

MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐK OKTATÁSI TANANYAG

Kiskereskedelem

Kapás Zsolt
munkavédelmi szakmérnök

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

1. Fejezet. Bevezetés	4
2. Fejezet. A munkavédelem alapjai.	6
2.1. A munkavédelem célja.	6
2.2. A munkavédelem főbb szakterületei.	7
2.2.1. A megterhelés.....	9
2.3. A munkavédelem szabályozása.....	13
2.3.1. Jogszabályok, szabványok, munkáltatói szabályozás. A munkáltató munkavédelmi feladatai. A munkavállalók jogai és kötelezettségei.	14
2.3.2. A munkavédelmi képviselők jogai, feladatai. A Paritásos Munkavédelmi Testület.	21
2.3.3. A munkavédelmi képviselők érdekérvényesítési lehetőségei. Kommunikáció alapjai.	27
2.3.4. A munkavédelmi képviselők érdekérvényesítési lehetőségei. Tárgyalástechnika alapjai.	41
3. A munkavédelem megtervezése.....	52
3.1. A megterhelés és az igénybevétel, azok dinamikus egyensúlyának biztosítási lehetőségei, módszerei.	52
3.2. A kiskereskedelemben a jellemző munkatevékenységek számbavétele.	57
3.2.1. A kiskereskedelem néhány jellemző berendezése, munkaeszköze.....	58
3.3. A munkatevékenységek lépésekre bontásának jelentősége a kockázatértékelésben!	59
3.4. A kiskereskedelem jellemző fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, és pszichoszociális kockázati tényezői.	60
4. A kockázatalpú prevenció alapjai.	62
4.1. A kockázatértékelés főbb lépései, azok megtervezése. Módszertan kialakítása.	64
4.2. Veszélyazonosítás.	65
4.3. A munkavédelmi képviselők szerepe módszertan megtervezésében és a veszélyazonosításban.	65
4.3.1. Egyes munkakörök tevékenysége, és lehetséges kockázatforrásai	68
4.4. A kiskereskedelem jellemző veszélyforrásai.	84
4.4.1. Anyagmozgatás	84

4.4.2. Túlterhelés, túlterheltség	89
4.4.3. Veszélyes anyagok és keverékek	89
4.5. A kockázatértékelés folyamata.....	90
4.5.1. A kockázatértékelés módszertanának meghatározása.....	91
4.5.2. A veszélyek azonosítása.....	93
4.5.3. A kockázatok értékelése.....	94
4.5.4. A kockázatok csökkentésének, kézbentartásának meghatározása	96
4.5.5. A kockázatkezelés megvalósítása	98
4.5.6. A kockázatkezelés megfelelőségének, fenntartottságának az ellenőrzése	98
4.6. A kockázatértékelés eredményei: Átfogó megelőzési stratégia, munkavédelmi célok és programok.	99
4.7. A kockázatkezelés hierarchiája. Kockázatkommunikáció.	100
5. A kiskereskedelemben előforduló gépekkel, berendezésekkel kapcsolatos munkavédelmi feladatok.....	103
5.1. Üzembe helyezés, időszakos felülvizsgálat, karbantartás minimális követelményei. A karbantartási napló	103
5.2. A kiskereskedelmi ágazatban folyó tevékenységének munkavédelmi megközelítése.	107
5.3.Kézi anyagmozgatás. Segédeszközzel történő kézi anyagmozgatás. Raktározás.	108
5.3.1. Segédeszközzel történő kézi anyagmozgatás	108
5.3.2. Raktározás	113
5.4. Egyéb tevékenységek. Vevőkapcsolatok. A MÖS.....	114
5.5. A tevékenység kockázatelemzés elmélete és gyakorlat. Ártalmak. Lehetséges következmények.....	118
5.6.A kollektív és az egyéni védelem fogalma, feladata, a velük kapcsolatos követelmények. Az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos követelmények.	120
5.7. Felkészülés és reagálás vészhelyzetekre.	125
6. A munkavédelem eredményességét befolyásoló összefüggések	128
6.1. A munkavédelmi jéghegy modell. Az „esemény” fogalma. Az események kivizsgálásának folyamata, szakmai szempontjai.	130
6.2. Kiskereskedelmi tevékenységek lehetséges „eseményei”.....	132

6.3. A Heinrich féle tapasztalati háromszög kiskereskedelmi üzenetei.	133
6.4. A munkavédelmi képviselők szerepe az események kivizsgálásában.	134
6.5. A munkavédelemmel kapcsolatos szabályzat/szabályozás tartalmi követelményei. ..	136
Felhasznált irodalom	138

1. Fejezet. Bevezetés

A munka világában meghatározó fontosságú az emberi egészség és biztonság garantálása. Tömören ezt a tevékenységet hívjuk munkavédelemnek. A munkavédelem a szervezetek versenyképességét közvetlenül, illetve közvetetten befolyásoló tényező.

Ez értelemszerűen így van a kiskereskedelmi ágazat vonatkozásaiban is.

Az igazi munkavédelem arca azonban a szervezetek működésében sokszor rejtve marad, adminisztratív tehernek, jogszabályi nyomásra elvégzendő feladatnak tekintenek rá. Ennek a munkának az a célja, hogy a korszerű munkavédelem alapjaival ismertesse meg azokat a munkatársakat, akik a munkavédelem eredményeiben érdekeltek, illetve érintettek. Azaz a munkavédelmi képviselőknek.

A munkavédelem fogalma, tartalma, célja a mindennapi gazdasági- társadalmi élet szereplői számára nem mindig egyértelmű. Azok a tulajdonosok, különböző szintű vezetők, munkavállalók, akik nem rendelkeznek munkabiztonsági, munkaegészségügyi végzettséggel sokszor és sokféleképpen vélekednek róla.

Ez a könyv elsősorban az Ő számukra íródott. Azok számára, akik a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szaktevékenységet végző szakemberekkel együttműködnek, akik a szaktevékenység eredményeit felhasználják, hasznosíthatják. Azok számára, akik a munkavédelem területén döntést kezdeményezhetnek, akiken többek között múlik, hogy a munkavédelem az egészség és biztonság garantálása mellett a versenyképesség fokozása érdekében eredményes területe lesz-e az adott szervezetnek, vagy csupán adminisztratív teherként kezelve lényeges változások generálása nélkül, papírok keletkezéséhez vezessen a fiókok számára.

Azoknak íródott, akik haszonélvezői - vagy kárvallottjai – a munkavédelem mindennapi gyakorlatának. Akikért van. Azaz valamennyi munkavállalóért. Fontos, hogy tudják, egy szervezetben milyen szerepet kellene kapnia, hogyan kellene tevékenykednie, kommunikálnia a „munkavédelemnek”. Igényeljük azokat a saját és társaik egészségét és biztonságát érintő információkat, amelyek ismerete nélkül aggályossá válhat az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés gyakorlata. Igényeljük a részvételt a kockázatértékelésben, a munkavédelmi folyamatok megtervezésében, működtetésében, a teljesítmények értékelésében. Hiszen értük van, és ugye nyilvánvaló, ha csak azok maradnak ki egy rendszer működéséből, kommunikációs köréből, információiból, akiket meg kellene védeni, akkor az a rendszer rossz, működésképtelen!

A munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakemberek tevékenységével kapcsolatos elvárások, követelmények megfogalmazásának, az elvégzett tevékenység értékelésének, a tevékenységek hasznosításának folyamatait igyekszünk más megvilágításba helyezni a munkavédelemben ez idáig kevésbé járta olvasó számára, ezzel segítve a munkáját, illetve hangsúlyozni ezen irányú tevékenység fontosságát a szervezet működése – különös tekintettel a munkahelyi egészségfejlesztéssel kapcsolatos vonzataira – szempontjából.

2. Fejezet. A munkavédelem alapjai.

A munkavédelem bizonyos szempontból általános érvényű tudomány – azaz minden szervezetnél, minden szervezeti méretnél, minden tevékenységnél (akár gyártás, akár szolgáltatás), minden ágazatnál egyaránt ugyanazt a tartalmat „üzeni”.

Ezt az arcát is meg fogjuk ismerni.

Másrészt a munkavédelem konkrét tudomány, hiszen a kiskereskedelem adott szervezeténél, adott munkahelyen, adott tevékenység végzésénél, az adott tevékenységet végző konkrét munkavállaló esetben kell kifejtienie a prevenciós hatását.

Ezzel az arcával is meg fogunk ismerkedni.

Harmadrészt a munkavédelem eredményessége szempontjából össze kell kapcsolódnia a két arcának, azaz szükséges egy híd a két arcának az összekapcsolódásához, eredményességéhez. Ennek a hídnak a „megácsolásában” van meghatározó jelentőségű szerepe a munkavédelmi képviselőknek.

2.1. A munkavédelem célja.

Ahhoz, hogy a munkavédelmet a gyakorlatban jól tudjuk csinálni, tisztában kell lennünk a munkavédelem céljával.

Az 1993.évi XCIII. Törvény a munkavédelemről I. Fejezete az 1.§ -ban a következőket rögzíti:

„E törvény alkalmazásában a munkavédelem: a szervezet munkavégzésre vonatkozó munkabiztonsági és munkaegészségügyi követelmények, továbbá e törvény céljának megvalósítására szolgáló, törvénykezési, szervezési, intézményi előírások rendszere, valamint mindezek végrehajtása.” A 4.§ pedig az alábbiakat rögzíti: „Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy kell meghatározni, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is.”¹

A jogszabály alapján tehát a munkavédelem munkáltató által meghatározott szabályok alkotása, és azok végrehajtása.

De, ha mélyebben végig gondoljuk a jogszabály alkotó tényleges szándékát, akkor a munkavédelem célját az alábbiak szerint is meghatározhatjuk.

¹ Kiskereskedelemben ez értelemszerűen az árut beszállító partnerek, valamint a vevők védelmét is jelenti.

A munkavédelem alapvető célja, hogy munkavégzés közben, azzal összefüggésben soha senki ne sérüljön meg, ne szenvedjen balesetet, ne betegedjen meg, ne érje egészségkárosodás! Ez a valódi cél!

Ha egy kicsit ízelgetjük ezt a célt, akkor előbb utóbb el kell gondolkodnunk azon, hogy soha senki! Soha senki! Ez a két szó rendkívül súlyos üzenetet hordoz. Hiszen ez az jelenti, hogy a munkavédelem végeredményében a „nulla hibára” törekszik! Soha senki!

A „nulla hiba” elérése rendkívül nehéz, sokak szerint lehetetlen is. De azért, ha ennek a törekvésnek a fókuszában az emberek egészsége, biztonsága, élete áll, akkor azért törekedni csak kellene rá!

Egy rendkívül nehéz feladat megoldása felé vezető útra lép, aki a munkavédelemben szerepet vállal. A munkavédelem nagyon összetett és bonyolult feladat, amelyben számtalan szereplő (a tulajdonos, munkáltató legfelső vezetése, középvezetők – ha vannak -, közvetlen munkairányítók, munkavédelmi képviselők, minden munkavállaló, munkabiztonsági szakember, munkaegészségügyi szakember, beszállítók, egyéb partnerek, munkavédelmi hatóság stb.) tevékenységének, akaratának, szándékának az összehangolására van szükség. Ez pedig azt jelenti, hogy a munkavédelem sok ember együttműködésén nyugszik, azaz alapvetően ember-ember közötti kapcsolatok összetett rendszere. Aminek az eredményeként születnek meg majd a szabályok, kerülnek kialakításra a szükséges műszaki feltételek, aminek eredményeképpen a szabályoknak megfelelő működés valósul meg, aminek eredménye a munkavédelem alapvető céljához való egyre közelebb kerülés.

2.2. A munkavédelem főbb szakterületei.

A munkavédelem céljából kiindulva tudjuk az eredményes munkavédelem megvalósításához szükséges szakterületeket, szakismereteket azonosítani.

A munkavédelem az emberért van. A középpontban áll tehát az ember, a konkrét ember!

A kérdés először is, hogy ezt az ember hol, milyen körülmények között dolgozik? Miként lesz az egyénből munkavállaló?

A munkahelyeken az adott szervezetben alkalmazott emberek, illetve egyéb szervezetekhez tartozó emberek munkát végeznek. A szervezett körülmények között dolgozó ember a munkavállaló.

Munkavállalónak tekintendő minden olyan személy, aki az adott kiskereskedelmi vállalatnál, vállalkozásnál munkaszerződéssel, vagy egyéb megbízással rendelkezik. Azaz munkavállalónak tekintendő minden ilyen jogviszonyban álló személy, függetlenül a beosztásától. Vannak olyan munkavállalók, akiknek az is feladatuk, hogy munkáltatói szerepben szervezzék, irányítsák, vezessék az adott szervezetet. De ezek a feladatok nem

helyezik őket a munkavállalók körén kívülre. A munkavédelem mindenkiről szól és mindenkiért van!

„Munka az ember mindazon szellemi és fizikai képességeinek az összessége, amelyet a javak előállítása során felhasználhat.” [13.] Avagy másképpen fogalmazva, a munka olyan célszerű, tudatos emberi tevékenység, amely közvetve, vagy közvetlenül anyagi, szellemi termék, érték előállítására irányul.

A munkavégzés fogalma tehát egyféleképpen úgyis meghatározható, hogy az emberi szervezet bizonyos fokú testi és szellemi megterhelésével, az egészségi állapot megőrzésével, vagy annak megváltozásával járó, a természet, illetve az emberi környezet megváltoztatására irányuló célirányos, szervezett tevékenység.

A fizikai és a szellem megterhelés minden munkavégzés során jelen van, pusztán az arányukban jelentkezik – néha meghatározó mértékű – különbség. Az arányok eltolódása esetén szoktak „fizikai” illetve „szellemi” munkavégzés közötti megkülönböztetést alkalmazni. Azonban ekkor is tisztában kell azzal lennünk, hogy a „fizikai” munkát végző személy ugyanakkor bizonyos mértékű szellemi munkát is végez, valamint a „szellemi” munkát végző szervezetét is érik bizonyos fizikai megterhelések.

Bármilyen jellegű fizikai munkavégzés közben a szellemi munkavégzésre jellemző elemek bármelyike, esetleg valamennyi együttesen is jelen lehet, azaz megvalósul az

- információfeldolgozás, amely döntések sorozatából áll, ismertek elsajátításán és azok reprodukálásán alapul.
- tanulás: emlékezés, ismétlés, gyakorlás.
- gyakorlati felhasználás: begyakorolt folyamatok reflexszerű ismétlése, kreatív munka esetén figyelem (intenzitás, állandóság vagy megosztottság).

A munkát végző embert tevékenysége során számos külső hatás éri. Ezek lehetnek olyan fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, és/vagy pszichés tényezők, amelyek veszélyt jelentenek a munkavállaló egészségére, biztonságára.

Ezek a tényezők hatást gyakorolnak az emberi szervezetre. A hatások együttesen érik a szervezetet, tehát a hatások eredője, esetleges szinergiája terheli meg az emberi szervezetet. Fontos, hogy komplex módon kezeljük ezeket a tényezőket, mert az együttes hatásuk eseténként sokkal rombolóbb lehet, mint az egyes hatások egyenkénti következményeinek az összege.

2.2.1. A megterhelés

A munkát végző embert tevékenysége során számos külső hatás éri.

Ezek a tényezők hatást gyakorolnak az emberi szervezetre. A hatások együttesen érik a szervezetet, tehát a hatások eredője, esetleges szinergiája terheli meg az emberi szervezetet. Fontos, hogy komplex módon kezeljük ezeket a tényezőket, mert az együttes hatásuk esetenként sokkal rombolóbb lehet, mint az egyes hatások egyenkénti következményeinek az összege.

Ezek lehetnek olyan fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, és/vagy pszichés tényezők, amelyek veszélyt jelentenek a munkavállaló egészségére, biztonságára.

Fizikai veszélyek egyféle lehetséges, korántsem teljes felsorolású csoportosítása:

- csúszós vagy egyenetlen terep,
- éles, hegyes, sorjás felületek, tárgyak,
- mozgó, forgó gépek, berendezések, alkatrészek,
- szintkülönbségek (magasban, mélyben történő munkavégzés)
- nagy vagy kis atmoszférikus nyomás
- kézi anyagmozgatás,
- csapdába esés, belekeveredés, égések és a berendezéstől származó egyéb veszélyek,
- közlekedésből adódó veszélyek, akár közúton vagy a helyszínen/telephelyeken utazás közben, akár gyalogosan (a sebességgel, illetve a jármű külső tulajdonságaival és az útviszonyokkal összefüggésben)
- tűz és robbanás (a gyúlékony anyag mennyiségével és jellegével összefüggésben),
- ártalmas energiaforrások, pl. elektromosság, sugárzás, zaj vagy rezgés (az energia mennyiségétől függően),
- tárolt energia, amelyet gyorsan ki lehet engedni, és fizikai sérülést okoz az emberi testen (az energia mennyiségétől függően),
- nem megfelelő hőmérsékletű környezet, amely túlzott lehűléshez vagy túlzott felmelegedéshez vezethet,
- zaj, rezgés,
- fizikai sérüléshez vezető erőszakos cselekmények a beosztottak között
- ionizáló sugárzás (röntgen- vagy gammasugárzó berendezésektől vagy radioaktív anyagoktól),
- nem ionizáló sugárzás (pl. látható fény, mágneses, rádióhullámok),
- stb.

Kémiai veszélyek. Veszélyes anyagok és keverékek, amelyek

- mérgeznek,
- irritálnak,
- égési sérüléseket okoznak,
- marnak,
- robbannak,
- égést táplálnak,
- égnek,
- stb.

Biológia tényezők, amelyeket lenyelhetünk, belélegezhetünk, a bőrünkön keresztül jutnak a szervezetünkbe stb. Ezek lehetnek:

- vírusok,
- baktériumok,
- gombák.

Ergonómiai tényezők. (Ergonómia célja: a szűkebb és tágabb munkakörnyezet, a gépek, munkaeszközök az adott munkát végző emberhez való igazítása, illesztése, azaz az adott munkavállaló adottságainak legjobban megfelelő munkaeszközök, munkakörnyezet, munkafeladat kialakítása. Azaz, mennyire van a munkafeladat, a munkaintenzitás, a munkakörnyezet, a munkaeszközök, a gépek és berendezések illesztve a munkát végző emberhez?

- a munkavégzéshez nem alkalmas/nem elegendő tér,
- gyenge ergonómiai állapot (a munkahely tervezésekor nem vették figyelembe az emberi tényezőket),
- ismétlődő munka,
- gyakran ismétlődő feladatok, amelyek a felső végtag rendellenességeihez vezethetnek (a feladat időtartamától függően),
- tartós-, és/vagy nagy figyelmet igénylő munkafeladat,
- stb.

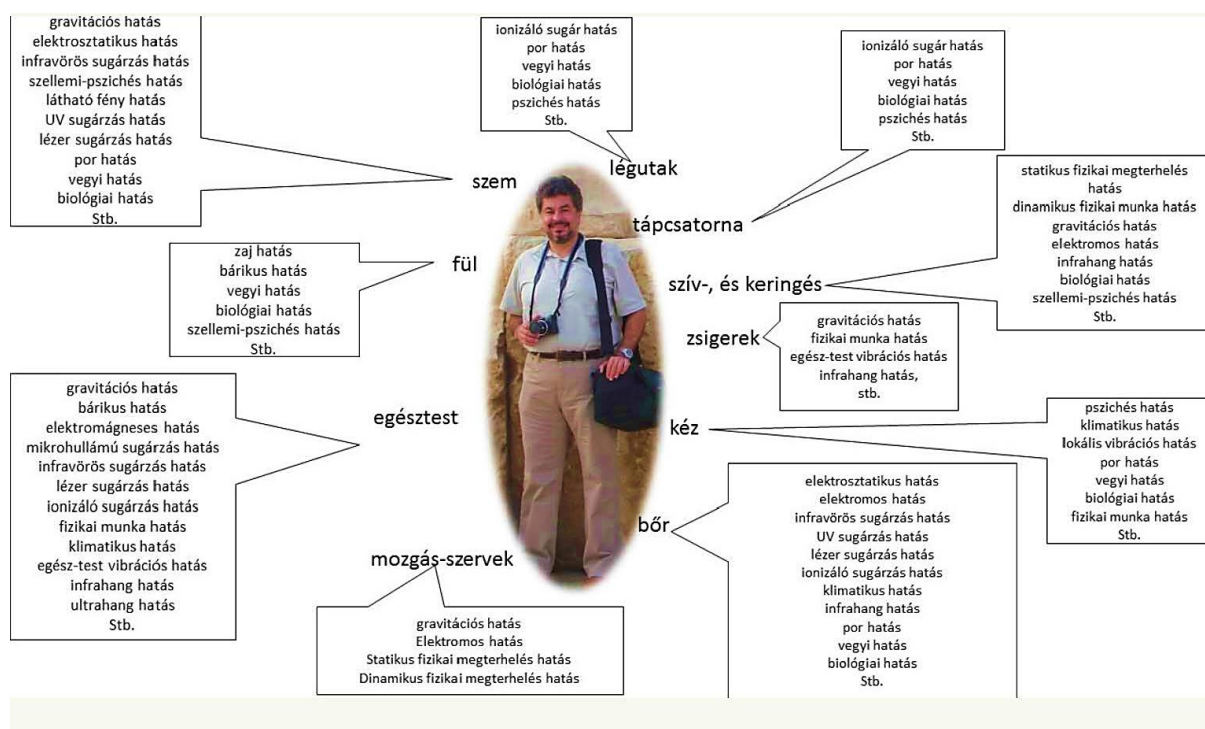
Pszichoszociális tényezők, melyeket eredményezhet a

- munka jellege, összetettsége, bonyolultsága,
- munka szervezése, irányítása (magas elvárások, időhiány, teljesíthetetlen határidők, alacsony szint ellenőrzés, megfélemlítés, pszichoterror stb.)
- a munkakörnyezet fizikai jellemzői (zaj, hőmérséklet, megvilágítás stb.)
- munkahelyen kívüli tényezők (Elvileg minden külső tényező hozzájárulhat a munkavégzéssel összefüggő stressz kialakulásához, ami kiegészülve a munkahelyi tényezőkkel, az egyén számára már annyira megterhelő mértékűvé válhat, hogy megoldhatatlan helyzetet teremthet. Ezek a „külső” tényezők rendkívül különbözőek lehetnek - érzelmi veszteségek, katasztrófák, hosszan tartó családi megterhelések, élethelyzet változások stb.).

Az embert tehát munkavégzés során, azzal összefüggésben fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális tényezők veszik körbe, és fejtenek ki valamilyen mértékű hatást rá. A hatás mértéke lényeges!

Ha például egy fizikai tényező hirtelen, jelentősen nagy hatást fejt ki a munkavállalóra, akkor baleset következhet be (pl. csonkulás), de ha valamelyik fizikai tényező hosszan tartó hatásának van kitéve az ember, akkor foglalkozási megbetegedés jöhet létre (pl. zaj hatására halláskárosodás).

Tehát fontos a nagyság, és fontos az időbeliség is.



1. ábra. Az emberi szervezetet érő hatások

Ezek átgondolásával jutunk el a megterhelés fogalmához.

Megterhelés: a munkavégzés során, azzal összefüggésben a munkakörnyezet különböző, általában jól definiálható és objektíven mérhető, a dolgozó szervezetével kapcsolatba kerülő expozíciós hatásainak összessége.

A megterhelés hatására a munkát végző ember szervezete kénytelen valamilyen választ, válaszokat adni. Ezt a választ nevezzük igénybevételnek.

Igénybevétel: a megterhelések következtében az érintett munkavállaló szervezetében kialakult, különböző jellegű, irányú, mértékű strukturális és/vagy fiziológiai változások összessége.

A munkavégzés során az emberi szervezetre ható tényezőkre adott egyéni reakció, amíg megfelelő, reverzibilis folyamatokkal jellemzett válaszokat tud adni a munkát végző ember, addig a követelményekkel sikeres megbirkózási képesség nem sérül. Munkát végzünk, elfáradunk, de a pihenést követően visszaáll az eredeti állapotunk, és ismét képesek vagyunk ugyanarra a munkára.

Ez rendkívül izgalmas terület! Hiszen egy adott munkahelyen közel azonos munkafeladatokat ellátó munkavállalókat közel azonos megterhelések érik. (Pl. zaj, por, megvilágítás, erőfeszítés mértéke, figyelem állandóságának követelménye stb.). De az ugyanazt a munkafeladatot ellátó munkavállalók szervezete ezekre a megterhelésekre – fizikai, mentális – milyen válaszokat ad?

Ki lesz az, akinek meg se kottyán a munkafeladat teljesítése? Ki lesz az, aki némi erőfeszítésekkel, de sikeresen fog megfelelni a követelményeknek? És ki lesz az, aki képtelen lesz ellátni ilyen feltételek közepette elvégezni az adott munkát? Ki lesz az, aki a munkahelyi megterhelés következményeként nem lesz képes megfelelő válaszokat adni az egészségét próbára tevő követelményekre? Aki megbetegszik, aki megsérül, aki az életét adja a munkafeladat teljesítésének oltárán?

A munkavédelem egyik kulcs feladata, hogy a minket érő megterhelések, és az ezek miatt keletkező, szervezetünk igénybevétele bizonyos, határértékek között mozogva biztosítsa azt az egyensúlyt, amely a reverzibilis változási folyamatokhoz szükséges.

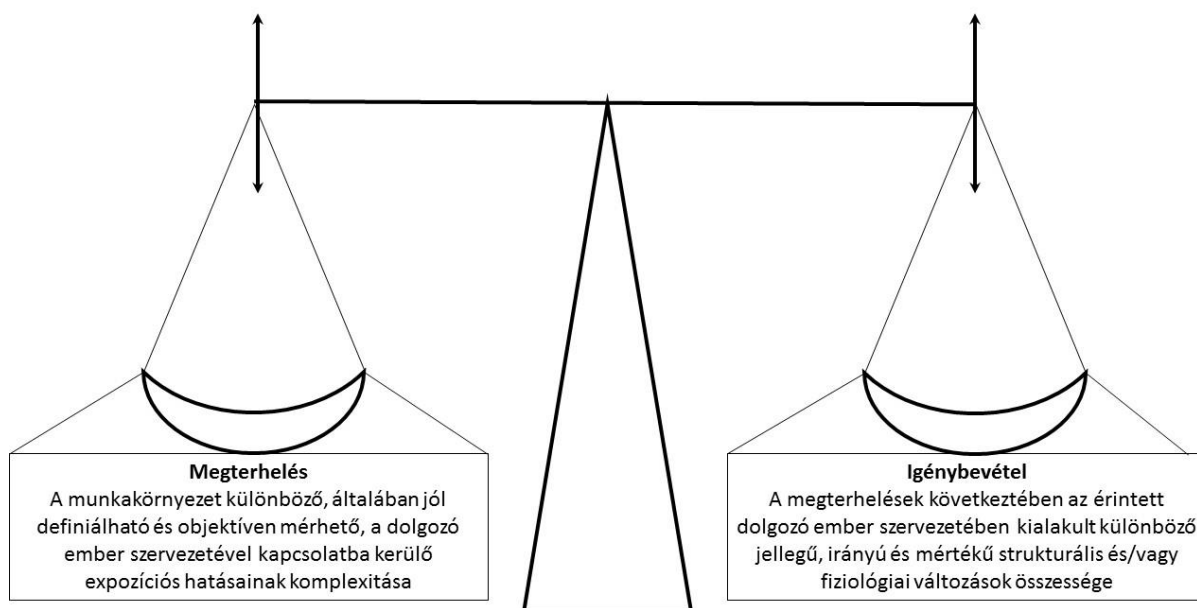
A munkavédelem gyakorlati megvalósulása során a munkát végző ember védelme érdekében használható eszköz a megterhelések megfelelő, a jogszabályi, a szabványok által rögzített (ezek követése önkéntes) keretek között tartása, valamint az emberi szervezet igénybevehetőségi mértékének, azaz az egyén, valamint a munkahelyi szervezet együttműködésén alapuló egyéni megbirkózási képesség növelése egyaránt.

Ez alapján már felsejlik, hogy a munkavédelem a műszaki, munkahelyi környezet, az egyén, az ember tevékenységére, állapotára, valamint a munkahely, mint szervezeti támogató, segítő tevékenységére egyaránt figyelemmel, hatással bíró tevékenység.

Megterhelés és igénybevétel.

A megterhelés lehet ugyanazon a munkahelyen, ugyanabban a munkakörben dolgozó emberekre lényegében közel ugyanaz. Azaz a megterhelés alapvetően a vállalkozásról, a vállalatról szól, arról, hogy milyen fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai és pszichoszociális tényezőkkel valósítja a működését.

Az igénybevétel pedig munkahelyen dolgozó konkrét emberről, az egyénről, az egyedi emberről szól. Akire szükség van ahhoz, hogy információkat gyűjthessünk az igénybevétel mértékéről, annak megfelelőségéről, illetve már túlzott, megengedhetetlen voltáról.



2. ábra. Megterhelés és igénybevétel mérlege

A 2. ábrán látható mérleg dinamikus egyensúlyba tartásához pontosan ismernünk kell mind a két mérlegtányér pontos tartalmát. Tudnunk kell a megterhelés minőségi és mennyiségi mértékét, valamint az igénybevétel jellemzőit és nagyságrendjeit is.

Akire szükség van ahhoz, hogy információkat gyűjthessünk az igénybevétel mértékéről, annak megfelelőségéről, illetve már túlzott, megengedhetetlen voltáról. (A munkavédelmi képviselőnek ebbe a bevonásba, az „igénybevételi” kommunikáció kialakításába, az igénybevételi információk begyűjtésébe meghatározó szerepe lehet!²)

Az igénybevétel mértékének nyomon követésének főbb színtere a munkaalkalmassági vizsgálatok rendszere – erről majd később bővebben is lesz szó.

2.3. A munkavédelem szabályozása.

A munkavédelem a balesetek megelőzésének, a megterhelések és az igénybevételek kézben tartásának, dinamikus egyensúlyuk biztosításának tudománya. Az egészség és a biztonság feltételeinek a megteremtéséhez szükséges kereteket, határértékeket, alapvető követelményeket

² Kiemelés a szerzőtől

stb. értelemszerűen szükséges meghatározni. Ezeknek a kereteknek, határértékeknek, követelményeknek a meghatározása több szinten történhet, illetve történik. Lehetnek nemzetközi, nemzeti, valamint szervezeti szintereken keretek, követelmények stb.

De hát milyen szempontok alapján, milyen alapértékek mentén kell ezeknek a követelményeknek megszületniük?

2.3.1. Jogszabályok, szabványok, munkáltatói szabályozás. A munkáltató munkavédelmi feladatai. A munkavállalók jogai és kötelezettségei.

Az Európa Tanács 1989. június 12.- én fogadta el a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó irányelveit, amelyek alappilléret jelentik a korszerű munkavédelemnek, és amelyek rövid áttekintésével képet kapunk arra, hogy a korszerű munkavédelem nem adminisztratív kötelezettségek merev rendszere, hanem egy élő, lüktető, folyamatosan változó sokszereplős kommunikáción alapuló, az egészség és biztonság vonatkozásában a „0” hiba stratégia megvalósítása érdekében megszervezett és fenntartott folyamatos fejlesztési folyamat.

Hát akkor tekintsük át a 118/A (Irányelvek a munkavállalók minimális munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről) irányelvek legizgalmasabb pontjait.

Az irányelv keretinek rögzítése során érdemes figyelmet szentelni az alábbiakra:

1. „... a Szerződés 118a cikkelyének végrehajtása során az ilyen irányelveknek **kerülniük kell**³ olyan igazgatási, pénzügyi és jogi korlátozások bevezetését, amelyek **akadályoznák**⁴ a kis- és középméretű **vállalkozások létesítését és fejlesztését**⁵,”

2. „...a Bizottság a munkahelyi biztonságra, higiénára és egészségvédelemre vonatkozó olyan irányelvek elfogadását sürgeti, amelyeknek a célja a **munkavállalók biztonságának és egészségének garantálása**⁶.”

3. „...miután a munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek előfordulása még mindig túlságosan gyakori; a **megelőző intézkedéseket késedelem nélkül**⁷ be kell vezetni, vagy további kell fejleszteni a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, s **magasabb színvonalú védelmet kell biztosítani**⁸”

4. „...a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről adott **tájékoztatást, a róla folytatott párbeszédet**⁹ és a részvételt fejleszteni kell a munkáltatók és a munkavállalók illetve azok

³ Kiemelés a szerzőtől

⁴ Kiemelés a szerzőtől

⁵ Kiemelés a szerzőtől

⁶ Kiemelés a szerzőtől

⁷ Kiemelés a szerzőtől

⁸ Kiemelés a szerzőtől

⁹ Kiemelés a szerzőtől

képviselői között a megfelelő eszközök és eljárások segítségével- vel a nemzeti törvényeknek és gyakorlatnak megfelelően;”

5. ".....miután a munkavállalók biztonságának, higiéniájának és egészségvédelmének javítása olyan célkitűzés, amelyet **nem szabad csak gazdasági**¹⁰ megfontolásnak alávetni"

Az általános előírások között először a fogalom meghatározások kerültek rögzítésre. Ezek lényegi elemei a prevenció, valamint az érintett felekkel folytatandó kommunikáció, konzultáció fontosságának fajsúlyos megjelenítése.

1. „munkavállaló”: valamely munkáltató által alkalmazott bár mely személy, beleértve az oktatókat és tanulókat, kivéve a háztartási alkalmazottakat;

2. „munkáltató”: bármely természetes vagy jogi személy, akivel a munkavállaló munkaviszonyban áll, és aki a vállalkozásért, intézményért felelős;

3. „a munkavállalók biztonsági és egészségvédelmese¹¹”: bármely választott személy, akár megválasztották, akár kijelölték a tagállami jog vagy gyakorlat alapján arra, hogy a munkavállalókat képviselje, amennyiben problémák állnak elő a munkavállalók munkahelyi biztonságával és egészségvédelmével kapcsolatban;

4. „megelőzés”: minden olyan megtett vagy tervezett intézkedés a munka bármely fázisában a vállalkozásokon belül, amelynek célja a foglalkozási veszélyek **megelőzése vagy csökkentése**.¹²

A munkáltató kötelezettségeit az irányelv elég részletesen taglalja, annak érdekében, hogy egyrészt bemutassa, hogy milyen irányú és tartalmú feladatokat szükséges megoldania a munkáltatónak, másrészt pedig ismételten rögzítse, hogy a munkavédelem nem egy statikus állapot elérését, hanem a folyamatos fejlesztést kell, hogy jelentsen egy szervezet életében.

¹⁰ Kiemelés a szerzótől

¹¹ A magyarországi gyakorlatban őt nevezzük munkavédelmi képviselőnek

¹² Kiemelés a szerzótől

Ezzel kapcsolatosan az alábbi általános rendelkezések kerültek megfogalmazásra:

1. A munkáltató feladata, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét a munkával kapcsolatos valamennyi szempontból.
2. Amennyiben.... valamely munkáltató hozzáértő **külső szolgáltatást vagy személyeket alkalmaz, ez nem menti őt f e l e téren a felelősség alól**¹³.
3. **A munkavállalók kötelezettségei**¹⁴ a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén **nem érintik a munkáltató felelősségének az elvét.**¹⁵
4. Jelen irányelv nem korlátozza a tagállamok azon jogát, hogy a munkáltatók felelősségét kizárják vagy korlátozzák, amennyiben az események olyan szokatlan és előre láthatatlan körülménynek tulajdoníthatók, amelyek következményeit valamennyi szükséges intézkedés megtétele ellenére sem lehetett volna elhárítani.

A munkavédelem tárgya az emberi egészség és biztonság. Ebben az esetben hangsúlyozottan a „0 hiba” stratégia az, aminek a megvalósítására törekedni kell. A stratégiák megalkotása és magvalósítása mindenkor az adott szervezet vezetésének a feladata. Hangsúlyozottan igaz ez a munkavédelem területére. Ezért a munkáltató szerepe a munkavédelem vonatkozásában meghatározó jelentőségű. A munkavédelem tehát nem „reszort” feladatként kezelendő, hanem az adott szervezet stratégia jelentőségű irányítási területe.

Bizony sok alkalommal hallható vezetőktől, hogy a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szakembereknek azt mondják: „Ügyeskedjetek, csináljátok, én nem akarok vele foglalkozni!”.

Holott a tényleges eredményt csak akkor érhet el az adott szervezet a munkahelyi egészség és biztonság területén, ha a legfelső vezetés folyamatosan foglalkozik a munkavédelemmel.

A munkavédelem stratégiai fontosságát jól tükrözik az irányelv sarkalatos pontjai.

Az általános munkáltatói kötelezettségek között az alábbi taktikai, illetve stratégiai elemek kiemelése lényeges:

1. A munkáltató saját felelőssége alapján megtesz minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, beleértve a foglalkozási veszélyek elhárítását, az informálást, a képzést, valamint a szükséges szervezést és a kellő eszközök bevonását. A munkáltatónak figyelnie kell, hogy mikor van szükség

¹³ Kiemelés a szerzőtől

¹⁴ Kiemelés a szerzőtől

¹⁵ Kiemelés a szerzőtől

ezen intézkedések alkalmazására, figyelembe véve a változó körülményeket és törekedve a fennálló helyzet javítására.

2. A munkáltató ezen intézkedéseket az alábbi általános megelőzési elvek alapján hajtja végre:

- a) a kockázatok elkerülése;
- b) az elkerülhetetlen kockázatok értékelése
- c) a kockázatok leküzdése keletkezésük helyén;
- d) a munkának az egyénekhez való alkalmazása, különösen, ami a munkahelyek kialakítását, a munkaeszközök, illetve a munka - és termelési módszerek megválasztását illeti, különös tekintettel az egyhangú és előre meghatározott ütemű munkaenyhítésére, valamint az egészségre gyakorolt káros hatás csökkentésére;
- e) a műszaki fejlődés alkalmazása;
- f) a veszélyesnek veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel történő helyettesítése
- g) általános megelőzési politika kialakítása, amely kiterjed a technikára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezet tényezőinek befolyásolására;
- h) a kollektív védelmi intézkedések előtérbe helyezése az egyéni védelemmel szemben;
- i) a munkavállalók ellátása megfelelő utasításokkal.

3. Jelen irányelv egyéb rendelkezéseinek érintése nélkül a munkáltató figyelembe veszi a vállalkozás vagy intézmény tevékenységének jellegét.

a) felméri a munkavállalók biztonsági és egészségügyi kockázatait - többek között - a munkaeszköz megválasztásában, a vegyi anyagok és készítmények használatában, valamint a munkahelyek felszerelésében. E felmérést követően - szükség szerint - a megelőző intézkedések, valamint a munka- és termelési módszerek végrehajtása során a munkáltató köteles:

- i) biztosítani a munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi szintjének fejlesztését;
- ii) összhangba hozni a vállalkozás vagy intézmény valamennyi tevékenységével valamennyi szinten;

b) amikor feladatot bíz a munkavállalóra, egészségi és biztonsági szempontból figyelembe veszi annak képességeit;

c) biztosítja, hogy az új technológiák tervezését és bevezetését meg tárgyalják a munkavállalókkal, illetve azok képviselőivel, figyelembe véve a munkaeszköz kiválasztását, a munkakörülményeket és a munkakörnyezetre gyakorolt következményeket, valamint a munkavállalók biztonságát és egészségvédelmét; mindent megtesz annak biztosítására, hogy csak megfelelő eligazításban részesült munkavállalók léphessenek be olyan területekre, ahol súlyos és különleges veszély áll fenn.

4. Amennyiben több vállalkozás használ egy munkahelyet, a munkáltatók - jelen irányelv egyéb rendelkezéseit nem érintve - együttműködnek a biztonsági, egészségvédelmi és munkahelyi higiénia előírásainak megfelelően, akciókat összehangolják a munkahelyi kockázatok elleni védelem és azok megelőzése tárgyában, figyelembe véve a tevékenységek jellegét, és ezekről a kockázatokról tájékoztatják egymást, valamint az érintett munkavállalókat, illetve azok képviselőit.

5. A biztonságra, higiéniára és munkahelyi egészségvédelemre vonatkozó intézkedések finanszírozását a munkavállalókra semmiképpen sem szabad terhelni.

A vázlatosan és részben ismertetett irányelv alapjaiban határozta meg Magyarországon a munkavédelem jogi szabályozását. Az 1993. évi XCIII. Munkavédelmi Törvény, valamint a hozzá kapcsolódó jogszabályok irányultságát, tartalmát alapvetően határozta meg.

Az irányelv megjelenése óta eltelt időszakban a társadalmi, gazdasági, politikai változásokat követve a munkavédelemmel kapcsolatos irányok, követelmények is finomodtak, gazdagodtak.

Az irányelv alapján megalkotott 1993. évi XCIII Törvény a munkavédelemről tételesen rögzíti, hogy az állam, a munkáltató, a munkavállaló milyen munkavédelmi kötelezettségeknek, kell, hogy eleget tegyen. Azt rögzíti, hogy mit, de azt nem, hogy hogyan!

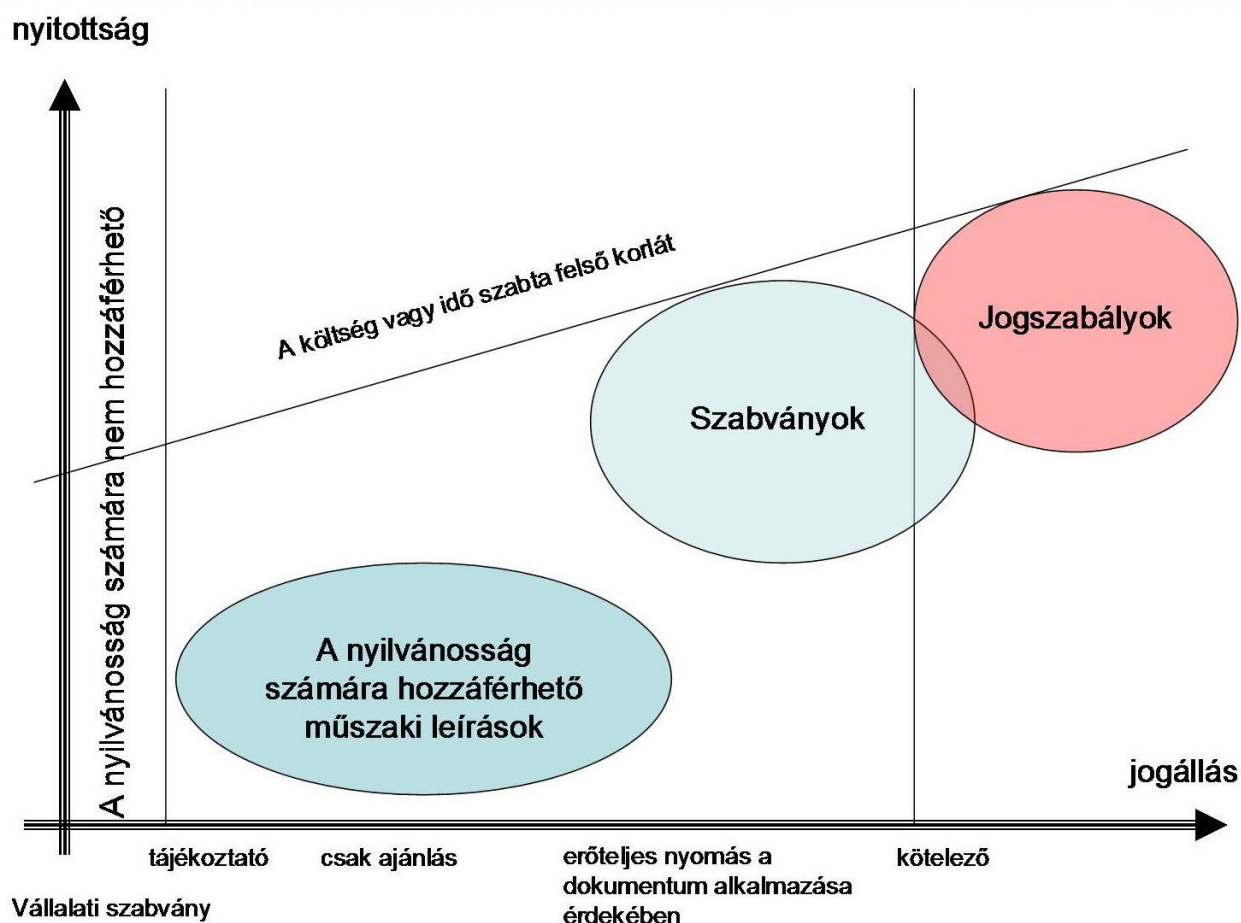
A „hogyan” megtervezésében segít minden munkáltatónak a munkavédelem szabályozási rendszere.

Az alapot a munkavédelmi törvény adja, ennek a megvalósításában segít bizonyos területekre vonatkozó konkrét követelmények megfogalmazásával a miniszteri rendeletek rendszere.



3. ábra. A munkavédelem szabályozási piramisa

A szabványok használata hazánkban nem kötelező, de vitás helyzetben bizonyítani kell tudni, hogy a szabványtól eltérő megoldás egyenértékű, vagy jobb eredményt biztosít, mint a szabványban rögzített.



4. ábra. A szabványok helye a szabályozási rendszerben

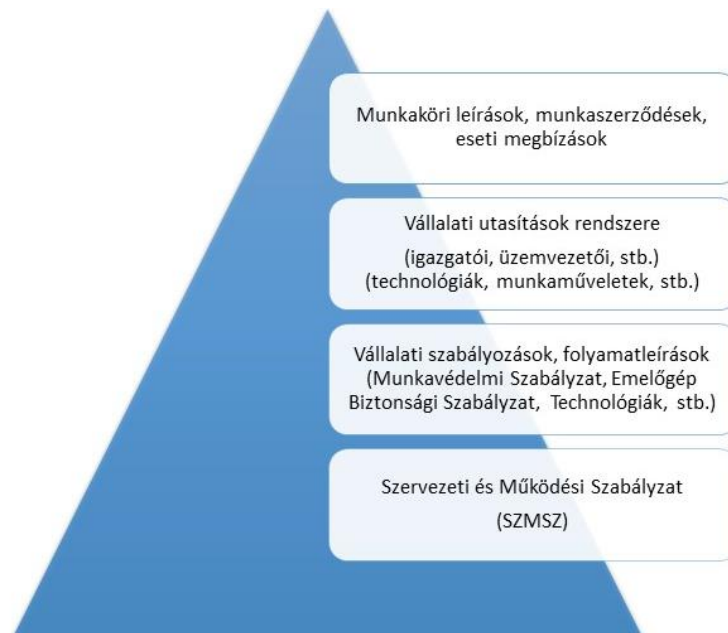
A szabályozási piramis csúcsán a munkavédelem megvalósításának a mikéntjét rögzítő munkáltatói szabályozás áll. (Leggyakoribb hiba ezekkel a munkahelyi szabályozásokkal, hogy a munkavédelmi törvény, illetve néhány miniszteri rendelet idézetei szerepelnek benne, és többnyire elnagyoltak az adott vállalatra, vállalkozásra vonatkozóan.)

A munkáltatói munkavédelmi szabályozásnak illeszkednie kell az adott szervezet

- tevékenysége jellegéhez,
- a tevékenység összetettségéhez, bonyolultságához,
- a szervezet méretéhez,
- a szervezet tagoltságához.

A munkáltatói szabályozásnak szükséges kitérnie

- a veszélyazonosítás-, a kockázatértékelés mikéntjére, a kockázatok kézbentartása meghatározásának folyamatára,
- a munkavédelmi célok meghatározására,
- a munkavédelem erőforrásigényének mindenkor biztosítására,
- a célok eléréséhez szükséges feladat-, felelősség-, és hatáskörök meghatározására, a számon kérhetőség eszköztárára,
- a felkészültség, képzés, tudatosság elemeire,
- a munkavállalókkal folytatott kommunikáció, konzultáció rendszerére,
- a munkavédelem állandó működtetésének kereteire,
- munkaköri munkaalkalmassági vizsgálatok rendjére,
- az egyéni védőeszköz juttatás rendjére,
- a vészhelyzetek kezelésére,
- stb.



5. ábra. A munkáltató munkavédelmi szabályozásának rendszere

A munkavédelmi törvény részletesen rögzíti a munkavédelem egyes szereplőinek a feladatait, kötelezettségeit és jogait. Ezért fontos, hogy minden munkavédelmi képviselő ismerkedjék meg közvetlenül is a munkavédelmi törvénnyel.

[1993. évi XCIII. törvény - a munkavédelemről](#)¹⁶

2.3.2. A munkavédelmi képviselők jogai, feladatai. A Paritásos Munkavédelmi Testület.

A munkavédelem eredményessége szempontjából meghatározó jelentőségű a munkatársakkal folytatott kommunikáció és konzultáció.

A munkavédelmi veszélyekkel és a munkavédelem szabályozási rendszerével kapcsolatban a vállalatnak, a vállalkozásnak feladata, hogy tervezze meg, és valósítsa meg a belső kommunikációt munkavállalókkal a szervezet különböző szintjei és tevékenységei között;

Ki kell alakítani eljárásokat a munkavállalók részvétele érdekében azért, hogy:

- megfelelően bevonják őket a veszélyazonosításba, a kockázatok értékelésébe és a kockázatok közben tartásának meghatározásába;
- megfelelően bevonják őket az események kivizsgálásába;
- bevonják őket a munkavédelmi stratégia, a munkavédelmi célok kialakításába és átvizsgálásába, fejlesztésébe;
- kikérjék véleményüket, ha olyan változás történik a munkahelyen, amely befolyásolhatja a munkavédelmet;
- képviseljük legyen a munkavédelmi kérdések tárgyalásán.

¹⁶ Megnyitás: Ctrl gomb lenyomása közben rákattintani

A munkavállalókat tájékoztatni kell a részvételük lebonyolításáról, beleértve ki az ő munkavédelmi képviselőjük.

A szervezet a kommunikációs és a konzultációs folyamatokon keresztül ösztönözze mindazok részvételét a jó munkavédelem gyakorlatában és munkavédelmi stratégia, valamint a munkavédelmi célok támogatásában, akiket a munkatevékenységek, a munkaműveletek érintenek vagy érdekeltek a munkavédelem irányításában.

A szervezet kommunikációs folyamatai révén gondoskodjon a felfelé, a lefelé és a szervezeti egységek, a munkatársak közötti horizontális információáramlásról. Az információk összegyűjtéséről és terjesztéséről egyaránt szükséges gondoskodni. Biztosítani szükséges, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos információkat megadják, megkapják és megértsék mindazok a személyek, akikre tartozik.

A konzultáció az a folyamat, amellyel a vezetőség és más személyek, vagy képviselők együttesen áttekintik és megvitatják a közös érdeklődésre számot tartó ügyeket. Magában foglalja az elfogadható megoldások megkeresését a problémákra az általános vélemény- és információcsere útján.

A kereskedelmi vállalat, vállalkozás eredményes módon kell, hogy ismertesse a munkavédelmi veszélyeivel és a munkavédelem irányításával kapcsolatos információkat azokkal, akik ebben közreműködnek, vagy akiket érint, annak érdekében, hogy ők értelemszerűen aktívan vegyenek részt benne, vagy támogassák a sérülések és az egészségkárosodások megelőzését.

A munkavédelmi kommunikációs gyakorlat kialakításakor a munkáltatónak figyelembe kell vennie a következőket:

- a munkatársak jellemzőit, és a munkatársak információs igényét,
- a megfelelő módszereket és tájékoztatási eszközöket,
- a helyi kultúrát, kedvelt stílusokat és rendelkezésre álló technológiákat,
- a szervezet összetettségét, szerkezetét és nagyságát,
- a munkahelyi eredményes kommunikáció korlátait, pl. iskolázottsági szint, vagy nyelvi korlátok,
- a jogszabályi és az egyéb követelményeket,
- a kommunikáció különböző módszereinek és áramlásának eredményességét a szervezet minden szintje és funkciója között.
- a kommunikáció eredményességének értékelését.

Fontos, hogy a vállalat, a vállalkozás különböző szereplői között a munkavédelmi kockázatokról és a munkavédelem irányításáról szóló információt eredményesen ismertessék.

Ez magában foglal információkat:

- a vezetés munkavédelem iránti elkötelezettségéről,
- a veszélyek és a kockázatok azonosításáról (pl. a munkaműveletekre, tevékenységekre, a használt anyagokra, a berendezések leírására és a munkagyakorlat megfigyelésére vonatkozó információk),
- a munkavédelmi célokról és más a munkavédelmi javításokhoz kapcsolódó tevékenységekről,
- az események kivizsgálásáról (pl. a megtörtént esemény jellege, a tényezők, amelyek hozzájárultak az események előfordulásához, az események kivizsgálásának eredményei),
- a munkavédelmi veszélyek és kockázatok kiküszöbölésében elért haladásról,
- azokról a változásokról, amelyeknek hatásuk lehet a munkavédelemre.

Ezeknek a követelményeknek való megfelelést.

2.3.4.1.A munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság, a paritásos munkavédelmi testület

A munkavédelmi törvény – lásd fentebb a linket! – részletesen taglalja a munkavédelmi képviselet jogszabályban rögzített szabályrendszerét:

„70/A. §117 (1)118 A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül a következők szerint képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani:

a) munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége;

b) amennyiben húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi megbízott vagy ezek hiányában a munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos, az a) pontban meghatározott kötelezettség a munkáltatót terheli;

c) a húsz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál - amennyiben nem kerül sor munkavédelmi képviselő választásra - a munkáltatónak a 70. §-ban meghatározottak szerint kell a munkavállalókkal tanácskoznia;

d) a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél akkor lehet munkavédelmi képviselőt választani, ha az 54-56. §-okban meghatározott munkáltatói munkavédelmi jogosítványok az önálló telephely, részleg vezetőjét részben vagy egészben megilletik.

(2)119 A munkavédelmi képviselő választására az Mt. 238. §-át kell alkalmazni azzal, hogy az Mt. 238. § (2) bekezdésében foglaltakon túl nem választható munkavédelmi képviselővé az, aki a munkáltatónál munkaviszony keretében főtevékenységként a munkáltató megbízásából munkavédelmi feladatokat lát el.

(3)120 A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják. A megválasztott munkavédelmi képviselők személyéről a munkavállalókat tájékoztatni kell. A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére az Mt.-nek az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.

(4)121 Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.122

(5)123 A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

70/B. §124 (1)125 Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (a továbbiakban: testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.

(2) A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A póttag meghatalmazás alapján helyettesíti a rendes tagot, illetve a rendes tag megbízatásának valamilyen ok miatti megszűnése esetén helyére lép.

(3) A testületbe a munkavállalók képviselőit (rendes és póttagot) a 70/A. § (1) bekezdése a) pontja szerint megválasztott munkavédelmi képviselők maguk közül titkos szavazás útján jelölik. A munkáltató kezdeményezi a testület létrehozását, biztosítja a szavazás lebonyolításának feltételeit.

(4)126 A munkáltató köteles a testületbe döntésre jogosult vezető állású munkavállalót (Mt. 208. §), továbbá munkáltatói munkavédelmi feladatokat részben vagy egészben ellátó személyt (intézkedésre jogosult munkairányítót, illetve a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévő munkavédelmi szakembert) kijelölni. A munkáltató számára rendszeres munkavédelmi szolgáltatást nyújtó szakemberek meghívottként vesznek részt a testület munkájában.

(5)127 A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

(6) A testület elnöki tisztét a munkavállalók, illetve a munkáltatók képviselői felváltva gyakorolják. A testület rendes és póttagjainak számában, a tagok megbízatásának megszűnése, valamint a visszahívás feltételeiben, elnöklési és működési rendjében, ügyrendjében, egyéb, a testület tevékenységével összefüggő eljárási kérdésekben a munkavállalók képviselői és a munkáltató állapodnak meg. A testület működésének feltételeit a munkáltató biztosítja.

(7) A testület az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó érdekegyeztető tevékenysége keretében:

a) rendszeresen, de évente legalább egy alkalommal értékeli a munkahelyi munkavédelmi helyzet és tevékenység alakulását, és az ezzel összefüggő lehetséges intézkedéseket;

b) megvitatja a munkahelyi munkavédelmi programot, figyelemmel kíséri annak megvalósítását;

c) állást foglal a munkavédelmet érintő belső szabályok tervezetéről.

(8) A testület működése nem érinti a munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság jogállását, valamint a munkáltatónak a munkavédelmi követelmények megvalósításáért e törvényben meghatározott felelősségét.

71. §128 A munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk.

72. § (1)129 A munkavédelmi képviselő - a 70. §-ban leírtakat is figyelembe véve - jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;

- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;

- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

(2) A munkavédelmi képviselő az (1) bekezdésben meghatározott jogának gyakorlása keretében

a) működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;

b)130 részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására

(8. §, 57-58. §-ok), a munkavédelmi oktatás (55. §) megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;

c) tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;

d) véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;

e) részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;

f) 131 indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;

g) 132 a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

(3) 133 A munkavédelmi képviselő (bizottság) jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.

(4) Amennyiben a munkáltató a 2. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettsége keretében munkavédelmi szabályzatban határozza meg a követelmények megvalósításának módját, úgy e szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges. 134

73. § (1) 135 A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) a 72. § (2) bekezdés c)-e) pontjaiban meghatározott kezdeményezésére a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell.

(2) Amennyiben a kezdeményezéssel a munkáltató nem ért egyet, álláspontjának indokait - kivéve az azonnali intézkedést követő esetben - írásban köteles közölni.

74. § 136 A munkavédelmi képviselő (bizottság) munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére tehet javaslatot a munkáltató részére. Amennyiben a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott munkáltató ezzel nem ért egyet, a munkavédelmi képviselő (bizottság) az Mt.-ben szabályozott kollektív munkaügyi vitát kezdeményezhet.

75. § 137 (1) A munkáltatónak biztosítania kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, így különösen

a) a feladatai elvégzéséhez szükséges, átlagkeresettel fizetett munkaidő-kedvezményt, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka;

b) a szükséges eszközöket, így különösen a működési, technikai, anyagi feltételeket, továbbá a vonatkozó szakmai előírásokat;

c) egy választási ciklusban, a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben való részvétel lehetőségét.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak költségei a munkáltatót terhelik, illetve a c) pont szerinti képzés csak rendes munkaidőben történhet, szükség szerint külső helyszínen is megtartható.

76. § (1)138 A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti.

(2) A munkavédelmi képviselő (bizottság) a működése során tudomására jutott adatok, tények nyilvánosságra hozatala tekintetében az üzemi tanács tagjára (üzemi megbízottra) megállapított munkajogi szabályoknak megfelelően köteles eljárni.

(3)139 Valamennyi munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére az Mt. 273. § (1), (2) és (6) bekezdése szerinti szabályokat kell megfelelően alkalmazni azzal, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervezen a bizottságot, annak hiányában a munkavédelmi képviselő választás során létrejött választási bizottság tagjait kell érteni.”

Fontos külön hangsúlyozni, kiemelni, hogy a munkavédelmi képviselő nincs egyedül! A szakmai munka során jogosult megfelelő felkészültséggel rendelkező szakértőt igénybe venni. Ebben több civil szervezet is a munkavédelmi képviselők rendelkezésére áll. Azaz, ha valamiben bizonytalan a munkavédelmi képviselő, segítséget mindig kérhet ezektől a szervezetektől!

2.3.3. A munkavédelmi képviselők érdekérvényesítési lehetőségei. Kommunikáció alapjai.

Lényegében folyamatosan, mindenkor és mindenütt kommunikálunk. Ha szótlanak vagyunk, akkor is sokat kimutatunk magunkból. Érzelmünket, érzéseinket jelezzük szavak nélkül: örülünk, bánatosak vagyunk, rettegünk, közömbösek vagyunk, és így tovább. A kommunikációra való képességünket használjuk, hiszen a kommunikáció útján illeszkedünk be a munkahelyünk szervezetébe, lakóhelyünk közösségébe, a civil szervezetek tevékenységébe, a társadalomba. Általa közöljük a számunkra fontos értékeket, képviselünk ügyeket, szerzünk információkat.

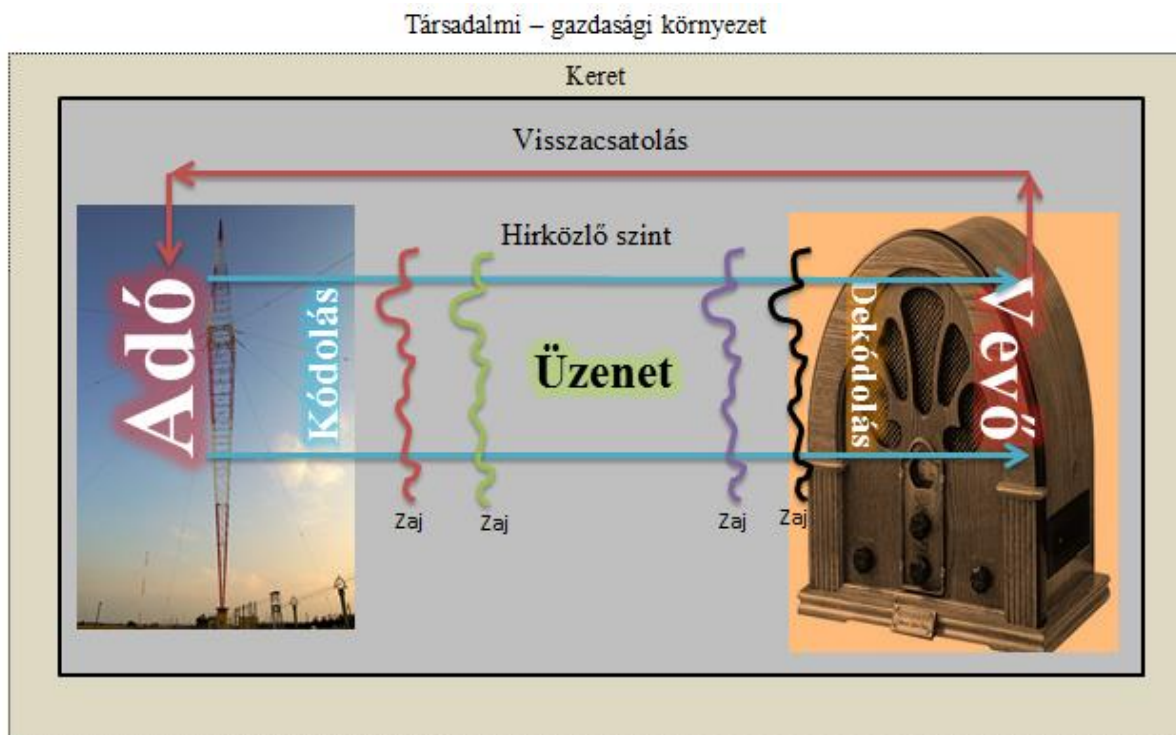
A kommunikáció során:

- kifejezzük magunkat – érzéseinket, lelkiállapotunkat, személyiségünket, értékrendünket, gondolatainkat;
- tájékoztatunk másokat – adatokat, eseményeket, elemzéseket; stb.
- befolyásoljuk a másikat - hiszen szándékaink, szakmai törekvéseink, az általunk képviselt értékek minden kommunikatív cselekedetünkben megnyilvánul, még ha sokszor ezt nem is tudatosan tesszük;
- minősítünk - a partnerrel kialakult kapcsolat jellegét (felszabadult, őszinte, bizalmas, baráti, kiszolgáltatott,), a kommunikációval kapcsolatos szituációt (kellemetlen, váratlan,

örömteli, kényelmetlen stb.) a kommunikáció tárgyát képező témát (nagyon érdekel, untat, teljességgel közömbös, felzaklat) és a kommunikációban résztvevő feleket (megalázóan fölényes, megalázkodóan behódoló, elbűvölő, kitárulkozó, szerény, visszahúzódó, fölényeskedő, nyegle).

Ezek alkotják a kommunikáció alapfunkcióit.

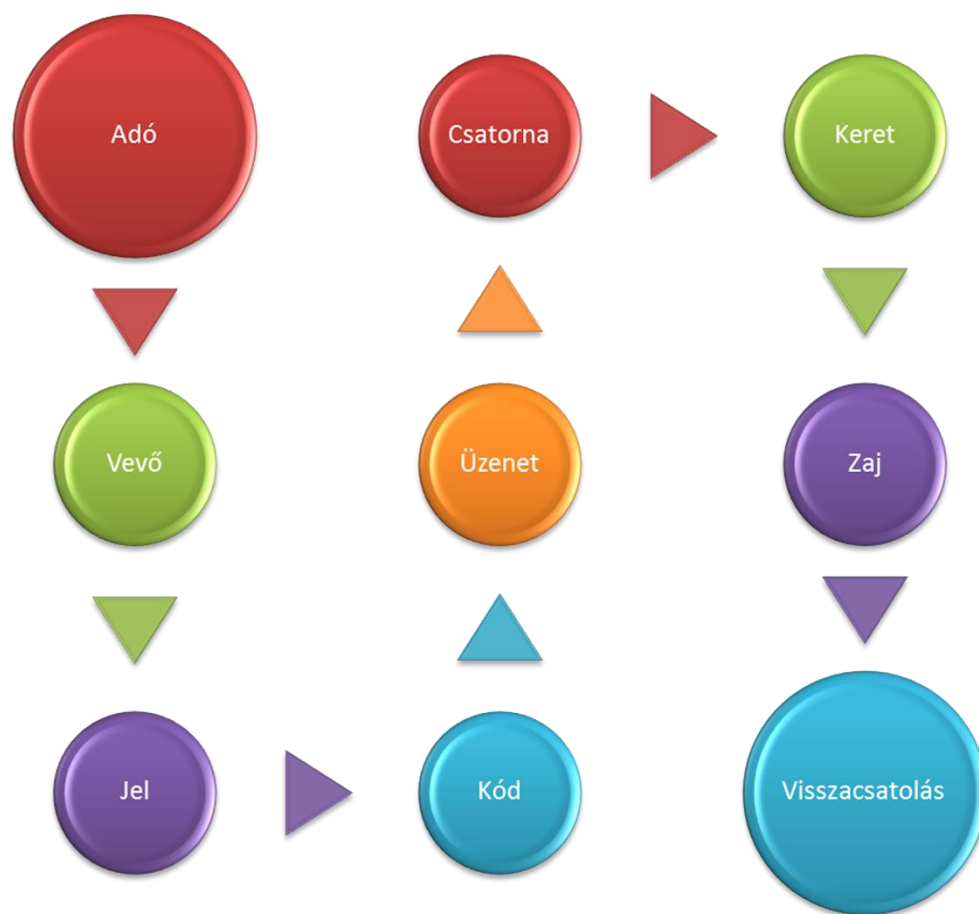
Ha kommunikáció jön létre ember(ek) és ember(ek) között, akkor üzenetek váltására kerül sor. Azaz kommunikatív cselekvést végzünk.



6. ábra. A kommunikáció alapfolyamata

A kommunikatív cselekvéshez nem feltétlenül szükségesek szóbeli üzenetek. Abban az esetben, ha csak látjuk a partner, de nem halljuk, ha a kommunikáló felek csak látják, de nem hallják egymást, akkor a mutogatás, mimika, testhelyzet stb. vagy egyéb nonverbális, azaz nem szóbeli kommunikáció segítségével is üzenhetünk egymásnak. Sőt, valójában nem is kell tudatosan üzenetet küldeni másoknak, mégis kommunikálhatok valamit. Ha például egy tárgyaláson rendezetlen külsővel, ápolatlanul, írószerszám és jegyzetelésre alkalmas papír, füzet, notebook nélkül, egyik kezemet zsebbe dugva, a másikkal az asztalon dobolva ülök unott arckifejezéssel, a az egyik lábamat feltéve a szomszéd üres szék ülőkéjére, nos, ez elég egyértelmű jelzés a partner felé. Tehát mondhatjuk, hogy már pusztán jelenlétünkkel, öntudatlanul is kommunikálunk mások számára, vagyis öntudatlanul is képtelenek vagyunk kommunikáció nélkül „működni”.

A kommunikációs folyamat leírásakor tehát nemcsak az üzenetet továbbítani szándékozó „adó” és nemcsak az üzenet célját képező „vevő” személyével kell foglalkozni, hanem még számos elemre szükséges figyelmet fordítani.



7. ábra. A kommunikáció folyamata

Adó - ő az üzenet kibocsátója, vagyis aki valamilyen formában kódolja azt. Lehet ez egy személy – pld. munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi orvos, munkavédelmi képviselő -, de lehet egy csoport, szervezet is, például munkabiztonsági osztály, foglalkozás-egészségügyi központ, munkavédelmi bizottság. A csoportok, szervezetek megemlítése felhívja arra a figyelmünket, hogy külön kell választanunk azt, aki az üzenet szerzőjét (ebben az esetben az adott munkavédelmi területtel foglalkozó szakosodott csoport) attól, aki a megfogalmazott üzenetet ténylegesen kommunikálja (pl. egy munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi orvos, munka-higiénés szakember, munkavédelmi képviselő). Ebben az esetben a munkabiztonsági osztály, a foglalkozás-egészségügyi központ, a munkavédelmi bizottságot nevezzük adónak, a munkabiztonsági szakembert, a foglalkozás-egészségügyi orvost, a munka-higiénés szakembert, a munkavédelmi képviselőt pedig forrásnak.

Vevő - ő az üzenet befogadója, ő esetünkben lehet a munkáltató valamely képviselője, valamelyik szakmai partner, bármelyik munkatárs, esetleg beszállító, alvállalkozó, aki dekódolja azt. Bizonyos esetekben itt is meg kell különböztetnünk a vevőt a címzettől, hiszen előfordul, hogy olyan ügyben indítjuk el a kommunikációs folyamatot, amelynek a tényleges vevője pld. a vállalat Igazgató Tanácsa, vagy a cég tulajdonosa, vagy a szervezetet üzemeltető

önkormányzati testület, kormányhivatal stb. de nekünk csak pld. az üzemvezetővel nyílik módunk első körben a kapcsolatfelvételre.

Jel - az üzenetek jelekből állnak. Ha beszélek, a jelek az egyes hangok; ha írok, az egyes betűk vagy írásjelek.

Kód (jelrendszer) - a szabályoknak az a rendszere, amely meghatározza, hogy miként kell - az adott jelkészletből válogatva - a kiválasztott jeleket elrendeznem ahhoz, hogy értelmes szöveget (üzenetet) hozzak létre. A magyar nyelv esetében ez a szabályrendszer a magyar nyelvtan. Fontos, hogy erre mindenkor megfelelő figyelmet fordítsunk a munkavédelemmel kapcsolatos kommunikáció során. A munkabiztonsági szakember, a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munkavédelmi képviselő amennyiben helyesírási hibáktól hemzsegő, magyartalan levelet továbbít a munkáltató felé, öntudatlanul is arra enged következtetni, hogy az adott ügyre nem fordított kellő időt, figyelmet, azaz már az indításnál is mintegy jelzi, hogy ez az ügy számára sem olyan fontos. Ez óriási hibaforrás lehet az ügy sikerre vitelében. Ezen felül elég szigorú bizonyítványt is kiállít a szakmáról, és önmagáról is. Egy fontos munkavédelmi kérdés rendezéséről szóló kezdeményezés nem legjobb nyitánya, ha a munkáltató a helyesírási hibákat pirossal kijavítva küldi vissza nekünk a kezdeményező, figyelemfelkeltő levelünket. A későbbiekben valószínűleg a felek között sok mindenről fog szó esni, de vélelmezhető, hogy a munkavédelemről nem.

A nyelv az ember természetes kommunikációs eszköze. Komplex módon a nyelv mindenféle információ továbbításához felhasználható, és a legbonyolultabb kóddal rendelkezik.

A nyelv, mint kódrendszer lényegi funkciókkal bír, úgymint a nyelv:

- A nyelv használatával a saját gondolataink közlésén túl a kommunikációs partner számára az érzékelés pontosságával felérő módon lehetünk képesek leírni az eseményeket, történeteket, jelenségeket, s ez által lehetővé tesszük a személyes tapasztalatszerzés helyettesítését, mi megajándékozhatjuk a nyelv segítségével ezen tapasztalatokkal.
- A nyelv használatával alkalmassá válhatunk arra, hogy vágyainkat, attitűdjeinket közvetítsük a kommunikációs partner számára, a minket hallgatókban érzelmeket indukáljunk, érzelmeket szítsunk.
- A nyelv használatával, beszédünkkel cselekvésre, tettekre ösztönözhetjük kommunikációs partnerünket, beszédünkkel változásokat indíthatunk el magatartásában, viselkedésében, tevékenységében.
- A kimondott szót, mint megcselekedett valóságot, mint „cselekvésértékű” elemet tekintheti a kommunikációs partner. Ennek megfelelően a nyelv közvetítésével megtett és nem teljesített ígéretet elmulasztott cselekvésként fogja tőlünk a kommunikációs partner számon kérni. Pl. munkavédelmi bejárásokat követő intézkedések meghozatala, a kockázatértékelés intézkedési

terve a munkavédelmet képviselő szakemberek számára ilyen ígéretnek is tekinthető. Ennek alapján is minősítheti a menedzsmentet, a tulajdonost, a szervezeti hierarchia más-más szintjein elhelyezkedő vezetőket.

Kommunikációs kód az a jelrendszer, amelyben az üzenet a kommunikációs partner számára továbbításra kerül. A kódba kerül beágyazásra az üzenet, a csatorna pedig az a mód, az üzenetbe „életre kel”, ahogyan a jelrendszerrel az üzenetet kifejezést nyer.

Az üzenet közvetítésére több csatornát is használhatunk. Még a közvetlen kommunikáció esetében is több csatornát vehetünk igénybe. Hiszen mind a beszéd, mind pedig egyéb módon (arc kifejezéssel, mutogatással, testtartással stb.) egyszerre vagyunk képesek jelzéseket küldeni a partnerünk részére. Azaz mind a verbális (nyelvi), mind a non verbális (nem nyelvi) kódrendszert is használatba vehetjük.

A kommunikáció, mint jelentésátvitel csak akkor valósul meg, ha a jelkészlet a vevő és az adó számára egyaránt hozzáférhető, ismert, azaz közös jeltartományból merít mind az adó és mind a vevő.

Ez egy nagyon fontos elme a sikeres kommunikációnak. Az ezzel kapcsolatos készségek megfelelő szintje a kommunikációs sikerek záloga lehet.

A pragmatikai készségünk vizsgálatakor az alábbiakat érdemes górcső alá venni:

- Képesek vagyunk-e kérdésekre (munkabiztonsági, munkaegészségügyi, illetve egyéb tárgyú) válaszolni?
- Képesek vagyunk-e párbeszéd lefolytatására, képesek vagyunk-e különböző partnerekkel a felváltott beszélgetésre?
- Képesek vagyunk-e a mondandóink és a nonverbális jeleink összhangjának a figyelemmel kísérésére, a szükséges korrekciók elvégzésére, (figyelem és reagálás képessége beszéd közben)?
- Képesek vagyunk-e tudatosítás, a tudatosság fejlesztésének eszközét alkalmazni, amelyeket a párbeszéd során szerepeltetni kell, hogy segítse a kommunikációs partnert a mondandóink teljes megértésében?
- Ismerjük-e azokat a szavakat, kifejezéseket, tudjuk-e azokat használni, amelyeket a párbeszéd alatt mondani vagy megválaszolni lesz szükséges a témának megfelelően?
- Képesek vagyunk-e arra, hogy a kommunikációs folyamat során megtartsuk az általunk fontosnak tartott témát, vagy udvariasan témát váltunk, ha ennek szükségét látjuk?

- Képesek vagyunk-e a szemkontaktus fenntartására? (nem túlságosan mereven nézni, vagy túlságosan félre nézni)
- Képesek vagyunk-e arra, hogy felismerjük, megkülönböztessük azt a módot, ahogyan beszélünk, viselkedünk szükséges különböző kommunikációs partnerekkel (vezérigazgató, tulajdonos, munkatárs, szakmai partner stb.)

Ennek a készségnek a fejlesztése a munkavédelmi kommunikáció eredményesebbé tétele érdekében folyamatos szükségesség.

Üzenet - az adó által kibocsátott jelsorozat. Az üzenet megértéséhez (vagyis megfejtéséhez, dekódolásához) nem elég felismerni az egyes jeleket, de azt a kódot (vagy jelrendszert) is ismernem kell, ami szerint az egyes jeleket értelmezhető „szöveggé” rendezték. Itt szükséges megemlíteni, hogy a munkavédelmi üzenetet küldőnek (munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi orvos, munka-higiénés szakember, munkavédelmi képviselő) nagy gondot kell fordítania arra, hogy az általa megfogalmazott munkavédelmi tárgyú üzenet a munkavédelmi szakmai szókészlet felhasználásával szülessen meg. Ennek hiányában egyrészt rontja az üzenetnek a munkáltató általi megértését, másrészt pedig konfliktusok születéséhez vezető vitákra adhat okot. Ezért mindenképpen törekedni kell a szakszerű és pontos fogalmazásra. (Sokszor a „mindennapi” szóhasználat és a szakmailag „korrekt” meghatározás elválik egymástól. Pl. általában „munkavédelmisnek” hívjuk a munkabiztonsági szakembert, holott a munkavédelem fogalomköre magába foglalja a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakterületet egyaránt. Üzemorvosnak tituláljuk a foglalkozás-egészségügyi orvost. Sokszor, sokan persze tudják, hogy miről van szó, de éles, vitás helyzetben ezek olyan ürügyekké válhatnak, amelyek elterelhetik a tényleges témáról a figyelmet. /”
Levelet írnak nekem, de az alapvető fogalmakkal sincs tisztába. Na, akkor itt az ideje egy gyorstalpaló kioktatásnak, hogy önök is tudják, hogy miről akarnak itt beszélni.” Egy ilyen munkáltatói, tulajdonosi nyitány nem fogja az együttműködés eredményességét növelni. /

Az üzenetekkel elérhető siker nagymértékben függ az üzenetek felépítésétől.

Van néhány üzenet felépítési séma („vonalvezetés”), amelyet számos kommunikációs helyzetben sikerrel alkalmaztak. Ezek a következők:

A tér. Ebben az esetben földrajzi meghatározásokat használnak fel az üzenet igazolására, alátámasztására. Ezt a szempontot érvényesítjük például akkor, amikor a beszédünket vagy írásunkat a téma földrajzi elhelyezkedése szempontjából szervezzük meg (Pld. Pécsen egy cégnél ezt tapasztaltam, Győrben viszont egy másik cégnél pedig egészen más módszerrel végzik el a kockázatértékelést.).

Az időrend. Ekkor az „adó” úgy építi fel az üzenet tartalmi sorrendjét, hogy az elvezessen a konkrét problémához és az „adó” által jónak tartott, javasolt megoldáshoz. Az időrend

lényegében azt erősíti a „vevőben”, hogy ha egy problémának történetisége van, akkor e történetiséget figyelembe véve a „vevő” alkalmas megoldási sémát vehet használatba.

A deduktív rend. Ez egy logikai séma. Ekkor az „adó” az üzenetében valamilyen általános kijelentés sorozatból indul ki, majd lépésenként jut el a konkrétumokhoz. Így lehetőség van arra, hogy mindenki által elfogadott értékekből induljon ki az üzenet, és ezen az értékkohezión alapulva jut el az „adó” a konkrétan megvalósítandó feladatokra, a probléma konkrét megoldási lehetőségeire, a „vevőktől” elvárt tényleges cselekvésekre. Pld. általános, a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó alapértékekből elindulva kerül levezetésre az adott munkatárs munkavédelmi feladata.

Az induktív rend. Ez a másik tipikus logikai séma. Ennek alkalmazása során az „adó” azt kívánja elérni, hogy a „vevő” együtt gondolkodjék vele. Az „adó” például szóba hoz néhány konkrét eseményt, példát, és pusztán az üzenet végén vonja le következtetéseit. /explicit következtetés levonás/. Ha azonban az „adó” a konkrét események, példák ismertetését követően nem von le következtetést, hanem ezt a „vevőre” bízta, akkor implicit következtetés levonásról beszélhetünk.

A pszichológiai szervezés. Ekkor az „adó” az üzenetében azt a lépés sort követi, amelyet vélhetően a „vevő” is követne. Ennek lehetséges fő lépései:

- A vevő figyelmének felkeltése.
- A szükséglet azonosítása.
- A szükséglet kielégítés lehetséges módjainak azonosítása.
- A szükséglet kielégítése érdekében megvalósítandó cselekvések azonosítása, meghatározása.

A problémamegoldás rendje. Ismert és gyakran használt üzenet felépítési módszer. Az „adó” előbb részletesen bemutatja, hogy ő miként látja az adott problémát, majd lépésenként érzékelteti, hogy szerinte milyen módon lehetne azt megoldani.

Az oksági rend. Az „adó” ekkor nem csupán a probléma leírását helyezi el az üzenetében, hanem igyekszik a probléma hátterében megbúvó okokra is rávilágítani. Például egy adott szervezet munkabaleseti helyzetének leírásakor az „adó” felhasználja a „jéghegy” modellt”, felvillantja a kvázi balesetek és a munkabalesetek közötti oksági összefüggéseket, felrajzolja, hogy amennyiben ezeket az okokat a szervezet nem szünteti meg, nem számolja fel, úgy a munkavédelmi helyzet alapvetően a jövőben nem fog változni, ekkor a javulás biztosan nem következhet be.

Az üzenet felépítésének megtervezésekor az „adónak” mérlegelnie szükséges a sorrend hatásait, illetve az egy-, valamint a kétoldalú közlemények előnyeit/hátrányait.

A sorrend szerepe az üzenet hatásmechanizmusában. A meggyőzés szempontjából a „vevő” számára nem közömbös, hogy az „adó” az üzenetében hol helyezi el az igazán fontos, lényeges tartalom elemeket.

Fokozásos sorrend. Ekkor az „adó” úgy jár el, hogy a legfontosabb tartalmi elemek az üzenet legvégére kerüljenek.

Lejtéses sorrend. Az „adó” a leglényegesebb tartalmi elemekkel kezdi a kommunikációs folyamatot, indítja el az üzenetet.

Piramidális sorrend. Az „adó” ebben a sorrendi elhelyezési formában az üzenet közepére helyezi a lényegét.

A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy ha egy fontos érv, lényeges tartalmi elem az üzenet közepére kerül elhelyezésre, az a meggyőzés szempontjából kevésbé lesz eredményes, mintha az üzenet elején vagy a végén szerepel. Minden valószínűség szerint a legeredményesebb hatást akkor várhatjuk, ha leglényegesebb tartalmi elem az üzenet legvégén kerül elhelyezésre.

Egyoldalú vagy kétoldalú közlemények. Szinte minden olyan témában, amelyben a „vevő” meggyőzésére törekszünk, fellelhetők a meggyőzés ellen ható ellenérvek is.

A legtöbb „adó” saját álláspontját olyan folyamat során alakítja ki, hogy az adott probléma mindkét oldalával kapcsolatosan tájékozódott, szerzett ismereteket. Az „adónak” a meggyőző kommunikációs folyamat megkezdése előtt szükséges eldöntenie, hogy megemlíti-e az üzenetében az ellenérveket is /kétoldalú üzenet/ avagy kizárólag csak a saját álláspontját erősítő érveléseket veszi használatba /egyoldalú üzenet/.

A meggyőzés eredményességével kapcsolatos tapasztalatok alapján:

A kétoldalú üzenetek olyan „vevők” esetében lesznek hatásosak, akik magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, inkább képesek értékek mentén megfogalmazott saját véleményalkotásra.

Az egyoldalú üzenetek inkább az alacsonyabb iskolai végzettségű „vevők” esetén járhatnak eredménnyel.

A kétoldalú üzenetek több eredménnyel kecsegtetnek olyan „vevők” esetén, akik eredetileg, várhatóan nem értenek egyet az „adó” által megfogalmazásra kerülő tartalmakkal, álláspontokkal.

A kétoldalú üzenetek ezen felül akkor is hatásosabbak lehetnek, ha az „adó” tisztában van azzal, hogy az ő tartalmi megközelítéseivel ellentétes tartalmú üzenetek is elérhetik, avagy már el is érték a „vevőket”.

Az egyoldalú üzenetek hatása erősebb, ha a „vevők” eleve egyetértenek az „adó” által közvetítendő tartalmakkal.

Megfontolandóan fontos tétel, hogy egy szervezet munkavédelmi kommunikációjának minőségétől alapvetően függ a szervezet munkavédelmi teljesítménye, hiszen egyértelmű összefüggések találhatók a munkavédelmi kommunikációs rendszer felépítése, működési jellemzői és a munkavédelem statisztikai adatai között.

A munkavédelmi információáramlásnak egyrészt tökéletesen illeszkednie kell a vállalat munkavédelmi céljaihoz, azaz azok elérését kell szolgálnia. Másrészt a munkavédelmi üzenetek „adói” és „vevői” azonosan kell, hogy értelmezzék az üzenetekben foglalt munkavédelmi tartalmakat.

Csatorna - az a közeg, amelyen keresztül a kibocsátott jelek eljutnak az adótól a vevőig. A szemtől-szembe kommunikációs helyzetekben a beszédhangok eljutását az adó szájától a vevő füléig a rezgő levegő biztosítja, vagyis itt a levegő a csatorna. A papírra írott levél esetében a csatorna - szűkebb értelemben- a papír és a papíron lévő tinta. Tágabb értelemben pld. a posta egész szervezetének emberi erőforrása (kézbesítők, szortírozók stb.) és anyagi eszközei (postaládák, gépkocsik, a postahivatalok stb.) is a csatornához tartoznak (a szervezet felépítésének és működésének szabályaival együtt), hiszen mint szervezeti közeg ők is hozzájárulnak az üzenet célba jutásához. Ugyanígy egy adott szervezet belső postarendszere is ide tartozik. Csatornaként funkcionál egy belső informatikai hálózat is, amelyen keresztül az elektronikus levelezések megtörténnek, de értelemszerűen ide tartoznak a különböző internet szolgáltató cégek is. Az SMS esetében a telefon – kijelző, betűkészlet stb. - illetve a telefonszolgáltató folyamatai, az e-mail esetében a képernyő, a billentyűzet, a számítástechnikai struktúrák, programok. Bizonyos esetekben a csatorna megválasztása már jelzésértékű, hiszen sok mindent elárul arról, hogy az adott szakember számára mennyire fontos az ügy. Az ebéd közben („*Most jut eszembe, főnök*” kezdéssel) megfogalmazott ügyek és a hivatalos levélben kezdeményezett ügyek között pusztán a csatorna megválasztásával az üzenet adója minősíti az ügy munkavédelmi szakmai szempontból az ő számára mit is jelent, így az adó szempontjából tetten érhető az adott ügy tényleges fontossága. A csatorna rossz megválasztása esetén szinte törvényszerű lesz a munkáltató munkavédelmi szempontból nem kielégítő magatartása, intézkedése, illetve a szükséges intézkedések elmaradása.

Érdemes külön figyelmet szentelni a közvetlen emberi kommunikáció csatornáira.

A kommunikáció során az üzenetnek az adótól a vevőig való eljutásához megfelelő csatornát, csatornákat szükséges igénybe venni. Ezzel kapcsolatos alapvető elvárás, hogy az aktuális kódnak feleljen meg. A közvetlen emberi kommunikáció csatornáit három csoportba oszthatjuk. Ezek rendre:

- a szóbeli csatorna;

- a nem szóbeli csatornák;
- kulturális szignálok.

Szóbeli csatorna. A hangokból szavak, a szavakból mondatok, a mondatok pedig a közölni kívánt szöveg válik. A kommunikációs partner a szöveget egy aktív folyamat során értelmezi, tehát az adó beszédekor hallgatás közben sem „tétlenkedik”. Az adó által kibocsátott üzenet értelmezése esetenként bizony komoly feladatot jelent, mivel a vevőnek egyszerre több tényezőre is figyelnie kell /az adó mit és azt hogyan mondja/.

Az adó üzenetének érthetősége az általa képzett szavak, mondatok értelmén túl, többek között, attól is függ, hogy a beszélő hogyan építi azt fel, hogyan szerkeszti, milyen terjedős vagy szikár az beszéde, mit, mikor és hányszor ismételi meg, milyen időközönként, mikor és milyen hosszú szüneteket tart, mennyire lassú, vagy hadaró, összefüggő vagy csapongó.

Nem szóbeli csatornák. Az ezeken továbbított jelzések erősítheti, vagy gyengíthetik, esetenként teljességgel negligálják a szóbeli csatornán elküldötteket. A z erősítőt kongruens, a gyengítőt inkongruens kommunikációnak nevezik.

A nonverbális csatornák:

Vokális jellemzők. Hangszín, hangmagasság, intonáció (hanglejtés), hangsúlyozás, hűmmögés, „őzés”, sóhajtozás, krárogás stb. Önálló értelemmel ezek nem rendelkeznek, de sok mindent kifejeznek az adó beszédhez, az üzenethez való viszonyulásáról.

Mimika. Az arc játéka, az arcizmok mozgása, mozgatása. Alkalmas érzelmek kifejezésére és leplezésére (pld. pókerarc) egyaránt.

Tekintet. A szem beszéd közbeni mozgása, irányultsága, állapota. A népi bölcsesség úgy tartja, hogy „szem a lélek tükre”. Bizonyos szempontból ez így is van, bár konkrét egyértelmű információt kiolvasni a szemből nem lehetséges, de orientálódásra alkalmat adhat.

Fejhelyzet, azaz a fejtartása és a fej mozgása. A fej tartásából is levonhatók bizonyos, fenntartással kezelendő következtetések. Az önhitt, beképzelt ember „fenn hordja az orrát”, a bizonytalan, depressziós, bánatos ember „lógatja az orrát”, az ideges, bizonytalan, segítségre váró ember tekergeti a fejét:

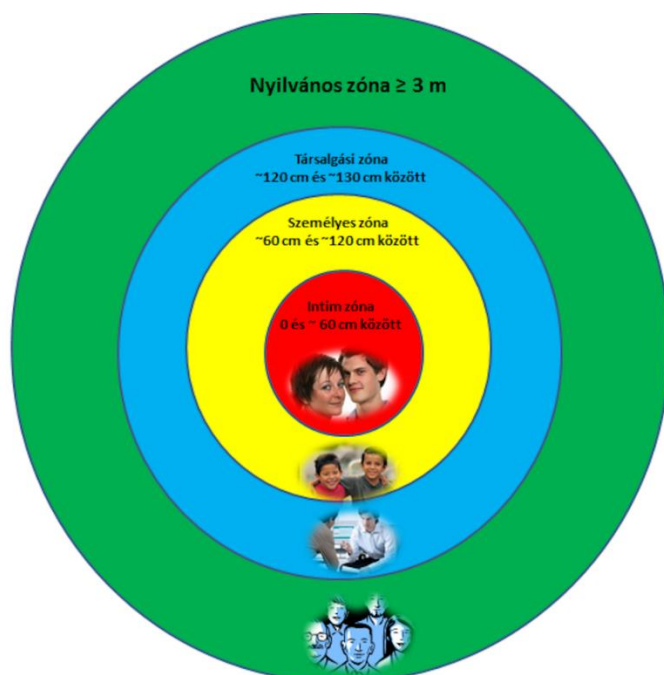
Testtartás, azaz a törzs alakja, helyzete. Esetenként ebből is bizonyos, feltételezett következtetéseket tehetünk. Az egyenes derék, magát kihúzottan tartva beszélő adó magabiztosságát, elkötelezettségét erősítheti a hallgatóban. A görbe háttal, összeesetten beszélő esetén kétely támadhat bennünk az adó megbízhatóságát, szakszerűségét illetően. Önmagában természetesen a testtartás pontos információval nem szolgálhat, pusztán hozzájárul az adóval kapcsolatos összképünk minőségéhez.

Gesztikuláció. Nem közömbös, hogy a kommunikációs folyamat közben mit csinálunk a karunkkal, a kezünkkel, az ujjainkkal. Sokan nem tudnak mit kezdeni ezekkel a végtagjaikkal – főleg a kezdő prezentálóknál lehet ezt jól megfigyelni. A zsebre dugott, vagy a hátunk mögé rejtett kezek ezt a tapasztalatlanságot, a lámpalázat, a bizonytalanságot is jelenthetik. Ugyanakkor a kar, a kéz alkalmas arra, hogy érzelmeket kifejezve erősítse az üzenetet. A heves kar és kézmozgás a hevületet, a téma iránti elkötelezettség érzését erősítheti a hallgatóban. A kommunikációs partner ujjainak mozgásából az adó is levonhat következtetéseket. Az asztal lapján, a szék karfáján a vevő által megvalósított, ujjakkal való dobolás egyértelműen jelezheti a vevő feszültségét, türelmetlenségét, ellenvéleményét az elhangzottakkal kapcsolatban.

Érintés. A másik fél megérintésének módja, területe is jelzésértékű lehet a kommunikációs folyamatban résztvevők számára. A teljes tenyérfelületű kézfogás helyett, ha valaki csak egy- vagy két ujját helyezi a másik tenyerébe, ez kifejezheti a gőgöt, a fensőbbiséget. Sokat árulhat el férfiak esetén a partnerről az is, hogy milyen módon végzi a kézfogást. Erős szorítás, vagy teljesen ernyedt, puha tenyér teljességgel eltérő vélemény kialakulását fogja indukálni a partnerben. Külön jelentéstartalommal bírnak azok az érintések, amelyeket csak az egyik fél „enged meg magának”. Pld. tárgyalás közben, miközben beszédet intéz a partneréhez a főnök feláll, sétál, és közben a kommunikációs partner vállára helyezi a kezét, esetleg meg is veregeti a vállát. Ezzel is – akár tudatosan, akár tudattalanul is – kifejezi a beosztottak, munkatársak feletti fölényét. Egy munkavédelmi képviselő, egy munkabiztonsági szakember ilyen „bizalmasságra” sohasem merne vetemedni a főnökkel kapcsolatban.

Távolság. Az adó és a vevő közötti távolság kézben tartása a kommunikáció során esetenként lényegi kérdés lehet. Természetesen ez kultúránként eltérő módon történhet.

A partnerek közötti távolságok zónákra oszthatók.



8. ábra. A kommunikációs zónák

- Intim zóna. (0-~60 cm) Erre a területre csak azokat engedjük be, akikkel meghitt, közeli (intim) kapcsolatban vagyunk.
- Személyes zóna. (~60 és ~120 cm között). Ez a terület a „barátoké, jó ismerősöké”.
- Társalgási zóna. (~120 és ~130 cm között) Ebbe a zónába „engedjük be” a munkatársakat, de még a kommunikációs folyamatba belépő idegeneket is.
- Nyilvános zóna. (~300 cm-en túl) Ez a terület az előadásoké, szónoklatoké.

Hogy „milyen távolságot tartunk” valakitől, esetenként egyértelmű jelzés lehet az illető nálunk „betöltött” státuszára, helyzetére.

A nonverbális kommunikáció funkciói.

A kommunikációs kapcsolat ellenőrzése. A nem szóbeli kommunikációnak jelentős szerepe van a kommunikációs kapcsolat ellenőrzésében, kezelésében, a szükséges korrekciók elvégzésében. A háttér csatornákon érkező jelzések regisztrálása, megértése, feldolgozása a kommunikációs folyamat lényegi eleme. Ezt a szerepet az alábbi fázisokra oszthatjuk, a kommunikáció előre haladásának függvényében.

- A kommunikációs kapcsolat létrehozása. Az első lépés megtétele általában a szemkontaktus létrehozásával történik. Ezzel váltjuk meg a „jegyet” a megszólítás jogosultságához. A szemkontaktus létrehozásával egyben jelezzük a kommunikációs kapcsolat felvételének szándékát.
- A kommunikációs kapcsolat fenntartása. A fenntartottság ellenőrzésében is szerep van a szemkontaktusnak. A fenntartottsággal kapcsolatos információt ad számunkra a partner reakció együttese. A bólintások, a helyeslő hümmögések, a mosolyok, a mozdulatok mind jelzések a kommunikációs folyamat fenntartottságával kapcsolatban. Ezek jelzik, hogy a partner az interakcióban jelen van, a bevonás sikeresen megtörtént és sikerült a bevonottságot tartósan is biztosítani. Lényeges a kommunikációs folyamatban a „megszólalási” jog cseréje, változtatása. Az állandó közbevetés, beleszólás elkerülése érdekében szükséges irányítani a cserét, azaz a hang leeresztése, a tekintet kérővé válása, a kar-kéz mozgatása stb. egyértelmű jeleket küldhetünk a megszólalási jog átadásával, vagy igénylésével kapcsolatban.
- A kommunikációs kapcsolat lezárása. A lezárás a kommunikációs folyamatban résztvevő partnerek együttműködésével valósíthatjuk meg. Többnyire fontos rögzíteni a partnerek részéről, hogy csak a most folyó kommunikációs folyamatot kívánják lezárni, a köztük kialakult kapcsolatot azonban nem. Ezt szóbeli jelzések mellett nem szóbeli csatornákon is célszerű a partner tudomására hozni. (mosoly, érintés stb.)

A nonverbális jelzések olyan funkciókkal bírnak, amelyek támogathatnak, irányíthatnak, illetve gyengíthetnek, megzavarhatnak társas érintkezéseket.

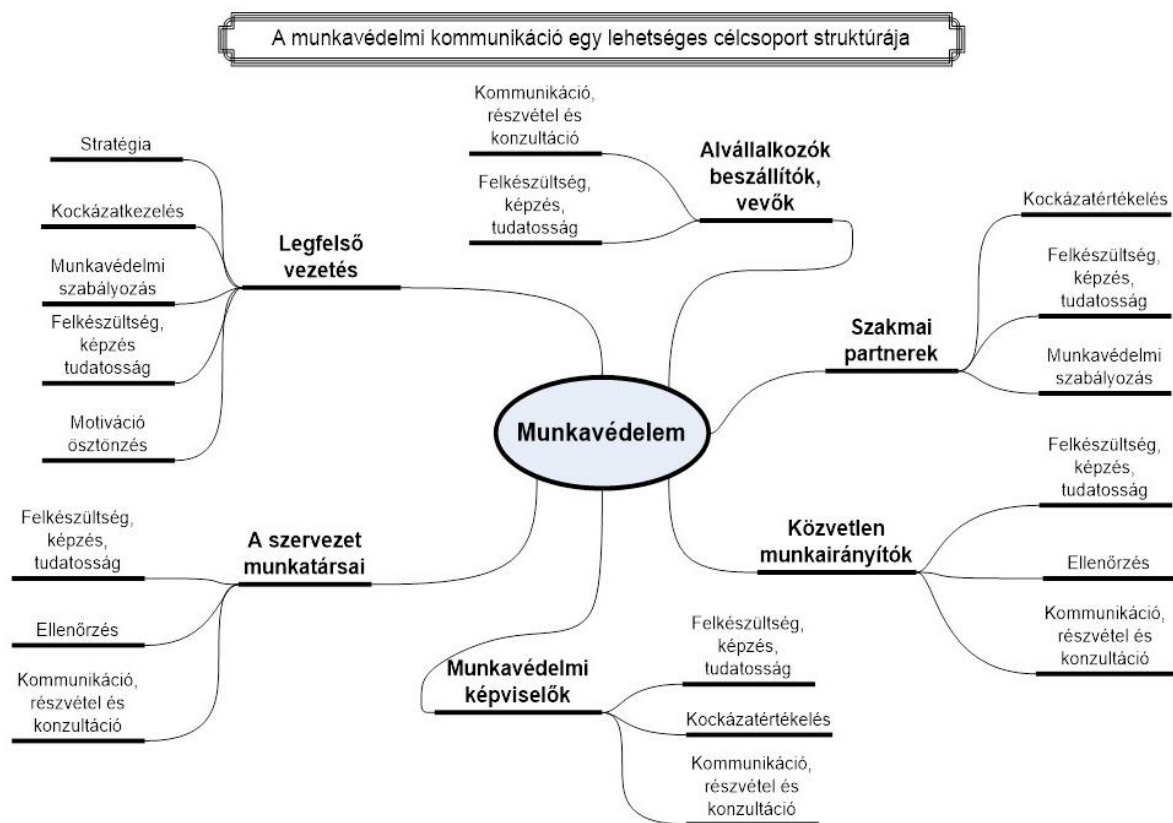
Keret - mindaz, ami a jelátvitel, illetve a kódolás és dekódolás szorosan vett folyamatához nem tartozik ugyan hozzá, mégis befolyásolja annak eredményét. Ilyen a szituáció (annak a helyzetnek az értelmezése, amelyben a kommunikáció zajlik), a fizikai és társadalmi környezet (helyszín, időjárás, világítás, hőfok, berendezés, más emberek jelenléte vagy hiánya stb.), és az időpont (mikor), illetve időtartam (mennyi ideig). Például, ha személyes találkozót remélve leülünk várakozni az első számú munkahelyi vezető irodája előtt. Tapasztaljuk, hogy folyamatos hangos üvöltözés hallatszik ki az irodából, amelyet esetenként leeső tárgyak zaja egészít ki, jelezve, hogy komoly indulatokat kiváltó vita zajlik bent, és egyszer csak a kivágódó ajtóban megengedett és félrecsúszott nyakkendővel rohan ki a főnök, akkor nem biztos, hogy fel kell pattannunk és előhozakodni a darukötelek minőségével kapcsolatosan tapasztalható – egyébként nagyon fontos – észrevételünkkel.

Zaj - minden olyan zavaró tényező, amely csökkenti a kommunikáció hatékonyságát. Ebben az esetben zaj alatt nem csak a fizikai zajt értjük – de természetesen azt is - (amikor nem hallom a másik szavát, akkora zaj van); a kommunikációs folyamat minden eddig említett összetevőjében keletkezhet zaj. Például, az üzenet nehezen értelmezhető, mert összefüggéstelen mondatokból tevődik össze. Vagy mobilon telefonálnék, de akadozva és halkan hallom a másikat, mert kicsi a térérő - tehát a csatornában van zaj. Esetleg olyan telefonon küldök SMS üzenetet, amelyen nincsenek ékezetes betűk, és ezzel nehezítem meg az üzenetem megértését. /Milyen lesz az adott munkavédelmi oktatás hatásossága, ha az úgy járunk el, mint az alábbi szervezet:

A munkavédelmi oktatást praktikus okok miatt műszakváltás idejére tervezték, hogy egyszerre két műszakot lehessen leoktatni. Egy műszakban több mint száz munkavállaló vett részt a termelésben. Az üzemcsarnokban működő konvektor nem került leállításra, hogy az oktatást követően minél hamarabb kezdődhessen a délutáni termelés. Amikor a két műszak munkavállalói összegyűltek a csarnokban, a munkabiztonsági szakember egy kis ládára felállva olvasni kezdte a kezében lévő papírlapon találhatóakat. Társalgási hangossággal olvasott. Hangját csak egyszer emelte fel, az „oktatás” legvégén. „Az oktatási naplót mindenki írja alá!” - harsogta. Munkavédelmi oktatás és eredményesség? /

Visszacsatolás - a kommunikáció két-, illetve többoldalságának, kölcsönösségének alapját jelenti. Az adó üzenetére a vevőtől visszajelzés érkezik (vagyis újabb üzenet), amelyet visszajelzés követ és így tovább. Látni, megpróbálni, hogy az üzenetünk célba ért, és azt a hatást váltotta ki, amit mi vártunk el tőle. Ezt elmulasztani, ennek jelentőségét lekicsinyelni óriási hiba!

Összefoglalva az eddigieket, a kommunikáció elemi folyamata esetünkben nem más, mint a munkavédelmi kérdéseket képviselő által létrehozott (kommunikatív) cselekvés, melyet a befogadó munkáltató megismer és a maga számára sajátos módon értelmez.



9. ábra. A munkavédelem egy lehetséges kommunikációs rendszere

A kommunikációs folyamat megtervezésekor a kommunikációs folyamat elemeire célszerű egyenszilárdságú figyelmet fordítani, hiszen bármelyik elem nem megfelelő kezelése az egész folyamat eredményét veszélyeztetheti.

Fontos, hogy a munkavédelmet képviselő szakember legyen felkészülve arra, hogy bizonyos esetekben a jelzések, javaslatok megfogalmazását követően a munkáltatóval tárgyaláson kell a megoldásokat megkeresni, a szükséges döntéseket meghozni.

Ilyen színterek lehetnek a Paritásos Munkavédelmi Testület, a Munkavédelmi Bizottság ülései, illetve adott, konkrét témákban kezdeményezett tárgyalások.

Ezért a kommunikáció megtervezése nélkülözhetetlen a munkavédelmi képviselő érdekérvényesítése során.

A legösszintébb, legszükségsszerűbb munkavédelmi ügy is elvérezhet a rosszul kivitelezett, nem megfelelő formájú kommunikáció miatt.



10. ábra. A gondolatcsere folyamata

2.3.4.A munkavédelmi képviselők érdekérvényesítési lehetőségei. Tárgyalástechnika alapjai.

Az ... életben nem azt kapjuk, amit megérdemlünk, hanem amit tárgyalással el tudunk érni.”

(Chester Karras¹⁷)

A munkavédelmi értékek képviselete, a folyamatok fejlesztése érdekében többekkel, többször szükséges az adott szakembereknek „tárgyalniuk”.

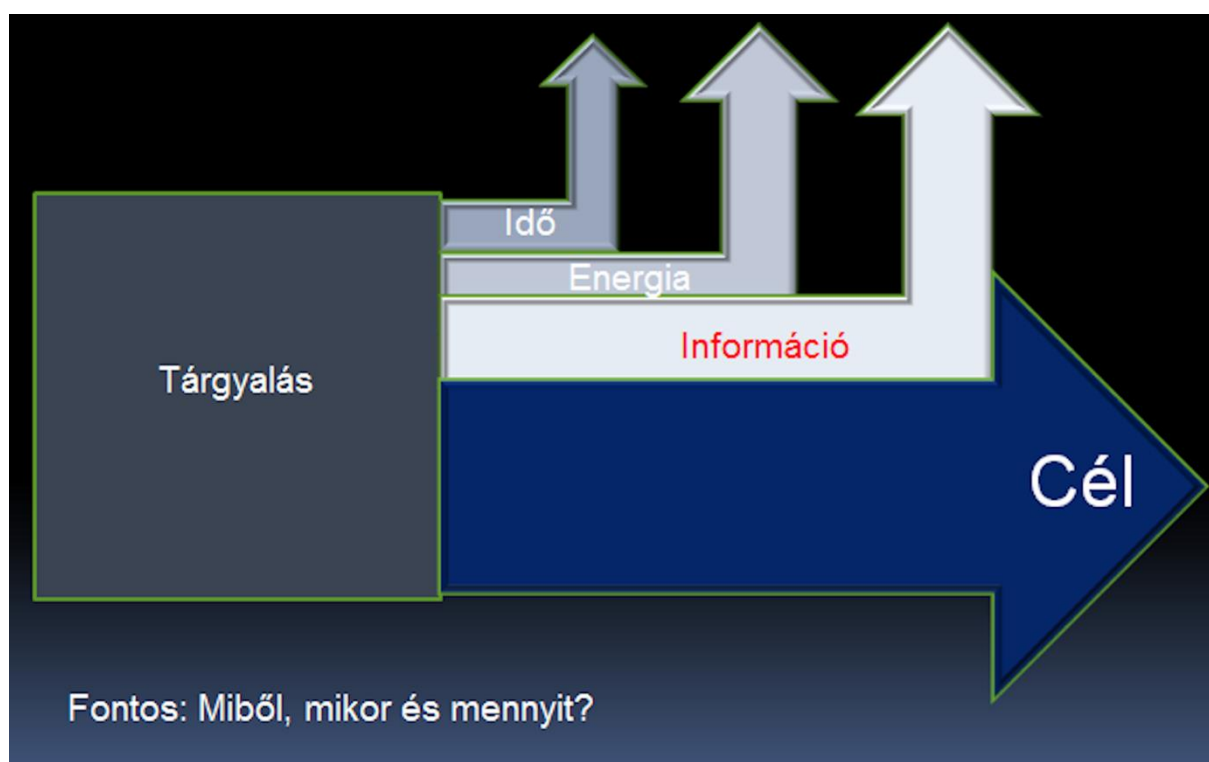
A munkavédelem eredményességében érintett számos szereplő – tulajdonos, munkáltatói jogú vezető, ügyvezető, középvezető, közvetlen munkairányító, munkavállalók, munkavédelmi képviselők, munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi szakember, munkahigiénikus, munkavédelmi hatóság, alvállalkozók képviselői, beszállítók stb. – lehet tárgyaló partnerünk.

¹⁷ C. L. Karras a tárgyalás kiemelkedő szakértője, a napjainkban a világ legnagyobb tárgyalás-oktatási cégének, a Karrasnak az elnöke.

„A tárgyalás olyan kommunikációs folyamat, amelyben

- információt,
- időt
- és emberi energiát használunk fel annak érdekében, hogy
 - másokkal együttműködve,
 - érdekeket egyeztetve (vagy másokat elnyomva, érdekeinket egy oldalúan érvényesítve) megkapjuk,

amit akarunk (amire igényünk van)¹⁸.



11. ábra. A tárgyalás folyamata

A tárgyalási folyamatban az előzőekben összegyűjtött munkavédelemmel összefüggő adatokat, tényeket, /információkat/ felhasználjuk. Hogy ezek birtokába kerülhessünk, időt és emberi energiát kellett igénybe vennünk. Sok olyan jellegű információ van, amely „beszerzése” bizony nem is olyan egyszerű feladat. /gondoljunk csak például a munkatársak munkavédelmi felkészültségi szintjével kapcsolatos „egzakt” adatállomány generálására, vagy a kvázi-balesetek okainak meghatározására. /

Ezeket a sokszor komoly erőforrás-felhasználással begyűjtött információkat a tárgyalás során felhasználjuk. A tárgyaláson az időt, az emberi energiáinkat – fizikai, szellemi – elhasználjuk, azaz azokat idővel – vagy a tárgyalás időtartamától függően időszakonként – pótolnunk kell. A tárgyalás sikeressége érdekében mozgósítanunk kell az elraktározott, felhalmozott tudásunkat, illetve az előző időszakokban már – sokszor igen kitartó és fáradtságos munkával - megszerzett

¹⁸ Dr. Vincze László: Életpálya tervezés, tárgyalástechnika

szakmai presztízszünket, hitelességünket, megbízhatóságunkat. Ezek megőrzése lényeges eleme a munkavédelmi kommunikációnak, hiszen a tárgyaló partnereink általában nem változnak egy adott időtávon belül, a munkavédelem ügyét érintően visszatérően ugyanazokkal a partnerekkel fogunk asztalhoz ülni. A megbízhatóság, a hitelesség, a munkavédelmi szakmai presztízsz megszerzésébe befektetett energiánkat hosszú távon, magas megtérülési rátával tudjuk kamatoztatni megfelelő tárgyalási technikák, tárgyalási magatartás esetén.

A tárgyalásra való felkészülés során tehát nem árt egy előzetes energia mérleget készíteni. Mennyi energia igényrel milyen eredmény érhető el? Ha az elvárt eredmény /pld. vásárlás esetén tárgyalással elérhető engedmény/ sokkal kisebb, mint az eredmény eléréshez felhasználandó energia, akkor ne tárgyaljunk feltétlenül. /Néhány éve megtörtént eset: Sz. úr levelet kapott az adóhatóságtól, hogy 20 Ft adótartozása van. Sz. úr írt egy válaszlevelet, melyben közölte, hogy az ő számításai szerint nincs adótartozása. Postafordultával ismét hivatalos levelet kapott, amelyben az adóhatóság ismételten felhívta Sz. urat, hogy a fennálló 20 Ft adótartozását fizesse meg. Sz. úr ezt levélben ismételten elutasította. Ezt követően az adóhatóság a megyeszékhelyre berendelte Sz. urat a helyzet tisztázása végett. Sz. úr elautózott a megyeszékhelyre, ahol végül is sikerült lezárni az ügyet. Az ügyet, amelynél kerek 20 Ft volt a tét.../

A sikeres tárgyalásnak is vannak „szükséges, de nem elégséges” feltételei. Azaz ezek teljesülésének hiányában egészen bizonyosan nem számíthatunk sikere, meglétük azonban nem garantálja automatikusan a tárgyalás sikerét.

A tárgyalás eredményességét alapvetően befolyásolja, hogy mennyire ismerem önmagam? Azaz mennyire vagyok tisztában a képességeimmel, készségeimmel? Egyáltalán tudom-e pontosan, hogy mit akarok? /Megjegyzés: Deming egy helyütt így határozta meg a minőség fogalmát: „Minőségről akkor beszélhetünk, ha pontosan azt kapjuk, amit vártunk!”. Tehát mit is várok? Egy alkalommal vezetői interjúk során szembesültem azzal, hogy szinte minden vezető elégedetlen a szervezet munkavédelmi teljesítményével. Ekkor azt a kérdést tettem fel nekik, „hogya egy jó tündér egy csettintésre olyan munkavédelmet varázsolna a szervezet működésébe, amellyel ők teljes mértékben meg lennének elégedve, akkor ezt a munkavédelmet mi jellemezné?” Érdemi válaszokat nem kaptam.../

Egy munkavédelmi szempontból általam fontosnak tartott ügyben lényeges, hogy mit akarok elérni az első számú vezetőnél. Pusztán a figyelmét akarom felhívni a problémára – aztán azt csinál vele, amit akar, hiszen én „szóltam”? Vagy esetleg a probléma megoldására alkalmas javaslatokat is megfogalmazok a probléma felvetés mellett? Vagy esetleg az Ő közreműködésével, aktív szerepvállalásával meg akarom oldani a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető problémát? A felkészülés megtervezése, a végső siker szempontjából ezekre a kérdésekre adandó válaszok tartalma egyáltalán nem lesznek közömbösek. Ha tudom,

hogy mit akarok, akkor azt is pontosan tudom, hogy miről nem akarok tárgyalni. Ezért lehet lényeges, hogy a számomra kiemelt jelentőségű ügyekben én kezdeményezzem a tárgyalást, én állítsam össze a napirendet, és én rögzítsem a számomra kedvező eredményekkel kecsegtető tárgyalási sorrendet. A napirend sokak által fel nem ismert lehetőség a sikerhez vezető úton.

A másik fontos sikertényező az idő. Fontos, hogy a felkészülésre álljon rendelkezésemre elegendő idő. /Megtörtént eset. Egy munkabiztonsági szakember egy általa éppen, hogy megismert, de elsőre már fontosnak tűnő ügyet szeretet volna a későbbiekben elrendezni a „főnökkel”. Elhatározta, hogy alkalom adtán kér is egy időpontot majd a vezetőtől. Az elhatározás órájában összefutottak az ebédlőben, ahol a munkabiztonsági szakember megemlítette, hogy szeretne a főnökkel egy adott ügyben tárgyalni. A főnök ránézett az órájára és azt mondta, hogy ebéd után van tíz perce, akkor várja a kollégát. A kolléga ahelyett, hogy azt mondta volna, hogy „Ó, ez nagyszerű lenne, de sajnos nekem most nem alkalmas!”, felkészületlenül belement ebben a váratlan időpontban, tényleges felkészülés nélküli tárgyalási szituációba, amely során nemcsak az adott ügyet nem tudta elrendezni, hanem a hiányos információi, sejtéseken és vélekedéseken alapuló „adati” miatt komoly csorba esett a szakmaiságán, a megbízhatóságán és a hitelességén. /

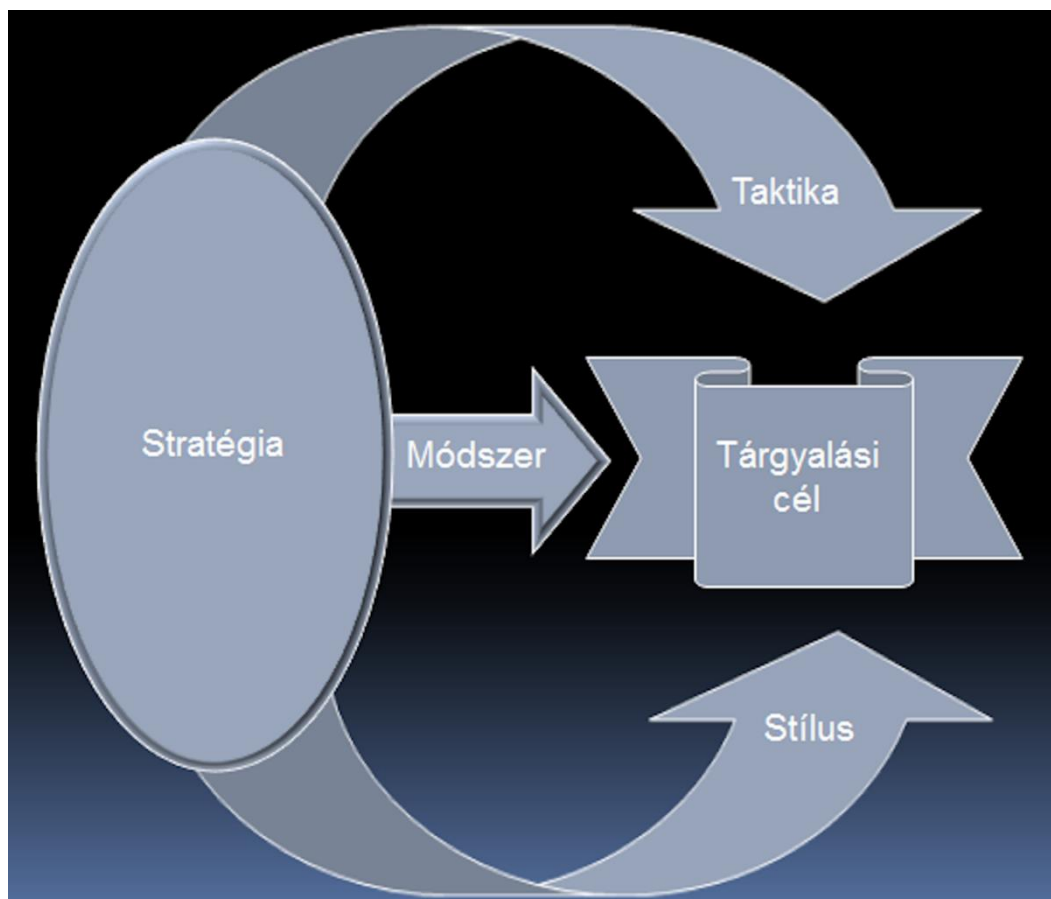
Az idővel való gazdálkodás, tervezés a tárgyalás szempontjából akár döntő jelentőségű is lehet.

Ilyen szempontok lehetnek:

- Időkényszerbe szorítani a partnert, ezzel kapkodásra, meggondolatlanságra kényszeríteni őt. A folyamatos sürgetéssel leginkább a nagyobb hatalommal, befolyással bíró tárgyaló félnek van lehetősége élni. Ez nem feltétlenül kapcsolódik beosztásokhoz, hiszen itt számba szükséges venni az eszközök és lehetőségek kérdéskörét is. /Egy munkavédelmi képviselő, aki beosztott munkavállalóként dolgozik a cégnél, munkavédelmi problémák megoldása érdekében túl sok hatáskörrel nem rendelkezik. Azonban utolsó érvként bejelentheti, hogy amennyiben a problémát a vezetés nem kívánja orvosolni, úgy kénytelen lesz a munkavédelmi hatósághoz fordulni. Ezt természetesen nem névtelenül, nem alattomban, nem a munkáltató háta mögött, hanem előre bejelentett módon teszi meg. Ennek eredménye lehet akár a tárgyalási menet felgyorsulása, az eredmény mihamarabbi megszületése. /
- Amennyiben az egyik tárgyaló fél nagyobb hatalmával visszaélve sürgetni kezdi a másik felet, akkor az illető fél akkor jár el helyesen, ha ezt a sürgetést megfelelő eszközökkel visszaveri, visszautasítja, a kényszert negligálja. /pld. „Ez a javaslat olyan nagyszerű, hogy a döntés előtt feltétlen tájékoztatni akarom a munkatársaimat, hogy ők is érzékeljék minél előbb az Ön által megfogalmazott döntés mennyire nagy horderejű változásokat, fejlesztéseket fog eredményezni a szervezet munkavédelmében! Tájékoztatom őket, majd jelentkezem.” / Természetesen megfelelő tapasztalat nélkül

ennek is lehetnek veszélyei, esetleg még konfliktust is gerjeszthet a tárgyaló felek között, de mégis jobb, mintha ész nélkül, meggyőződés nélkül bizonytalan dolgokra bólintunk. /Sokszor tapasztalható: Munkabaleseti jegyzőkönyvvel keresik meg a munkavédelmi képviselőt, azzal, hogy gyorsan írja alá, ha nem írja alá azonnal, akkor nem sikerül határidőre a jegyzőkönyvet megküldeni a hatóság számára. Ilyen esetben sem szabad olvasatlanul a kivizsgálási jegyzőkönyvet aláírni. Ha pedig tényleg „kicsúszik” a munkáltató a határidőből, akkor majd legközelebb talán nemcsak a jegyzőkönyv aláírásakor „noszogatják” a megválasztott képviselő kollégát, hanem esetleg már a kivizsgálási folyamatba is bevonják a munkavédelmi képviselőt. /

- A tárgyalás sikere érdekében tudnunk szükséges, hogy mit is értünk ezen a sikeren? Milyen mértékű erőforrásokat kívánunk mozgósítani a siker érdekében? Nem lényegtelen az erre a kérdésre általunk adott válasz. Tapasztalati tény, hogy aki bármit hajlandó megadni valamiért, akkor ezt a bármit nagy valószínűséggel meg is fogják fizettetni! Ezért a tervezési fázisban döntésre kell jutnunk önmagunkkal, hogy meddig vagyunk hajlandók elmenni az erőforrás felhasználásban, és mikor mondjuk azt, hogy eddig és ne tovább. Ezt a határvonalat célszerű, ha előzetesen meghatározzuk önmagunk számára, és amennyiben a tárgyalási folyamat során rá kényszerülnénk ennek a határvonalnak az „átlépésére”, akkor megálljt parancsolhassunk magunknak.



12. ábra. Stratégia, módszer, stílus és a cél összefüggései a tárgyalási folyamatban

Az egyik rövid megfogalmazás szerint a „stratégia a hadvezetés tudománya; a küzdelem gondosan megtervezett menete”. Bővebb megfogalmazás szerint „a stratégia a cselekvések egy hosszabb távú terve egy bizonyos cél elérése érdekében, ami gyakran az úgymond „győzelem” vagy probléma megoldás. Megkülönböztetjük a taktikától és az azonnali akcióktól, mivel a stratégia a cselekvések és azok végrehajtásához szükséges erőforrások biztosítását időben kiterjedten gondolkodva tervezi meg”.

Tehát a stratégia arra a kérdésre igyekszik választ adni, hogy „mi legyen?”, míg a taktika / a taktika a meglevő erők legjobb felhasználásának tudománya/ alapkérdése a „mi van?”.

A stratégia arra irányul, hogy megtervezze, megmutassa, miként, hogyan kerülhetünk majd az általunk kívánt helyzetbe. A taktika pedig arra, hogy az éppen fennálló helyzetből – amely váratlanul is előállhat, amibe éppen kerültünk – mi saját magunk számára hogyan hozzuk ki a legtöbbet, a legjobbat. Itt már arról van szó, hogy mit akarunk, hanem arról, hogy mit tudunk még megmenteni magunk számára. Ekkor az azonnali cselekvésnek jön el az ideje.

A stratégia az általunk kívánt helyzet eléréséhez megszabja, hogy milyen erőforrásoknak, milyen mennyiségben és mikor kell rendelkezésre állniuk. A taktika pedig „abból főz, ami éppen van”, azaz az adott pillanatban rendelkezésre álló erőforrásokat igyekszik a legjobban, leghatásosabban felhasználni.

A tárgyalás fundamentuma a stratégia, amiből a másik három elem logikusan fejlődik ki. A jó tárgyalóra alapvetően az a jellemző, hogy a stratégiát szolgáló a taktika, a módszer, a stílus egymással összhangban összpontosul az adott célra – szinergia -, így felerősítik egymás hatását.

A taktika. Esetünkben azt jelenti, hogy

- alaposan felkészülünk az adott tárgyalásra,
- az elérendő cél figyelembevételével megtervezzük, megválasztjuk, és gyakorlott módon üzemeltetjük a tárgyalási módszert;
- a tárgyalási célunk elérése érdekében tudatosan és pontosan alkalmazzuk a szükséges taktikai elemeket.

A felkészülés a szükséges információk körének meghatározását, az információk begyűjtését, azok rendszerezését és elemzését tartalmazza magában. Lehetőségek szerint valószínűség „számításokat végzünk”, becslést adunk azzal kapcsolatban, hogy mind a mi részünkről, mind a partner esetében milyen maximális és minimális tárgyalási célok jöhetnek szóba, és mi lenne a tárgyalásos megegyezés legjobb alternatívája.

Az alkalmazandó módszer. A megfogalmazott stratégiánkat leginkább szolgálni tudó módszer legyen a birtokunkban – ebben legyünk jártassak, legyünk teljesen tisztában az erősségeivel, gyengeségeivel. Ezenkívül a lehetőségek szerint gondoskodjunk egy „B” tervről is, hogy csatasorba állíthassuk, ha az prior módszerünk mégsem hozza a tőle elvárt eredményeket.

A körülményeknek megfelelően alkalmazható taktikai elemek.

- Fontos, hogy ki teszi az első javaslatot. Lényeges kérdéseknél nem mindegy, hogy ki teszi meg a nyitó lépést a javaslat megtételével. Lehetőleg arra törekedjünk, hogy ne mi játsszuk ki először a lapjainkat.
- Jól megfogalmazott kérdések nagyon hasznosak lehetnek. Sokkal jobbak, mint a nyílt ellenállás, a sarkos ellenvélemény hangoztatása, vagy kifogások emelése. Egyrészt bővebb információkhoz jutunk a partnerünk nézeteivel, szándékaival kapcsolatban, másrészt pedig nagyon értékes időt nyerhetünk, szükség esetén lélegzethez juthatunk. /Ön szerint megfelelő színvonalú a munkavédelmi oktatások színvonal? Ön szerint megengedhető, hogy tartósan megszegjük a vonatkozó jogszabályokat? És nem azt mondjuk, hogy rossz a színvonal, vagy milyen felelőtlen a vezetés, mert nem tartja be a vonatkozó jogszabályokat / Röviden: merjünk kérdezni!
- Engedmények. Minden számunkra felajánlott engedménynél jusson eszünkbe, hogy engedmény ingyen nem képzelhető el. Ezért mindig éljünk engedmények esetén a gyanúperrel, hogy valahol, valamikor ezt az engedményt megpróbálják majd többszörösen velünk megfizettetni.
- Ultimátum. Ezzel lehetőleg soha se kezdjünk. A tárgyalás második felében, de leginkább a tárgyalás végén érdemes bevetni. Ekkor már igen sok energiát fektetett be a partnerünk a tárgyalás sikere érdekében, már van veszteni valója. /pld. a munkavédelmi felügyelethez való fordulás lehetőségének lebegtetése, mint végső eszköz/.
- Az ultimátum „átkeretezése”. Az ultimátummal esetleg számomra „jó irányba forduló tárgyalás esetén célszerű a kemény ultimátumot egy kicsit felpuhítani, átkeretezni. Ez a partnerrel megvalósítandó, későbbi problémamentes együttműködés érdekében szükséges. / „Számomra a legfontosabb a cég jó hírnevének fenntartás, növelése. Én csak, mint legvégső lehetőséget említettem a hatóságot, nekem eszembe sem jutna a saját munkaadómat „feljelenteni”./.
- Hallgatás. Ez látszólag egyszerűnek tűnő feladat. Pedig a gyakorlatban a nem az a legnehezebb, hogy „megtanuljunk” jól beszélni, hanem azt, megtanuljunk „jól hallgatni”. Ez néha nagyon nehéz, amikor egyre növekvő feszültséget, egyre növekvő készletet érzünk, hogy megszólaljunk. A tapasztalat azt mutatja, hogy rendkívül ritkán kerül egy tárgyalási folyam valaki bajba azért, mert hallgat. „Ne szólj szám, nem fáj fejem” bölcsessége bizony jó, ha kényes tárgyalási szituációban az eszünkbe jut.

A tárgyalási stratégia megválasztásánál arra is gondolnunk kell, hogy a stratégia lényegében egy tükör rólunk, amely tükör kérlelhetetlenül megmutatja, hogyan vélekedünk a világról, a partnerről, magáról a tárgyalás témájáról.

A tárgyalási folyamatban két szempont különösen lényeges: hogyan viszonyulunk a partnerhez, és hogyan viszonyulunk a tárgyalás tárgyához, a megoldandó feladathoz.

Tárgyalási módszer	Viszonyulás a partnerhez és a feladathoz
Nyerő	Határozottság a partnerrel, keménység a feladattal Saját érdekeit érvényesíti (nyerni akar) Hagyja győzni a partnert is (utat nyit a <u>win-win</u> felé)
Nyerek/nyersz	Kíméletesség a partnerrel, keménység a feladattal Elvek egyeztetése, legitimitás Nem a partnert, a problémát kell legyőzni!
Nyerek/veszítész	Keményység a partnerrel, keménység a feladattal Saját érdek Nem csak nyertes, győztes akar lenni Követelések elfogadása, mint a jó kapcsolat feltétele
Kompromisszum kereső	Kíméletes a partnerrel, gyenge a feladattal Pozíciókat egyeztet, kölcsönös engedményeket akar Egy picit mindenki veszít is és nyer is
Veszíték/nyersz	Gyenge a partnerrel, gyenge a feladattal Cél: jó kapcsolat bármi áron

13. ábra. A partnerhez, illetve a feladathoz való viszonyulás térképe.

A munkavédelemben érintett potenciális tárgyaló partnerek a tárgyalást követően aktív részesei – vagy ellenzői, gátlói – lesznek a döntések, megállapodások szerinti megvalósítási folyamatnak. Ezért nem lehet egyetlen tárgyaló félnek sem a célja, hogy a másikat porig alázza, legyőzze. A legyőzött, esetleg megalázott partner a kivitelezésben igen csak vissza-fogott teljesítményt fog nyújtani, ha nem vonja ki magát teljesen a feladatok végrehajtásából. A munkavédelem vonatkozásában hosszú távon nem képzelhető el más tárgyalási módszer, csak a „győz-győz” pozícióra való törekvés.

Célszerű abból kiindulni, hogy úgysem kaphatunk meg mindent, amit akarunk. Szükséges tehát kiválasztanunk azokat a tételeket, amelyek számunkra ténylegesen a legfontosabbak. /Ez szűkebb halmaz lesz, mint a „minden”. A későbbiekben erre a szűkebb halmazra lesz szükség fókuszálni/. Sok lehetőség van azonban arra – a másik tárgyaló fél feltérképezése, elemzése alapján -, hogy úgy alakítsuk a tárgyalás menetét, amely során minden érdekelt fél elérjen minden lényegeset abból, amit akar. Ehhez használható a kompromisszum nélküli, elvi egyeztetés módszere.

Ennek a módszernek az alapja, hogy a merev tárgyalási pozíciók rögzítése helyett a különböző érdekek megismerése, értelmezése kerül a felek figyelmének középpontjába. Abból indulnak ki a tárgyaló felek, hogy az érdekek összeegyeztethetők, a kölcsönös előnyök megkereshetők és biztosíthatók. Az érdekek ütköztetése a felektől független, igazságos, „magasabb rendű”

alapértékek színterén zajlik. A felektől független, de a felek által az általános alapértékeken nyugvó feltételrendszer alapján születik megállapodás.

A módszer fundamentumát az a feltételezés képezi, hogy a partnerek saját érdekeik lehető legteljesebb érvényesítésére törekszenek, de az objektív, közösen elfogadott feltételrendszer keretein belül.

Ezzel alapvetően csökkenthető a tárgyalási folyamat során keletkező konfliktus helyzetek száma, valószínűsége. Ugyanis a tárgyaló felek érdekérvényesítésének nem a másik tárgyaló fél ügyessége, erőszakossága, agresszivitása, hanem kizárólag a kölcsönösen kidolgozott, elfogadott és igazságosnak, objektívnak tartott feltételrendszer szab határt.

Ennek a módszernek az alkalmazásával csökkenthetik a tárgyaló felek a személyi összecsapások mértékét a lehető legkisebbre.

A győz-győz megközelítés hátránya, hogy a módszer alkalmazásának nagy az idő, információ, és energia igénye.

A módszer sikeres alkalmazásának alapja az átgondolt tervezés, az alapos felkészülés. A tervezéskor a tárgyalási „játzsma” minden főbb elemére ki kell terjednie a figyelemnek. A „játzsma” megnevezés is jelzi, hogy bizonyos szempontból a tárgyalás is komoly szellemi sport, csakúgy ahogyan a sakk is. A megnevezések hasonlósága tehát nem pusztán a véletlen műve.

Megnyitás. Ennek keretei között kell elrendezni az egész tárgyalási folyamat megalapozását szolgáló ügyeket. Azaz megértése és megértetése, elfogadása és elfogadtatása annak, hogy elvkövető, korrekt megoldást kereső tárgyalásról lesz szó. Ebben a tisztázó tevékenységben plasztikussá tesszük szándékainkat. Ebben az esetben esetleg a tárgyaló partner eleve lemondhat a nagyon nagy nyereség, az elsőpró győzelem reményéről, de attól sem kell majd nagyon tartania, hogy megalázó vereséget szenved, sokat veszít. /Megjegyzés: a nagy veszteségtől egyébként sokkal többen tartanak, mint ahányan nagy győzelmet kívánnak aratni./

Középjáték. Az elvkövető tárgyalási móddal, mint a tárgyaló felek által elfogadott alappal kezdetét veheti a középjáték. Ebben a fázisban folyik a tárgyalás a közösen elfogadott és támogatott alapelvekről, és megkezdődik az objektív és személyektől, szervezetektől, beosztásoktól független feltételrendszer kialakítása, ennek rögzítése. /pld. a munkahelyi egészség és biztonság minden tárgyaló fél számára fontos; egyik fél sem tartja elfogadhatónak a munkatársak sérüléseit, baleseteit, megbetegedéseit, halálát; a felek valamennyien képviselik, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság eredményességének vannak személyi és tárgyi feltételei egyaránt; valamennyi tárgyaló félnek vannak lehetőségei a munkavédelmi teljesítmény javításában való részvételre stb./

Végjáték. A közösen elfogadott alapelvek alkalmazása a konkrét tárgyalási témában. Amennyiben a megnyitás és a középjáték eredményes volt, akkor csak a kölcsönösen elfogadott

elveket kell alkalmazni, a végleges megállapodás ezen elvek által vezérelten fog létre jönni, az előre rögzített megegyezési minimum és maximum lehetőségek a között.

A módszer sikere az alábbi tényezőkből táplálkozik.

A konkrét embereket, személyeket le kell választani a problémáról.

A problémával, a feladattal különösen kemény bánásmód válik lehetővé, hiszen a partnerek kölcsönösen elvárhatják egymástól a probléma megoldás során a támogatást, a szoros együttműködést. Hiszen ennél a tárgyalási módnál egyértelművé válik, hogy a feladat kerül erőteljes támadás alá, és nem a partner személye.

Az elkövető tárgyalás során a felek az érdekek megjelenítésére, kifejtésére, megismerésére, értelmezésére összpontosítanak, és nem a pozíciókra. Ezért fontos feltárni és megtudni, hogy melyek a közös, összeegyeztethető, valamint az ütköző érdekek.

A munkavédelem folyamatos, sorozatos és hosszútávon zajló tárgyalási sorozat eredményeként lesz egy adott szervezetnél fejleszthető, egyre inkább a „0” hiba stratégiát megvalósító mindennapi gyakorlat. Ezért tűnik célszerűnek elmeditálni Aiszóposz meséjének üzenetén.

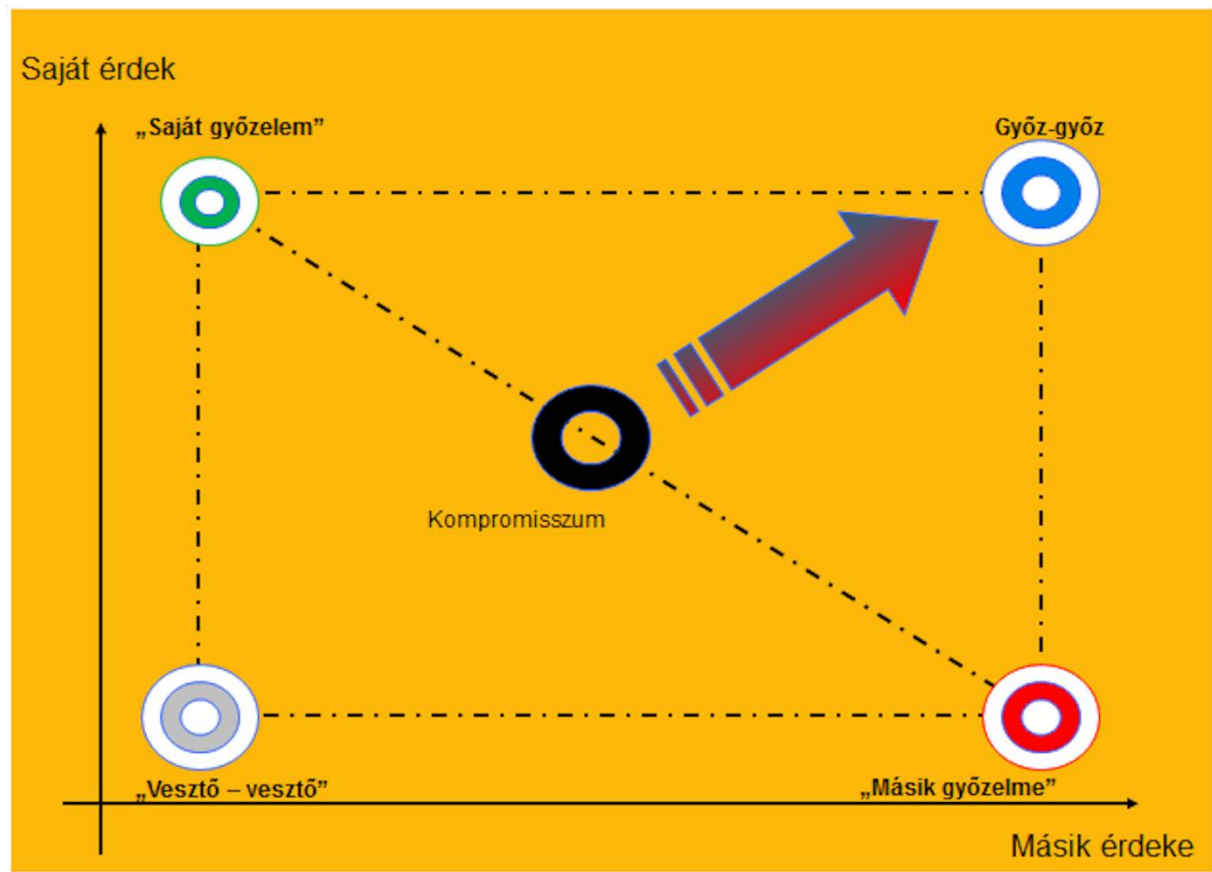
„Héraklész egy keskeny úton ballagott. A földön egy almához hasonló tárgyat pillantott meg, és megpróbálta eltaposni. Amikor azonban észrevette, hogy a tárgy kétszer akkora lett, még inkább taposta, és bunkójával is rácsapott. A gyümölcsféle azonban oly nagyra nőtt, hogy elzárta az utat. Bunkóját eldobva Héraklész a csodálkozástól kővé meredt. Ekkor megjelent előtte Athéné, és így szólt: „Testvérem, hagyd békén: ez itt a civódás és a viszály; ha valaki háborítatlanul hagyja, olyan marad, amilyen korábban volt, ha azonban hozzányúl, így megduzzad.”

Mindenki számára nyilvánvaló, hogy a veszekedések és a viszályok nagy kár okozóivá válhatnak.

A kompromisszumkeresés, mint tárgyalási mód a munkavédelem vonatkozásában elkerülendő. Ekkor ugyanis kíméletesen bánunk a partnerrel, és ezt a kíméletességet még azzal is nyomatékosítjuk, hogy a feladatot, a problémát is nagyon kíméletesen kezeljük. Tulajdonképpen a partnerrel való megegyezés – kiegyezés – érdekében lemondunk a probléma megoldásáról. Ez olyan témájú tárgyalásokon, ahol a munkatársak és mások egészsége és biztonsága a tét, megengedhetetlen döntésekhez, megállapodásokhoz vezethet. A konfliktuskezelési célzattal, számunkra nem lényeges, közömbös ügyekben, esetleg más, nagyobb horderejű, számunkra ténylegesen fontos döntések megágyazásához felhasználható ez a tárgyalási mód, de alapvetően tartsuk szem előtt: a munkavédelemben a problémák egyértelmű megoldása a célunk, és nem a tárgyaló partnerünkkel történő „barátkozás”.

Ráadásul mivel a feladattal ez a tárgyalási mód nagyon kíméletesen bánik, azaz egyik fél sem tudja általa megvalósítani az átgondolt, kiérlelt megoldási elképzelését, ezért egy olyan köztes,

egyik iránynak sem megfelelő, sokszor teljességgel megvalósíthatatlan „döntések” születhetnek.



14. ábra. A kompromisszum

3. A munkavédelem megtervezése

A munkavédelem megtervezésének a főbb lépései során feltétlenül szükséges a megterhelések és az igénybevételek egyensúlyának megteremtése érdekében:

- a munkahelyen megvalósuló tevékenységek azonosítása,
- a munkakörnyezet jellemzőinek meghatározása,
- a veszélyek azonosítása, a kockázatok értékelése, a kockázatok kézben tartásának meghatározása,
- a használt munkaeszközök, gépek, berendezések megfelelőségének fenntartása,
- a személyi feltételek biztosítása,
- a működés béli változások nyomon követése.

3.1. A megterhelés és az igénybevétel, azok dinamikus egyensúlyának biztosítási lehetőségei, módszerei.

„A munkakörnyezet a legveszélyesebb emberi környezet, amelynek károsító kockázata 1-3 nagyságrenddel magasabb más környezetekénél. A kockázatok különféle formákban jelennek meg, a veszélyes gépektől kezdve a veszélyes anyagokon át egészen a munkakörnyezet lelki és szociális tényezőiig, ide értve a rossz munkaszervezést, a szociális és higiénés ellátás hiányosságait, a munkahely emberi tényezőit is.”¹⁹

A Munkavédelem Országos Programja is rögzíti, hogy a munkahelyek rendkívül meghatározó szerepet töltenek be a munkavállalók egészségi állapotának alakulásában.

A megterhelés és az igénybevétel dinamikus egyensúlyának megteremtése alapvetően attól függ, hogy milyen együttműködés alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között. Ahhoz, hogy ismertek legyenek a megterhelések, valamint az igénybevételek legfontosabb adatai (jellegük, mértékük stb.)

A beavatkozásra minden esetben több lehetőség kínálkozik.

Az egyensúly megteremtéséhez egyrészt a megterhelések csökkentése, átszuktúrálása, másrészt az egyén igénybevehetőségének a növelése – és természetesen egyszerre mindkettő is – megoldást jelenthet.

A munkavállalók egészségfejlesztése ennek a dinamikus egyensúlynak a létrehozásához az egyik leghatásosabb eszköze lehet.

Ennek a jellemzője, hogy több szereplő együttműködése szükséges a munkahelyi egészségfejlesztési programok elindításához.

¹⁹ 20/2001. (III.30.) Országgyűlési határozat a Munkavédelem Országos Programjáról, 1.1. bek.

A piaci verseny, a munkahelyekért való küzdelem, a szakmai háttér sokszínűsége, a hatékony ösztönzési rendszer teljes hiánya eredményezi a munkahelyi egészségfejlesztés magyarországi széles körű elterjedésének legfőbb gátjait.

A munkahelyekkel szemben évtizedekig a legfőbb elvárás az volt, hogy lehetőség szerint ne károsítsa a munkavállalók egészségét. A munkabalesetek számának minimalizálása, a foglalkozási megbetegedések megelőzése állt a figyelem középpontjában. Ennek „közismert” eszköze a munkavédelem, amelyet sokan napjainkban is a munkaadó és a hatóság „belügyeként” kezelnek.

A munkavédelem, mint a nem kívánt események megelőzését szolgáló eszközrendszer az elmúlt időszakban jelentős fejlődésen, változáson ment keresztül. A jogszabályok folyamatos fejlődésén kívül megjelentek olyan szabványok is (MSZ 28001:2008 – OHSAS 18001:2007) amelyek a szervezet irányítási rendszerének részeként tekintenek már a munkahelyi egészségre és a biztonságra, amelyek alapvető elvárásként fogalmazzák meg az egészség és a biztonság vonatkozásában is a PDCA ciklus működtetését. Azaz az egészség és biztonság kiinduló állapotának felvételét, ez alapján az egészség és biztonság célok kitűzését, a szükséges programok elindítását és végrehajtását, az eredmények mérését és értékelését.

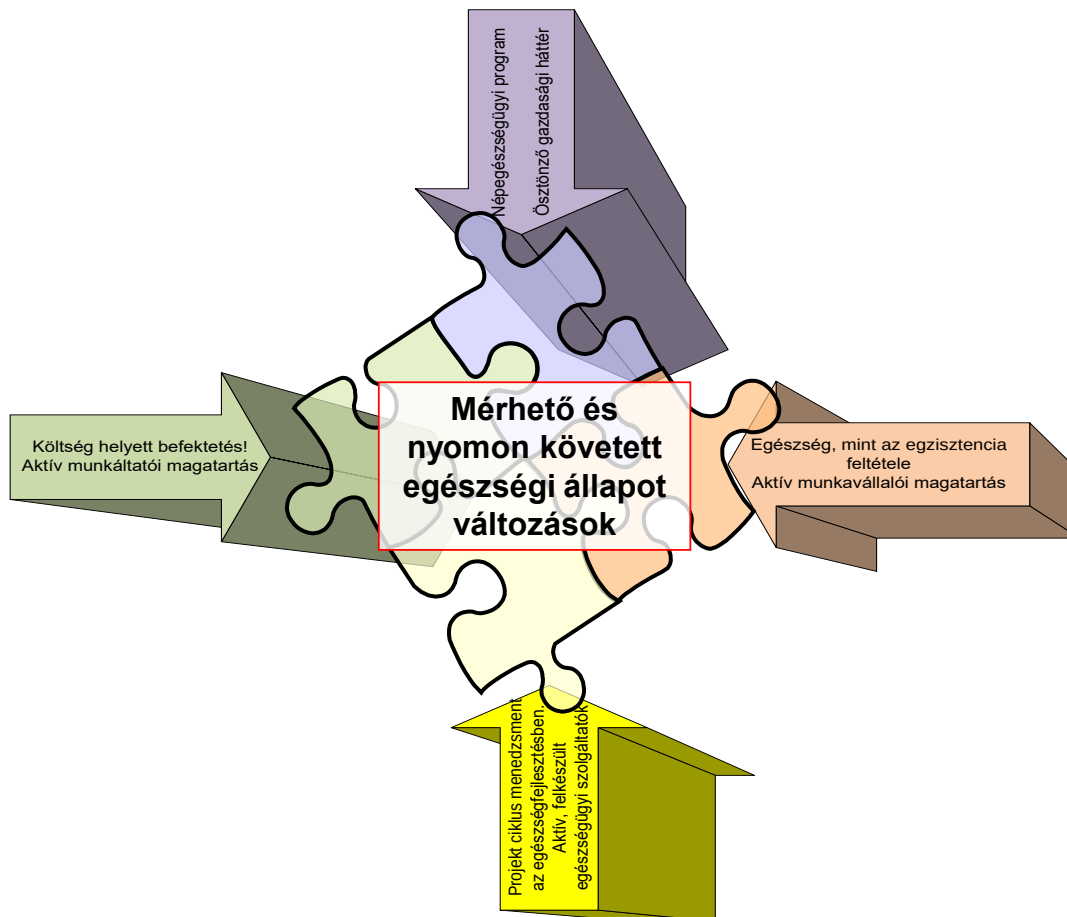
Az egészség és biztonság munkahelyi projektciklus menedzsment gyakorlatához eredményesen illeszthető a munkahelyi egészségfejlesztés.

A munkavédelem és a munkahelyi egészségfejlesztés egymásra épített gyakorlata a befektetett erőforrások szinergiáját eredményezi (a kiesett munkanapok csökkenése, a termelés hatékonyságának növelése mellett a munkatársak kreativitása, lojalitása, terhelhetősége is növekszik).

A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP) rögzítette a munkahelyi egészségfejlesztés fogalmát,²⁰ mely szerint:

„A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan közös tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul. A cél eléréséhez három eszközrendszer együttes alkalmazása szükséges: a munkaszervezet javítása, az aktív dolgozói részvétel biztosítása és támogatása, valamint az egyéni kompetencia erősítése.”

²⁰ ENWHP 1997. évi munkaértekezletén megfogalmazott ún. Luxemburgi Deklaráció



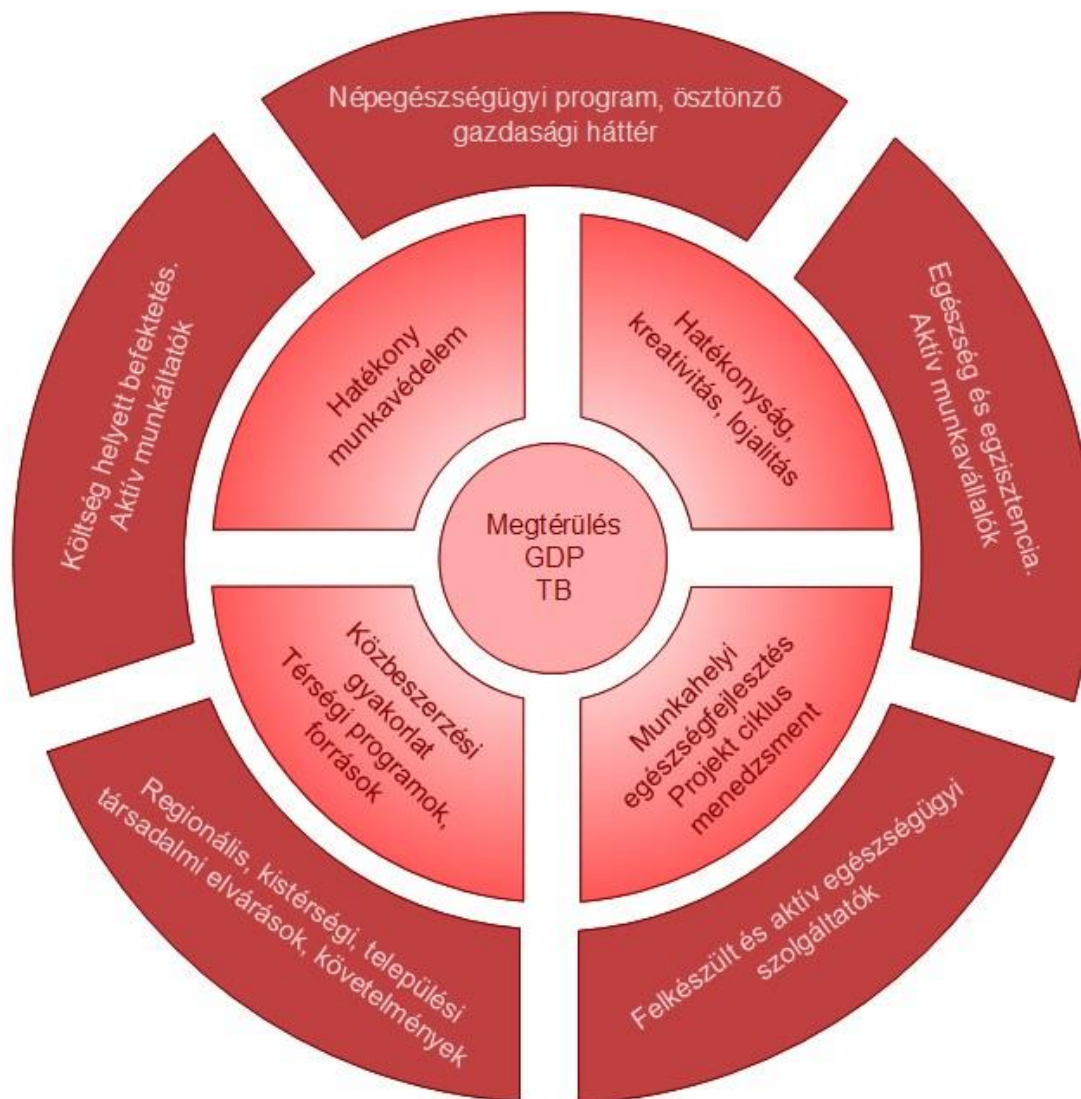
15. ábra. A munkahelyi egészségfejlesztés

Az ábra plasztikusan mutatja be, hogy a hatékony munkahelyi egészségfejlesztéshez szükséges

- egy nemzeti program, amely végrehajtásra kerül,
- egy, a szükséges ismeretekkel és motivációkkal rendelkező munkáltató,
- önmaga érdekeit felismerő és együttműködő munkavállaló,
- magas színvonalú szolgáltatásokat nyújtani képes egészségügyi szolgáltató.

A szükséges feltételek egy időben és azonos intenzitással az elemzett időszakban nem voltak adottak.

A munkahelyek kívánatos munkavédelmi, munkahelyi egészségfejlesztési gyakorlatának eléréséhez sok, különböző munkakultúrával, különböző piaci pozícióval rendelkező munkáltató, munkavállaló új pályára állítására van szükség. Ehhez a munkahelyek színterén Népegészségügyi programot szolgáló, azt ösztönző gazdasági feltételrendszerre, folyamatos és kitartó értékközvetítésre, összhangban lévő országos, regionális, térségi és települési követelményekre és támogatásra van szükség.



16. ábra. A munkahelyi egészségfejlesztés összefüggései

A szervezetek hatékony munkavédelmi tevékenysége, az arra épülő munkahelyi egészségfejlesztési gyakorlat a szervezetet érő hatások eredményeként értelmezhető²¹. A tulajdonosi elvárások, a jogszabályi követelmények, a vevői követelmények, a környező társadalom elvárásai, a menedzsment értékrendje, a munkavállalók attitűdjei, a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakemberek felkészültsége, a térségi egészségügyi szolgáltatók szakmai állapota együttesen határozzák meg a munkahelyi egészségfejlesztés lehetséges pályáját.

A hatékony munkavédelmi gyakorlatra épülő munkahelyi egészségfejlesztés nem költség, hanem befektetés. A mindennapi gyakorlatban azonban a piaci versenyképesség növelésének (azaz az alacsony árak) egyik nagyleptékben felhasznált eszköze. Ennek a munkáltatói magatartásnak a gyökere abban rejlik, hogy a munkaadók a munkavállalók egészségével és

1. ²¹ Kapás Zsolt: A munkahelyi egészségfejlesztés, mint megtérülő beruházás (OEFI 2007)

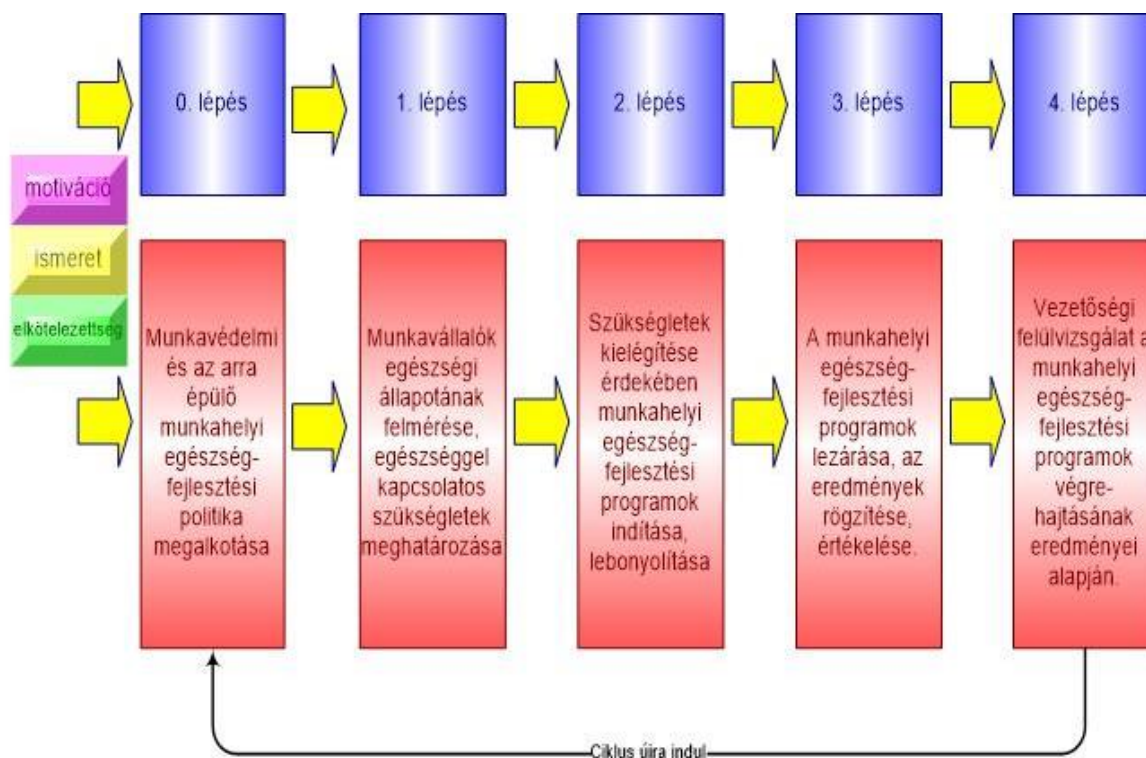
biztonságával kapcsolatos forrásfelhasználásokat költségként és nem befektetésként tartják nyilván, illetve értelmezik.

Ez a legnagyobb tévhit a témával kapcsolatban. És ebben a tévhitben szenvednek a piaci szereplők mellett az állami, önkormányzati szervezetek is.

„Költség optimalizál, javítja a piaci pozícióit”. A közbeszerzés gyakorlatában például sok esetben ez a költségoptimalizálás a munkavédelmi, munkaügyi szabályok betartása ellenében mozgatja a vállalkozót. Ezzel a beszállító jogszabályt sért. És akkor mi van? Mi lehet akkor, amikor közbeszerzési eljárásokon győztes vállalkozótól pusztán a kormányzat, az önkormányzatok rendszerint csak az alacsony árak tartását követelik meg? Mi lehet akkor, ha az egy aktatáskával rendelkező „cégek” lehetnek sikeresek a közbeszerzéseken, akik aztán az alvállalkozók alvállalkozóinak az alvállalkozóival valósítják meg a projektet? Mi lehet akkor, ha maga az „állam” sem tartja a munkahelyi egészséget és biztonságot a saját projektjeinél kiemelten fontos területnek?

Magyarországon napjainkban a munkahelyi szintér működési gyakorlatában rendkívül sokszínű képet mutat!

Fellelhető a legértékesebb társadalmi munkaadói felelősségvállalás, a munkahelyi egészségfejlesztés világszínvonalú gyakorlata csakúgy, mint a legsötétebb középkort idéző munkaadói magatartás. A két szélsőség között pedig fellelhető az elképzelhető minden fokozat. Összességében azok a munkáltatók vannak lényegesen kevesebben, akik a munkahelyi egészségmegőrzésnek, egészségfejlesztésnek a vállalati teljesítményre kifejtett kedvező hatását felismerték, kiszámolták, és ennek megfelelően végzik ezt a tevékenységet. Az egészséget befektetési célként kezelik, és így is viszonyulnak hozzá.



17. ábra. A munkahelyi egészségfejlesztés lépései

Az ábra fontos mozzanatra hívja fel a figyelmet. A motiváció, a tudás-ismeret, illetve az elkötelezettség megléte alapvető indító feltétele a kívánatos gyakorlat országos méretű elterjedéséhez.

A vállalkozások, vállalatok eredményességét jelentős mértékben befolyásolhatja a balesetek miatti munkaidő kiesés, annak közvetlen és közvetett költségei, a táppénzes napok száma, a hatékonyságra, termelékenységre, innovációra közvetlenül ható munkavállalói testi és mentális egészségi állapot milyensége. A munkavállaló munkaerejének értékesítése szempontjából fontos a megfelelő egészségi állapot, ennek hiánya egzisztenciális katasztrófához vezethet.

3.2. A kiskereskedelemben a jellemző munkatevékenységek számbavétele.

A kiskereskedelem területéhez sok több jellegű, többféle tevékenységet végző vállalkozás tartozik. A tevékenységek közül vannak olyanok, amelyek általánosságban minden vállalkozás életében valamilyen gyakorisággal, de előfordul.

Ezek:

- Irodai tevékenységek (nyilvántartás, megrendelés, szerződéskötés, pénzügyi műveletek)
- Szállítás (alapanyag, késztermék szállítása)
- Anyagmozgatás
 - Segédeszköz nélküli kézi anyagmozgatás
 - Kézi anyagmozgatás segédeszközzel
- Raktározás
- Karbantartás, takarítás
- Értékesítés (árazás, kiszolgálás, pénztári szolgáltatás stb.)
- Hulladékkezelés

Ezek megnevezés alapján lehetnek azonosak a különböző kiskereskedelmi vállalkozásoknál, azonban a megvalósításuk nagymértékben különbözhet egymástól.

Ennek az oka abban keresendő, hogy

- eltérő életkorú, felkészültségű munkavállalók valósítják meg,
- eltérő munkakörnyezeti (hőmérséklet, megvilágítás, zaj, más ott folyó tevékenységek) feltételek között valósulnak meg,
- eltérő műszaki állapotú munkaeszközök használatával történhet,
- eltérő infrastrukturális feltételek között zajlik,
- eltérő szociális környezetben történhet,
- stb.

Általános érvényű előírások, szabályok szükségesek, de azokat mindig az adott vállalkozás sajátosságait figyelembe véve testre kell szabni!

Azaz ami az egyik helyen sikeres munkavédelmi gyakorlat, az nem biztos, hogy változtatás nélkül máshol is sikeres lesz.

Ezért fontos, hogy a kockázatok számbavételekor a konkrét tevékenységeket a megvalósulásuk helyén elemeire bontásukat elvégezzük, és elemezzük az egészség és biztonság szempontjából.

3.2.1. A kiskereskedelem néhány jellemző berendezése, munkaeszköze

A kiskereskedelemben használatos munkaeszközök, berendezések túlnyomó része abba a kategóriába sorolható, amelyek rendeltetésszerű használat esetén nem veszélyeztetik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést.

Többük használatához többnyire külön oktatás, felkészítés nem szükséges, de az ezekkel való foglalkozás mégsem maradhat el. A rendeltetésszerű használat érdekében szükséges a munkavállalók figyelmének ismétlődő felkeltése a biztonságos használat szabályaira.

Olyan munkaeszközök, berendezések is használatra kerülhetnek a kiskereskedelemben, amelyek biztonságos használatára szigorúbb szabályok vonatkoznak (villamos berendezések, kemencék stb.) Ezek használatba vétele – többek között – csak a munkavállalók által értett nyelven íródott üzemeltetési, használati utasítás megléte esetén történhet meg. Az ezekben foglalt oktatását a munkavégzés megkezdése előtt, illetve az időszakos oktatások keretei között meg kell tartani.

- a kés (darabolás, csomagolások felnyitása – kötöző zsinór, műanyag szalag, kartondoboz felvágása stb.)
- az olló (darabolás, csomagolások felnyitása – kötöző zsinór, műanyag szalag, kartondoboz felvágása stb.)
- hentesbárd (hús termékek darabolása)
- szeletelő gép (élelmiszerek darabolása)
- ventilátor
- pénztárgép (kiviteltől függően kapcsolódhat hozzá szállítószalag is)
- segédeszközök a kézi anyagmozgatáshoz (külön fejezetben részletezve)
- stb.

A munkavédelmi képviselőnek jogosultsága, hogy meggyőződjön a munkavállalók munkavédelmi felkészítéséről és felkészültségéről. Ennek keretei között a munkaeszközök, berendezések használatával, üzemeltetésével, karbantartásával kapcsolatos ismeretek ellenőrzése alapján szükség szerint élhet kezdeményezési jogával.

3.3. A munkatevékenységek lépésekre bontásának jelentősége a kockázatértékelésben!

A kiskereskedelemben is egy munkakört betöltő munkavállalónak számos munkatevékenységet kell elvégeznie. Például egy kis élelmiszer boltban létezik az „eladó” munkakör.

A munkakört betöltő munkavállaló ennek a munkakörnek a betöltése során a többek között

- árut vesz át, (nagyfokú figyelem, csomagok bontása, kommunikáció, reklamáció intézése, konfliktuskezelés stb.)
- anyagmozgatást végez, (segédeszköz nélküli kézi anyagmozgatás, segédeszközzel végzett kézi anyagmozgatás stb.)
- az eladótérbe árukat helyez ki, árazást végez, (anyagmozgatás, árazógép használata stb.)
- élelmiszert mér, csomagol, (mérleg használat, csomagoló eszközt használ, különböző termékekkel kerül kontaktusba stb.)
- pénztárosi tevékenységet lát el, (pénztárgép használata, szükség szerint mérőeszköz használata, pénzkezelés stb.)
- nyilvántartásokat vezet, (leltár, forgalom, készlet stb.)
- takarít, tisztít, (veszélyes anyagok és keverékek használata stb.)
- stb.

Mindegyik tevékenység munkaműveletek sorozata. Azaz minden tevékenységet olyan lépésekre oszthatunk fel, amelyeken belül azonosíthatjuk a munkavállalót esetleg fenyegető veszélyeket. Ezek jellege, nagysága függhet a

- munkavállaló felkészültségétől, megatartásától,
- a munkaeszközök állapotától,
- a munkavégzés fizikai környezetétől,
- a munkavégzés szociális környezetétől (vezetés, kollégák stb.)
- stb.

A tevékenység munkaműveletekre bontása lehetőség arra, hogy megtaláljuk valamennyi olyan tényezőt, amelyek veszélyeztethetik a munkavállaló egészségét és biztonságát.

Ha például azt mondjuk, hogy az országúton a defektes kereket cseréljük ki, úgy feltehetjük a kérdést, hogy a kerékcseré során fenyegethet-e bennünket bármilyen sérülés veszélye? Erre viszonylag nehéz megfelelő választ adni. De ha a kerékcseré folyamatát munkaműveletekre bontjuk, szemléletessé válik a mozdulatok, a használt eszközök, a szakmai tudás (például a helyes sorrend ismerete) vonatkozásiban a munkavédelmi szempontból fontos tényezők sora.

Gépkocsin elvégzendő kerékcseré műveletei:

- Leállítjuk az autót, behúzzuk a kéziféket, rögzítjük a kerekeket.
- Elővesszük a pótkereket, az emelőt; a kereket a földre helyezzük.
- Le vesszük a dísztárcsát.
- Meglazítjuk a csavarokat.
- Beállítjuk az emelőt.
- Felemeljük az autót.
- Eltávolítjuk a csavarokat, leemeljük és a földre helyezzük a defektes kereket.
- Felrakjuk a pótkereket, visszahelyezzük és kézzel becsavarjuk az anyacsavarokat.
- Leengedjük az autót.
- Meghúzzuk az anyacsavarokat, visszahelyezzük a dísztárcsákat.
- Eltávolítjuk a kerék rögzítőket, visszatesszük a lapos kereket és az emelőt a csomagtartóba.

Mi történhet? Mi történt már meg? Milyen következményei lehetnek? Mit tegyek?

Ezekre a kérdésekre kell választ kapnia minden munkavállalónak a kockázatértékelés során.

3.4. A kiskereskedelem jellemző fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, és pszichoszociális kockázati tényezői.

A kiskereskedelem egy komplex, rendkívül összetett és bonyolult tevékenységet megvalósító, komplex gyakorlat.

A kiskereskedelem sajátosságai miatt valamennyi kockázati tényező jelenlétével számolnunk kell.

A fizikai (munkakörnyezet, munkaeszközök, gépek és berendezések, infrastruktúra stb.), kémiai (veszélyes anyagok és készítmények – takarítás, tisztítás stb.), biológiai (vevők, munkatársak, zöldségek, élelmiszerek stb.), ergonómiai (kényszertesthelyzet, munkaszék, munkaállás stb.), pszichoszociális (időkényszer, létszám, vezetői-, vevői-, beszállítói kapcsolatok stb.) mindegyike valamilyen mértékben a kiskereskedelemben problémákat okoz.

Általánosan jelen van túlterheltség, ami a kihegyezett verseny miatti létszám gazdálkodás eredménye, amit felerősíthet a munkavállalók személyi megfelelősége, felkészültsége, tapasztalata, valamint a munkáltató irányítási, értékelési, kommunikációs tevékenysége.

Az infrastrukturális feltételek, a munkahelyek műszaki állapota változó mértékben, de a kockázatok keletkeztetése vonatkozásában nem hagyható figyelmen kívül.

Ami viszont általánosan jelen van valamennyi kiskereskedelmi vállalkozásnál, a munkavédelmi ismeretek alapvető hiánya a munkáltató, és valamennyi munkavállaló körében.

A kiskereskedelemben felelhető munkavédelmi nem-megfelelőségek:

Jellemző nem-megfelelőségek lehetnek:

- létesítés nem-megfelelőségei
 - munkahely
 - munkaeszköz
 - egyéb
- munkakörnyezet nem-megfelelőségei
 - építmény
 - nyílászárók,
 - padlózat,
 - közlekedési utak méretei,
 - levegő mennyisége és minősége (szellőzés),
 - klíma tényező,
 - megvilágítás,
 - szociális helyiségek (mosdók, pihenőhelyiség, étkező stb.),
 - ideiglenes építmények (kitelepülés,
- munkafolyamat nem-megfelelőségei
 - anyagmozgatás (kézi segédeszköz nélküli, illetve kézi anyagmozgatás segédeszközzel, csúszdák stb.),
 - anyagtárolás, raktározás,
 - hulladékkezelés (csomagolóanyag, raklap, élelmiszer, veszélyes anyagok és keverékek stb.),
 - szintkülönbségek áthidalása (létra használat stb.),
 - kényszertesthelyzetben magvalósított munkavégzés (zsúfolt raktár stb.),
 - gyalogos közlekedés, helyváltoztatás,
 - létszám hiány (túlterhelés),
 - időkényszer,
 - elégtelen szociális kapcsolatok,
 - pszichoterror,
- munkáltatók, vezetők, munkavállalók hiányos, elégtelen munkavédelmi felkészültsége,
- munkavédelmi szabályozások hiányosságai,

4. A kockázatalpú prevenció alapjai.

A munkavédelem alapja a kockázatalpú prevenció megvalósítása.

A kockázatalpú prevenció megértéséhez szükséges néhány alapfogalom ismerete. Ehhez segítségül hívjuk az MSZ 28001:2008 szabványt.

Esemény: Munkával kapcsolatos esemény(ek), amely(ek) sérülést vagy egészségkárosodást (függetlenül annak súlyosságától) vagy halált okozott/okoztak, vagy okozhattak volna

Veszély: Előidéző ok, helyzet vagy tett, amely emberi sérülést, egészségkárosodást, illetve ezek kombinációját okozhatja

Veszélyazonosítás: Folyamat annak felismerésére, hogy egy veszély létezik és e veszély jellemzőinek meghatározása.

Nemmegfelelőség: Egy követelmény nem teljesülése

Helyesbítő tevékenység: Tevékenység, egy észlelt nemmegfelelőség vagy más nem kívánatos helyzet okainak kiküszöbölésére (az ismétlődést előzi meg).

Megelőző tevékenység: Tevékenység egy lehetséges nemmegfelelőség okának kiküszöbölésére (a bekövetkezést előzi meg).

Kockázat: Egy veszélyes esemény vagy annak való kitettség előfordulási valószínűsége és az általa okozott sérülés vagy egészségkárosodás súlyosságának kombinációja. (Mvt: Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.)

Kockázatértékelés: Folyamat a veszély(ek)ből származó kockázat(ok)nak a meglévő szabályozások megfelelőségének figyelembevételével végzett felbecsülésére, és annak eldöntésére, hogy a kockázat(ok) elfogadható(k)-e vagy sem.

Elfogadható kockázat: Olyan szintre csökkentett kockázat, amelyet a szervezet el tud viselni.

A fogalmak értelmezéséből is kitűnik, hogy a kockázatértékelésnek célja, küldetése van!

Ezért annak megtervezése komoly feladat, amiben a munkavédelmi képviselőnek lényeges szerepe lehet.

A kockázatértékelési módszertannak olyannak kell lennie, amely figyelembe veszi

- a rutin- és a nem rutintevékenységeket;
- a munkahelyen előforduló összes személy tevékenységét (beleértve az alvállalkozókat és látogatókat is);
- az emberi viselkedést, képességeket és más humán tényezőket;

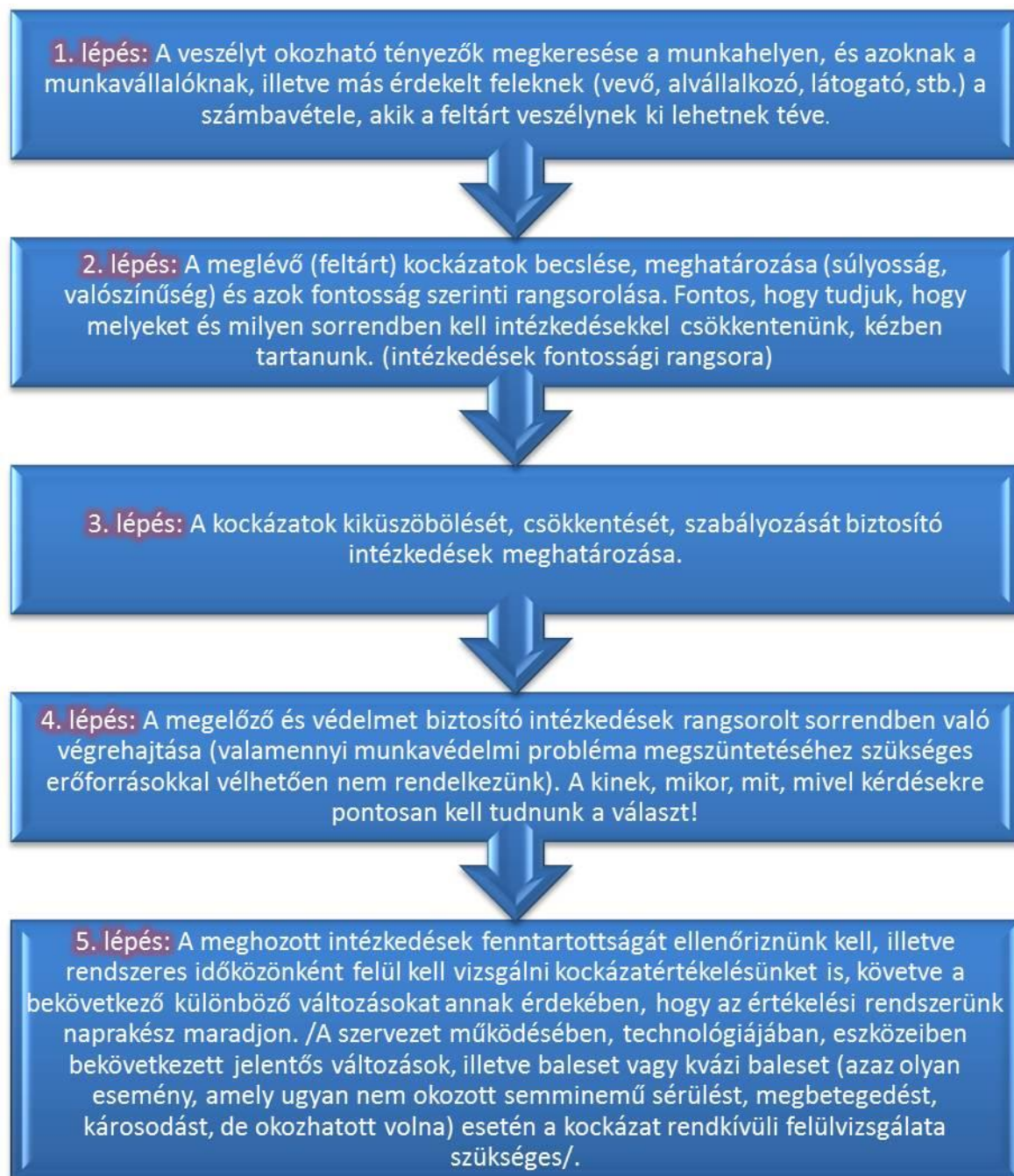
- azokat a (munkahelyen) kívülről származó azonosított veszélyeket, amelyek a szervezet felügyelete alatt lévő, munkahelyen belüli személyek egészségére és biztonságára káros hatással lehetnek;
- a munkahely környezetében, a szervezet szabályozása alatt álló munkával kapcsolatos tevékenységből keletkező veszélyeket;
 - MEGJEGYZÉS: Lehet, hogy az ilyen veszélyeket helyesebb környezeti tényezőként értékelni.
- a munkahelyen található infrastruktúrát, berendezéseket, anyagokat, függetlenül attól, hogy a szervezet vagy valaki más bocsátotta ezeket rendelkezésre;
- a szervezetben, annak tevékenységében vagy anyagaiban végrehajtott és tervezett változásokat;
- a MEBIR módosításait, beleértve az ideigleneseket is, és azok hatásait a működésre, a folyamatokra és a tevékenységekre;
- bármilyen, a veszélyelemzésre vonatkozó, alkalmazandó jogszabályi kötelezettséget és a szükséges szabályozások bevezetését;
- a munkaterületek, a folyamatok, üzembe helyezések, a gépek/berendezések, a működtetési eljárások és a munkaszervezés megtervezését, beleértve ezek hozzáigazítását az emberi képességekhez.

A szervezetnek a veszély azonosítására és a kockázat értékelésére olyan módszereket célszerű alkalmaznia,

- amelyeknek kellőképpen meghatározott az alkalmazási területe, jellege és időzítése, ezzel biztosítva az események megelőzését, az azokra való reagálás helyett; és
- amelyek biztosítják a kockázatok azonosítását, fontosságának megállapítását és dokumentálását, továbbá a szabályozások alkalmazását, ha szükségesek.

4.1. A kockázatértékelés főbb lépései, azok megtervezése. Módszertan kialakítása.

A kockázatértékelés főbb lépései, állomásai ismerete szükséges magának a módszertan helyes kiválasztásához.



18. ábra. A kockázatértékelés megtervezésekor szem előtt tartandó főbb lépések.

A módszertan kialakításában több helyről is kaphatunk segítséget – pld. OSHA -, szükséges minden esetben az ajánlott módszertant a saját szervezetünk sajátosságainak megfelelően testre szabni.

https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/promotional_material/rat2007/view

(Megnyitás: Ctrl gomb lenyomása és kattintás)

4.2. Veszélyazonosítás.

A veszélyazonosítás az a munkavédelmi tevékenység, amelybe célszerű, sőt szükségszerű valamennyi munkatársat bevonni.

A bekövetkezett események „potenciális” kitévő véleménye, tapasztalata, félelme, bizonytalansága indíthat el nem kívánt folyamatokat, és így válhat a potenciális érintettből tényleges sérült.

Ezért a veszélyazonosítási fázisban a munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakemberek szaktudását ki kell egészíteni a munkavállalók tapasztalatával, véleményével, aggályaival, félelmeivel.

Hogy ez így történjen, ahhoz szükséges a munkavédelmi képviselő aktív szerepvállalása, kezdeményezése.

A veszélyazonosítás fázisában használható az adott szervezet sajátosságainak megfelelően kifejlesztett kérdéslista, amely a helyszíni bejárás során használhat a szakember. A kérdéslista ki kell, hogy térjen a fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális tényezőkre egyaránt. Ezt célszerű kiegészíteni a munkavállalókkal készített interjúkkal, valamint az igénybevételekre fókuszáló kérdőíves felméréssel.

4.3.A munkavédelmi képviselők szerepe módszertan megtervezésében és a veszélyazonosításban.

A veszélyazonosítási folyamat eredményessége alapvetően függ az

- alkalmazott módszertől,
- a folyamatba bevont munkatársak számától,
- a folyamatba való bevonás mélységétől.

A tapasztalatok szerint a kiskereskedelemben a veszélyazonosítási folyamat gyakorlati megvalósítása sokféle lehet:

- Munkabiztonsági szakember végzi, szakmai alapokon,
- Munkabiztonsági és munkaegészségi szakember végzi szakmai alapokon,
- Munkavédelmi szakemberek végzik a munkahelyi vezető bevonásával,
- Munkavédelmi szakemberek végzik a munkahelyi vezető és a munkavédelmi képviselő bevonásával,
- Munkavédelmi szakemberek végzik a munkahelyi vezető, a munkavédelmi képviselő, és az érintett munkavállalók bevonásával

A munkavédelmi képviselőnek ebben a folyamatban jelentős szerepe lehet:

- A munkavédelmi törvény vonatkozó fejezete szerint: „részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;”

Azaz a munkavédelmi képviselőnek joga van a veszélyazonosítási folyamat módszertanával, rendjével kapcsolatos kérdéseket feltenni, a módszertan fejlesztésére javaslatot tenni, a bevonandó munkavállalók számával, illetve a bevonás módjával kapcsolatosan kezdeményezni.

A módszertannal kapcsolatban alapvető elvárás, hogy munkavédelmi szempontból legyen teljesen korrekt, a helyi sajátosságokat legyen képes rugalmasan befogadni és kezelni, és térjen tartalmában térjen ki

- a munkatevékenységre,
- az adott munkatevékenység konkrét munkakörnyezetére (Megjegyzés: ahány vállalat, ahány vállalkozás annyi féle munkakörnyezetben valósulhat meg pl. a kézi anyagmozgatás. A munkakörnyezet lehetséges eltérései miatt egész más „veszélytérkép” fog az egyes helyeken elkészülni a „kézi anyagmozgatás” tevékenységre!)
- az adott tevékenység végzéséhez használt munkaeszközökre, gépekre, berendezésekre (Megjegyzés: Lásd. előző pontban foglaltakat!)
- az adott tevékenységet végző munkavállaló alkalmasságára, felkészültségére (Megjegyzés: ezen belül a munkavédelmi oktatások tartalmi és formai kérdéseire is figyelmet kell fordítani)
- az adott munkahelyen a vezetés irányító, ellenőrző, értékelő tevékenységére.

Ebből következik, hogy egyes, hasonló munkakörök esetében, látszólag hasonló munkatevékenység – pl. anyagmozgatás – egészen eltérő nagyságú, súlyosságú kockázatokat tudunk azonosítani.

Ezért figyelmet kell fordítanunk arra, hogy szem előtt tartsuk, hogy a munkahelyi kockázatok feltáráshoz és értékeléséhez a következőket kell tudnunk, a következőkkel kapcsolatban szükséges információt szereznünk:

- a munkahely helye és/vagy a végzett munkák;
- ki hol dolgozik: különös figyelmet kell fordítani azokra, akik számára a foglalkozási ártalom a szokottnál súlyosabb lehet, mint például terhes nőknek, fiatal dolgozóknak és fogyatékkal élő munkásoknak.
- ne feledkezzünk el a részmunkaidős dolgozókról, az alvállalkozókról és látogatókról, és a telephelyen kívül dolgozó alkalmazottakról (beleértve a gépjárművezetőket, a kliensek és vásárlók otthonába tett látogatásokat stb.);
- munkahelyi berendezések, anyagok és folyamatok;
- az elvégzett feladatok (pl. hogyan és mennyi ideig végzik azokat?);
- a már azonosított veszélyek és azok forrásai;
- a meglévő veszélyek lehetséges következményei;
- alkalmazott védőintézkedések;
- balesetek, foglalkozási betegségek és egészségkárosodások jelentett esetei;
- a munkahelyhez kapcsolódó jogi és más követelmények.

A következő forrásokat lehet az információszerzéshez használni:

- a munkahelyen alkalmazott eszközök, vegyi és más anyagok műszaki adatai;
- technológiai eljárások és a munkavégzéssel kapcsolatos kézikönyvek;
- az ártalmas, veszélyes és terhelő faktorok mérési eredményei a munkahelyen;
- munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek (valamint az események) feljegyzései;
 - vegyi anyagok tulajdonságainak specifikációja;
 - jogi szabályozások és műszaki szabványok;
 - tudományos és műszaki irodalom.
- Információt lehet szerezni még:
 - a munkakörnyezet megfigyelésével;
 - a munkahelyen végzett munkák megfigyelésével;
 - a munkahelyen kívül végzett munkák megfigyelésével;
 - a dolgozók megkérdezésével;
- külső tényezők megfigyelésével, amelyeknek hatása lehet a munkahelyre (pl. harmadik felek által végzett munkák,
- időjárási tényezők).

A kiskereskedelem különböző munkaköreiben, mint például

4.3.1.1. Általános minden munkakörnél megjelenhető tényezők definíciója, meghatározása, illetve általános kockázat

A fejezetben használt rövidítés magyarázata: MÖS = Munkavégzéssel összefüggő stressz. A munkával összefüggő stressz (MÖS) az alábbiak szerint határozható meg: „Munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy ezeket a követelményeket teljesítse.”

- a kisebb térfogatú edényben lefejtett veszélyes anyagok és keverék címkézését, feliratozását el kell végezni (azonosíthatónak kell lennie a „kiszerezelt” anyagnak)

6. ábra. Az EK és a CLP piktogramok

- a veszélyes anyag és keverék felhasználási helyén hozzáférhetőnek kell lennie az anyag biztonsági adatlapjának.

1272/2008/EK (CLP) rendelet szerint:

2010. december 1-jétől a veszélyes anyag csak abban az esetben hozható forgalomba az EU-n belül, ha azt a CLP szerint címkézték és csomagolták. Az osztályozást a 44/2000. EÜM rendelet és a CLP szerint kell elvégezni. Keverékek esetében 2015. június 1-től kell alkalmazni a CLP szerinti osztályozást, címkézést csomagolást, ettől az időtől kezdődően az anyagok esetében is csak a CLP előírásait lehet alkalmazni az EU-ban.

Amennyiben az anyag 2010. december 1 előtt forgalomba került, akkor 2010. december 1-ig nem kell CLP szerint osztályozni, címkézni és csomagolni.

Keverékek esetében pedig, ha az 2015.június 1 előtt forgalomba került, akkor 2017. június 1-ig nem kell CLP szerint osztályozni, címkézni és csomagolni.

Az anyagok nélkülözhetetlen „kísérője” kell, hogy legyen a biztonsági adatlap.

A biztonsági adatlap 16 fejezetből álló, a veszélyes anyag és veszélyes keverék azonosítására, veszélyességére, kezelésére, tárolására, szállítására, a hulladékkezelésre, valamint az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeire vonatkozó az 1907/2006/EK (REACH) rendelet 31. cikkében foglaltaknak megfelelően összeállított, magyar nyelvű dokumentum.

Példa egy biztonsági adatlapra (sósav)

A veszélyes anyagokkal, illetőleg keverékekkel foglalkozás-szerűen végzett tevékenység a felhasznált anyag vagy keverék adatait tartalmazó biztonsági adatlap, egyéb tevékenység a használati utasítás birtokában kezdhető meg.

Különösen fontos a biztonsági adatlap tartalmából a kockázatokra, illetve a biztonságos használatra vonatkozó mondatok.

Az EK (narancsszínű négyzetben elhelyezett piktogram) szabályozás esetén az „R” és az „S” mondatokra, a CLP (piros rombuszban elhelyezett piktogram) szabályozás esetén a „H” és a „P” mondatokra kell összpontosítani.

R (Risk) mondat és R szám.

A veszélyes anyagok, illetve a veszélyes keverékek kockázataira utaló mondat, illetőleg e mondat sorszáma.

R mondat és szám: 1-65-ig van meghatározva. Pl. R 35 Súlyos égési sérülést okozhat

S (Safety) mondat és S szám.

A veszélyes anyagok, illetve a veszélyes keverékek biztonságos használatára utaló mondat, illetőleg e mondat sorszáma.

S mondat és szám 1- 62-ig van megállapítva. Pl. S 36 Megfelelő védőruházatot kell viselni

H (Hazard) mondat és H szám.

A veszélyes anyagok, illetve veszélyes keverékek használatára utaló figyelmeztető mondat, illetve e mondat sorszáma.

A H számok H200 és H 290 között a fizikai veszélyekre, H300 és H373 között az egészségi veszélyekre, és H 400 és H413 között a környezeti veszélyekre figyelmeztetnek.

P (Precautionary) mondat és P szám.

A veszélyes anyagok, illetve veszélyes keverékek használatára utaló óvintézkedési mondat, illetve e mondat sorszáma.

A P számok P101 és P103 között általános követelményeket, P201 és P285 között a megelőzésre vonatkozó követelményeket, P301 és P391 a kockázat elhárításának a követelményeit, a P401 és P422 között a tárolási tevékenységre vonatkozó követelményeket rögzítik.

Célszerű megismerni még az EUH mondat és EUH szám jelentőségét is. Ezek a veszélyes anyagok, illetve a veszélyes keverékek használatára utaló kiegészítő információi, illetve e mondatok sorszámai.

A veszélyes anyagokkal és keverékekkel munkát végző munkavállaló ki van téve az adott anyag veszélyeinek. azaz expozíció éri.

Expozíció: A munkahelyen jelen lévő veszélyes anyagok hatásának való kitettség, amely a munkavállalót (az adott munkakörnyezeti tényező ellen védelmet nyújtó egyéni védőfelszerelés nélkül) éri.

Hogy ezekkel az anyagokkal végzett munka során is megvalósuljon az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés, úgy

- a biztonsági adatlap utasításai szerint,
- a szükséges egyéni védőeszközt rendeltetésszerűen használva,
- megfelelő egészségi állapotban, megfelelő összpontosítással

kell a munkatevékenységet ellátni.

A piktogramok minden esetre felhívják a figyelmet az adott anyag jellegére, kockázataira.

Ha olyan vegyi anyagot használ, amin ez a címke látható, jó, ha tudja, hogy az **maró hatású és súlyos égési sérülést a, szemkárosodást okoz, továbbá fémre korrozív hatású.**



Ezt a piktogramot olyan **oxidáló gázokon, szilárd anyagokon és folyadékokon** láthatja, amelyek **tűzet vagy robbanást okozhatnak, vagy fokozhatják a tűz intenzitását.**



Ezt a piktogramot olyan anyagokon és keverékeken látható, amelyek az alábbi tulajdonságok

legalább egyikével rendelkeznek:

- ♦ **Akut toxicitású (ártalmas)**
- ♦ **Bőrszenzibilizációt, bőr- és szemirritációt okoz**
- ♦ **Légúti irritáló hatású**
- ♦ **Narkotikus hatású, álmoságot vagy szédülést okoz**
- ♦ **Az ózonrétegre veszélyes**

♦ **Egyes szervekre nézve mérgező**

- ♦ **Aspirációs veszély, lenyelve vagy a légutakba jutva**

halálos vagy ártalmas lehet.
Ez a piktogram arra figyelmeztet, hogy egy adott anyag **veszélyes a környezetre** és **vízi toxicitást** okoz.



Érdemes megjegyezni, hogy mit jelöl a következő két hasonló piktogram. Ez az első a **tűzveszélyes gázokra, aeroszolokra, folyadékokra és szilárd anyagokra** figyelmeztet:

- ♦ **Önmelegedő anyagok és keverékek**
- ♦ **Piroforos folyadékok és szilárd anyagok**, amelyek levegővel érintkezve meggyulladhatnak
- ♦ **Vízzel érintkezve tűzveszélyes gázokat** kibocsátó anyagok és keverékek
- ♦ **Önreaktív anyagok és szerves peroxidok**, amelyek hevítés hatására tüzet okozhatnak



Ezzel a piktogrammal **robbanóanyagokat, önreaktív anyagokat** és olyan **szerves peroxidokat** jelölnék meg, amelyek **hevítésre robbanhatnak**.



Ennél a címkénél vegye figyelembe, hogy **akut toxicitású** vegyi anyaggal dolgozik, amely belégzés vagy lenyelés esetén akár **halálos** is lehet.



4.3.1.1.3.

Fluktuáció

A

humán erőforrás változásának a gyakorisága és mértéke alapvetően befolyásolhatja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételeit.

A munkavédelmi oktatást, a munkavédelmi – alapvető munkatevékenységbe való ágyazásával, illesztésével – feladatokkal kapcsolatos tudatosság, felkészültség szintjét alapvetően befolyásolja a fluktuáció.

A fluktuáció komplex probléma generáló hatását munkavédelmi szempontból fokozottan kell a kockázatértékelésnél figyelembe venni.

4.3.1.1. Kereskedő (kiemelten élelmiszer- és vegyi áru, hús, zöldség gyümölcs -kereskedő)

Munkatevékenysége különösen:

Különböző árucikkek beszerzésével és értékesítésével foglalkozik, ellátja az adott kiskereskedelmi egység szabályszerű üzemeltetésével kapcsolatos feladatokat, irányítja,

szervezi és ellenőrzi a kiskereskedelmi vállalkozás működését, ellátja a nyilvántartással és adatszolgáltatással kapcsolatos feladatokat.

Feladatai:

- az aktuális árut forgalmazó és kereskedelmi egység (bolt) tevékenységének irányítása, szervezése, ellenőrzése, az áru- és vagyonvédelem biztosítása; *(Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel összefüggő stresszre –, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára)*
- piaci ismeretei alapján a beszerzendő áruk fajtájának és mennyiségének meghatározása, termékek megrendelése, minőségi és mennyiségi átvétele a szállítótól; *(Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re, az időkényszerre, konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani.)*
- az átvett áruk megfelelő tárolásának biztosítása; *(Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Gyakorlatban előfordulhat, hogy konkrét anyagmozgatási tevékenységet is végezve a kéz-, láb-, derék sérülés veszélyével is számolni szükséges. Nem megfelelő feltétel biztosítás esetén baleset-, tűzveszély állhat elő a veszélyes anyagok és keverékek nem előírászerű tárolása esetén.)*
- a készletek folyamatos figyelemmel kísérése, nyilvántartása, felmérése, a készletekkel való gazdálkodás; *(Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)*
- az eladási árak meghatározása, az árak feltüntetése a jogszabályi előírásoknak megfelelően; *(Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére. A munkavállalók irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára. Az árazó berendezés tartásából, kezeléséből adódhat a csukló, a kéz túlterhelése, ami egészségkárosodáshoz is vezethet.)*
- a számlák ellenőrzése, az áruk ellenértékének kiegyenlítése, banki, postai tranzakciók végzése, készpénz, csekkek kezelése; *(Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére. Célszerű lehet fókuszálni a munkavállalók*

irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára is. A pénzkezeléshez kapcsolódó felelősség mértékéből adódható MÖS-re is szükség lehet figyelmet fordítani)

- az áruk értékesítésre történő előkészítésének és értékesítésének megszervezése és lebonyolítása az értékesítési módnak, és az áruk jellegének megfelelően; *(Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. A romlandó termékek értékesítési folyamatainál az időkényszer és az eladási teljesítmény összhangjának megbomlásából fakadó MÖS nagyságát, ismétlődését nem hagyhatjuk ki a vizsgálatból!)*
- az adott áruval kapcsolatos felvilágosítás, tanácsadás és tájékoztatás a vevők felé; *(A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- a polcok folyamatos feltöltésének megszervezése; *(Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Gyakorlatban előfordulhat, hogy konkrét anyagmozgatási tevékenységet is végezve a kéz-, láb-, derék sérülés veszélyével is számolni szükséges. Célszerű lehet fókuszálni a munkavállalók irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára is.)*
- az áruk szavatosságának folyamatos ellenőrzése; *(A járás és állás, mint ártalomforrás jelenlétével számolni szükséges. A figyelem megosztás miatt botlás-, elesés-, beütődés veszélyével számolni lehet szükséges)*
- jó kapcsolat kialakítása a vevőkkel; *(A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- az egység forgalmára, gazdálkodására vonatkozó adatok értékelése, ezek felhasználása a tervezésnél. *(Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára.)*

4.3.1.2. Vezető eladó

Koordinálja, irányítja, felügyeli és ellenőrzi a bolti eladók, pénztárosok, valamint a nagy- és kiskereskedelmi egységek (mint pl. supermarketek és áruházak) egyéb dolgozóinak tevékenységeit.

Feladatai:

Koordinálja, irányítja, felügyeli és ellenőrzi a bolti eladók, pénztárosok, valamint a kiskereskedelmi egységek egyéb dolgozóinak tevékenységeit.

Feladatai:

- munkaidő beosztás tervezése és készítése, feladatok kiosztása; *(Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel összefüggő stresszre -, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára)*
- a munkatársak értékesítési folyamatokra vonatkozó oktatása, beleértve azt is, hogyan kezeljék a nehéz vagy bonyolult eseteket; *(Figyelmet kell fordítani az munkatársakkal folytatott kommunikáció, értékelési és minősítési, valamint a számonkérési feladatok teljesítése során adódható konfliktus helyzetekből fakadó MÖS nagyságára, gyakoriságára)*
- az ügyfelek folyamatos és zavartalan kiszolgálásának biztosítása; *(A beszállítókkal, a vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani. Célszerű lehet fókuszálni a munkavállalók irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára is.)*
- részvétel a felvételi beszélgetéseken, felvételen, oktatáson, értékelésen, a munkatársak előléptetésén és elbocsátásán, dolgozói sérelmek megoldásában, erre vonatkozóan tanácsadás a vezetőknek; *(Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel összefüggő stresszre -, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára)*
- a visszáruk vizsgálata és döntéshozatal a megfelelő intézkedésről; *(Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. A romlandó termékek értékesítési folyamatainál az időkényszer és az eladási teljesítmény összhangjának megbomlásából fakadó MÖS nagyságát, ismétlődését nem hagyhatjuk ki a vizsgálatból! A beszállítókkal, a vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani.)*
- az értékesítendő áruk leltározása, új készlet megrendelése; *(A járás és állás, mint ártalomforrás jelenlétével számolni szükséges. A figyelem megosztás miatt botlás-, elesés-, beütődés veszélyével számolni lehet szükséges)*
- az áruk és szolgáltatások helyes árazásának és bemutatásának biztosítása; *(Célszerű lehet fókuszálni a munkavállalók irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára is. Az árazó berendezés tartásából, kezeléséből adódhat a csukló, a kéz túlterhelése, ami egészségkárosodáshoz is vezethet.)*
- a baleset-, munka-, tűzvédelmi, környezetvédelmi és minőségirányítási szabályok, higiéniai előírások betartatása. *(Figyelmet kell fordítani az munkatársakkal folytatott*

kommunikáció, értékelési és minősítési, valamint a számonkérési feladatok teljesítése során adódható konfliktus helyzetekből fakadó MÖS nagyságára, gyakoriságára)

4.3.1.3. Bolti eladó (ABC eladó, áruházi eladó, bolti hentes, zöldség-gyümölcs eladó)

Kereskedelmi vállalkozásokban kiszolgálja és tájékoztatja a vásárlókat. Az eladásra kerülő áruk raktározásával, állagmegóvásával, értékesítésre történő előkészítésével, eladótéri kihelyezésével, értékesítésével kapcsolatos feladatokat lát el. Közreműködik az áruk beszerzésének előkészítésében és lebonyolításában.

Feladatai:

- az áru, göngyöleg mennyiségi és minőségi átvétele; *(Figyelmet kell fordítani az áruátvétel közbeni - pl. csomagolóanyagok által okozható kézsérülések, estleges ütődések, beszorulások, zúzódások veszélyeire. A csomagoló anyag esetleges megbontásához alkalmazott vágóeszközök nem-megfelelőségéből, vagy nem megfelelő használatából származó vágási, szúrási sérülésekre is szükséges fókuszálni. Az áruk jellegéből adódó figyelmet érdemlő tényezők: biológiai tényezők (pl. nyers húskészítmények – higiénés feltételek nem megfelelőse esetén fokozott kockázat lehet; zöldség árú – higiénés feltételek nem megfelelőse esetén fokozott kockázat lehet), illetve kémiai tényezők (veszélyes anyagok és keverékek csomagolásának sérülése esetén. A csomagrögzítő anyag – kötél, műanyag szalag – elvágásakor a kivágódás, kicsapódás veszélyével számolni kell, ami szem, illetve felületi sérüléseket okozhat.)*
- a hibás teljesítésből adódó teendők elvégzése; *(A beszállítókkal esetlegesen kialakuló konfliktusokból adódható MÖS nagyságára, gyakoriságára szükséges lehet figyelmet fordítani. Hús-, zöldség áruk minőségi problémáinak feltárásakor biológiai tényezőkre, illetve veszélyes anyagok és keverékek esetén a csomaglás sérülése esetén az R illetve a H mondatok szerinti kockázatok veszélyeztethetik a bolti eladót)*
- az áruhoz előírás szerint csatolandó dokumentumok meglétének, és azok szabályszerűségének ellenőrzése; *(A beszállítókkal esetlegesen kialakuló konfliktusokból adódható MÖS nagyságára, gyakoriságára szükséges lehet figyelmet fordítani)*
- gondoskodás az áruk minőségének és mennyiségének megóvásáról; *(A felelősség mértékétől függően túlzott MÖS megjelenésével számolni lehet szükséges. A nem-megfelelőség jelzése, az azzal kapcsolatos kommunikáció szintén generálhat MÖS-t)*
- folyamatos gondoskodás az áru szakmai szabályok szerinti kihelyezéséről; *(Figyelmet kell fordítani az anyagmozgatás – segédeszköz nélküli, illetve segédeszközzel végzett – veszélyeire – testtartás, kéz-, és lábvédelme, útvonal, rendelkezésre álló tér, fogadóterület állapota, munkatárs munkavégzésre alkalmas állapota stb. – a húskészítmények esetén a darabolás veszélyeire – ujj-, kézsérülés nem megfelelő*

munkatevékenység végzése, nem-megfelelő munkaeszköz, nem rendeltetésszerűen használt egyéni védőeszköz miatt -, fertőzés veszélyre – nem megfelelő higiénés feltételek esetén -, amely veszélyeztetheti a zöldségáruval foglalkozó eladókat is.)

- *gondoskodás az árak feltüntetéséről, az árjelzés ellenőrzéséről; (Célszerű lehet fókuszálni a munkavállalók irányításából, ellenőrzéséből, értékeléséből esetleg adódható konfliktusok gyakoriságára, nagyságára is. A nem megfelelő árazásból adódható vevői konfliktusok MÖS-t generálhat, amelyet nem tanácsos figyelmen kívül hagyni. Az árazó berendezés tartásából, kezeléséből adódhat a csukló, a kéz túlterhelése, ami egészségkárosodáshoz is vezethet.)*
- *a vevő fogadása és igényeinek megismerése; (A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- *az áru bemutatása a vevőnek és tájékoztatása az áruval kapcsolatos szolgáltatásokról; (A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- *áruajánlással a vevő segítése a vásárlási döntésben; (A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- *a vevő igényétől, az arculati jellemzőktől és az áru jellegétől függően az áru becsomagolása és átadása a vevőnek; (A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani. A csomagolás során az alkalmazott eszközök használatának kockázatai – vágás, szúrás, horzsolás stb.- is fókuszba kell, hogy kerüljenek. Az áru átadása során az áruk méretéből, alakjából adódható veszélyekre is figyelemmel kell lenni – lásd. kézi anyagmozgatás veszélyei.)*
- *az egyes árukra előírt tárolási követelmények betartásának ellenőrzése és feljegyzése; (Figyelmet kell fordítani munkatársakkal a nem-megfelelőségek esetén folytatandó kommunikációból eredhető MÖS nagyságára és gyakoriságára. Gyakorlatban előfordulhat, hogy konkrét anyagmozgatási tevékenységet is végezve a kéz-, láb-, derék sérülés veszélyével is számolni szükséges. Nem megfelelő feltétel biztosítás esetén baleset-, tűzveszély állhat elő a veszélyes anyagok és keverékek nem előírászerű tárolása esetén.)*
- *a leltározásban való közreműködés; (A járás és állás, mint ártalomforrás jelenlétével számolni szükséges. A figyelem megosztás miatt botlás-, elesés-, beütődés veszélyével számolni lehet szükséges)*
- *a munka-, tűz-, környezetvédelmi, higiéniai előírásoknak megfelelő munkavégzés az áruforgalmi folyamat mindegyik szakaszában; (Az előírásoktól való eltérés esetleges következményeivel, az azokból eredő kockázatokkal szükséges számolni)*

- az üzlet nyitása, zárása és üzemeltetése a biztonsági és vagyonvédelmi előírásoknak megfelelően; *(A nyitással, zárással járó anyagmozgatási feladatok veszélyei – lásd. kézi anyagmozgatás, az energiaellátás megszüntetésével, illetve visszaállításával kapcsolatos esetleges veszélyek, a csökkentett megvilágítás – vészvilágítás – mellett végzett közlekedés esetleges veszélyei – botlás, ütközés, elesés.)*
- a bolthelyiség tisztántartása. *(A takarításhoz, tisztításhoz használt veszélyes anyagok és keverékek biztonsági adatlapjaiban rögzített R, illetve H mondatokban leírt kockázatokra fel kell készülni – égés, irritáció, marás, környezeti ártalom stb., és az S, illetve P mondatoknak megfelelően kell a munkát elvégezni. A nedves felületek csúszás veszélyét figyelmen kívül hagyni nem szabad. A takarítási munka során a botlás, elesés veszélye jelen lehet – egyenetlen felületek, lépcsők, lejtők, rámpák stb. – ami figyelmet igényel)*

4.3.1.4. Bolti pénztáros (kiemelten bolti pénztárgép-kezelő)

Pénztárgépet, optikai árleolvasót, számítógépet vagy egyéb berendezést működtet az áruk a szolgáltatások ellenértékének rögzítése és átvétele céljából.

Feladatai:

- a készpénzes, csekkes, hitelkártyás vagy bankkártyás fizetések lebonyolítása és ellenőrzése az áruházakban, jegyirodákban vagy hasonló egységekben; *(Kiemelten kezelendő az ülő munkavégzésből fakadó veszélyek csoportja – ergonómiai nem megfelelőségek: nem megfelelő munkaszék, kényszerített tartás stb., a munkakörnyezeti nem-megfelelőségek: megvilágítás, klímátényező stb., pszichoszociális tényező: a forgalomból adódó munkaintenzitás, kommunikáció, konfliktusok stb. A gyakorlatban előfordulhat olyan munkatevékenység, amelyet nem ülve, hanem állva végez a munkavállaló, ebben az esetben az egész munkaidő alatti állás, mint ártalom kell, hogy kiérdemelje a figyelmet. Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére. A pénzkezeléshez kapcsolódó felelősség mértékéből adódható MÖS-re is szükség lehet figyelmet fordítani.)*
- visszajáró pénz adása és nyugta kiállítása; *(A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani)*
- a bevett, illetve kiadott pénz megszámlálása és nyilvántartása, a pénztárgép értékesítési nyilvántartásával való összevetése; *(A pénzkezeléshez kapcsolódó felelősség mértékéből adódható MÖS-re is szükség lehet figyelmet fordítani. A felelősség vezetői számonkérésének módjából adódható MÖS nagysága és gyakorisága.)*

- a bejövő készpénz átvétele, az eladási szelvényekkel és más dokumentumokkal való összevetése, banki befizetésre való előkészítése; *(A pénzkezeléshez kapcsolódó felelősség mértékéből adódható MÖS-re is szükség lehet figyelmet fordítani. A felelősség vezetői számonkérésének módjából adódható MÖS nagysága és gyakorisága.)*
- pénztárgép üzemeltetése az ügyfelek által vagy az ügyfeleknek kifizetendő összeg kiszámítása céljából; *(A pénzkezeléshez kapcsolódó felelősség mértékéből adódható MÖS-re is szükség lehet figyelmet fordítani. A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani. A felelősség vezetői számonkérésének módjából adódható MÖS nagysága és gyakorisága.)*
- ár leolvasás, az áruk súlymérése és árának rögzítése; *(Ergonómiai veszélyekre érdemes fókuszálni: a pénztár elhelyezésétől függően a kényszer testtartásban megvalósított áru emelés, forgatás, az áruk alakjától függően bekövetkező szúrás, vágás, az áru méretétől függően a karok, a kezek megerőltetése, rándulása.)*
- az áruk becsomagolása vagy bevásárló zacskóba helyezése *(A vevőkkel folytatott kommunikáció esetleges nem-megfelelőségéből adódható MÖS-re szükség lehet figyelmet fordítani. A csomagolás során az alkalmazott eszközök használatának kockázatai – vágás, szúrás, horzsolás stb.- is fókuszba kell, hogy kerüljenek. Az áru átadása során az áruk méretéből, alakjából adódható veszélyekre is figyelemmel kell lenni – lásd. kézi anyagmozgatás veszélyei.)*
- a kereskedelmi egység, jegypénztár nyitása, zárása és üzemeltetése a biztonsági és vagyonvédelmi előírásoknak megfelelően. *(A nyitással, zárással járó anyagmozgatási feladatok veszélyei – lásd. kézi anyagmozgatás, az energiaellátás megszüntetésével, illetve visszaállításával kapcsolatos esetleges veszélyek, a csökkentett megvilágítás – vészvilágítás – mellett végzett közlekedés esetleges veszélyei – botlás, ütközés, elesés.)*

4.3.1.5. Pék, édesiparitermék-gyártó (kiemelten fagyasztott pékáru sütő munkakör)

Kenyérféleségeket, péksüteményeket és egyéb (tojással, margarinnal dúsított) termékeket állít elő, valamint előkészíti az édesipari alap- és segédanyagokat, előállítja, formázza, csomagolja a cukorka-, kávé-, csokoládé-, kemény cukrászati és liszt tartalmú készítményeket.

Feladatai:

- az alapanyagok előkészítése és kimérése; *(Alapanyagok mozgatása során felléphető veszélyek – botlás, elesés, kéz-kar rándulás -, lehetséges szállóanyag belélegzése stb. figyelembe vétele szükséges lehet.)*
- az előkészített nyersanyagok összekeverése és tésztává gyúrása (kézi vagy gépi dagasztás), az így keletkező egynemű massa pihentetése; *(Kézi gyúrás esetén a*

helytelen testtartásból keletkező veszélyek – kényszertesttartás, rándulás, megerőltetés stb.-, az álló felület nem-megfelelőségéből adódható veszélyek – megcsúszás, megbillenés, rándulás - gépi gyúrás esetén a forgó alkatrészek által jelentett veszélyek – behúzás, ütés, horzsolás stb. – , a nem megfelelő állapotú berendezésből fakadó veszélyek – villamos áramütés, nem üzemszerű működés stb. - nem hagyhatók figyelmen kívül)

- az érett, egy tömegben lévő tészta megfelelő nagyságú darabokra osztása és a termék formájának megfelelő alakítása; *(Kéz-, kar rándulása, osztáshoz használt eszközök által okozható sérülések – esetleges vágás, ütés, horzsolás – lehetősége nem zárható egyértelműen ki.)*
- az alakítás során összetömörödött tészta darabok kirakása megfelelő eszközökbe és meghatározott ideig előírt hőmérsékletű és páratartalmú helyen tartása (kelesztés); *(Kis súlyok ismételt mozgatása, közben helyváltztatás a figyelemmegosztás miatt eredményezhet botlást, elesést, ütődést)*
- a termék nedvesítése (víz vagy tojáslé), mákozása, vagy magvakkal való megszórása és a felület megvágása; *(Ugyanannak a mozdulatnak a többszöri megismétlése – monotonia (?) – esetenként nem kizárt, hogy MÖS-t is generálhat. A felületi vágáshoz igénybe vett eszköz nem rendeltetésszerű használatának esetleges következményeit is célszerű lehet számba venni.*
- a nyers tészta megsütése különböző típusú kemencékben; *(Kemencékbe való helyezéskor, illetve az onnan történő kivételkor égési sérülés kockázatával számolni szükséges. A kemencék körüli járófelületi nem-megfelelőségek ezt a kockázatot növelhetik, akár csak a munkavállaló nem megfelelő egészségi-, mentális-, vagy felkészültségi állapota.)*
- a kemencéből kikerülő termékek hűtése, csomagolása és előkészítése tárolásra vagy elszállításra; *(Kemencékből történő kivételkor égési sérülés kockázatával számolni szükséges. A kemencék körüli járófelületi nem-megfelelőségek ezt a kockázatot növelhetik, akár csak a munkavállaló nem megfelelő egészségi-, mentális-, vagy felkészültségi állapota. A csomagoláshoz használt anyagoktól, eszközöktől – olló, kés, vágóél stb. kötőanyagoktól, ragasztóktól függő veszélyek számbavétele is szükséges lehet.)*
- gépek felügyelete, a szükséges beavatkozások elvégzése, a gép kisebb hibáinak kijavítása. *(A gépkarbantartás, a gép javítás elvégzésének során jelentkező veszélyek: energia leválasztás nem-megfelelősége – áramütés stb.-, nem-megfelelő állapotú szerszámok használata – megcsúszás, beütődés, vágás stb. – nem megfelelő felkészültségű a munkavállaló – nem-megfelelő testtartás miatti rándulás, beütődés, vágás, szúrás. A gépek tisztításához használt veszélyes anyagok és keverékek biztonsági*

adatlapjaiban rögzített R, illetve H mondatokban jelzett kockázatokra figyelemmel kell lenni, és az S, illetve P mondatokban közölt intézkedések megtételével lehet a tisztítási tevékenységet elvégezni.)

4.3.1.6. Pultfeltöltő, árufeltöltő

A polcok és rakodóterületek feltöltését és az áruk tisztán és rendben tartását végzi élelmiszer-áruházakban és egyéb üzletekben, illetve nagykereskedelmi egységekben.

Feladatai:

- az áruk rekeszekbe és polcokra rendezése, az ömlesztett áruknak a földön egymásra halmozása; *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túleröltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhető, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)*
- a polcok feltöltése áruval; *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túleröltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhető, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)*
- az áru fogyásának figyelése, pótlása;
- a gyártótól vagy forgalmazótól érkező áruk átvétele, felnyitása, kicsomagolása és ellenőrzése. *(Figyelmet kell fordítani az áruátvétel közbeni -pl. csomagolóanyagok által okozható kézsérülések, esetleges ütődések, beszorulások, zúzódások veszélyeire. A csomagoló anyag esetleges megbontásához alkalmazott vágóeszközök nem-megfelelőségéből, vagy nem megfelelő használatából származó vágási, szúrási sérülésekre is szükséges fókuszálni. Az áruk jellegéből adódó figyelmet érdemlő tényezők: biológiai tényezők (pl. nyers húskészítmények – higiénés feltételek nem megfelelősége esetén fokozott kockázat lehet; zöldség áru – higiénés feltételek nem*

megfelelősége esetén fokozott kockázat lehet), illetve kémiai tényezők (veszélyes anyagok és keverékek csomagolásának sérülése esetén. A csomagrögzítő anyag – kötél, műanyag szalag – elvágásakor a kivágódás, kicsapódás veszélyével számolni kell, ami szem, illetve felületi sérüléseket okozhat.)

4.3.1.7. kereskedelmi tevékenységet folytató egység vezetője (kiemelten: boltvezető, kereskedelmi egység vezető)

Megtervezi, vezeti, koordinálja és ellenőrzi az áruk kis- és nagykereskedelmi forgalmazását, az árusítással foglalkozó egységek működését.

Feladatai:

- a tranzakciós tevékenység (beszerzés és értékesítés) tervezése, irányítása, koordinálása és felügyelete; *(Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel összefüggő stresszre -, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. az időkényszerre, konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)*
- a logisztikai tevékenység (összegyűjtés, csomagolás, választékkialakítás, szállítás) tervezése, vezetése, koordinálása és ellenőrzése; *Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel összefüggő stresszre -, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára, az időkényszerre, konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)*
- az áruforgalmat elősegítő tevékenység (értékesítés utáni szolgáltatás, értékesítési csatornák) tervezése, vezetése, koordinálása és ellenőrzése; *Figyelmet kell fordítani a pszichoszociális igénybevételre, különös tekintettel a MÖS-re – munkavégzéssel*

összefüggő stresszre -, a munkahelyen belüli szociális kapcsolatokra, a konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. az időkényszerre, konfliktuskezelési készségek és képességek állapotára. Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)

- a tranzakciós, logisztikai és az áruforgalmat elősegítő egységek vezetése; (Az irányítás-, illetve a teljesítések nem-megfelelőségéből adódó konfliktusok MÖS-t generálhatnak. Az ellenőrzés-, értékelés-, minősítés-, számonkérés folyamata – nem megfelelő tervezés és kommunikáció esetén – súlyos munkahelyi konfliktusokat generálnak, amelyek nem csak a munkavállalóknál, hanem a vezetőnél is növelhetik a MÖS-t)
- beszerzési és értékesítési piacok felkutatása; (Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére, a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)
- az optimális tárolási készletnagyság kialakítása, a termékválasztás és szolgáltatási normák meghatározása; (Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára.)
- árubemutatók, kóstolókkal egybekötött árubemutatók szervezése; (Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára.)
- időszakos kiárusítások szervezése; (Szükség lehet a döntés kényszerből fakadó igénybevételek nagyságára, gyakoriságára is figyelmet fordítani. Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára.)
- gondoskodás a kereskedelmi egység működésének személyi és tárgyi feltételeiről; (Figyelmet kell fordítani a tervezésből, az időkényszerből adódható pszichoszociális igénybevétel nagyságára. A karbantartással, személyügyi feladatokkal kapcsolatos kommunikáció különböző mértékű konfliktust eredményezhet, mely növelheti a MÖS-t)
- a kereskedelmi részegység nyilvántartási és adatszolgáltatási teendőinek ellátása. (Figyelmet kell fordítani az előfordulható képernyőelőtti munkavégzés megfelelőségére,

a munkaszékre, a számítógép monitor – vagy a laptop – elhelyezésére, a helyszín megvilágítására, klímájára, a használt nyilvántartó szoftver megfelelőségére)

4.3.1.8. Rakodómunkás (kiemelten: raktáros munkás, raktári kisegítő munkakör)

Anyagok, nyersanyagok, félkész és késztermékek, tárgyak mozgatását, rakodását, fel-, illetve lepakolását, csomagolásának, szállításának előkészítését végzi, valamint kezeli és felügyeli a különböző emelő-, mozgató-, mechanikus és elektronikus rakodó berendezéseket.

Feladatai:

- anyagok, termékek csoportosítása és betárolása megadott szempontok, előírások szerint; *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túlerőltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhet, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)*
- anyagok, termékek rakodása, egység- és vegyes rakományok képzése; *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túlerőltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhet, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)*
- anyagok, termékek, tömeg- és darabárak mozgatása, emelése, hordása, rakodása különféle szállítóeszközökre; *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túlerőltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhet, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem*

megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)

- raktáron belül anyagmozgatás végzése, a szállításra váró anyagok előkészítése (kézzel vagy anyagmozgató gépek, eszközök segítségével); *(A segédeszköz nélküli anyagmozgatás során előfordulható valamennyi veszély megjelenhetőségével számolni kell. Kéz-, kar-, láb-, hát-, derék-, egyéb sérülés ütődésből, ütközésből, rossz testtartásból, rosszul megfogott és megcsúszott teherből, leejtésből, megrándulásból, túleröltetésből stb. veszélye fennállhat. Ehhez járulhat a csomagolások nem megfelelőségéből adódható kockázatok. A segédeszköz használata esetén – kiskocsi, „béka” stb. – az eszköz műszaki állapotából következhet, a nem megfelelő használatból is származhatnak kockázatok. A polcok nem megfelelő stabilitása, befogadóképessége növeli a borulás, a dőlés kockázatait, csakúgy, mint a rosszul megválasztott rakatmagasság.)*
- a rakodásra használt gépi berendezések üzemeltetése, teher emelése és mozgatása egyszerűbb segédeszközökkel (pl.: emelőkkal, csigákkal, csigasorokkal, csörlőkkel, kötelekkel, hevederekkel); *(Kiemelten kell kezelni a mozgó teher által jelentett kockázatokat, melyek beütődéshez, elsodráshoz, leeséshez, horzsoláshoz, szilárd felülethez való nyomáshoz stb. vezethetnek. A berendezések üzemeltetési előírásainak nem megfelelő ismeretéből fakadó veszélyek – helytelen anyagrögzítés, helytelen irányú vagy sebességű anyagmozgatás stb. súlyos következményekkel járhatnak.)*
- fuvarozás és rakodás során a rakomány rendeltetési helyre történő kísérése, kézbesítése és kirakodása, a sofőr segítése. *(A rakomány be- illetve lerakása során a anyagmozgatás veszélyei jelen vannak, a fuvarjármű magasságából fakadhat olyan szituáció, amely leeséshez, zuhanáshoz, illetve ficamhoz vezethet. A járműről fel- illetve le közlekedés közben ékszerek viselése komoly sérüléseket okozhat.)*

4.4. A kiskereskedelem jellemző veszélyforrásai.

4.4.1. Anyagmozgatás

A segédeszköz nélküli kézi anyagmozgatás megfelelősége érdekében szükséges, biztosítandó feltételek:

- az anyagmozgató személy
 - akinek rendben van az egészségi munkaalkalmassága,
 - akinek megfelelő az életkora,
 - aki a kézi anyagmozgatással kapcsolatos egészségvédelmi-, biztonsági követelményeket pontosan ismeri,
 - aki tisztában van – a szükségszerűen használandó – egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatával, az eszköz védelmi képességével,

- aki kipihent, munkára kész állapotban van,
- aki pontos utasítást kapott a konkrét anyagmozgatási feladat elvégzésére,
- aki pontosan ismeri a mozgatandó tárgy meghatározó jellemzőit (veszélyes anyagok és keverékek stb.)
- tárgyi feltételek megléte, azaz
 - megfelelő védelmi képességű egyéni védőeszköz rendelkezésre állása,
 - megfelelő ruházat a munkavállalón,
 - megfelelő csomagolású, állapotú, méretű mozgatandó anyag.
- munkakörnyezeti feltételek biztosítottasága, azaz
 - megfelelő állapotú járófelület, padozat,
 - megfelelő mértékű megvilágítás,
 - megfelelő szintkülönbség áthidalók (lépcső stb.),
 - megfelelő, az anyagmozgatáshoz szükséges beltéri méretek (kényszertesthelyzet nélküli anyagmegfogás, anyag megemelés, anyag továbbítás igényeit kielégítően),
 - megfelelő méretű – szélesség, magasság – anyagmozgatási folyosók megléte,
 - megfelelő klíma. (hőmérséklet, páratartalom, légsebesség)
- szervezési feltételek
 - a munkafeladatot egészséget nem veszélyeztetően és biztonságosan elvégezni képes létszám rendelkezésre állása,
 - több munkavállaló együttes tevékenysége esetén felkészült, az adott tevékenység munkavédelmi követelményeit ismerő munkairányító megbízása,
 - a feladat elvégzéséhez szükséges idő
 - az anyagmozgatás technológiájának oktatása, ellenőrzése

Segédeszköz nélküli kézi anyagmozgatás során a lehetséges kockázati tényezők feltárásához a feltételek meglétének ellenőrzését használhatja fel a munkavédelmi képviselő. Mint például

- munkavégzésre alkalmatlan munkavállaló (betegséggel küzd, alkoholos befolyásoltság, drog-hatás stb.)
- elmaradó, vagy elégtelen munkavédelmi oktatás,
- egyenetlen járófelület, padozat,
- csúszós, nedves, nem megfelelően takarított járófelület, padozat,
- rossz állapotú, töredezett lépcső,
- rossz látási körülmények,

4.4.1.1. Egészségi állapotromlás kockázatait növelhető tényezők

A munkavállaló egészségi állapot romlása kockázatát növelő lehetséges tényezők (25/1998. (XII.27.) EüM rendelet 1. számú melléklete alapján)

- a mozgatandó teher bizonyos jellemzői
 - mérete túlságosan nagy,
 - súlya túlságosan nehéz,
 - az alakja nehezé teszi a biztonságos megfogását,
 - az anyag nem stabil, anyagmozgatás során a tartalma elmozdulhat,
 - a tárolási körülmények elégtelensége (a rendelkezésre álló terület nem teszi lehetővé a törzs megfelelő megterhelését)
 - a biztonságos megfogást lehetővé tevő tényezők nem-megfelelősége (a mozgatandó anyag körvonala – pl. éles, hegyes felületek – a felszínének állapota, halmazállapota stb.), amelyek az anyagmozgatás során a munkavállaló sérülését okozhatják.
- az anyagmozgatás során a munkavállaló által kifejtendő fizikai erő a sérülés kockázatát növelheti, amennyiben
 - a konkrét munkavállaló számára túl megerőltető,
 - csak a törzs elfordításával valósítható meg,
 - a mozgatandó teher hirtelen elmozdulhat,
 - az anyagmozgatást végző munkavállaló labilis testhelyzetben van,
 - ha csak előre hajolt testhelyzetben valósítható meg az emelés.
- az anyagmozgatás során a sérülés kockázatát növelhetik a nem-megfelelő munkakörnyezet jellemzői, úgymint:
 - nem áll rendelkezésre elegendő hely (különösen, ha a függőleges irányú emelés kerül korlátozásra),
 - egyenetlen, illetve szintemelkedéses az anyagmozgatás helyszíne (lejtő, lépcső stb.)
 - a járófelület, a padozat stabilitása nem megfelelő, az anyagmozgatást végző munkavállaló lába instabil alátámasztású,
 - a klimatikus viszonyok nem megfelelőek (hőmérséklet, páratartalom, levegőmozgás – szellőzés)
- a munka szervezésekor nem kap kellő figyelmet az alábbi tényezők közül legalább egy az alábbiak közül:
 - a munkafeladat főleg a gerincet érő gyakori, illetve hosszantartó fizikai erőfeszítéssel terheli meg a munkavállalót,
 - a pihenési, regenerációs periódus és időtartam nem elegendő, elégtelen,
 - az emelési, lerakási, mozgatási távolságok túl nagyok,
 - a munkaritmus kötött, a munkavállalónak nem áll módjában azon változtatni, azt nem változtathatja meg.

Lehetséges következmények:

- hátsérülés (húzódás, szakadás, bevérzés stb.) rossz testtartás, botlás stb. esetén
- kézsérülés (zúzódás, horzsolás, törés stb.) más tárgyakkal történő ütközés esetén
- lábsérülés (zúzódás, törés, csontrepedés stb.) mozgatandó anyag leesése, leejtése esetén
fej sérülés (ütődés zsúfolt tér, kis szabad hellyel rendelkező területen megkísérelt anyagmozgatáskor)
- irritáció, égés (veszélyes anyagok és keverékek) szállítása közbeni esemény – botlás, elesés során bekövetkezendő kiömlés, fröccsenés esetén
- sérv kialakulása túl nagy megterhelés esetén

4.4.1.2. Anyagmozgatás főbb szabályai

Az anyagmozgatás kockázatainak csökkentése megvalósítható az anyagmozgatás szabályainak a betartásával, a megfelelő munkavállalói magatartással.

A megfelelő emelés elvégzéséhez helytelen csak úgy, ötletszerűen nekiállni. Bizonyos előkészületeket igényel. Célszerű bejárni, szemrevételezni a munkafeladat helyszínét, tárgyát, mielőtt az anyagmozgatáshoz kezdünk.

Tudnunk kell, hogy

- honnan és hová fogjuk mozgatni a terhet;
- biztosított-e a mozgatósi útvonal akadálymentessége,
- az útvonal megfelelő stabilitású-e
- le kell-e szintkülönbséget küzdeni az anyagmozgatás során
- hogyan fogjuk a terhet jól megfogni
- a kezünk, a teher, az esetleges fogantyúk megfelelően szárazok, illetve csúszásmentesek-e;
- a munkatársunk – akivel együtt kell az anyagmozgatást megvalósítani – szintén tisztában a feladat részleteivel, megvalósításának módjával.

A munkavédelmi képviselő számára is fontos, hogy legyen tisztában a segédeszköz nélküli kézi anyagmozgatás legfontosabb szabályaival.

A segédeszköz nélküli optimális kézi anyagmozgatás főbb szabályai:

- A lábakat – amennyiben ez lehetséges - helyezzük a teher két oldalára úgy, hogy a munkavállaló teste a teher fölött legyen. (Ez nem minden esetben valósítható meg, ha ez nem kivitelezhető, arra kell törekedni, a testünk a lehető legközelebb kerüljön a teherhez)
- A teher felemelését a lábizmok használatával kell megvalósítani.
- A teheremelés egyenes háttal végezzük.
- A teher a testhez mindvégig a lehető legközelebb legyen.

- Egyenes, lefelé fordított karokkal emeljen és mozgassa a terhet.

A kiskereskedelemben is többször alkalmazható az anyagok járófelület szintjén megvalósítható anyagmozgatás, azaz az anyagok tolása, illetve húzása. Ez megvalósítható segédeszközök nélkül, illetve segédeszközök alkalmazásával.

Ezt a tevékenységet is szükséges előzetesen megtervezni, amelynek során

Fontos, hogy a munkavállaló:

- a tolást és húzást a testének saját súlyával végezze; toláskor dőljön előre, húzáskor dőljön hátra;
- biztosan álljon a talajon, hogy előre/hátra tudjon dőlni;
- kerülje el a hátának csavarását és hajlítását;
- győződjön meg arról, hogy az anyagmozgató eszközöknek legyen fogantyúja/markolata, hogy a kezével erőt tudjon kifejteni; a fogantyú a váll és a derék magassága között legyen, hogy megfelelő, nem megterhelő testtartással tudja tolni/húzni;
- az anyagmozgató eszközöket tartsa jól karban, és fordítson figyelmet arra, hogy a kerekek mérete megfelelő legyen, és azok akadálymentesen guruljanak;
- győződjön meg arról, hogy igénybeveendő útvonalon a padló kemény, egyenletes és tiszta legyen.

4.4.1.3. Több személy részvételével történő anyagmozgatás

Ez nagy tömegű, vagy nagy kiterjedésű terhek mozgatása során válhat szükségessé. Ekkor is meg kell felelnie minden fentebb ismertetett anyagmozgatási követelménynek, kiegészítve a több személy által okozható nem-megfelelőségekkel.

A több szereplő anyagmozgatási tevékenységének összehangolása, a szereplő munkavállalók együttes mozgásának, cselekvésének az összhangjának mindenkor biztosítása. Ezért minden esetben szükséges a munkairányító kijelölése, megnevezése.

A nagy tömegű terhek esetén csak lassan, egyenletes felemelkedéssel emelhetjük meg a mozgatandó anyagot. A megfogás módját, az útvonal, a célterület megfelelőségét szükséges megtervezni, majd ellenőrizni. A célterületen a lerakáshoz alátétfat kell használni, az ujjak sérülésének megelőzése érdekében.

Hosszú tárgyak mozgatása esetén a mozgatásban részvevők a teher egyik oldalán kell, hogy elhelyezkedjenek, testmagasságuknak megfelelő sorrendben követve egymást. Az irányítással megbízott, az irányításra kijelölt munkavállaló a sor végén kell, hogy munkáját végezze. Az anyag mozgatása közben figyelni kell, hogy

- az anyag eleje legalább 2 méterrel a padozat felett legyen,

- elektromos vezetékhez – szigetelés nélküli vezetékhez – ne érhesen a szállítandó anyag,
- elkerülhető legyen bármilyen, az útvonal környezetében levő épületelemmel, berendezési tárggyal való ütközés, ütdés.

4.4.2. Túlterhelés, túlterheltség

A kiskereskedelembe is a piaci verseny, az eredményes, haszonnal járó működés érdekében különös figyelmet szentelnek a munkáltatók a létszámra.

A túlzott „létszám optimalizálásra” való törekvés számos esetben eredményez létszámhiányos helyzetet, azaz az elvégzendő feladatok mennyiségéhez és tartalmához nem illeszkedő személyi feltételek jelennek meg a gyakorlatban.

A munkavállaló által ellátandó többféle, sok esetben időkényszeresen elvégzendő feladat következményei lehetnek:

- figyelemmegosztás miatt bekövetkező sérülések, balesetek,
- mentális kifáradás (MÖS), ami negatív hatással lehet a vevőkapcsolatokra, a beszállítókkal kialakult partneri viszonyra,
- váz-, és izomrendszer károsodása,
- a munkateljesítmény nagymértékű csökkenése
- megbetegedések („Ha a lélek nem bírja a terhet, átadja a testnek.”),
- közérzetet rontó tünetek – alvászavar, sűrű és jelentős kedélyállapot változás, ingerlékenység stb.

A túlzott fizikai és pszichés igénybevétel felmérése a kockázatértékelés során ezért meghatározó jelentőségű. A munkavédelmi képviselők egyik fontos feladata lehet ennek meglétét, megfelelőségét ellenőrizni, minősíteni, és szükség esetén kezdeményezési jogukkal élni.

4.4.3. Veszélyes anyagok és keverékek

A vállalkozás tevékenységétől, jellegétől függően a működése során kapcsolatba kerül a veszélyes anyagokkal és keverékekkel. A kapcsolatok két fő csoportba oszthatók:

- értékesítés;
- sajátcélú felhasználás.

A veszélyes anyagokkal és keverékekkel kapcsolatosan az alábbi főbb elemeket szükséges azonosítani:

- szállítás, anyagmozgatás (áruátvétel, raktárba mozgatás, polcokra való kihelyezés)
- raktározás, tárolás (elhelyezés, együtt tárolás, állagmegóvás)

- felhasználás (fertőtlenítés, tisztítás, takarítás)
- hulladékkezelés (csomagolóeszközök tárolása, elszállíttatása)
- értékesítés (vevő általi mozgatás, adás-vétel, boltból való elvitel)

Az veszélyes anyagokkal és keverékekkel kapcsolatos, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés szempontjából lényegi tevékenységek:

- az árufogadás feltételeinek megteremtése (megfelelő tárolási feltételrendszere – mennyiségi és minőségi szempontból egyaránt)
- a kézi anyagmozgatás (tárolási helyről az eladótérbe mozgatás)
- az eladótér biztonságának fenntartása (vevői vértlen anyagmozgatási hibáinak megelőzése)
- esetleges események következményeinek kezelése (elsősegély, kármentés, következménycsökkentés, illetve felszámolás)

A veszélyes anyagokkal és keverékekkel kapcsolatosan megvalósítandó ellenőrző tevékenység ki kell, hogy terjedjen

- élelmiszer tárolására szolgáló edényzetbe veszélyes anyag és keverék átmenetileg sem kerülhet tárolásra, átfertésre;
- az előírt egyéni védőeszközök védelmi képessége megfelelőségének ellenőrzésére, a megfelelő védőeszközök mindenkor rendelkezésre állásának biztosítására;
- a védőeszközöknek az előírások szerinti tárolására,
- az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatára;
- a kézi anyagmozgatásra vonatkozó szabályok mindenkor érvényesítésére (pl. helyes testtartás stb.)

[Veszélyes anyagok és keverékek - OSHA tájékoztató anyagok](#)

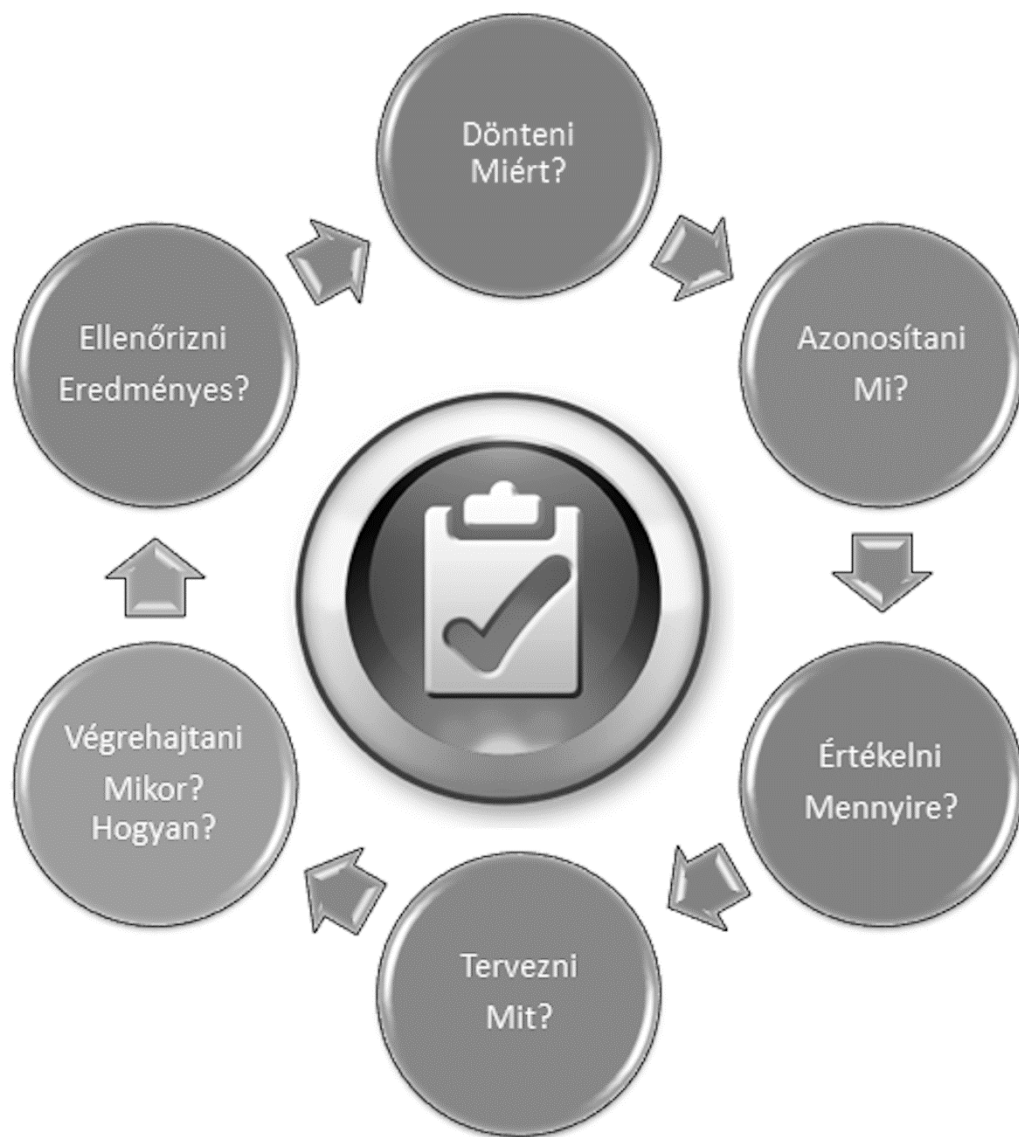
(Megnyitás: Ctrl lenyomása és kattintás)

4.5. A kockázatértékelés folyamata.

A kockázatértékelés az adott szervezet munkavédelmi tevékenységének a fundamentuma.

A munkavédelmi képviselők szerepe ki kell, hogy terjedjen a munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakemberek által megtervezett és megvalósított kockázatértékelés megfelelőségére, eredményességére, hatásosságára.

A kockázatértékelés nem adminisztratív teher, mint ahogy azt sok vállalkozásnál gondolják, hanem eszköz ahhoz, hogy csökkenteni lehessen a munkatársak és mások veszélyeit. Azaz nem a „papír”, hanem maga a tevékenység a lényeg!



19. ábra. A kockázatértékelés főbb lépései

A kockázatértékelési tevékenység megtervezése előtt számos kérdést lenne szükséges az adott szervezetnél megválaszolni.

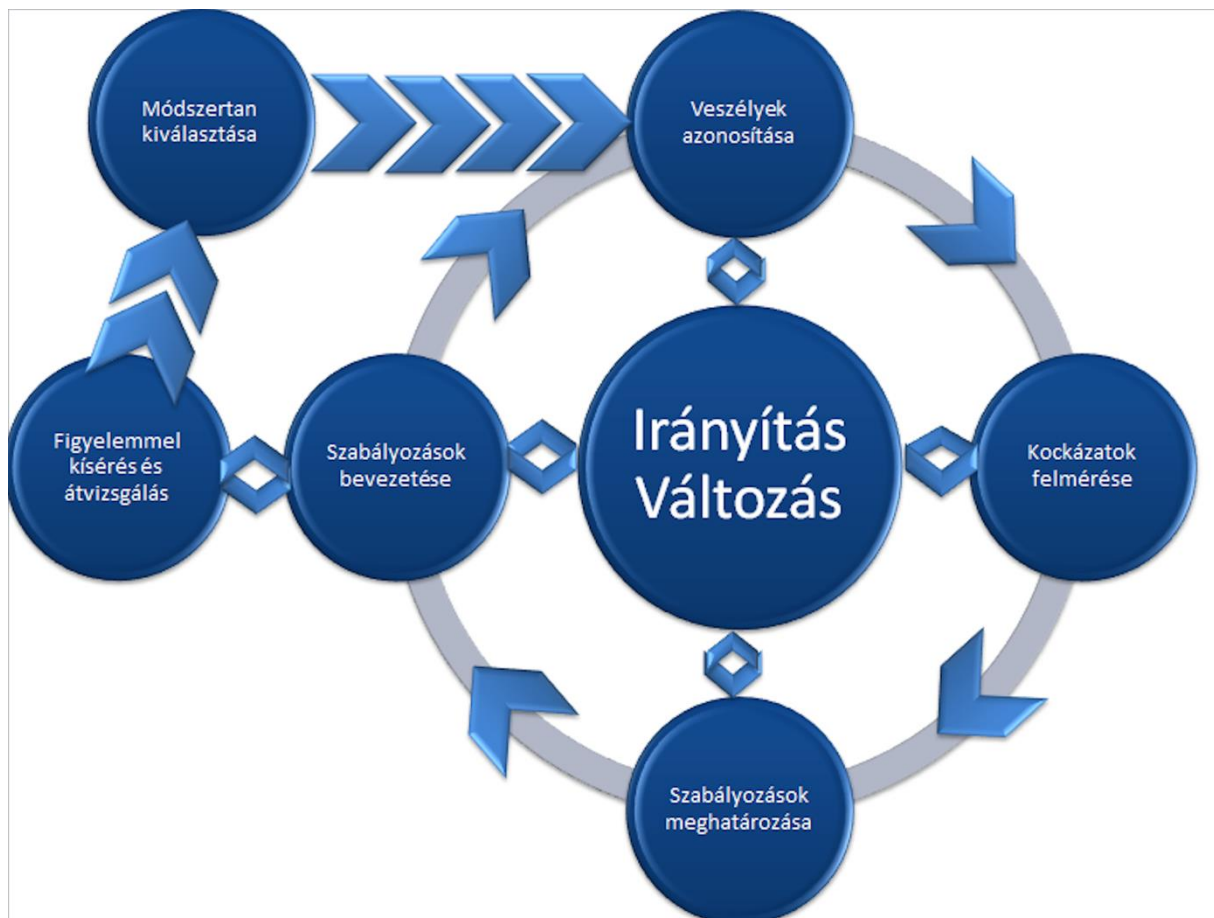
4.5.1. A kockázatértékelés módszertanának meghatározása

A kockázatértékelés konkrét gyakorlati alapjait teremti meg a „miért csinálom” kérdésre adandó szervezeti válasz. (Megjegyzés: Számos szakmai fórumon, konferencián, oktatások, továbbképzések során sokszor kerül megfogalmazásra ez a kérdés. Munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakemberek, munkaáltatók, munkavédelmi képviselők nagy tömege nyilatkozik úgy, hogy azért kell kockázatértékelést készíteni, mert jogszabály van rá.)

Amennyiben a szervezet ténylegesen a kockázatok csökkentése érdekében indul neki a folyamatnak, akkor olyan módszereket fog alkalmazásba venni, amely

- illeszkedik a szervezet tevékenységi köréhez;
- illeszkedik a szervezet méretéhez;
- megfelel a tevékenység veszélyességének, a kockázatok jellegének, mennyiségének, nagyságának;

- A kockázatértékelési módszert az adott szervezetre szabottan szükséges meghatározni.



A kiválasztott módszerrel szemben két minimális követelményt feltétlenül kell támasztani:

- Jogszabályi követelményeknek maximálisan megfelelő módszer – ami már más cégeknél bizonyított, bevált -, az adott szervezet számára használhatatlannak bizonyulhat. Más- és más szervezeti kultúrájú cégeknél az azonos szakmai követelményeket más és más szervezeti kultúra keretei között kell magvalósítani. Ezeknek a mindennapi működésben fennálló különbségek kezelése érdekében szükséges a módszereke gondos megválasztása.

Miért fogok bele a kockázatértékelésbe, milyen elérendő célokat tűzök ki az eljárással kapcsolatban?

A kockázatértékelés során nyert adatokat mire fogom felhasználni?

A kockázatértékelést hogyan fogom elvégezni? (pl. miként vonja be a szervezet a kockázatértékelési folyamatba munkavédelmi képviselőket, a munkatársakat?)

A korrekt válaszok határozzák meg a kockázatértékelés módszertanát.

4.5.2. A veszélyek azonosítása

Veszély: Előidéző ok, helyzet vagy tett, amely emberi sérülést, egészségkárosodást, illetve ezek kombinációját okozhatja.

A veszélyazonosítás megtervezéséhez négy kérdés megválaszolása szükséges.

Mit akarok azonosítani? (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális tényezőket)

A veszélyazonosítás célja a szervezet tevékenységeiből eredő összes olyan forrás, helyzet vagy cselekedet (vagy ezek együttesének) előzetes meghatározása, amely az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek nem felel meg, amely emberi sérüléshez, vagy egészségkárosodáshoz vezethet. Ilyenek lehetnek pld.

- okok (pl. mozgó gépek, sugárzás vagy energiaforrások),
- helyzetek (pl. magasban végzett munka),
- cselekedetek (pl. kézi emelés),
- kombinációk (magasban működő mozgó gépi berendezés mellett megvalósított kézi emelés)

Hogyan fogom ezeket a veszélyeket azonosítani?

Kitől fogom a veszélyazonosítási tevékenységhez szükséges információkat beszerezni?

Hogyan, milyen információk alapján tudja az azonosítást elvégezni?

A lehetséges információforrásokat célszerű lehet számba venni, úgymint a

- jogszabályi követelményeket;
- szabványi, egyéb követelményeket;
- a szervezet munkavédelmi politikáját, stratégiáját /Mvt 54§.g) egységes és átfogó megelőzési stratégia elkészítésének kötelezettsége/;
- munkavédelmi bejárások, ellenőrzések adatait;
- a munkavégzéssel kapcsolatos, annak keretei között fellépő kitettséget, foglalkozás-egészségügyi felméréseket;
- a szervezetnél bekövetkezett balesetekről, sérülésekről, kvázi-balesetekről, foglalkozási megbetegedésekről, fokozott expozíciókról szóló jegyzőkönyveket, feljegyzéseket;
- az előző munkavédelmi értékelések vagy átvizsgálások megállapításait, adatait;
- a munkavállalóktól és más érdekelt felektől kapott, begyűjtött adatokat, véleményeket, értékeléseket;
- a munkavállalóktól, munkavédelmi képviselőktől a munkavédelmi konzultációk, fórumok, konzultációk során begyűjtött információkat;
- benchmark tevékenység, a legjobb gyakorlatokra vonatkozó információgyűjtés során megismert, a hasonló szervezeteknél előforduló, azonosított, jellemző veszélyeket;

- a szervezet létesítményeiről, munkahelyeiről, munkaeszközeiről, folyamatairól, technológiáiról, munkautasításairól, munkatevékenységeiről szóló információkat;

A veszélyazonosítás során a figyelmünknek egyaránt ki kell terjednie a szervezet mindennapi (rutin), és az időszakos, alkalmi, eseti, vészhelyzeti (nem rutin) tevékenységeire.

A veszélyazonosítási folyamat eredményessége szempontjából meghatározó tényező a munkatársak bevonásának mértéke. Vannak olyan veszélytípusok, amelyek azonosítását egy jól képzett és lelkiismeretes szakembercsoport jó hatékonysággal el tudja végezni. Ezek alapvetően a megterhelés irányából közelíthetők meg.

Azon azonosítási fázisok, amelyek az igénybevétel oldaláról vizsgálják a potenciális veszélyeket, azonban nem nélkülözhetik a munkavállalók teljes körű bevonásának megkísérlését. A bevonás mértéke függ a megválasztott módszertől, illetve a módszer bevezetését előkészítő, kísérő munkáltatói kommunikáció üzeneteitől, azok hitelességétől.

Mikor azonosítom a veszélyeket, mikor aktualizálom az azonosítást?

Ahhoz, hogy egy szervezet egészséget nem veszélyeztetően és biztonságosan tudja tevékenységét végezni, ahhoz ismernie kell a működés veszélyeit, és kezelnie kell tudnia azokat. A felülvizsgálat idejét, annak periodicitását a vonatkozó jogszabályok, szabványok követelményei, valamint a szervezet sajátosságai /tevékenység, méret, stb./ alapján kell, hogy meghatározza meg a munkáltató.

A munkavédelmi változáskezelés folyamata során válaszok megadása szükséges a következő kérdésekre:

- Keletkeztek-e új veszélyek?
- Milyen új, módosult kockázatokat jelenthetnek ezek az új veszélyek /kockázatértékelési fázisban kapunk rá választ/?
- Milyen hatást váltanak ki ezek az új kockázatok a már meglévő kockázatok viszonylataiban /interferencia, összegződés stb./?
- A meglévő kockázatkezelési szabályozások képesek-e kezelni a változások során megjelent új, módosult kockázatokat?
- Ha a meglévő szabályozások nem képesek kezelni az új, módosult kockázatokat, akkor milyen fejlesztés válik szükségessé?

4.5.3. A kockázatok értékelése

A munkavédelmi törvény az alábbi meghatározást adja a kockázat fogalmára: „Kockázat: a veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása.”

Az MSZ 28001:2008 szabvány meghatározása szerint: „Kockázat: Egy veszélyes esemény vagy annak való kitétség előfordulási valószínűsége és az általa okozott sérülés vagy egészségkárosodás súlyosságának kombinációja.”

A kockázatok a bekövetkezési valószínűségük és a bekövetkezés következményei alapján eltérő mértékűek lehetnek. Egy adott szervezet működése során meghatározó erővel bír, hogy ezekkel pontosan tisztában legyen. Tudnia kell, hogy mennyi és milyen súlyosságú kockázat „terheli” a működését, ezek közül melyek azok, amelyeket a jogszabályi és egyéb követelmények alapján számára elfogadható mértékű, és ezek közül melyek azok, amelyek csökkentése, minimalizálása, garantált kézben tartása megoldandó feladat.

A szervezetek erőforrásai minden esetben végesek. Ezért szükséges a meglévő kockázatok súlyossági rangsorának a felállítása, a megoldandó feladatok prioritásainak meghatározása.

A beavatkozási szükségletek szerinti sorrend meghatározása – részletes és áttekinthető indoklással, esetleg megoldási javaslatokkal – megkönnyíti a munkáltató számára a döntéshozatalt.

Az értékelés mikéntjének meghatározásánál figyelemmel kell lenni arra, hogy maga a konkrét értékelés

- a lehetőségek szerint kellően egyszerű legyen,
- a kockázatok közötti különbségek, fokozatok bemutatására, érzékeltetésére alkalmas legyen,
- csak a szükséges információkat adja meg, felesleges adatok ne kerüljenek generálásra,
- legyen képes kezelni a különböző kockázattípusok sajátosságait /gondoljunk csak egy mérhető fizikai kockázat, avagy a felkészültség hiányából fakadó pszichoszociális kockázat megjelenítésére/,
- lehetőség szerint számszerűsített viszonyszámokkal történjen /kockázati viszonyszám, stb./.

A szervezet vezetése számára jól értelmezhető, elemezhető, ha a kockázatokat pld. egy kockázati mátrixban helyezzük el.

Valószínűség	Következmény				
	1	2	3	4	5
1		Fmü 0012/1 Fmü 0014/1 Fmü 0017/3			
2		Fmü 0011/1 Fmü 0017/4	Fmü 0006/1 Fmü 0017/1		
3		Fmü 0002/1-2-3-4-5- Fmü 0004/2-3-4 Fmü 0008/3 Fmü 0009/1-2 Fmü 0016/2	Fmü 0001/1 Fmü 0003/1-2-3-4 Fmü 0014/2	Fmü 0007/1 Fmü 0008/1 Fmü 0013/1 Fmü 0015/1	
4			Fmü 0004/1 Fmü 0005/1	Fmü 0010/1 Fmü 0016/1	
5					

21. ábra. A kockázati mátrix egy lehetséges formája.

Azaz ebben a fázisban a veszélyekből származó kockázatoknak a meglévő szabályozások megfelelőségének, eredményességének figyelembevételével megvalósuló kiértékelése történik meg. A kiértékelés folyamata során az adott szervezet rendkívül lényeges döntéseket kell, hogy hozzon.

Dönt arról, hogy a vizsgált kockázat elfogadható-e a szervezet számára – figyelembe véve a jogszabályi és egyéb követelményeket – avagy nem. Ez a döntés képezi a kockázatok kézbentartására vonatkozó intézkedések alapjait.

4.5.4. A kockázatok csökkentésének, kézbentartásának meghatározása

Ebben a fázisban megválaszolandó legfontosabb kérdések:

- Mit szükséges kezelni?
- Mennyire kell csökkenteni a kockázatot?
- Hogyan lehetséges a kockázatsökkentési célok elérése?
- Milyen források biztosítása szükséges a kívánt cél eléréséhez?

A vezetés az előző fázisban döntést hozott az általa elfogadható, illetve a számára elfogadhatatlan kockázatokról.

A következők beavatkozási hierarchiát szükséges követni a beavatkozások, szabályozások megtervezésekor, a velük kapcsolatos döntések meghozatalakor:

„a) Megszüntetés – módosítsd a tervezést a veszély megszüntetésére, pl. vezess be gépi emelőeszközöket a kézi mozgatás veszélyének megszüntetésére;

- b) Helyettesítés – helyettesítsd egy kevésbé veszélyes anyaggal vagy csökkentesd a rendszer energiáját (pl. csökkentesd az erőt, az áramerősséget, a nyomást, a hőmérsékletet stb.);
- c) Műszaki szabályozások – építs be szellőztető rendszereket, gépi figyelést, reteszelést/biztonsági zárat, zaj-fogót stb.;
- d) Jelzések/figyelmeztetések és/vagy igazgatási szabályozások – oktatás és képzés, biztonsági jelek, a veszélyes terület megjelölése, foszforeszkáló jelek, a gyalogos útvonalak megjelölése, figyelmeztető szirénák/világítás, vészjelzők, biztonsági eljárások, berendezés-ellenőrzések, hozzáférés-szabályozások, munkabiztonsági rendszerek, címkézés és munkaengedélyek stb.;
- e) Személyi védőeszközök (PPE) – védőkesztyű, védőszemüveg, fülvédő, arcvédő, védőcipő stb.

A kockázatkezelési intézkedések megtervezésekor a munkatársi, emberi hibák szokásos alapeseteit (pl. a gyakran ismételt cselekvéskor előforduló egyszerű mulasztás, emlékezet- vagy figyelemkihagyás, a megértés hiánya, hibás megítélés, továbbá a szabályok vagy eljárások megszegése) figyelembe szükséges venni, fel kell rájuk készülni, és az intézkedések körében a megelőzési módjuknak meg kell jelennie.

A tervszerű, átgondolt, a megelőzést szolgáló karbantartási rendszer megtervezésének és bevezetésének szükségességét a szervezetnek befektetésként és nem pusztán költségként célszerű kezelnie.

A fenti szempontok figyelembevételével már a szükséges intézkedések meghatározhatók. Az intézkedések kockázatcsökkentő céljait ne feledjük el kitűzni, azaz pontosan tudjuk, hogy mit, milyen értékről milyen értékre kívánunk csökkenteni. Az intézkedések hatását jól érzékeltethetjük az „új” kockázati mátrix felvételével.

Valószínűség	Következmény				
	1	2	3	4	5
1	Fmü 0002/5 Fmü 0012 Fmü 0014/1 Fmü 0017/3-4	Fmü 0001 Fmü 0002/2-3 Fmü 0006 Fmü 0008/2 Fmü 0009/1-2 Fmü 0011 Fmü 0017/2			
2		Fmü 0002/1-4 Fmü 0003/1-2-3-4- Fmü 0013 Fmü 0014/2 Fmü 0016/2 Fmü 0017/1	Fmü 0007 Fmü 0008/1 Fmü 0010 Fmü 0015 Fmü 0016/1		
3		Fmü 0005			
4					
5					

22. ábra. Az intézkedésektől elvárt eredmények ábrázolása.

4.5.5. A kockázatkezelés megvalósítása

A tervek megvalósítása garantálhatja az eredményes megelőzést az adott szervezetnél. A végrehajtás alapvetően meghatározó biztosítéka, hogy a feladat-, felelősség-, és hatáskör összhangja a megvalósításban érintett munkatársaknál fennálljon. Az adott feladat végrehajtásban szereppel bíró személyek és feladatok rögzítése, a végrehajtás időtervének meghatározása lehetővé teszi, hogy az intézkedések ne csak „papíron”, hanem ténylegesen is megvalósuljanak.

Például a kockázatértékelési folyamat feltárja az adott szervezet munkatársainak elégtelen munkavédelmi felkészültségét. Túl egyszerű – bár a gyakorlatban néha előfordul – intézkedés, ha a vezetés azt rögzíti, hogy ezen javítani kell. Célszerű ezt „célkitűzést” a lehetőségekhez mérten elemeire bontani, és a célelérés programját meghatározni. /Kinek? Kivel? Mikor? Hogyan?/

A munkavédelmi képviselő egyik fontos feladata lehet, hogy az intézkedések végrehajtását figyelemmel kísérje, nem-megfelelőség tapasztalása esetén éljen kezdeményezési jogával.

4.5.6. A kockázatkezelés megfelelőségének, fenntartottságának az ellenőrzése

A kockázatokkal kapcsolatos intézkedésekkel, programokkal kapcsolatban fontos tisztázni, hogy hozták-e a tőlük elvárt eredményeket, valamint, hogy ennek az eredménynek a biztosítása folyamatosan fenntartott-e?

A meghozott intézkedések fenntartottságát folyamatosan ellenőriznünk kell, illetve rendszeres időközönként felül kell vizsgálni kockázatértékelésünket is, követve a bekövetkező különböző változásokat annak érdekében, hogy az kockázatkezelési rendszerünk hatásossága állandó maradjon.

A „jót és jól” filozófia érvényre juttatása érdekében szükséges ezt a folyamatos nyomon követést megvalósítani. Pld. egyéni védőeszköz használatát rendeli el a munkáltató bizonyos tevékenységek végzése során. Elegendő-e a kockázatkezelés szempontjából, ha a munkáltató a munkavállaló rendelkezésére bocsátja a védőeszközt? A munkáltatónak biztosítani kell azt is, hogy a munkavállaló minden esetben rendeltetésszerűen használja is az egyéni védőeszközét!

4.6. A kockázatértékelés eredményei: Átfogó megelőzési stratégia, munkavédelmi célok és programok.

A munkavédelmi törvény 54.§ (1) bekezdés g) pontja rögzíti, hogy a munkáltató kötelezettsége az:

„egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;”

Az átfogó megelőzési stratégia értelmezése, az ezzel kapcsolatos teendők mibenléte sok munkáltató számára nem teljesen világos, ezért többnyire nem is foglalkoznak vele.

A kockázatértékelés azt mutatja meg, hogy mi jellemzi a munkavédelmet, annak személyi és tárgyi feltételeit.

A stratégiában azt lenne szükséges rögzíteni, hogy milyennek kellene lennie a munkavédelemnek. Azaz hová akar eljutni a munkavédelem területén a munkáltató.

A meghatározott munkavédelmi állapot meghatározása során figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkavédelmi stratégia

- feleljen meg a vállalkozás kockázatai jellegének és nagyságának;
- tartalmazza a sérülések és az egészségkárosodás megelőzése, továbbá a munkavédelem folyamatos fejlesztése iránti elkötelezettséget;
- tartalmazza legalább a mindenkor alkalmazandó jogszabályi követelmények és a szervezet által vállalt teljesítése iránti elkötelezettséget;
- megadja a munkavédelmi célok kitűzésének és nyomon követésének mikéntjét;
- ismertetve legyen minden, a szervezet szabályozása alatt álló személlyel, azzal a céllal, hogy mindenki tudatában legyen a szervezet, valamint a saját munkavédelmi feladatával;

A stratégia megvalósítása érdekében szükséges munkavédelmi célokat kitűzni.

A munkavédelmi céloknak lehetőség szerint mérhetőeknek kell lenniük.

A szervezetnek a célok kitűzésekor és felülvizsgálatokor figyelembe kell vennie a jogszabályi és a szervezet által vállalt egyéb követelményeket, valamint a szervezet tényleges munkavédelmi kockázatait. Továbbá figyelembe kell venni a lehetséges műszaki változatokat,

a pénzügyi, a működési és az üzleti követelményeket, valamint az érdekelt felek (pl. munkavédelmi képviselők) véleményét. (pl. a kézi anyagmozgatás jelentős kockázati tényező, ezért a munkáltató célul tűzi ki, hogy ütemezetten felszámolja a kézi anyagmozgatást megfelelő anyagmozgató berendezések beszerzésével)

A munkavédelem helyzetének javítási irányait meghatározó célok elérése érdekében a munkáltatónak szükséges munkavédelmi programot (programokat) indítania.

A program(ok) legalább a következőket tartalmazza(ák)

- a célok eléréséhez a felelősségi és hatáskörök meghatározását;
- azokat az eszközöket és időbeli kereteket, amelyekkel ezeket el kell érni.

A programok szükségességére hívja fel a figyelmet a munkavédelmi törvény is, amikor a Paritásos Munkavédelmi Testület feladatai között szerepelteti a munkavédelmi programok megvalósulásának figyelemmel kísérését.

4.7. A kockázatkezelés hierarchiája. Kockázatkommunikáció.

A kockázatkezelés hierarchiája a munkavédelmi törvényben is rögzített. A kiskereskedelemben előfordulható munkaeszközök, gépek, berendezések.

A feltárt és a súlyossági és valószínűségi kategóriákba sorolt kockázatokat az elfogadható szintre kell csökkenteni. Fontos, hogy ezek csökkentését még a nem kívánt események bekövetkezése előtt kell elvégezni.

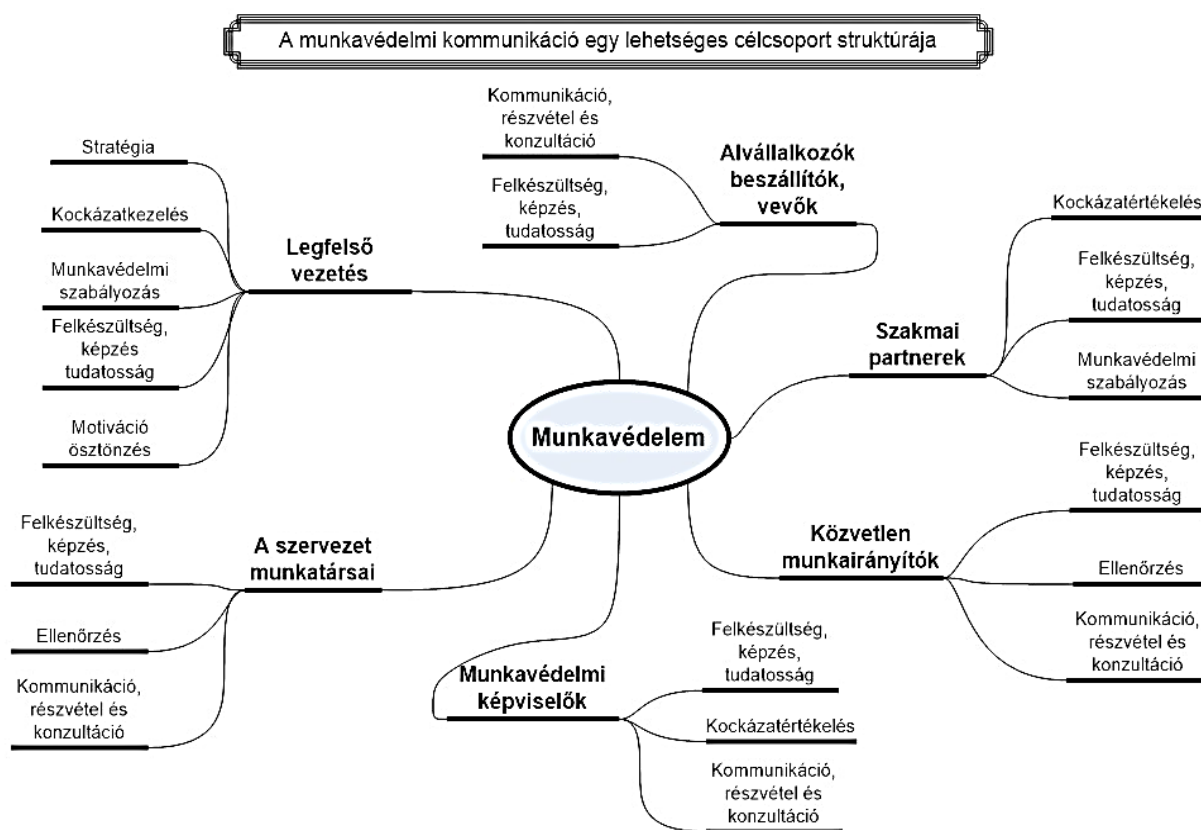
- Ez egy hierarchikus tevékenységi folyamat.
 - **Megszüntetés:** A veszélyforrás teljes megszüntetésével a leghatékonyabb megoldáshoz jutunk.
 - **Helyettesítés:** Ha valamilyen ok miatt (anyagi, technikai stb.) a veszélyforrás teljes megszüntetése nem lehetséges. Ekkor a veszélyest – amennyiben van rá lehetőség - helyettesíteni kell kevésbé veszéllyessel.
 - **Műszaki kontroll:** Amennyiben sem megszüntetni, sem helyettesíteni nem lehetséges a veszélyes elemet, akkor műszaki megoldásokkal kell a lehető legbiztonságosabbá tenni a munkahelyet.
 - **Adminisztratív kontroll:** Amennyiben sem megszüntetni, sem helyettesíteni, sem műszaki kontroll alá vonni nem tudjuk a veszélyes elemet, akkor új munkautasítások kiadásával, képzési programok indításával, szervezési intézkedések meghozásával kell a biztonságot fokozni.

- **Egyéni védőeszközök biztosítása:** Amennyiben más megoldás nincs, utolsó lehetőségként kerülhet alkalmazásra. Ez egyébként rendkívül hatékony védelmi mód, amennyiben az egyéni védőeszköz megfelelő műszaki kialakítású, jó állapotban van, az előírt védelmi képességekkel rendelkezik, és a munkavállaló az előírt módon használja.

A kockázatokkal kapcsolatos intézkedések között nagy részarányt képviselnek a műszaki kontroll, az adminisztratív kontroll, valamint az egyéni védőeszköz biztosítása tárgykörében meghozottak.

Ezeknél az intézkedéseknél nem szabad megfeledkezni arról, ezek az intézkedések korlátozzák valamilyen mértékben a kockázatok hatását, de a kockázatot nem szünteti meg! A „maradó” kockázatokra továbbra is figyelmet kell fordítani!

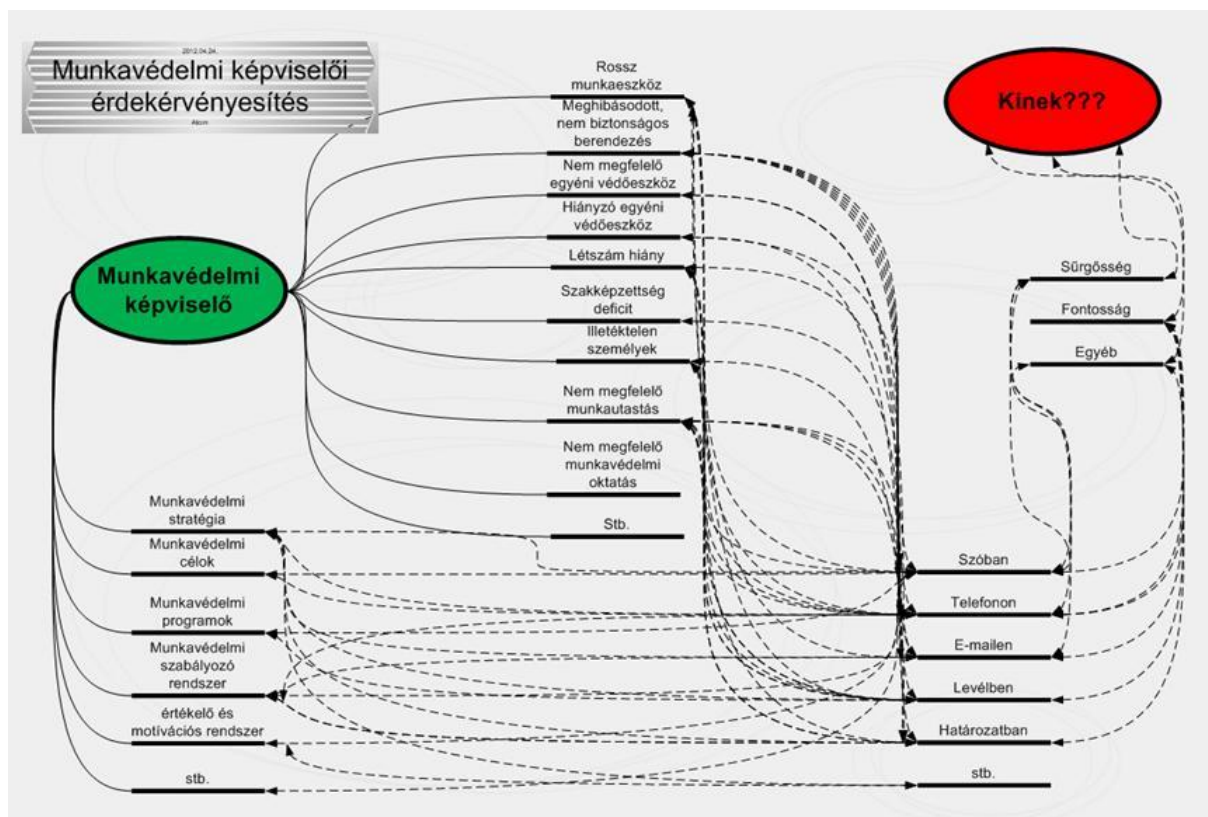
Az ezzel kapcsolatos kommunikáció a munkavédelmi képviselők egyik legjelentősebb érdekérvényesítési lehetősége.



23. ábra. A munkavédelmi képviselői kommunikáció célszemélyei

Rendkívül fontos tudnunk, hogy a kockázatok csökkentése érdekében megtett intézkedések meghozásával nem ért véget a küldetésünk. Sokszor, sok helyen, sok alkalommal elfeledkeznek az intézkedéseket követően megmaradó kockázatokkal kapcsolatos teendőkről. A kockázatcsökkentési katalógus elkészítésével ezt a feladatot is folyamatosan napirendjen tarthatjuk.

A munkavédelmi képviselők jogosultak meggyőződni a munkavállalók egészsége és biztonsága érdekében meghozott prevenciós intézkedések végrehajtásáról, nem megfelelőségéről, és ennek tapasztalatai alapján a „maradó”, illetve a valamilyen ok miatt megjelenő kockázatokkal kapcsolatos kommunikációt el kell indítaniuk.



24. ábra. A munkavédelmi képviselő érdekvérvényesítési kommunikációja

A kockázatok feltárása, értékelése, dokumentálása nem befejezi, hanem elindítja a kockázatokkal kapcsolatos kommunikációt, amelyben a munkavédelmi képviselőknek komoly szerepük van.

5. A kiskereskedelemben előforduló gépekkel, berendezésekkel kapcsolatos munkavédelmi feladatok

5.1. Üzembe helyezés, időszakos felülvizsgálat, karbantartás minimális követelményei. A karbantartási napló

A kiskereskedelemben – az adott vállalkozás jellegétől függően – használt gépekkel, berendezésekkel kapcsolatosan munkavédelmi szempontból számos prevenciót szolgáló feladatot kell ellátni.

A gép vagy részben kész gép csak akkor hozható forgalomba vagy helyezhető üzembe, ha megfelel az e rendelet szerinti biztonsági és egészségvédelmi előírásoknak, és rendeltetésszerű összeszerelés, karbantartás és használat, vagy az ésszerűen előre látható rendellenes használat mellett nem veszélyeztetni a személyek, állatok életét, testi épségét, egészségét és a vagyonbiztonságot, valamint adott esetben a környezetet.

A gépre vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi követelmények meghatározása érdekében a gép gyártójának vagy meghatalmazott képviselőjének gondoskodnia kell arról, hogy a gépen kockázatfelmérést végezzenek. A gépet ezt követően a kockázatfelmérés eredményeinek figyelembevételével kell megtervezni és gyártani.

Ha egy gépre ugyanazok a veszélyek állnak fenn akkor is, ha azt a gyártó vagy meghatalmazott képviselője által előre jelzett körülmények között használják, és akkor is, ha a normálistól eltérő helyzetben, az alapvető biztonsági és egészségvédelmi előírások által meghatározott követelményeknek eleget kell tenni.

- a kockázatok lehető legnagyobb mértékű kiküszöbölése vagy csökkentése (eleve biztonságos gép tervezése és gyártása),
- a nem kiküszöbölhető kockázatokra vonatkozóan a szükséges védőintézkedések megtétele,
- a felhasználók tájékoztatása az elfogadott védőintézkedések bármilyen hiányosságából eredően fennmaradó kockázatokról, megjelölve, hogy szükség van-e speciális képzésre, és meghatározva bármilyen egyéni védőeszköz használatának szükségességét.

A rendeltetésszerű használat körülményei között a kezelő személyt érő kényelmetlenséget, fáradtságot, valamint fizikai és lelki megterhelést a lehető legkisebbre kell csökkenteni, olyan ergonómiai alapelveket figyelembe véve, mint például:

- a kezelő személyek fizikai méret, erő és állóképesség szerinti különbözőségének figyelembevétele,
- a kezelő személy testrészeinek mozgásához elegendő hely biztosítása,
- a gép által megszabott munkaritmus kerülése,

- a hosszas figyelem összpontosításának kerülése,
- az ember és a gép közötti érintkezési felületeknek a kezelők előrelátható

A használni kívánt gépet, berendezést olyan használati utasítással kell ellátni – ennek meglétét szükséges ellenőrizni-, amely a gépet berendezést kezelő munkavállaló által értett nyelven íródott, és meghatározza a gép rendeltetésszerű használatát, az ésszerűen előrelátható rendellenes használatot is.

A használati utasítás tartalmával kapcsolatos követelmények, azaz amit feltétlenül fel kell benne tüntetni:

- cégneve és teljes címe;
- a gép megnevezése
- az EK-megfelelőségi nyilatkozat vagy az EK-megfelelőségi nyilatkozat tartalmát meghatározó dokumentum,
- a gép általános leírása;
- a gép használatához, karbantartásához és javításához, az ellenőrzéséhez szükséges rajzok, diagramok, leírások
- a kezelő személy által valószínűleg használt munka-állás(ok) leírása;
- a gép rendeltetésszerű használatának leírása;
- figyelmeztetés azon használati módokra vonatkozóan, hogy a gépet hogyan nem szabad használni,
- összeállítási, beépítési és összekapcsolási utasítások,
- a zaj vagy rezgés csökkentése céljából szükséges beépítési és összeállítási utasítások;
- a gép üzembehelyezési és használati utasításai és ha szükséges, a kezelő személy képzésére vonatkozó utasítások;
- információ a fennmaradó kockázatokról;
- a használó által teendő biztonsági intézkedés, beleértve a szükség szerint biztosítandó egyéni védőeszközt;
- a géphez illeszthető szerszámok alapvető jellemzői;
- azok a feltételek, amelyek mellett a gép eleget tesz a stabilitási követelménynek,
- a szállítást, kezelést és tárolást biztonságossá tevő utasítások, megadva a gép és különböző részeinek tömegét, ha ezeket általában külön szállítják;
- a követendő eljárás baleset vagy leállás esetén; az elakadás esetén követendő eljárás, az elakadás biztonságos megszüntetése érdekében;
- a felhasználó által végzendő beállítási és karbantartási műveletek leírása, valamint a betartandó megelőző karbantartási intézkedések;
- a biztonságos beállítást és karbantartást lehetővé tevő utasítások, beleértve a védőintézkedéseket, amelyeket e tevékenységek közben meg kell tenni;

- azoknak a használandó tartalék alkatrészeknek a leírása, amelyek a kezelő személy egészségére és biztonságára hatással vannak;
- a következő, levegőben terjedő zajkibocsátásra vonatkozó információk

A gép, berendezés megfelelőségét igazoló dokumentumok, a követelményeknek megfelelő telepítés megfelelőségét igazoló dokumentumok birtokában az üzembe helyezés megtörténhet. A gépet, berendezést a munkáltató, illetve megbízottja által kiállított üzembehelyezési dokumentummal lehet használatba venni.

Ehhez szükséges az ellenőrző felülvizsgálat elvégzése, amikor is a munkaeszköz szerelését követő, illetve az üzemeltetés megkezdését, valamint az új munkahelyen történő felállítást megelőző - az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos körülmények meglétét ellenőrző – vizsgálatot.

A kezdeti megfelelőség a használat során természetesen változhat, ezért szükséges időszakonként a megfelelőséget ellenőrizni. Ezt a célt szolgálja az időszakos ellenőrző felülvizsgálat.

Időszakos ellenőrző felülvizsgálat: a munkaeszköz - munkáltató által meghatározott gyakoriságú - felülvizsgálata, amely a károsító hatások lehetősége miatt, a munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségét veszélyeztető helyzetet idézhet elő. Ennek eredményeként a szükséges beavatkozásokat el kell végezni, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos használat a továbbiakban is megvalósulhasson.

A munkaeszköz használata alatt a következőket értjük: a munkaeszközzel vagy a munkaeszközön végzett tevékenység, beleértve az elindítást, leállítást, alkalmazást, szállítást, javítást, átalakítást, karbantartást, szervizelést, valamint a tisztítást.

Villamos eszközök esetén szükséges az áramütés veszélyeinek a minimalizálására, ennek érdekében villamossági felülvizsgálat alá kell vonni a gépet, berendezést. Ennek két fokozata lehet:

A szabványossági felülvizsgálat: az érintésvédelem olyan részletes - a méréseket és azok számszerű eredményének kiértékelését is tartalmazó - ellenőrzése, amely alkalmas arra, hogy kimutassa, teljesíti-e az érintésvédelem a vonatkozó szabványok valamennyi előírását;

Szerelői ellenőrzés: villamos gépen, berendezésen az érintésvédelem alapvető hibáinak kimutatása céljából, erősáramú villamos szakember által végrehajtott, műszeres mérést nem igénylő időszakos ellenőrzés.

A munkáltató köteles a munkavállaló munkavégzéséhez olyan munkaeszközt rendelkezésre bocsátani, amely kialakításában, felépítésében és az alkalmazott védelmi megoldások tekintetében megfelel a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, és alkalmas az adott munkahelyi körülmények között az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos használatra.

A munkaeszközt úgy kell kialakítani és elhelyezni, hogy

- megvédje a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodót a munkaeszköz kigyulladásától vagy túlhevülésétől, illetve a munkaeszközben keletkező, használt vagy tárolt gáz, por, folyadék, gőz vagy egyéb anyag munkakörnyezetbe történő kijutásától;
- alkalmas legyen a benne keletkező, használt vagy tárolt anyag robbanásának megelőzésére és
- biztosítsa a munkavállaló és a munkavégzés hatókörében tartózkodó védelmét az áramütés ellen mind üzemszerű körülmények, mind meghibásodás esetén.

Munkaeszközt csak a rendeltetésének megfelelő célra és körülmények között szabad használni.

Veszélyesnek nem minősülő munkaeszköz esetében - ha annak biztonsága függhet a szerelés körülményeitől - a szerelést követően, de még a használatba vétel előtt és minden egyes új telephelyre vagy munkahelyre történő mozgatás után a megbízott személy ellenőrző felülvizsgálat keretében meggyőződik a biztonságos szerelésről, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos működés feltételeiről és körülményeiről.

Az ellenőrző felülvizsgálat elvégzésének módját a munkáltatónak írásban kell meghatároznia. A vizsgálat megállapításait és a megtett intézkedéseket jegyzőkönyvben kell rögzíteni.

Gondoskodni kell az időszakos ellenőrző felülvizsgálat megbízott személy általi elvégzéséről annak érdekében, hogy a biztonsági és egészségügyi előírások betartásra kerüljenek, az esetleges károsodások időben észlelhetők, a megelőző intézkedések bevezethetők legyenek.

Az időszakos ellenőrző felülvizsgálatra kötelezett munkaeszközt, a felülvizsgálat gyakoriságát és módját írásban kell meghatározni, figyelemmel az üzemeltetés körülményeire, a munkaeszközt érintő szabványokban foglaltakra és a gyártó által összeállított használati utasítás, üzemeltetési, karbantartási dokumentáció előírásaira. A leghosszabb felülvizsgálati időszak nem haladhatja meg az öt évet.

A felülvizsgálat megállapításait, a megtett intézkedéseket jegyzőkönyvben kell rögzíteni, amelyet a következő időszakos ellenőrző felülvizsgálat időpontjáig meg kell őrizni és annak egy példányát - telepített munkaeszköz esetén - a helyszínen kell tartani.

A legutóbbi időszakos ellenőrző felülvizsgálat elvégzéséről a munkaeszközön elhelyezett, jól látható jelzéssel tájékoztatást kell nyújtani, ha a munkaeszközt a telephelyen kívül használják.

5.2. A kiskereskedelmi ágazatban folyó tevékenységének munkavédelmi megközelítése.

A kiskereskedelmi ágazatban folyó tevékenységek jellegük, bonyolultságuk tekintetében igencsak eltérők lehetnek. Ebből következik, hogy a munkavédelmi tevékenységük sem lehet egyforma.

A megvalósítandó munkavédelmet úgy kell megtervezni, hogy annak tartalma, formája legjobban illeszkedjen az adott szervezethez.

Lényegében azt rögzíthetjük, hogy minden kiskereskedelmi egység munkavédelmi tevékenysége tartalmazni fog egyforma elemek – ezt hívhatjuk a munkavédelem „törzs anyagának” -, és tartalmazni fog egyedi, speciális elemeket, mert

- más lehet az épület, a helyiség mérete, az infrastruktúra állapota,
- más életkorú, más felkészültségű lehet a személyzet,
- más termékeket, más összetételű termékcsoporthoz értékesítenek,
- más beszállítókkal dolgoznak együtt stb.

A kiskereskedelem egyik – több vállalkozásnál jelen levő – jellegzetesség a létszám minimalizálása.

Ennek köszönhetően sok vállalkozást egy személy szolgál ki. Ez az ellenőrzés folyamatosságát nem teszi lehetővé!

A munkavédelem megvalósítása ezért az adott személy felkészíttetésén, megszerzett tudásán, tudatosságán alapul. Az ellenőrzés nem lehet folyamatos, a munkáltatói beavatkozás legtöbb esetben nem szolgálhatja a korrekciót, a vezetői tevékenység középpontjába a felkészítés, az oktatás kell, hogy álljon.

A munkavédelmi oktatásra szánt időt több munkáltató, munkahelyi vezető igyekszik minimalizálni, hogy ne vegye el az időt „az értékteremtő”, értékesítő tevékenységtől.

Mintha a munkavédelem az alapvető munkavégzésen kívül, valamilyen plusz kötelezettségként lenne jelen.

A munkavédelmi képviselő egyik lényegi feladata, hogy olyan irányba vezesse a vállalkozást, ahol a mindennapi munka részeként tekintenek a munkavédelemre!

A munkavédelem nem a munkabiztonsági, munkaegészségügyi feladatokra szerződött szakemberek felelőssége! Nem valamilyen reszort feladat! Hanem a mindennapi munkavégzés része!

A kiskereskedelem munkavédelmének a gyökere a munkavállalók felkészültségén, tudatosságán nyugszik.

A kiskereskedelemben az oktatás, képzés a munkavédelem szempontjából meghatározó jelentőségű. Az erre szánt idő nem elveszett idő, hanem az eredményes, a sérülés, baleset, megbetegedés, egészségkárosodás nélküli működés peremfeltétele.

5.3.Kézi anyagmozgatás. Segédeszközzel történő kézi anyagmozgatás. Raktározás.

A munkavédelem „törzs anyagába” vannak a segédeszközökkel történő anyagmozgatás, valamint a raktározással, tárolással kapcsolatos ismeretanyag. Ezekre felépítve határozható meg a helyileg bevezetendő szabályrendszer.

5.3.1. Segédeszközzel történő kézi anyagmozgatás

Az anyagmozgatás segédeszközeivel kapcsolatos általános követelmények:

- Kialakításuknál fontos szempont, hogy tömegük kicsi legyen, használatuk ne fárasztja ki a dolgozót.
- A kézsérülések elkerülése érdekében fontos a fogantyúk, nyelvek megfelelő megmunkálása, szilárdsága, műszaki állapota.
- Sérült hiányos, törött, nem megfelelő eszközt használni tilos.

A segédeszközök használatával bizonyos anyagmozgatási kockázatokat csökkenteni, esetleg megszüntetni is lehet, de nem feledhetjük, hogy új kockázatokat is „hozhatnak a rendszerbe”.

Például:

- Ha a teher jellemzőinek bármelyike a megengedett vagy a kezelhető méretet meghaladja, a teher lezuhanhat.
- A baleset gyakran a dolgozó elcsúszása, megbotlása miatt következik be.
- A fogantyúkkal ellátott segédeszközöknél gyakori a kézsérülés.
- A teher nem megfelelő megfogása a segédeszközzel is a teher leeséséhez vezethet.

A kiskereskedelmi anyagmozgatási tevékenységet – az mozgatandó anyag jellegétől függően lehet:

- Lapát: a megterhelés (a lapát tömegét is beleszámítva) 18 év feletti nő esetén 5 kg, 18 év feletti férfi esetében legfeljebb 8 kg lehet.
- Fogószerkezetek: Csak a kialakításnak megfelelő terhek mozgatására használható, → Sérült, kopott, megrongálódott fogószerkezetet nem szabad használni.
- Kézi tapadókorongok: a gumi szívókorongot vagy mágnes betétet használat előtt ellenőrizni kell, hogy biztosított-e a megfelelő sík felfekvési felület és megfelelő-e a szívó- ill. mágnes-hatás.

- Görgők: Acélcsovek, rudak, hengeres keményfagörgők, ha 20-20 cm-el hosszabbak, mint a teher szélessége. Legalább 2 db-ot kell a teher alá tenni, feltétel a megfelelő teherbírás, a görgőket a megemelt teher alatt rúddal vagy kalapáccsal kell beállítani, kézzel igazítani tilos.
- Emelőrudak: Csak megfelelő teherbírású, egyik végén él alakúra kiképzett acélrúd alkalmazható, emelés közben tilos az emelőrúddal szemben állni vagy ráállni, görgős emelőrudak nehéz terhek padlózatán való rövid távú mozgathatóságához használhatók.
- Korcsolyák: A mozgatható teher tömegének megfelelő teherbírású fából vagy acélból készített tartók, a tartók felső végeit beakasztható kampókkal kell ellátni és szétcsúszás ellen biztosítani kell, a teher mozgathatása közben a tartók között, illetve előtt senki sem tartózkodhat.
- Kenderkötélek: használatának előfeltétele a kötélmérő helyes megválasztása, valamint az előírt terhelési próba megléte.
- Létra: Ha a szintkülönbség meghaladja a 2 m-t, a támasztólétrát rögzíteni kell kampóval, a kétágú létrát biztosító láncsal, sérült, törött létra nem használható.
- Kézi horgok: Nyele megfelelő méretű, kiképzésű legyen, a horog hegye éles legyen.

A kézi anyagmozgatást segíthetik emelők is.

Fogas-rudas emelők:

- Az emelkedő fogas-rúd, az acélház vagy az alsó végén kialakított tányér szolgál a teher közvetlen emelésére.
- Az emelés kézi hajtással fogaskerek áttétel segítségével történik, a fogaskerek az acélházra szerelt burkolatban helyezkednek el.
- Beépített biztonsági berendezés: kilincskerekes biztonsági forgattyú (racsn).

Csavarorsós emelő

- A teher alátámasztására fűrész- vagy trapézmenetű orsó szolgál, amelynek felső végén helyezkedik el az elforgatható fej (szarv).
- A csavaranya az acéllemezből készült állványba van építve. Az orsó felső részének radiális irányú furatába helyezett forgatórúddal vagy mindkét forgásirányra állítható kereplőkkel forgatva emelkedik ki a csavaranyából.

Fogas-rudas emelők és csavarorsós emelők egyaránt vonatkozó általános szabályok:

- Az emelés megkezdése előtt megfelelő szilárd talajra vagy alátételre kell helyezni, hogy emelés közben ne mozdulhasson el.
- A forgatható fejet kell a teher alá helyezni.

- Emelés közben a megemelt teher alá lépni, alatta tartózkodni tilos.
- A teher leengedését lassú ütemben, az alátámasztás fokozatos eltávolításával kell végezni.
- Tilos megemelt tárgyon munkát végezni.

Kötélcsigasor:

- Álló és mozgó kötélsorongókból és a sorongokon átvett hajlékony függesztő elemből (kötél) áll.
- A tartók teherbírása legalább kétszerese legyen a felemelendő teher tömegének.
- Mindig csak egy személy mozgathatja.
- Beépített biztonsági berendezés: kötélszorító szerkezet.
- A kenderkötél hátránya: nedvességet, vegyi anyagot nehezen tűri.
- Acélsodronykötél: használat közben ellenőrizni kell.

Kézi hajtású csörlő:

- A hajtókar fogaskerék áttételen keresztül hajtja meg a dobot, melyre az emelőkötél csévélődik.
- Földre rögzítik, kötéllal működtetik és a hajtókarok egy vagy két oldalon vannak.
- A teher visszazuhanásának megakadályozására biztonsági berendezés: kilincskerekes biztonsági forgattyú.

Kézi szállítóeszközök

Egy kerekű talicskák

- Fából vagy fémből készülhetnek.
- Nagy tömegű anyagot lehet vele szállítani.
- Ügyelni kell az útvonal biztonságos kialakítására.
- Szintkülönbség esetén legalább 0,9 m széles, maximálisan 10 %-os emelkedésű 0,2 méterenként keresztirányú lécekkel ellátott járópadlót kell alkalmazni.
- Csúszásveszély esetén az utat csúszásgátló anyaggal kell felszórni

Kétkerekű talicskák

- A teher-tömeg-középpont vetülete szállítás közben a kerék tengelyét metszi, vagy annak közelében marad.
- A nagyobb átmérőjű kerekek és a puttony kialakítása lehetővé teszi a könnyű ürítést.
- Kisebb terhet kell a dolgozónak tartani, mint az egy kerekűnél (a puttony előnyösebb elhelyezése miatt).

Kézi targoncák

- Kis saját tömegűek, nagy átmérőjű, vagy gördülő csapágyazású kerekekkel vannak ellátva.
- A kézsérülések elkerülésére a toló-fogantyúkon védőkengyel van.
- Zsáktargonca: A teher felvételekor meg kell akadályozni a targonca hátrafelé való elmozdulását (a cipő talpát a targonca tengelyére kell helyezni). A fogantyú kézvédővel van ellátva. A teher vázra csapódhat, tengelyre merőleges ellenző alkalmazásával megakadályozható.
- Egyéb targoncák: hordószállítók, gázpalack-szállítók, ballonszállítók, billenő-edényes szállítótargoncák, lépcsőn-járó targoncák.

Kézikocsik

- Három-, vagy négykerekű, ezért egyensúlyban tartják a terhet.
- Általában sík rakfelületük van, esetenként különféle tartozékokkal felszerelhetők.
- Futómű elrendezésük, kormányzási lehetőségük, rakodófelület nagyságuk típusonként változik.
- Húzható vonórudas vagy tolható vonórúd nélküli kialakításúak.
- Homlokfalas kézikocsik: egyik tengelyen a kerekek fixek, másik tengelyen önbeállóak.
- A szállítható terhek normásítottak.
- Húzni nem szabad, a tolóerőt az erre a célra kialakított fogantyúra kell kifejteni.
- Csak addig a magasságig rakhatók, amíg a kilátást nem akadályozzák.
- Teher leesés, lejtős úton megszaladhat.

Kézi emelővillás targonca

- A rakodólapos egységrakományok mozgatásának legegyszerűbb eszköze.
- Kézi erővel működik, de hidraulikus emelő (kb. 15 cm-re emelhető).
- Egyszerű szerkezet, de ez is el tud romlani, időnként karban kell tartani.
- Raklapra megfelelően rögzített teher szállítható vele.
- Síkfelületű burkolattal ellátott, megfelelő teherbírású talajon mozgatható.

Surrantók (ömlesztett anyagok szállítására)

- Ajánlatos burkolni vagy elkeríteni az illetéktelen személyek teljes vagy részleges hozzáféréseinek megakadályozása érdekében.
- Megfelelő keresztmetszet biztosítása:
- Ahol:

- Q = tömegáram (t/h), v = minimális sebesség (mm/sec), φ = térfogat kihasználási tényező, ρ = fajlagos tömeg (t/m³)
- A környezet zaj- és porvédelméről gondoskodni kell.
- Kommunikáció biztosítása.
- Kezelői jogosultság biztosítása.
- Kommunikáció, ha a feladó és levevő nem egy cég dolgozója.
- Egyéni védőeszközök, segédeszközök biztosítása.
- Karbantartás.
- Ellenőrzés.

Csúszdák (darabáru szállítására)

- Ha a csúszda olyan helyen halad át, hogy az ott tartózkodó személyekre veszélyt jelent, biztosítani kell, hogy ott senki se tartózkodjon.
- A lerakóhelyet úgy kell tervezni, beállítani, hogy a rakományt ne dobják ki a személyzetet veszélyeztető módon.
- A csúszda végének felemelésével, zsáksorompóval illetve egyéb módon gondoskodni kell a lejövő anyag biztonságos felfogásáról.
- A kezelőhelyeket korláttal, lábléccel és megfelelő feljáróval kell ellátni.
- Csiga csúszdánál gondoskodni kell arról, hogy a centrifugális erő ne repítse ki a darabárut.
- Lassítás céljából egyenes szakaszokat kell közbe iktatni, az összeillesztésre ügyelni kell.
- Kommunikáció biztosítása.
- Kezelői jogosultság biztosítása.
- Kommunikáció, ha a feladó és levevő nem egy cég dolgozója.
- Egyéni védőeszközök, segédeszközök biztosítása.
- Karbantartás.
- Ellenőrzés.

Gravitációs görgős-pályák (sík felfekvésű darabáruk szállítása)

- A görgők csapágyazása után kenés nélküli kis menet ellen-állású, külső szennyeződéstől védett kialakítású legyen.
- A billenésmentes szállítás érdekében a rakománynak legalább két görgőn kell felfeküdnie.
- A szállítópálya hordozó elemei azonos síkban legyenek.
- Az íves pályaszakasz szélessége nagyobb legyen, mint az egyenesé.
- A pálya szélessége a rakomány szélességének 1,1-1,2-szerese legyen.
- A legkedvezőbb haladási sebesség 0,35 m/sec, maximálisan megengedett az 1 m/sec.

- A folyamatos rakományhaladást megszakító szakaszokat úgy kell kialakítani, hogy nyitáskor vagy elmozdításkor az áramlás szűnjön meg mielőtt a rakomány odaérkezne.
- A felhajtható szakaszt nyitott állapotban megfelelően rögzíteni kell.
- Ha a szállítási magasság $>1,6$ m, korlát kell.
- Munkavállalói alkalmasság.
- Kommunikáció, összehangolás, egyéni védőeszközök, karbantartás, ellenőrzés.
- Ha feltorlódás van, a darabáru leszedését felülről kell kezdeni.

5.3.2. Raktározás

Anyagokat terjedelmük, fajtájuk, alakjuk, súlyuk, mennyiségük, egyéb fizikai és vegyi tulajdonságuk, egymásra hatásuk, továbbá a környezetből adódó behatások (pl. rázkódás, rezgés, vegyi, fény), a tároló hely megengedhető maximális teherbírása és a tűzrendészeti előírások figyelembevételével veszélymentesen kell tárolni.

Raktárokban, állványokon, polcokon a legnagyobb megengedhető terhelhetőséget fel kell tüntetni.

Kézi rakodás esetén a rakodási magasságot a tárolandó anyagok, tárgyak megfogási lehetőségétől és a dolgozók megengedhető terhelhetőségétől függően a mindenkori rakodószinttől számítva kell meghatározni.

Különböző méretű, illetve különböző súlyú tárgyak felhalmozásánál alul kell a nagyobb méretű, illetve súlyú és felül a kisebb méretű, illetve súlyú darabokat elhelyezni. Zárt vagy fedett helyiségben történő tárolás esetén a tárolt anyag tulajdonságát, a tárolás módját, az anyag minőségét, az ott végzett munkát és a levegő szennyezettségének mértékét is figyelembe véve, hatásos szellőzést kell biztosítani.

Anyagok egymáson való tárolása esetén, ha szabályos egymásra rakással az eldőlés, elgurulás mentes tárolás nem biztosítható, kötéseket, sorok közé helyezett alátéteket (palló, lécsz. stb.), kötésbe rakott támasztómáglyákat, kiékeléseket kell alkalmazni.

A tárolt anyagok szétgurulásának megakadályozására erre a célra szolgáló eszközöket, ékeket stb. kell biztosítani.

Az alátétek, ékek stb. a várható igénybevételnek ellenállók legyenek.

Többszintes raktárokban teherfelvonó hiányában az alakjuk, terjedelmük vagy súlyuk miatt nehezebben mozgatható anyagokat a földszinten kell elhelyezni.

Olyan anyagokat, amelyekből hegyes, éles részek állnak ki, tárolás előtt ezektől mentesíteni kell, vagy veszélymentes tárolási módjukat kell biztosítani.

Egészségre káros, robbanás- vagy tűzveszélyes stb. tárolt anyagok mellett táblán fel kell tüntetni az anyag pontos megnevezését, tűzveszélyességi osztályba tartozását, tulajdonságát, a

kezelésre, az egyéni védőeszközökre és a veszély esetén szükséges tennivalókra vonatkozó előírásokat.

Éghető, robbanásveszélyes elegyek képződésére alkalmas anyagok, folyadékok, gázok göngyölegeit csak szikramentes szerszámmal szabad felnyitni.

Az olyan anyagok, amelyek vízzel vagy a levegő nedvességtartalmával reakcióba lépnek, és ezáltal bárki biztonságát vagy egészségét veszélyeztethetik, csak légmentesen is lezárt göngyölegben szállíthatók és tárolhatók.

A munkahelyen nyersanyagból, félkész termékből, készáruból csak olyan mennyiséget szabad tárolni, amely a munka folyamatos elvégzéséhez feltétlenül szükséges, és a dolgozót a gép kiszolgálásában, a biztonságos munkavégzésben, a szabad mozgásban nem akadályozza. Az A-C tűzveszélyességi osztályba tartozó anyagból legfeljebb egy műszakhoz szükséges mennyiséget szabad a munkahelyen tárolni.

5.4. Egyéb tevékenységek. Vevőkapcsolatok. A MÖS.

A vevőkapcsolatok munkavédelmi szempontokból – pszichoszociális kockázatok – a kiskereskedelem jelentős kockázati tényezői lehetnek.

A vevőkapcsolatok rendezettségéhez szükséges képességek, készségek szükség szerinti fejlesztése napirendre kerülhet a kiskereskedelemben.

A munkavállalók a kiskereskedelemben számos helyen egyedül, illetve nagyon korlátozott létszám feltételek mellett végzik a munkájukat.

A fizikai megterhelések, az időkényszer, az egy személyi felelősség mellett az esetleges vevői szélsőséges magatartás kezelése túlzott pszichés igénybevételt eredményezhet, ami MÖS-t okozhat.

A munkával összefüggő stressz (MÖS) az alábbiak szerint határozható meg: „Munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy ezeket a követelményeket teljesítse.”

Az Európai Unióban a munkával összefüggő stressz (MÖS) jelenti – a hátfájás után – a munkával összefüggő második leggyakoribb egészségügyi problémát, amely az EU munkavállalóinak 28%-át érinti.

A MÖS-t sokrétű veszélyek válthatnak ki:

1. a munka jellege, szervezése, irányítása (magas elvárások, időhiány, teljesíthetetlen határidők, alacsony szintű ellenőrzés, megfélemlítés, erőszakoskodás stb.) (pszichoszociális veszélyek)
2. zaj, hőmérséklet stb. (fizikai okok)

3. elvileg minden stresszorrá válhat, ami az egyén számára annyira megterhelő, hogy megoldhatatlan helyzetet teremt. A stresszt előidéző tényezők rendkívül különbözőek lehetnek (érzelmi veszteségek, katasztrófák, hosszan tartó megterhelések, élethelyzet változások, egyéb erős kémiai, fizikai ingerek), mégis közel azonos biológiai stresszt váltanak ki az emberben.

A stressz nem betegség! De!

„Ha a lélek nem bírja a terhet, akkor átadja a testnek.”

Azonban, ha intenzív, sokáig, folyamatosan fennáll, szellemi és fizikai megbetegedésekhez, egészségkárosodásokhoz vezethet. Ez pedig egyaránt nem kifizetendő sem a munkavállaló, sem a munkáltató, sem a társadalombiztosítás számára sem!

Az egyénre ható külső hatások összességét nevezzük stresszoroknak, ezekre kell az emberi szervezetnek a megfelelő válaszokat megadnia.

Munkafeladathoz köthető stresszorok

- A munkafeladat mennyiségi terhelése /túl sok munka, vagy túl kevés munka/.
- A munkafeladat minőségi terhelése /minőségi túlterhelés: nagyon bonyolult, összetett feladatok, minőségi alul terhelés: monoton feladatok, ismétlődő rutin mozdulatok stb./
- A munkafeladat intenzitási követelményei /határidők, időkeretek stb./
- Munkafeltételek. Fontos, hogy a munkafeladat elvégzéséhez szükséges feltételrendszer adott legyen. /pld. alkalmatlan munkaeszközök, megbízhatatlan működésű berendezések, a hatásos munkavégzéshez szükséges döntéseket ki hozhatja meg – munkavállaló önállóan, vagy rajta kívül álló személyek hozzák, a munkarend stb./
- A munka elemeinek változása. /munkafeladat, munkaeszközök, munkával kapcsolatos követelmények, értékelési kritériumok, ösztönző- és szankcionáló rendszer stb./
- A technika fejlődése, a fejlődés üteme. /Folyamatos felkészültség béli deficit, önképzési, képzési feszítések stb./

Munkakörnyezethez köthető stresszorok

- Fizikai környezet elemei
- zaj /hangnyomásszint (dB), frekvenciaszint (Hz), időbeli lefolyás jellemzői: állandó zaj, változó zaj, fluktuáló zaj, intermittáló zaj, impulzív zaj, impakt zaj
- klíma /hőmérséklet, légmozgás, páratartalom, sugárzó hő/
- megvilágítás
- levegő minőség /összetétel, por, aeroszol, gázok, gőzök stb./
- Munkavégzés helyigénye /szűk, elégtelen, ergonómiai szempontok figyelmen kívül hagyása stb./

Szervezeti hierarchiában elfoglalt hely, szerep

- Munkatársak szintjén
- Feladat-, felelősség- és hatáskör inkonzisztencia
- Szerep konfliktus /bizonyos munkafeladatokkal kapcsolatos követelmények ellene hatnak más munkafeladatra vonatkozó követelményeknek való megfelelésnek/
- Felelősség értékekért, emberekért /nagy felelősség, döntések más emberekre vonatkozóan, amelyek befolyásolják az ő egzisztenciájukat, életüket, jövőjüket, nincs felelősség – minden döntést más hoz meg helyettem -, stb./
- Az egyéni karrier kilátásai. /kiszámíthatatlan, túl lassú előreléptetési kilátások, túl gyors előreléptetési kilátások stb./

Szervezeti egységek, embercsoportok szintjén

- Kohézió hiánya. /egymás támogatása helyett egymás ellen/
- Munkatársi kapcsolatok nem-megfelelősége.

Csoporton belüli

- Pszichoterror /konfliktus mely más típusú konfliktusok eredményeként generálódik/
- Hierarchiából következő kapcsolatok /horizontális és vertikális kapcsolatok tartalma, minősége/

Szervezeti szinten

Szervezeti kultúra /a szervezeti kultúra és az egyén motivációs jellemzőinek harmóniája, avagy diszharmóniája/

- hatalomkultúra
- szerepkultúra
- feladatkultúra
- személyi kultúra

Szervezetben belüli konfliktusok /Moore szerint/

Kapcsolati konfliktusok

- Erős érzelmek,
- Téves észlelések, sztereotípiák,
- Kommunikációs zavarok

Sorozatos negatív viselkedés okoznak

- Értékkonfliktusok
 - A gondolatokat, a viselkedéseket más kritériumok alapján ítélik meg a szereplők
 - Az elérendő célokhoz eltérő érdekek kapcsolódnak
 - Különböző a szereplők életfelfogása, vallása stb.

- Információs eredetű konfliktusok
 - Az információhiány
 - Téves információk
 - A vélemények eltérése abban, hogy mi a fontos információ
 - Az információ eltérő értelmezése
 - Az értékelés eltérő volta
- Strukturális konfliktusok
 - A források egyenlőtlen elosztása
 - Az egyenlőtlen kontrollálási lehetőségek
 - Az egyenlőtlen hatalmi viszonyok
 - A földrajzi, fizikai, környezeti tényezők, amelyek gátolják a kooperációt
 - Időhiány
- Érdekkonfliktusok

Az egymással ténylegesen szemben álló vagy a szereplők felfogása szerint ellentétben álló érdekek

- Szervezeti légkör.
- Vezetési stílusok
- Ellenőrzési kritériumok, rendszerek
- Technológia
- Humán erőforrás biztosításának rendszere /munkaszerződés, bér, határozott vagy határozatlan idejű munkaszerződés, felmondás feltételei stb./
- Munkavégzéssel nem összefüggő, szervezeten kívülről „hozott” stresszorok
 - Családi háttér
 - Családon belüli kapcsolatok
 - Család egzisztenciális helyzete /anyagi problémák, anyagi fenyegetések, túl munka vállalásának feszítése stb./
 - Család lehetőségei és a munkarend közötti feszültségek /egy szobás lakásban lakó családtagok közül az egyik családtag folyamatos munkarendben dolgozik – pihenés -, stb./
 - Család és a környezet kapcsolata /lakókörnyezetben lakóktól eltérő etnikum, vallás, értékrend, életmód stb./
 - Családi és a munkahelyi feladatok összeegyeztetésének problémái /beteg családtag ápolása, gyermekek logisztikája stb./
 - Egyéni értékek és a szervezet által képviselt értékek közötti inkonzisztencia /mélyen vallásos munkavállalónak a szervezet érdekében a vevői reklamáció kezelése során rendszeresen „hazudnia” kell/

- Társadalmi kapcsolatok megszűnése, kirekesztődés /speciális munkakörök sajátossága lehet, pld. adóellenőr stb./
- Gyökértelenség, gyakori lakóhelyváltás /a munkavégzés helyszínének gyakori változása/
- Munkahely megközelítésének problémái /közlekedés, vasúti vonalak megszűnése, autóbusz kiszámíthatatlansága, személygépkocsi használat időigénye stb./
- Lakókörnyezet jellemzői. /városi, falusi, tanyasi feltételek különbözősége, lakókörnyezeti stresszorok jellemzői/

5.5. A tevékenység kockázatelemzés elmélete és gyakorlat. Ártalmak. Lehetséges következmények.

A munkavédelem egyik kulcs mozzanata a kiskereskedelemben a munkavállalók által végzett tevékenységek kockázatelemzése. A munkavédelmi kockázatok döntő hányada a munkavállalók magatartásához, tevékenységéhez kapcsolódik.

Ahhoz, hogy ezeket a kockázatokat fel tudjuk tárni, ahhoz elemezni kell a tevékenységeket.

A tevékenységek kockázatértékelésének alapja a munkatevékenység fogalmának értelmezése.

Munkatevékenység: Egymást követő lépésekből épül fel, amelyek együttesen a munka végzés célját valósítják meg. *(A mozdulatok együttese alkotja a műveletelemet, a műveletelemek egymásutánjaiból jön létre a munkaművelet, a műveletelemek alkotják az összetett munkafeladatot, az összetett munkafeladatokból jön létre a munkafolyamat, amelyek rendszere alkotja a munkatevékenységet)*

A munkatevékenység kockázatelemzésének folyamatában központi helyet foglalhat el az ellenőrző kártya, amely kitöltéséhez szükséges bevonni a munkatevékenységet végző munkavállalót.

A Munkatevékenységek Biztonságának Fejlesztése (MBF) gyakorlat érdekében a munkatevékenységgel kapcsolatosan az alábbi feladatokat kell elvégeznünk:

Az Ellenőrző kártya használata.

A munkatevékenység lépésekre bontása (Minden munkatevékenység, munkafolyamat egymást követő lépésekből épül fel, amelyek együttesen a munka végzés célját valósítják meg. Minden lépésnek vannak, illetve lehetnek veszélyei, illetve végzésük közben egészségkárosodások és/vagy balesetek következhetnek be. Értelemszerűen vannak olyan lépések, amelyek több, más lépések viszont kevesebb veszéllyel járnak. Fontos, hogy az összes

szoba jöhető lehetőséget képesek legyünk feltárni. Az egészségkárosodásokat, baleseteket potenciálisan okozó veszélyforrások felismerésével, érvényre jutásukat megakadályozó intézkedések meghozásával azonban közelebb kerülhetünk az egészséget nem veszélyeztetető, biztonságos munkavégzés gyakorlatához.)

A munkatevékenységet alkotó lépések előfordulásuk sorrendjében való végig gondolását kell elvégezni. Minden körül határolt lépés egy határozott válasz arra, hogy a munkatevékenység végzése során annál a lépésnél pontosan mit kell tenni. Ebből következik, hogy a lépések leírása mindig cselekvést kifejező igével kell, hogy kezdődjön. (Felkészített, kioktatott munkavállaló gondolja végig a saját munkáját!)

A kockázati tényezők meghatározása, potenciális balesetek megnevezése, leírása

A munkatevékenység meghatározott adott lépése során a kockázati tényezők azonosítása. Az ellenőrző kártyán rögzített potenciális egészségkárosító, baleseti lehetőségek, veszélyforrások (Ellenőrző kártya *Veszélyforrások* oldala), és a munkatevékenység adott lépésének egymáshoz rendelésével ez rögzítésre kerül. (Ellenőrző kártya *Potenciális veszélyforrások meghatározása* oldala). (Felelős: Munkavállaló)

A megelőzés javasolt módja.

A munkatevékenység lépésénél feltárt veszélyforrással kapcsolatos megelőzésre a munkavállaló konkrét javaslatát is megfogalmazza és rögzíti a kártyán. (Felelős: Munkavállaló)

Az Ellenőrző kártya feldolgozása

Az ellenőrző kártyákat a munkáltatónak kell feldolgoznia. A feldolgozás elemezni szükséges a munkavállaló által azonosított kockázatot, és döntést kell hozni róla. A meghozott döntéssel kapcsolatban célszerű konzultációt folytatni a munkavállalókkal. Mérlegelni szükséges az eddigi megelőzést szolgáló intézkedéseket, azok hatásosságának értékelését, a szükséges, lehetséges meghozandó új intézkedések tartalmát.

A tevékenység kockázatértékelésének főbb lépései:

Oktatás

El kell készíteni a felkészítést szolgáló oktatási tematikát. (A tevékenység fogalma, a tevékenység lépésekre bontása, a veszélyforrások azonosítása, a megelőzés javallott módjának meghatározása: meghatározások, konkrét példák, az ellenőrző kártya tartalma – használata, közös gyakorlat az ellenőrző kártyák kitöltésére, feldolgozására, gyűjtési-kiértékelési rendszer ismertetése)

Az elkészített tematikának megfelelően fel kell készíteni a munkavállalókat. A felkészítés során az ellenőrző kártya használatának gyakorlása is meg kell, hogy történjen. A felkészítést követően az ellenőrzőkártya rendszeresítésre kerülhet.

Munkavállalók tevékenységeinek veszélyazonosító kártyája	
VESZÉLYFORRÁSOK	
MECHANIKAI VESZÉLYEK	
☐	LEESÉS VESZÉLY
☐	LEESŐ TÁRGYAK OKOZTA SÉRÜLÉS
☐	ELCSÚSZÁS, ELÉSÉS
☐	ÜTÉS, CSÖNKKOLÁS
☐	SZURÁS, VÁGÁS, HORZSOLÁS
☐	VESZÉLYES MOZGÁS
HŐMÉRSÉKLET OKOZTA VESZÉLYEK	
☐	EGÉS VESZÉLY
☐	SUGÁRZÓ HŐ
☐	TÁRGYAK HŐMÉRSÉKLETE
☐	HIDEGBEN VÉGZETT MUNKA
☐	MELEGBEN VÉGZETT MUNKA
☐	NEDVES MUNKAHELY
☐	NAGY HŐMÉRSÉKLET INGADOZÁS
EGYÉB FIZIKAI VESZÉLYEK	
☐	ELEKTROMOSSÁG OKOZTA VESZÉLYEK
☐	ZAJARTALOM
☐	REZGÉS
☐	ROSSZ MEGVILÁGÍTÁS
BIOLÓGIAI VESZÉLYEK	
☐	FERTŐZÉSVESZÉLY
VESZÉLYES ANYAGOK	
☐	LÉGSZENNYEZETTSÉG
☐	SZÁLLÓ POR
☐	MUNKAVEGÉZÉSNEI HASZNALT VESZÉLYES VEGYI ANYAGOK, KÉSZÍTMÉNYEK
ÁRTALMAK	
☐	ÁLLÁS
☐	JÁRÁS
☐	KÉNYSZERTELJYZET
IDEGRENDSZERI ÉS PSZICHÉS TERHELÉS	
☐	FÉLELEM
☐	FOKOZOTT STRESSZ, Feszültség
☐	MUNKATASÍTÁSOK EGYVÉRTLMUSÉGE
☐	MUNKATÁRSÁK KÉPZETTSÉGE, MEGBÍZHATÓSÁGA
☐	LÉTSZÁMHIÁNY OKOZTA Feszültség
☐	KÉPERNYŐS MUNKAHELY

A potenciális veszélyforrások meghatározása		
Munkatevékenység:		Munkakör:
Munkatevékenység lépései	Veszélyforrás	Megelőzés javasolt módja
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

25. ábra. Tevékenység kockázatértékelés. Ellenőrző kártya egy lehetséges felépítése.

5.6.A kollektív és az egyéni védelem fogalma, feladata, a velük kapcsolatos követelmények. Az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos követelmények.

A kockázatok kezelési hierarchiájának ötödik szintjén álló megoldáshoz akkor nyúlunk - a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény által meghatározott követelményeknek megfelelően - amikor a veszélyes munkafolyamatok, technológiák veszélyes hatásai érvényre jutásának megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése a feladat.

Ennek érdekében a munkáltatónak

- meg kell határozni a veszélyforrások elleni megfelelő, hatásos védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket,
- az előírt védőeszközökkel az érintett munkavállalókat el kell látni,
- az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatára a munkavállalókat ki kell oktatni és
- az egyéni védőeszközök használatát - kockázatkezelés fenntartottságának biztosítása! - meg kell követelni.

Az egyéni védőeszköz személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs. A munkáltató köteles az egyéni védőeszközt ellenszolgáltatás nélkül biztosítani!

Egyéni védőeszköz elnevezései:

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) az egyéni védőeszköz kifejezést használja. Más jogszabályok egyéni védőfelszerelés vagy védőfelszerelés szóhasználatával élnek. A szabványok a védőeszközt esetenként személyi védőeszköz néven említik. Ezek az elnevezések egymással egyenértékűek.

A Munkavédelmi törvény követelményei:

Munkahely, létesítmény, technológia tervezése, kivitelezése, használatba vétele és üzemeltetése, továbbá munkaeszköz, anyag, energia, egyéni védőeszköz előállítása, gyártása, tárolása, mozgatása, szállítása, felhasználása, forgalmazása, importálása, üzemeltetése a munkavédelemre vonatkozó szabályokban meghatározott, ezek hiányában a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelmények megtartásával történhet [Mvt. 18. § (1) bekezdés].

Az Mvt. munkáltatói kötelességként rögzíti, hogy a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, használatukra ki kell oktatni és használatukat meg kell követelni [Mvt. 42. § b) pont].

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat [Mvt. 18. § (2) bekezdés]. Az Mvt. előző előírásából következik, hogy a munkáltató az egyéni védőeszközt természetben köteles a munkavállaló számára biztosítani.

A munkavállalók részére csak olyan egyéni védőeszközök adhatók ki, amelyek rendelkeznek a szükséges megfelelőségértékelési tanúsítással. Az Mvt. erre vonatkozóan a következőket írja elő:

Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típustanúsítvánnyal. Az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében foglaltak szerint kell elvégezni [Mvt. 18. § (4) bekezdés].

Az egyéni védőeszközök küldetése, rendeltetése, hogy egy adott munkavállalót megvédjen egy adott veszélyforrás ártalmaitól, hatásaitól - amennyire a műszakilag meghatározott jellemzői alapján behatárolt védelmi szintje ezt biztosíthatja. Nem lehet tőlük olyan mértékű védelmet elvárni, mint pl. megfelelő műszaki kontroll alá vont kockázatok esetén. Sok esetben az egyéni védőeszközöknek "esélyük" sincs leküzdeni a veszélyeket. (pl. járófelület védőlábbeli, nagymértékű sugárzás stb.)

Az egyéni védőeszközöket szükséges lehet előírni, ha a munkavállalót

- potenciális kockázatok fenyegethetik (lehetőség a veszély "megjelenésére" (tárgyak leesése, működés lehetséges zavarai, ismeretlen anyagok stb.)
- azonosított, ténylegesen fennálló veszélyek, amelynek a munkavállaló ki van téve (munkakörnyezet, munkaeszközök stb.)

A potenciális veszély: helyzet, amely nem természetes, de a tevékenység, a működés jellegéből fakadóan váratlanul, esetlegesen előállhat, bekövetkezhet. (pl. leesés, ütődés, ütközés, vágás, zúzódás váratlan indulás esetén, szerszám vagy anyag kirepülése, törésveszély, váratlanul feltűnő személy - látogató, figyelmetlen munkavállaló stb. - esetén extrém intenzitású fékezés stb.). Mtv.: fel kell készülni a rendellenes körülményekre. A mentési terv végrehajtása során lehetséges veszélyek elleni védelem, amelyek a kár mérséklése, további események bekövetkezésének megelőzése során léphetnek fel.

Egyéni védőeszköz szerepe: előkészülni, felkészülni az előre nem látható, de a munkavégzés során előállható, váratlanul bekövetkező veszélyhelyetekre. (pl. vágásveszély, ütés váratlan indítás esetén, tárgy eldőlése, elmozdulása váratlan fékezés esetén. Rendellenes körülmények: mentési terv, melyben szerepet kapnak olyan egyéni védőeszközök, melyek a munkavégzéssel összefüggésben nem használandók (pl. szűrési típusú önmentő készülék (MSZ EN 404), ami kizárólag a menekülés biztonságát szolgálja szén-monoxid gazdag környezetben.

Ténylegesen fennálló veszély: a cél a megelőzés, az expozíció csökkentése, illetve a megterhelés növekedés, a fokozott expozíció forrásának negligálása. (villamos ív a hegesztésnél, gázkeverék égése lánghegesztésnél, zajkibocsátás, berendezés működési hőmérséklete, kémiai folyamatok hőtermelése, magasban végzett munkavégzés stb.)

Egyéni védőeszköz szerepe: expozíció csökkentése, kóroki tényezők hatásmechanizmusának kordában tartása. (zaj, villamos ív, daruzott csarnokban való tevékenység)

Egyéni védőeszközt forgalomba hozni, használatba venni akkor szabad, ha az rendelkezik EK-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EK-típusstanúsítvánnyal.

Az egyéni védőeszköz kategóriái:

I. Kategória. Amelyeknél a gyártó vélelmezheti, hogy a felhasználó képes az adott védőeszköz védelmi szintjét elegendő biztonsággal megítélni, az alkalmazásának szükségességét kellő időben megállapítani, és azt az előbbiek alapján megfelelően használni. E szerint az 1. kategóriába kizárólag azok a védőeszközök tartoznak, amelyek az alábbi hatások ellen biztosítanak védelmet:

- a) felületi sérülést okozó mechanikai veszélyek (pl. kertészkesztyű, ujjvédő);
- b) gyengén agresszív hatású tisztító-, illetve karbantartószerek, melyek hatása minden nehézség nélkül visszafordítható (pl. hígított tisztítószer-oldatok ellen védelmet nyújtó kesztyű);
- c) az 50 °C-t nem meghaladó felületi hőmérsékletű tárgyak kezelése során felmerülő kockázatok, amelyek egyidejűleg nem teszik ki a felhasználót veszélyes behatásnak (pl. kesztyű, kötény);

- d) nem szélsőséges vagy kivételes időjárási, légköri körülmények (pl. fejbédelem, időjárás hatásai ellen védelemként szolgáló ruházat, lábbeli);
- e) gyenge ütések és rezgések, amelyek nem a test életfontosságú területeire hatnak, nem okoznak maradandó sérüléseket (pl. a fejbőr vagy haj védelmét szolgáló könnyű fejbédők, kesztyűk, könnyű cipők);
- f) napsugárzás (pl. napszemüveg).

II. kategóriába tartoznak mindazok a védőeszközök, amelyek nem tartoznak az 1., illetve a 3. kategóriába. Az egyes és hármas kategóriák tartalmát megvizsgálva ebbe a kategóriába az alábbi egyéni védőeszközök sorolhatók be:

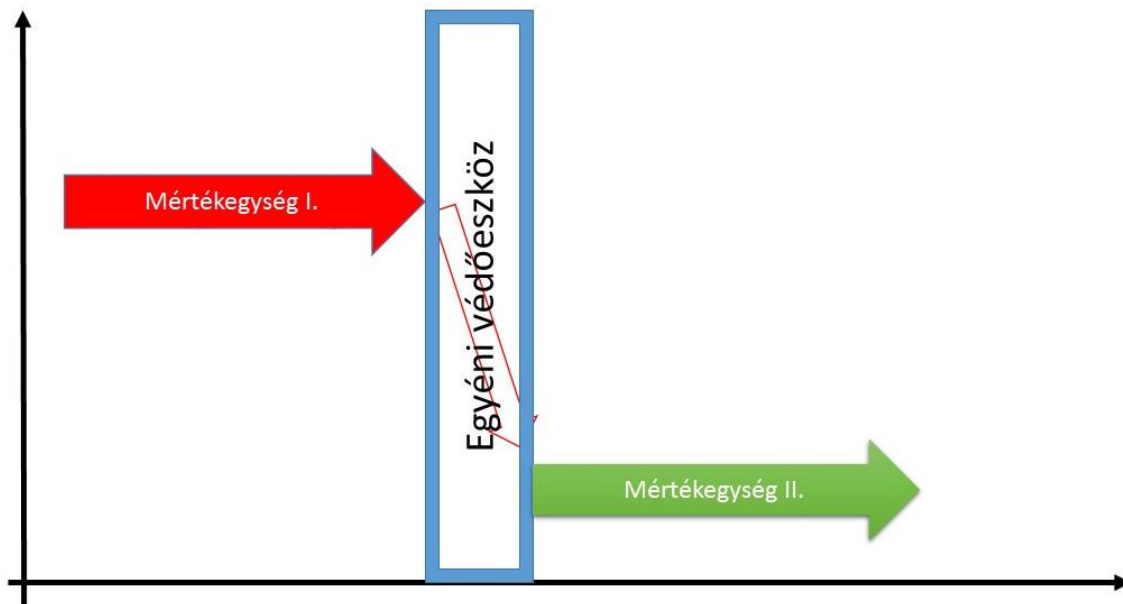
- a) lábvédelmet szolgáló egyéni védőeszközök
- b) védőlábbeli
- c) biztonsági lábbeli
- d) orrmerevítő nélküli lábbeli
- e) arcvédők
- f) védősisakok
- g) szemvédők
- h) hallásvédő eszközök (mindegyik, amelyiket a fülbe, vagy a fülre kell helyezni),
- i) védőruházat, mely speciális használatra került megtervezésre (vágásálló, jól láthatóságot biztosító ruházat)
- j) kéz és karok védelmét szolgáló, biztosító védőkesztyűk (ide tartoznak a vágásálló védőkesztyű, rezgés elleni védelmet nyújtó védőkesztyű tagjai is)

III. kategória. Mindazok a komplex tervezésű védőeszközök, amelyek a halálos kimenetelű balesetek, a súlyos, visszafordíthatatlan egészségkárosodást okozó hatások ellen védenek, és amelynél a gyártó vélelmezheti, hogy a felhasználó a közvetlen hatásokat nem tudja kellő időben felismerni. E szerint a 3. kategóriába kizárólag az alábbi védőeszközök sorolhatók:

- a) a szűrőtípusú légzésvédő eszközök, amelyek a szilárd anyagok, illetve folyékony aeroszolok, vagy ingerlő, veszélyes, mérgező, illetve radiotoxikus hatású gázok ellen védenek;
- b) a légkörtől teljes mértékben elszigetelő légzésvédő eszközök, beleértve a búvárkészülékeket is;
- c) amelyek kémiai hatások, illetve ionizáló sugárzások ellen korlátozott idejű védelmet biztosítanak;
- d) amelyek hő hatásának kitett környezetben használhatók, ahol a környezeti levegő értéke eléri vagy meghaladja a 100 °C-ot, vagy ezzel azonos hatást keltő klímaviszonyok vannak jelen, függetlenül attól, hogy infravörös sugárzás, láng vagy nagyobb méretű olvadt anyagok fröccsenésének veszélye fennáll-e vagy nem;
- e) a hideg környezeti hatás ellen védőeszközök, ha a környezeti hőmérséklet -50 °C alatt van, vagy ezzel azonos hatást keltő klímaviszonyok vannak;

f) amelyek a magasból történő leesés, zuhanás ellen védenek;

g) amelyek a villamosság által okozható kockázati tényezők ellen védelmet biztosítanak, a feszültség alatt álló berendezéseken vagy feszültség közelében végzett tevékenységnél, illetve a nagyfeszültség alatt lévő berendezésektől való elszigetelést szolgálják.



26. ábra. Az egyéni védőeszköz kockázatsökkentő mechanizmusa

Az egyéni védőeszköz védelmi képességét, működését a munkavállalónak oktatni szükséges.

Az egyéni védőeszköz dokumentumainak – használati utasítás – a munkavállalók által értett nyelven rendelkezésre kell állniuk.

Az egyéni védőeszköz csak akkor képes a kockázatsökkentő feladatát ellátni, ha rendeltetésszerűen használják, ezért ezt a munkáltatónak ellenőriznie kell.

Egyéni védőeszközök védelmi képességére utaló piktogramok

	Mechanikai védelem		Szél elleni védelem
	Vágás elleni védelem		Jól láthatóságot biztosító termék
	Hőhatások elleni védelem		Higiénés eszköz
	Vegyi hatások elleni védelem		Vágás biztos ruházat
	Hideg elleni védelem		Lezuhanás elleni védelem
	Mikroorganizmusok elleni védelem		Hőálló talpú lábbeli
	Sugárzás elleni védelem		Olajálló talpú lábbeli
	Villamos feszültség elleni védelem		Zuhanó tárgyak elleni védelmet nyújtó lábbeli
	Antisztatikus termék		Talpátszúrás elleni lábbeli
	Csúszás elleni védelem		Lábfej védelme
	A szem védelme		Elcsúszás elleni védelmet nyújtó lábbeli
	Zajhatások elleni védelem		Energia elnyelő sarok
	Légzésvédelem		Hőmérsékleti tartományok jelzése
	Ivhegesztésnél keletkező sugárzás elleni védelem		Átázás elleni védelem jelzése %-ban
	Eső elleni védelem		Felhasználási idő jelzése
	Eső elleni védelem		Információk jelzése

27. ábra. Az egyéni védőeszközök védelmi képességének piktogramjai

5.7. Felkészülés és reagálás vészhelyzetekre.

A kiskereskedelemben is meghatározó jelentőségű a biztonságos működés szempontjából, hogy azonosításra kerüljenek az esetleges rendellenességek, a lehetséges vészhelyzetek.

Meg kell határozni a kiskereskedelmi vállalkozás munkavédelmére esetleg hatással lévő lehetséges vészhelyzeteket, amelyek különleges tevékenységekhez, berendezéshez vagy munkahelyekhez kapcsolódhatnak.

Az esetleges vészhelyzetekre mértékükben változó példák lehetnek:

- súlyos sérülésekhez vagy egészségkárosodáshoz vezető események,
- tüzek és robbanások,
- veszélyes anyagok/gázok kibocsátása,
- természeti katasztrófák, rossz időjárás,

- közműszolgáltatás megszűnése (pl. áramkimaradás),
- pandémiák/járványok/fertőző betegség kitörése,
- állampolgári zavargások, terrorizmus, szabotázs, munkahelyi erőszakos cselekmények,
- fontos berendezés meghibásodása,
- közlekedési balesetek.

A lehetséges vészhelyzetek azonosításakor figyelembe kell venni azokat a vészhelyzeteket, amelyek a szokásos és a szokásostól eltérő körülmények között egyaránt előfordulhatnak (pl. a művelet indítása vagy leállítása stb.).

A vészhelyzeti tervezés során figyelmet kell fordítani a működés béli változások új, lehetséges kockázataira is. Például a felszerelések elrendezésének megváltoztatása, egy új berendezés, egy új raktárállvány hatással lehet a vészhelyzeti kiürítési útvonalakra.

Szükséges felmérni mérje fel, hogy az esetleges vészhelyzetek milyen hatással lesznek a munkahelyekre és/vagy azoknak közvetlen környezetére. Figyelmet kell fordítani a különleges nehézséggel küzdőkre pl. a korlátozott mozgásképességűeket, a gyengén látókat és a hallássérülteket. (munkavállalók, beszállítók, vevők stb.)

A vészhelyzeti reagálás koncentráljon az egészségkárosodás és a sérülés megelőzésére, és a vészhelyzetnek kitett személy(ek)e)k erő káros biztonsági-, egészségi következmények lehetőség szerint minimalizálására.

A vészhelyzeti eljárás(ok) legyen(ek) érthető, és tömör, hogy megkönnyítsék alkalmazását/alkalmazásukat a vészhelyzetekben. Legyenek hozzáférhető a vészhelyzeti szolgálatok (mentőszolgálat, katasztrófavédelem) számára is. A számítógépen vagy más elektronikus adathordozón tárolt vészhelyzeti eljárás(ok) nem biztos, hogy energia kimaradás esetén is hozzáférhető, ezért a vészhelyzeti eljárás(ok) papír alapú változatát könnyen hozzáférhető helyen meg kell őrizni.

A vészhelyzetekre való reagálás eljárása(i)nak kialakításakor vegyék figyelembe a következők meglétét és/vagy adottságát:

- a veszélyes anyagok és keverékek tárolásának leltárját és helyét,
- az emberek számát és helyét,
- a fő energia rendszereket,
- a vészhelyzeti oktatás, képzés tematikáját,
- az észlelési és a vészhelyzeti szabályozó intézkedéseket,
- az orvosi felszerelést, elsősegélynyújtó csomagokat stb.
- a helyi vészhelyzeti szolgálatok rendelkezésre állását és a vészhelyzeti reagálás intézkedéseinek részleteit, amelyek jelenleg rendelkezésre állnak,

A vészhelyzeti tervben rögzíteni kell azoknak a munkavállalóknak a feladatait, felelősségi körét és hatáskörét, akiknek a vészhelyzet kezelésében szerepe van.

A vészhelyzeti tervben rögzítendő:

- a lehetséges vészhelyzetek és helyszínek azonosítását,
- a munkavállalók vészhelyzetben megvalósítandó tevékenységeinek a részleteit,
- a kiürítés módját (útvonal stb.),
- a vészhelyzet esetén megvalósítandó kommunikációt a vészhelyzeti szolgálatokkal,
- a kommunikációt a munkavállalókkal,
- a szükséges információkat a vészhelyzetre való reagáláshoz (a kiskereskedelmi helyiségek elrendezési rajzai, a vészhelyzeti reagálás berendezéseinek meghatározása és helye (pl. tűzoltó készülékek) a veszélyes anyagok és keverékek meghatározása és helye, a közművek kikapcsoló helyeit).

A munkavállalókat ki kell képezni, hogyan kezdjék meg a vészhelyzetre való reagálást és a kiürítési eljárásokat.

A vészhelyzeti tervet gyakorlatban tesztelni kell. A vészhelyzeti terv gyakoroltatásának a tapasztalatai alapján lehetőség nyílik a tervtökéletesítésére.

6. A munkavédelem eredményességét befolyásoló összefüggések

A munkavédelem – mint arra már több helyen is ráirányítottuk a figyelmet – nem pusztán adminisztráció, papíron rögzített szabályok rendszere.

Személyi és tárgyi feltételek együttes megfelelése szükséges a hatásos munkavédelem gyakorlathoz. A munkavédelem szabályozásának tartalmaznia kell minden olyan elemet, amely befolyással lehet az egészségre és biztonságra.

A munkavédelem gyakorlata lényegében emberi kapcsolatok, emberi tényezők milyenségén, tartalmán múlik.

A tárgyi feltételek munkáltatói döntésektől függenek. Mit tart fontosnak a vezetés? Mennyire tartja fontosnak a vezetés? Mennyi időt, mennyi energiát fordít munkavédelemre a vezetés? A munkavédelem meghatározó jelentőségű feltétele a munkáltató, a vezetők „személyi feltétele”.

Ezen nyugszik a tárgyi feltételek milyensége. Ha belépünk egy üzletbe, egy raktárba, egy műhelybe, rögtön láthatjuk, hogy az ottani vezetésnek mennyire fontos a munkavédelem. Munkahelyek, munkakörnyezet, munkaeszközök állapota, megfelelése nem önmagában „keletkezik”, ez mindig a munkáltató szándékai szerint alakulnak ki.

A tárgyi feltételek adottságai között tevékenykedik a munkavállaló. Mennyire felkészült? Mennyire tudatos? Mennyire motivált? Mennyire szabálykövető? Sok munkáltatónál túlnyomó részt a beosztott munkavállalók szerepével foglalkoznak, megfeledkezve egyéb, meghatározó jelentőségű tényezőkről.

A munkavédelmi képviselők szerepükből fakadóan ezen a helyzeten változtathatnak, és a munkavédelemhez, mint komplex kategóriához közelíthetik az adott munkáltatót.



28. ábra. A munkahelyi egészségre és biztonságra befolyással bíró tényezők

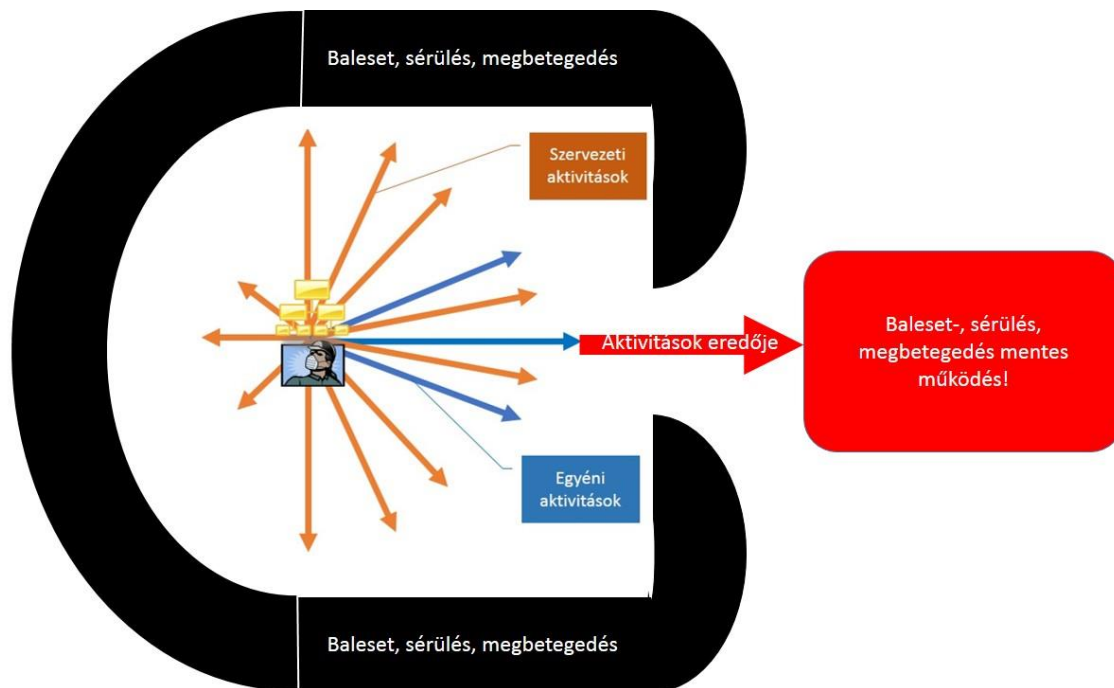
A munkavédelem alapvető célja, hogy munkavégzés közben, azzal összefüggésben soha senki ne sérüljön meg, ne szenvedjen balesetet, egészségkárosodást, és ne betegjen meg.

Ennek a célnak az elérése nem a munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakember reszortfeladata.

Nemcsak a beosztott munkavállalók szabálybetartásán múlik a munkavédelmi teljesítmény.

A baleset-, és egészségkárosodás mentes működés valamennyi szereplő tevékenységének az eredőjeként állhat csak elő.

Ha bármelyik szereplő tevékenysége a munkavédelmi célok elérését nem szolgálja, azzal esetleg még ellentétes is, úgy a cél nem fog teljesülni.



29. ábra. A baleset-, egészségkárosodás mentes működés, mint a szervezet valamennyi tevékenységének az eredménye

6.1. A munkavédelmi jéghegy modell. Az „esemény” fogalma. Az események kivizsgálásának folyamata, szakmai szempontjai.

A munkavédelem területén a gyakorlatban sok olyan vezetővel lehet találkozni, aki a munkavédelmet főleg adminisztratív tehernek tekinti, és azt képviseli, hogy „Amíg nincs baj, addig nincs baj!”, azaz addig nem is nagyon kell vele foglalkozni.

Ez nagyon komoly gyakorlati problémája a munkavédelemnek.

A probléma jelentőségét a munkavédelem „jéghegy” modell ismertetésével körvonalazzuk.

A modell szerint minden munkavédelemmel kapcsolatos eltérést, hibát, nem-megfelelőséget összegyűrünk egy nagy hógolyóvá, jéggolyóvá. Ezt elhelyezzük természetes közegébe, a vízbe. A víz sótartalmától függően a jéghegy 1/8-ad, 1/9-ed része látszik a tengerszint felett, a többi pedig sejtelmesen meghúzódik a vízszint alatt.



30. ábra. A jéghegy modell

Tehát a „jéghegy modellben” a jéghegy testében összpontosul az adott szervezetnél előforduló valamennyi munkavédelemmel kapcsolatos nem- megfelelés, eltérés.

A vízszint felett található a halálos-, a súlyos-, és a sérüléssel járó munkabalesetek. Ezeket az adott szervezet vezetése látja. Jegyzőkönyvek, kivizsgálások teszik ezeket a vezetés számára láthatóvá, ismertté. Ezek csökkentése szokott a munkáltatói célkitűzések középpontjában állni.

Amikor a vezetés azt a célt tűzi ki maga elé, hogy „Legyen kevesebb a baleset” tulajdonképpen azt kívánja elérni, hogy a jéghegy vízből kiálló része legyen kisebb.

De hogyan lehet egy jéghegy vízből kiálló részének a magasságát csökkenteni?

A jéghegy vízből kiálló részének magasságát csak a jéghegy tömegének apasztásával lehet csökkenteni. Tehát el kell kezdeni minimalizálni a kvázi-balesetek (személyi sérüléssel nem járó esemény, amely akár járhatott volna személyi sérüléssel is), a mindennapi hibázások előfordulásait. Azaz a bekövetkezett kvázi-balesetek, hibázások kivizsgálásával; a kiváltó okok feltárásával, megszüntetésével növeljük a működés biztonságát.

A kvázi balesetek azonban rendelkeznek egy igen speciális tulajdonsággal. Általában nem akkor következnek be, mikor jelen van a tulajdonos, az ügyvezető igazgató, közvetlen munkahelyi vezető, a munkabiztonsági szakember, a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munkavédelmi képviselő egyaránt. Ott állnak és nézik, hogy bekövetkezik az esemény.

A kvázi balesetek azonban nem így következnek be.

A kvázi-balesetek döntő zöméről kizárólag a közvetlen érintett szereplők bírnak ismerettel, azok a munkatársak, akik „megúszták” a személyi sérülést. Ezekről az eseményekről csak ők tudnak. Ahhoz, hogy az adott kvázi-balesetet ki lehessen vizsgálni, az előidéző közvetlen és

közvetett okokat fel lehessen számolni szükséges, hogy a munkavállalók a bekövetkezett eseményt jelentsék, a történéseket a vezetés tudomására hozzák. A kvázi balesetekről a munkáltató kizárólag a munkavállalók jelzéseiből, tapasztalataik közléséből kaphat információt.

Tehát ahhoz, hogy „legyen kevesebb baleset”, hogy a jéghegy csúcsát (azaz a halálos, súlyos munkabaleseteket, illetve sérüléseket, amelyek látszanak, amelyek sok esetben az egyetlen indoka a határozott vezetői fellépéseknek) elkerüljük, le kell merülnünk a „víz szintje alá”. Ezt pedig a munkavállalók minél szélesebb bevonása nélkül nem valósítható meg.

A munkavállalók hatékony bevonásának alapvető feltétele, ha a szervezet a munkavédelemmel kapcsolatban tudatosítja, hogy a munkavédelmi nem megfelelőségeket értéknek tekinti. Az eredményes munkavédelmi gyakorlatot megvalósító szervezetek vallják, hogy a hiba az érték, azt keresni, kutatni kell! Ugyanis, ha megtaláljuk, ismerjük a hibát, akkor ki tudjuk javítani. Ha a hiba kijavításra kerül, akkor holnap a szervezet munkavédelme jobb lesz, mint amilyen ma.

A szervezet munkavédelmi kommunikációját tehát feltétlen ki kell egészíteni az alulról felfelé irányuló, munkatársaktól induló kommunikáció gyakorlatával.

6.2. Kiskereskedelmi tevékenységek lehetséges „eseményei”

A kiskereskedelem lehetséges eseményei egyértelműen fakadnak a tevékenységek jellegéből, illetve a jelenlevő kockázatokból.

Ezek a gyakorlati tapasztalatok alapján:

- az anyagmozgatással kapcsolatos események (botlás, elesés, rándulás, hátsérülés, ujj-sérülés stb.),
- gyalogos közlekedés közbeni események (lépcsőn való elesés, botlás, ficam stb.),
- szállítási tevékenység eseményei (közlekedési balesetek, rakodási sérülések – ujj-sérülés, kézsérülés, lábfej sérülése, ficam stb.)
- létrán való munkavégzéssel összefüggő események (leesés, feldőlés, billenés stb.),
- forgó alkatrészek - műszaki védelem nélkül – környezetében megvalósuló munkavégzés eseményei (behúzás, ütés, horzsolás stb.),
- túlsúfolt, nem megfelelő tárolási feltételek között végzett munkavégzés eseményei (munkavállalóra való dőlés, ráesés, ütés stb.),
- kényszerterhelésben végzett munkavégzés miatti események (túlterhelés, megerőltetés, sérülések stb.),
- mentális túlterhelés miatti események (baleset, sérülés, MÖS, kedélyállapot változás, alvászavar, figyelemzavar stb.),
- veszélyes anyagokkal és keverékekkel folytatott tevékenység közben megjelenhető események (égési-, marási sérülések, irritáció stb.)

- tüzesetek következményei során megjelenhető események (égési sérülések, menekülés közbeni ütdés, elesés, horzsolás stb.)
- stb.

6.3. A Heinrich féle tapasztalati háromszög kiskereskedelmi üzenetei.



31. ábra. A munkavédelem Heinrich tapasztalati háromszöge

Az ábra arra hívja fel e figyelmet, hogy a bekövetkezett balesetek „nemcsak úgy” következnek be.

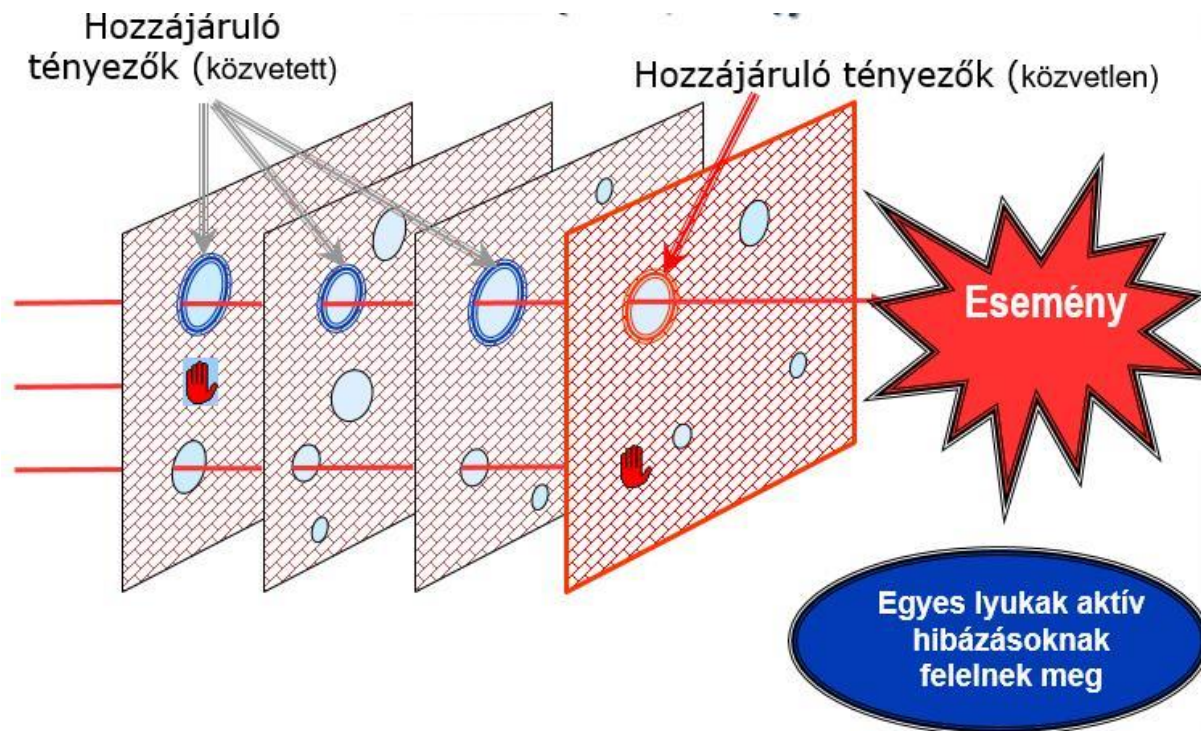
Ezek rendszerhibák, rendszerhiányosságok következményei. Olyan nem-megfelelőségek, amelyek jelen vannak a mindennapokban. A baleset a rendszerhibák összekapcsolódása, folyamatba rendeződése esetén következnek be.

A kockázatkommunikáció fontosságára, a munkatársak teljes körű bevonása azért fontos, mert egy bekövetkezett súlyos munkabalesetet – az ábra szerint – 300 „kvázi baleset” előzhet meg.

Azaz több százszor tapasztalható volt valamilyen mértékű nem-megfelelőség. Ez a tapasztalati tudás annál a munkavállalónál lelhető fel.

Ha ő ezt „titkolja”, akkor a munkáltató, a munkabiztonsági-, munkaegészségügyi szakember nem szerez róla tudomást, nem kerülnek feltárásra a nem-megfelelőség okai, nem lesznek ezek az okok megszüntetve. Azaz ott marad, rejtve, és a Heinrich féle számláló elindul.

Megúsztatjuk egyszer, megúsztatjuk kétszer, talán többször is, de eljön az a nap, amikor már nem. Amikor a balesethez vezető folyamat végigfut.



32. ábra. A balesethez vezető folyamat. (Reason modell)

6.4. A munkavédelmi képviselők szerepe az események kivizsgálásában.

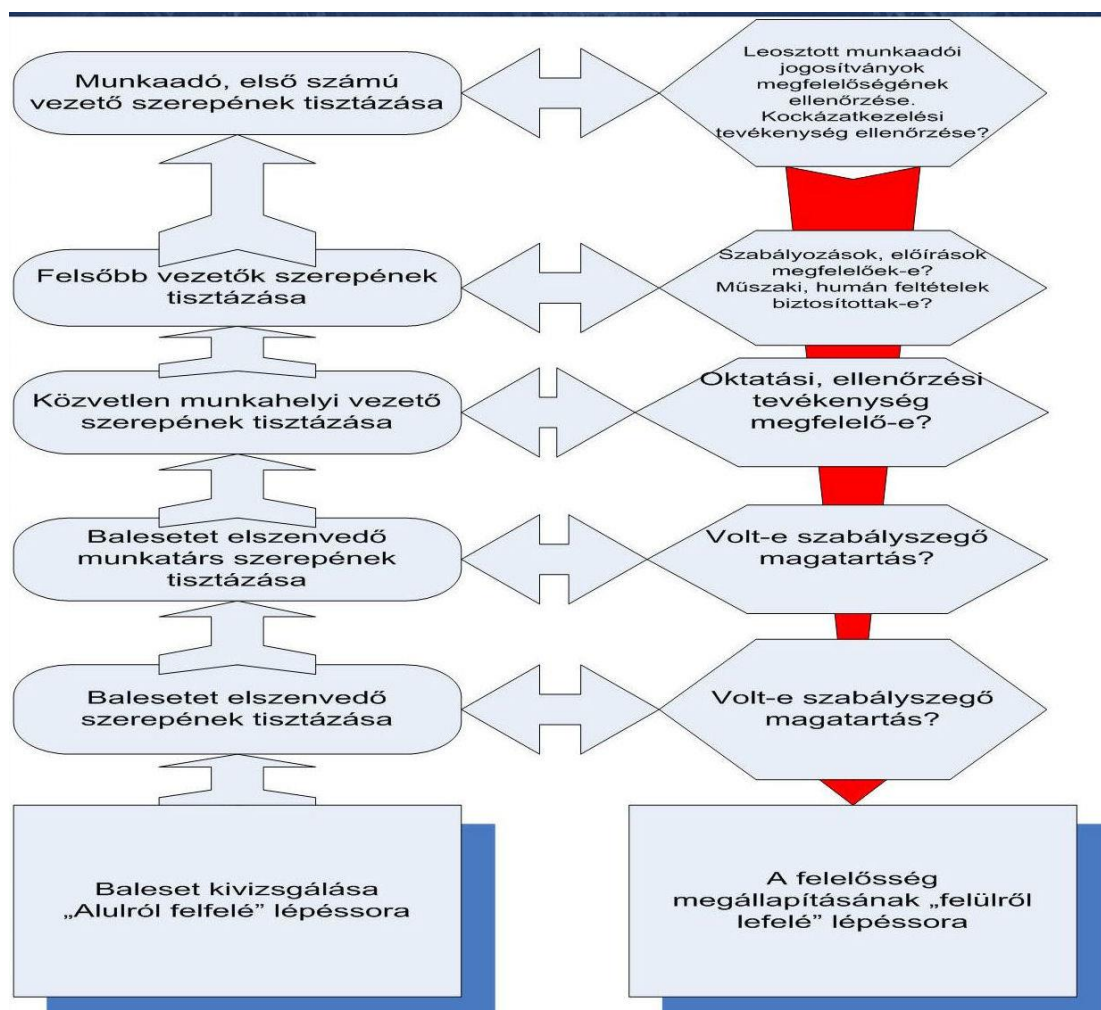
A munkavédelmi nem-megfelelőséget az észlelőnek jelenteni szükséges, és a bejelentett nem-megfelelőséget minden esetben szükséges kivizsgálni, akár „kvázi” balesetről, akár sérüléssel járó balesetről van szó.

A kivizsgálás során szükséges feltárni a közvetlenül, valamint a közvetetten hozzájáruló tényezőket egyaránt (Lásd: Reason modell)

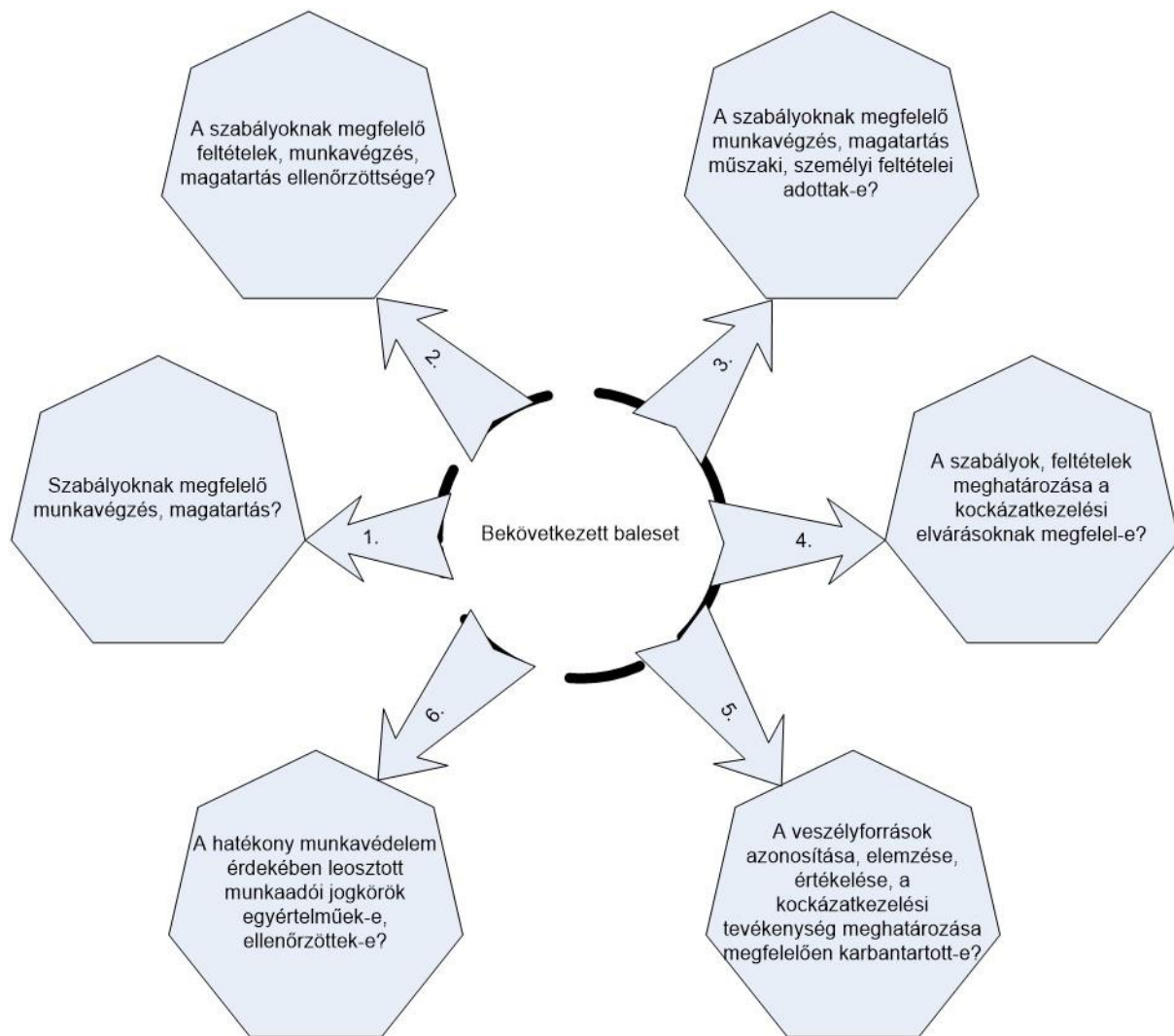
A kivizsgálást a gyakorlat során a legtöbb esetben „alulról-felefel” irányba végzik el, azaz azt veszik górcső alá, hogy maga a sérült milyen mértékben, miben járult hozzá a baleset bekövetkezéséhez. (szabályszegő magatartás stb.) Amennyiben ilyen tényező azonosítható, úgy sokszor a vizsgálat be is fejeződik, és megállapítást nyer: a baleset oka a munkavállaló szabályszegő magatartása. Ez tényleg ilyen egyszerű?

A munkavédelmi törvény szerint a munkáltató egy személyben felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi és tárgyi feltételeinek mindenkori biztosításáért. Amennyiben a munkavállaló a személyi feltételeknek nem felel meg, úgy nem végezhet munkát (nincs érvényes munkaalkalmassági vizsgálata, alkoholos vagy kábítószer befolyásoltság alatt van, nem vett részt munkavédelmi oktatáson, nem rendeltetésszerűen vagy egyáltalán nem használja az egyéni védőeszközét stb.). Amennyiben ennek ellenére mégis engedik dolgozni – pl. védőeszköz nélkül -, akkor kit terhel a felelősség? A munkavállalót, azért mert engedik őt a feltételek nem teljesülése esetén is munkát végezni, avagy esetleg a munkáltatót, aki ezt engedi?

A munkavédelmi képviselőt a kivizsgálásokba be kell vonni. A munkavédelmi képviselő hozzájárulhat ahhoz, hogy az eseményeket ne csak „alulról felfelé”, hanem „felülről lefelé” irányba is elemezzék, megállapítva a ténylegesen a balesethez vezető valamennyi közvetlen és közvetett okot.



33. ábra. Az esemény kivizsgálás "alulról felfelé", illetve "felülről lefelé" irányai és alapvető kérdései.



34. ábra. A kivizsgálás során megválaszolandó alapvető kérdések.

6.5. A munkavédelemmel kapcsolatos szabályzat/szabályozás tartalmi követelményei.

A munkavédelem szabályozása során szükséges az alábbi elveket figyelembe venni:

- Folyamatosság elve: az eddigi értékek megtartása, új értékeknek erre az alpra történő helyezése
- Megelőzés elve: az ember élete, biztonsága, egészsége csak a folyamatos ellenőrzésekkel, a káros hatások kellő időben történő mérséklésével, megszüntetésével garantálható
- Elővigyázatosság elve: bizonytalanság esetén a lehető legkedvezőtlenebb kimenetellel, a legnagyobb elképzelhető kockázattal kell számolni
- Partnerség elve: a „megoldásnak” nem lehetnek „vesztesei”, a tulajdonos - munkaadó - munkavállaló - érdekképviselő - munkavédelmi szakma - kapcsolódó szakterületek (környezetvédelem, tűzvédelem stb.) - hatóságok működő kapcsolatrendszerén kell nyugodnia.

- Fenntartható fejlődés elve: a műszaki - munkavédelmi - fejlődés emberhez történő illesztése, valamint a folyamat finanszírozhatóságának biztosítása.
- Mérhető hatékonyság elve: a munkavédelmi rendszernek egyetlen fokmérője lehet: az egészségét, munkaerejét tartósan és garantáltan megőrző ember.
- A munkavédelem integrálásának elve: Minden vezetői döntésben kerüljenek elemzésre a munkavédelem szempontjai.

A munkavédelmi szabályozásban nem a munkavédelmi törvény, a munkavédelemre vonatkozó jogszabályok bemásolt pontjainak kell szerepelnie.

A szabályozásnak az a célja, hogy az adott vállalkozás

- tevékenysége jellegéhez,
- méretéhez,
- az azonosított kockázatai mennyiségéhez és súlyosságához,

mérten rögzítse a megvalósítandó munkavédelmi gyakorlat keretrendszerét.

A szabályzásban rögzíteni szükséges

- a munkavédelmi feladatokat (pontosan, konkrétan leírva, megfogalmazva a feladatot!)
- a munkavédelmi feladatok végrehajtásában résztvevő munkaköröket,
- a feladatteljesítésben a munkakörök szerepeit (kompetenciákat),

úgy, hogy összhang legyen a feladat-, felelősség-, és hatáskörök között.

Tevékenység	Szereplő 1	Szereplő 2	Szereplő 3	Szereplő 4	Szereplő 5	Szereplő 6	Szereplő 7
Tevékenység 1	Dönt	Véleményez	Előkészít	Ellenőriz	Végez	Közreműködik	Közreműködik
Tevékenység 2		Végez			Ellenőriz		
Tevékenység 3	Dönt	Végez	Véleményez	Közreműködik	Közreműködik		
Tevékenység 4	Dönt	Közreműködik	Ellenőriz	Végez	Közreműködik	Véleményez	Véleményez

35. ábra. Példa egy kompetencia diagramra

A munkavédelmi képviselőknek minden, munkáltató által kiadandó munkavédelmi szabályzattal, szabályzással kapcsolatosan egyetértési joga van. Azaz a szabályzat megfelelése szempontjából meghatározó szerepe lehet.

Felhasznált irodalom

1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről

25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről

MSZ 28002:2009 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszerek. Útmutató

Dr. Cseh Károly – Dr. Felszeghi Sára – Kapás Zsolt: A korszerű munkavédelem alapjai. Tankönyv. Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület. 2013

Hétköznapi Munkavédelem (ISBN 978-963-08-8383-2) Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület 2014.

Foglalkozás-egészségügy 12. évfolyam 3. szám. Munkahelyi egészségfejlesztés elmélete, gyakorlata és lehetősége.

Munkavédelmi Kézikönyv (KASZ) Készült az OMMF támogatásával 2010.

dr. Koch Mária: Biztonságos munkavégzés a kiskereskedelemben. 2003. Népszava Könyv Kft.

Kapás Zsolt: Pszichoszociális kockázatazonosítás, kockázatértékelés, kockázatkezelés. /Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület

Kapás Zsolt: Munkahelyi egészségvédelem és biztonság irányítási rendszerek (MEBIR) Egyetemi jegyzet. OMKT Kft. Budapest 2009.

Kapás Zsolt: Pszichoszociális kockázatértékelés. Egyetemi jegyzet. OMKT. Kft. 2012.

Kapás Zsolt: Szakmai kommunikáció és módszertan a munkavédelemben. Egyetemi jegyzet. OMKT Kft. 2012