

A LIGA Szakszervezetek IX. Munkavédelmi konferenciája

Szakszervezeti kiskönyvtár XXXV.

Borhidi Gábor – dr. Grónai Éva– dr. Kápolna Ferenc – Mártonffy András – dr. Plette Richárd
— dr. Váró György tanulmányával

A kiadvány a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Igazgatóságának támogatásával valósul meg az OMMP-11-P-069 projekt keretében.

Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László

2014.

Tartalom

Borhidi Gábor: Munkavédelmi képviselők lehetőségei a gyakorlatban: jogszabályváltozások.	3
Dr. Plette Richárd: A képernyős munkahelyek kockázatai, a laptop-használat egészségügyi kockázatai. A pszichoszociális kockázatok kezelésének lehetőségei a munkahelyi balesetek megelőzésében	11
Mártonffy András: A tárgyalástechnika alapjai	18
Dr. Kápolna Ferenc: A munkavédelmi képviselők együttműködése a gyakorlatban	25
Dr. Grónai Éva: A foglalkozás-egészségügy tizenöt éve. Közfoglalkoztatás.	33

Borhidi Gábor: Munkavédelmi képviselők lehetőségei a gyakorlatban: jogszabályváltozások

Ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselő lehetőségeit megvizsgáljuk és értékeljük a végzett tevékenységet, ismernünk kell, hogy milyen jogokat (kötelezettségeket) ír elő a képviselők számára a Munkavédelmi törvény.

„Mvt.72. § (1) 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;

– 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) 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) indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

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

(3) 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.”

Mielőtt részletesen kifejtjénk, hogy a fenti kötelezettségeket hogyan és mi módon sikerül – vagy nem sikerül – a képviselőnek teljesítenie, feltétlenül meg kell vizsgálnunk néhány fontos gyakorlati kérdést.

A Munkavédelmi képviselő(k) választásával kapcsolatos kérdések

A képviselő(k) általános megbecsülése, ha úgy tetszik tekintélye – a munkáltató általi megbecsülése - már a választások előtt alakul ki. Az a tapasztalat, hogy ott, ahol a munkáltató egyfajta „szükséges rossznak” tekinti a munkavédelmi képviselői intézményt, rosszabb esetben szinte „belső ellenségnek tekinti a munkavédelmi képviselőt, ott bizony nagyon nehezen fogja a képviselő munkáját végezni. Az is igaz, hogy ezt az igen rossz munkáltatói szemléletet szorgos munkával, nagy kitartással meg lehet és meg is kell változtatni. Az eddigi tapasztalatunk az, hogy ehhez a szemlélet változáshoz jelentősen hozzájárulhat az ellenőrző hatóság felügyelőinek hozzáállása és magatartása a képviselőkkel kapcsolatban. Idetartozik az is, hogy a képviselők (Bizottságok) milyen viszonyt tudnak kialakítani a helyi érdekképviseleti szervezetekkel, azaz a Szakszervezettel, Üzemi Tanáccsal.

Itt jegyezzük meg mindjárt, hogy az Új Munka Törvénykönyvben foglaltak szerint a szakszervezetek „elveszítették” a munkakörülményekkel kapcsolatos ellenőrzési jogosultságukat.

111. Az üzemi tanács feladata és jogköre

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

g) a képzéssel összefüggő tervek,

h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

j) a munkarend meghatározása,

k) a munka díjazása elveinek meghatározása,

l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

265. § (1) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

a) időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

b) okáról,

c) a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

266. § Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

Miről szól az MT előírása a szakszervezetek jogosítványairól?

272. § (1) A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál köztegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselői tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

A fentiekből is látható, hogy úgy az ÜT, mint a Szakszervezetek elveszítették a munkakörülményekkel kapcsolatos ellenőrzési jogosultságukat. Ebből a tényből adódik, hogy a munkahelyek, a munkakörülmények, munkabiztonsági és munka-egészségügyi szempontból

történő ellenőrzésére kizárólag a munkavédelmi képviselők jogosultak törvényi felhatalmazással.

Ez a jogi helyzet alapjaiban meghatározza és „kijelöli” a munkavédelmi képviselők tevékenységét, azt, hogy hogyan tudják érvényesíteni a munkavédelmi törvényben a korábban részletesen leírt jogosítványukat.

Megállapíthatjuk tehát, hogy törvényi felhatalmazás van! Élni kell a lehetőségekkel. Ehhez szeretnénk néhány gyakorlati tapasztalatot ismertetni.

Kezdjük az elején!

„Mvt.72. § (1) 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;

A Munkavédelmi képviselők ellenőrzési tevékenységük között talán a legfontosabb az egyéni védőfelszerelésekkel kapcsolatos ellenőrzés! A munkabalesetek jelentős részénél a baleset oka az egyéni védőfelszerelés nem viselése, illetve a nem megfelelő minőségű védőfelszerelés. Igen nagy a felelőssége úgy a munkáltatónak, mint a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak, hogy a legmegfelelőbb védőfelszerelést biztosítson a munkavállalóknak. Nem véletlen, hogy kiemelt feladatának tekintjük a képviselői tevékenység ez irányú ténykedését. A tapasztalat az, hogy – tisztelet a kivételnek – a munkáltató elsősorban arra törekszik, hogy a védőfelszerelés ne legyen drága, azaz minél olcsóbb legyen. Nem sokat törődik azzal, hogy régi közmondás szerint: „olcsó húsnak híg a leve”. Valóban így igaz! Az a legnagyobb baj, hogy egy rosszul megválasztott védőfelszerelés rosszabb, mint ha semmit nem használtak volna, mivel a dolgozó azt hiszi, hogy teljes védelmet nyújt neki az a védőfelszerelés, amit kapott a munkáltatójától, holott ez nem igaz!! Nevezzük nevén a gyereket: a dolgozót (munkavállalót) becsaptuk! A munkavédelmi képviselőknek ezt a lehetetlen állapotot kell megpróbálni megszüntetni, természetesen törvényes keretek között.

A munkavédelmi képviselő (bizottság) feltétlenül keresse meg az Üzemi tanácsot abban az esetben, ha például az egyéni védőfelszerelések juttatásának, illetve minőségének tekintetében úgy látja, hogy nincs minden rendben. Emlékeztetni szeretnénk arra, hogy az Üzemi Tanácsnak erre törvény-adta jogosultsága van:

Az üzemi tanács feladata és jogköre c. fejezet szerint:

262. § (1) Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

Nem kétséges tehát, hogy akkor jár el bölcsen a Munkavédelmi képviselő, illetve a Bizottság, ha az ÜT-t segítségül hívja a védőeszközök területén észlelt hiányosságok megszüntetésére. Ebben természetesen a munkáltató felé is meg kell tenni az észrevételek továbbítását.

Soha ne felejtjük el:

A munkavédelmi képviselőnek (Bizottságnak) nincs intézkedési jogköre!!

A munkavédelmi képviselőknek „csak” az észlelt hiányosságokkal kapcsolatosan jelzési jogköre van. Mielőtt ezt bárki félreértene, ez a törvényadta jogosítvány nagyon komoly és felelősségteljes magatartást követelő jogosítvány.

További fontos feladata a képviselőnek meggyőződni **„a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.”**

A törvényalkotó ennél a paragrafus megalkotásánál egyértelműen a munkavédelmi oktatás intézményét értette.

Az oktatás ellenőrzése nem mindig olyan egyszerű, mint ahogy azt hinnénk. Objektív tapasztalatot és értékítéletet csak abban az esetben alkothatunk, ha magunk is részt veszünk az oktatáson. Soha nem szabad csak hallomáson alapuló vélemény alapján megítélni, hogy milyen színvonalú is volt az oktatás. A munkavállalók különbözőek. Van, akinek tetszett az oktatáson elhangzottak, és vannak olyanok is, akik „hülyeségnek” tartják az egészet. Vajon most kinek van igaza? Azt már nem is említjük, hogy az oktatásnak van egy úgynevezett „gyakorlati” része. Az a tapasztalatunk, hogy a gyakorlati oktatás az esetek legnagyobb részében, vagy teljesen formális – aláírják a jegyzőkönyvet – vagy meg sem történt. Egy biztos! A munkavédelmi képviselő egyik esetben sem hagyhatja figyelmen kívül a történeteket.

Milyen segítséget vehet igénybe a képviselő, ha azt tapasztalja, hogy a munkavédelmi oktatás sablonos, semmitmondó, képletes, vagy éppen kizárólag az oktatási jegyzőkönyv aláírásáig tart. A Munkavédelmi törvény több lehetőséget is biztosít a képviselő számára.

Először is biztosítja, hogy a képviselő az oktatást végző vezető figyelmét felhívja a törvényt sértő magatartásra. Ehhez meg kell nézni, hogy a munkavédelmi oktatásrendjét hogyan szabályozza a Vállalati Munkavédelmi Szabályzat, ha ilyen nincs, akkor hogyan van szabályozva úgynevezett „igazgatói, vagy „vezérigazgatói utasításban, merthogy valamelyiknek lenni kell egy gazdálkodó szervezetnél.

Mvt.50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Mvt.55. § (1)⁸⁰ A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

a) munkába álláskor,

b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,

c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésékor,

d) új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendszeres munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

(2) Az (1) bekezdésben előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

Amennyiben a képviselő jelzését a munkáltató nem veszi figyelembe és továbbra is fenn áll a törvénysértés, a képviselőnek joga van a Munkavédelmi Hatósághoz fordulni.

Tisztában vagyunk azzal, hogy ez a fenti képviselői magatartás egészen biztosan nem fog a munkáltató szemében szimpátiát kiváltani, hiszen egyik munkáltató sem szereti, ha a hatóság megjelenik nála és munkavédelmi ellenőrzést tart. Jobb tehát belátásra bírni Őt azzal, hogy érdemesebb a képviselő kérését teljesíteni, mint vállalni egy – minden résztvevő számára – értelmetlen és kellemetlen konfliktust.

Munkavédelmi képviselő (Bizottság) és az ÜT kapcsolata

Az előzőekben láttuk, hogy az ÜT elsősorban a vállalat gazdálkodásával, a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekben foglal állást a munkáltatói intézkedések tekintetében. Vajon hogyan tud segíteni az ÜT a munkavédelmi problémák megoldásában, vagy a megoldás segítésében? A munkavédelmi helyzet javításának két fontos feltétele van. Az egyik anyagi kérdés. Új technológiák bevezetése, gépek, épületek, közlekedési utak stb. felújítása, a másik kifejezetten munkaszervezési kérdés, ami igazán nem kerül pénzbe.

Azok a problémák megoldásában, amelyeknek anyagi vonzata van, ott az ÜT hathatós segítséget tud nyújtani, hiszen a vállalat tervezési ügyeibe beleszólási, véleményezési jogosítványa van, ideértve a munkavédelmi beruházásokat és fejlesztéseket is. A képviselőknek ezt a lehetőséget kell kihasználni és meggyőzni az ÜT tagokat, hogy egy-egy döntésüknek milyen munkavédelmi kihatása lenne akár pozitív, akár negatív irányban. Abból kell kiindulni, hogy az ÜT tagok nagy része nem munkavédelmi szakember, tehát meg kell tudnunk észérvekkkel és jól érthetően magyarázni, hogy mi képviselők tulajdonképpen mire gondoltunk egy-egy probléma megoldására tett javaslatunk kapcsán. A javaslatainknak

milyen munkavédelmi következménye lenne, hogy miket tapasztaltak a képviselők ellenőrzéseik során. Az a tapasztalatunk, hogy ott ahol nagyon jó a kapcsolat az ÚT és a Munkavédelmi Bizottság között nagyon szép eredményeket tudtak elérni ezzel a közös együttműködéssel.

Munkavédelmi Képviselő (Bizottság) és a Szakszervezet kapcsolata

Mint ahogy azt már korábban kifejtettük a szakszervezetek elveszítették a munkahelyeken a munkakörülmények ellenőrzésével kapcsolatos jogosultságukat. A szakszervezetek erre – nagyon bölcsen – úgy reagáltak, hogy a munkavédelmi képviselő választásokon minél nagyobb számban indítottak szakszervezeti tagot, illetve tisztségviselőt. Az Munkavédelmi Törvény nem zárja ki azt a lehetőséget, hogy például egy szakszervezeti titkárt ne lehessen képviselővé választani. A szakszervezet tehát a szakszervezeti képviselő tagjain keresztül fejtette, fejt ki munkavédelmi érdekvédelmi tevékenységét.

A gyakorlat azt mutatta, hogy ott, ahol a fenti három szervezet és a munkáltató szoros, jó munkakapcsolatban van jelentősen csökkent a munkabalesetek száma!

Végezetül azt ajánljuk, hogy a munkavédelem valamennyi állami és társadalmi szereplője ezen gondolatok jegyében végezzék napi teendőjüket, az eredmény biztosan nem fog elmaradni: kevesebb lesz a munkabaleset, illetve a foglalkozási megbetegedés.

Dr. Plette Richárd: A képernyős munkahelyek kockázatai, a laptop-használat egészségügyi kockázatai. A pszichoszociális kockázatok kezelésének lehetőségei a munkahelyi balesetek megelőzésében

I. A képernyős munkahelyek kockázatai

Az utóbbi évtizedben jelentősen megváltoztak a számítógépes munkahelyek. Ez idő alatt tanúi lehettünk az LCD monitor elterjedésének, majd a laptop használat dinamikus térhódításának. A nem megfelelő munkahely egészségügyi kockázatainak elkerülésére irányuló korábbi ajánlások jórészt idejét múltak. A számítógépes eszközök, munkaasztalok változásával más jellegű kockázatok jelentek meg. Megint más kockázatok csökkentek. (Lásd korábbi cikkünket: Munkavédelmi Tanácsadó 2012/3. szám). Mindamelllett a képernyős munkahelyek követelményeinek alapelvei érvényesek maradtak.

A képernyő előtt végzett munkaaránya továbbra is növekvő tendenciát mutat. A napi 7-8 órás ülőmunka, folyamatos figyelés olyan egyoldalú statikus és mechanikus igénybevételt jelent a látószerv, keringési- és vázizomzati mozgásrendszer, különös tekintettel a gerinc számára, amely kezdetben túlterhelést, később különféle egészségi panaszokat okoz. A képernyő előtti munkavégzés legfőbb káros következménye a szellemi és fizikai elfáradás, szoros összefüggésben a szem fáradtságával.

Fentiek miatt igen fontos a munkahelyen az egészségügyi követelmények betartása. A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) egészségügyi miniszteri rendelet határozza meg, amely összhangban van az Európai Unió vonatkozó irányelvével. A képernyős eszközök használatával kapcsolatos rendelkezések megalkotását az indokolta, hogy nyilvánvalóvá vált e tevékenységek egészségkárosító hatása. Ezért a jogszabály rendelkezik a munkafeltételi követelményekről, amelyek lehetővé teszik az egészségi problémák megelőzését.

Ez a rendelet szerkezetileg és tartalmilag is tükrözi az ergonómiai szemléletet, és a követelmények ellenőrzése során is nyomon követhető az ember-munkaeszköz-környezet rendszer figyelembevétele.

A rendelet 3. §-a kimondja: A munkáltató az Mvt. 54. §-ának (2) bekezdése szerinti kockázatbecslés, értékelés során, valamint a képernyős munkahelyen történő munkavégzés egészségi és biztonsági feltételeinek rendszeres ellenőrzése alkalmával folyamatosan vizsgálja az alábbi kockázatok előfordulását:

- a) látásromlást előidéző tényezők,
- b) pszichés (mentális) megterhelés,
- c) fizikai állapotromlást előidéző tényezők.

A képernyős munkahelyek egészségi kockázatai

Az említett „képernyős” rendelet tehát három fő kockázatot azonosított: a látószerv fokozott igénybevételéből származó kockázatot, a pszichés túlterhelésből származó kockázatot, illetve a váz- és izomrendszeri megterhelésből származó kockázatot.

A képernyős munkahelyeknél különösen *nagy követelmények hárulnak a látószervre*. A szem igénybevételét több tényező is befolyásolja:

- a dolgozó szemének adottságai
- a képernyő fizikai jellemzői
- a munkahely megvilágítása, ergonómiai kialakítása.

A látószervi igénybevétel csökkenése azért fontos, mivel a képernyős munkakörökkel kapcsolatos panaszok legnagyobb része a látószervvel kapcsolatos. A leggyakoribb panaszok a fáradt, égő szem, az időnként vagy tartósabban elhomályosuló látás, és a fókuszálási nehézségek, amikor a közelirol nagyobb távolságokra és vissza kellene váltani (például a monitor és a billentyűzet, vagy valamilyen nyomtatott anyag között). Fentieket kísérheti még a szemszárazság érzése, vagy éppen ellenkezőleg: könnyezés, viszketés, a szem kivörösödése is, ezek mind a szem kiszáradásának jelei.

A munkatempó fokozódása a képernyős munkáknál **jelentős érzelmi (pszichés) igénybevételt jelenthetnek**, amelyet részben a tartós figyelemből eredő szellemi igénybevétel okoz, amelyet időkényszer és egyéb zavaró feltételek mellett kell végezni. A pszichológiai igénybevétel a végzett szellemi erőfeszítés és a munkavégzéssel járó emocionális tényezők nagyságának függvénye. Érzelmi (pszichés) megterhelés a munka megzavarása, pl. a dolgozó el van a munkában merülve, és telefonon keresik. Érzelmi (emocionális) terhelés éri a dolgozót, amikor időkényszer alatt dolgozik, hogy a fokozott mennyiségű munkát minél hamarabb, határidőre elvégezze. Pszichés megterhelést okoz a zajos munkakörnyezet, a nem megfelelően beállított klímaberendezés. Szintén emocionális megterhelést jelentenek a „technikával” kapcsolatos problémák, jelszóbeállítás, email, lassú program, nyomtató hibája stb. Kutatások szerint az e-mail, bár a legértékesebb üzleti eszközök között tartják számon, könnyen a munkahelyi stressz fő forrásává válhat.

Jelentős stressz forrása a nem megfelelően kialakított munkaterület. A munkaterület kialakításánál figyelembe kell venni a dolgozók térszükségletét. *Az egyéni térszükséglet nem statikus jellegű, mivel cselekvéshez, és nem passzív szemlélethez kötődik*, tehát ahhoz, hogy az adott térben milyen tevékenységet folytatunk. Az egyén számára *szűk terület, a hiányzó privát tér, jelentősen akadályozza a munkavégzést*. A szűk tér fokozza a munkahelyi konfliktusok esélyét is, így fokozott alkalmazkodást igényel. A központi idegrendszer igénybevétele pszichés elfáradást okoz, majd kimerülés következhet be. Később neurotikus panaszok jelennek meg, amelyek un. pszichoszomatikus megbetegedésekhez is vezethetnek

Az irodát otthonossá, barátságossá kell tenni, ha lehet, virágokkal, díszítésekkel. Lehetőség szerint biztosítani kell a privát zónát, az elkülönülés lehetőségét, térelválasztó paravánok alkalmazásával. A térelválasztók lehetnek pocok is, könyvekkel, virágokkal. A térelválasztó paravánok kialakításánál két szempontot kell figyelembe venni: egyfelől a dolgozó nyugodt munkavégzését kell elősegítenie, ugyanakkor lehetőséget kell biztosítani a kommunikációra is. Ezt az asztalon lévő paraván olyan kialakításával lehet megoldani, hogy a dolgozó észlelje, mikor kommunikálhat munkatársával, anélkül, hogy zavarná munkájában (lásd 2. ábra).

A váz- és izomrendszeri megbetegedések (MSDs) Európában a leggyakrabban előforduló munkahelyi egészségi problémát jelentik, a munkavállalók negyede szenved hátfájástól, 23 százalékuk pedig izomfájdalmaktól. A statisztikák szerint e megbetegedések miatt van a legtöbb munkahelyi hiányzás, néhány tagállamban pedig a munkavállalók kártérítésére kifizetett költségek 40 százaléka is ezeknek tulajdonítható

A számítógépes munkavégzés közben rendszeresen felvett aszimmetrikus testhelyzet eredményeként két éven belül kimutatható gerincferdülés jön létre. A tartós ülés miatt az alsó végtagi ízületek fájdalmassá válhatnak, a keringés is akadályozott. A sok ezer billentyű

leütése (mely óránként akár 10-15 ezer is lehet), az egér folyamatos, sokszor szükségtelen markolása, lassan, de biztosan lokalizált fáradtságához, majd fájdalomhoz vezet. A finom mozgásokért felelős kézizmok és inak rendszeres megerőltetése ín- és idegyulladások előidézője lehet.

A váz- és izomrendszeri megbetegedések komoly problémát jelentenek. Nemcsak a hátat érintik – bár a hátfájás persze önmagában is nagyon komoly lehet. Az izmok, ízületek, inak, szalagok és idegek mind érintve lehetnek. A felsőtestet érintő megbetegedéseket ismert nevükön munkával összefüggő nyaki és felső végtagi megbetegedéseknek (WRULD) nevezzük, de „ismétlődő megterheléses sérülésekként” (RSI) is ismertek.

Mindez elkerülhető a számítógépes munka ergonómiai szempontú tervezésével, amely az ember-gép-környezet optimalizálását jelenti.

A laptop használat egészségi kockázatai

Napjainkban, az irodákban PC helyett általában laptopot használnak. A problémát az okozza, hogy a számítógépes munkahely kialakítás általában a PC elhelyezését veszi figyelembe. A laptop komfortos elhelyezésére azonban kevés gondot fordítanak.

A laptop elsősorban mobil eszköz, arra találták ki, hogy szállítható munkaeszköz legyen, és amennyiben szükséges egy fix munkahelytől távoli ideiglenes munkahelyen is munkát lehessen rajta végezni. A laptop kicsi, könnyen szállítható munkahelyen belül és kívül, és adott esetben terepen is használható. Perceken belül üzembe helyezhető, pl. un. dokkoló segítségével. A laptop állandó munkaeszközként történő használata az alábbiakban ismertetett körülmények miatt csak megfelelő kiegészítőkkel javasolható.

A laptop használat jellemző egészségi panaszainál gyakorlatilag a látásromlást előidéző panaszok és a mozgásszervi panaszokat említhetjük. A képernyő használat harmadik jellemző panasz a pszichés (mentális) megterhelés nem köthető egyértelműen a laptop használatához. A laptopok széleskörű elterjedése egyrészt növeli a kockázatokat a helytelen testtartás következtében, másrészt a síkképernyős monitor révén csökkenti a látószerv igénybevételét (tükröződés, villódzás hiánya). A kisméretű monitor miatti közletről történő figyelés viszont fokozza a szem igénybevételét.

Látószervi panaszok

Ergonómiai vizsgálatok szerint a preferált monitor-szem távolságok a 60-110 cm-es tartományba esnek, és a 66 cm-es távolságnál több látószervi panasz merült fel, mint 98 cm-es távolság mellett, vagyis a monitort minél messzebb érdemes elhelyezni a dolgozótól. A laptopok esetében a monitor-szem távolság kicsi, maximum 50 cm, és nem is választható meg szabadon. Mivel a számítógépes munkahelyen a legtöbb panaszt a közletről nézés okozza, ezért a laptopok használata a munkahely egyik kockázati tényezője.

Mozgásszervi panaszok

A mozgásszervi panaszok nagy részét az ülőmunka és a billentyűzet (egér) használatából eredő igénybevétel okozza. Ülő munkánál a gerinc és a fej tartása statikus jellegű megterhelést jelent. A gerincoszlopot a hátizomzat tartja, a fej megtartására a tarkó és nyakizomzat szolgál.

A gerincoszlop és a hátizomzat túlzott igénybevétele a laptop elhelyezése és a munkaszék helytelen kialakításának következménye. A tarkó- és nyakizomzat jórészt azért fárad el, mivel sok esetben a monitor kialakítása olyan, hogy a gép használatához lefelé kell nézni. A

problémát az okozza, hogy az éleslátási tartomány a szemsík alatt 15 foknál van, és ahhoz, hogy szemsík alatt 15 fokban nézzük a laptop képernyőjét, már le kell hajtani a fejünket különösen kisebb képernyők esetén. A tartós fejbólintás terheli a nyakizmokat és a gerinc nyaki szakaszát és a nyakat. Ezek a területek a túlzott terhelés miatt meg fognak fájdulni előbb-utóbb.

Az elfáradás csökkenthető, ha a laptopot laptop állványra helyezzük, hogy a nézési tartomány 0° és 20° közötti nézővonal-szögben a vízszintes alatt legyen. Ez azonban nem küszöböli ki az előre hajolt testhelyzetet. A hátizomzat elfáradása az előrehajolt testhelyzet következménye is lehet, amit laptop képernyőjének, közelről - mintegy 50 cm-ről történő – figyelése okoz.

A laptopok következő kellemetlen hatása, hogy a billentyűzet a magas perem miatt nem használható kényelmesen és gyorsan, a csuklótámasztás billentyűzethasználat közben amiatt sem lehetséges, hogy a billentyűzet mélysége miatt letámasztott csuklóval a távolabbi billentyűk már nem érhetőek el. Ennek következtében a csukló ízületre és az alkar izmaira nagyobb terhelés jut. Ha a hely szűkösége miatt nincsen lehetőség letámasztani a könyököt sem, akkor az egész kar a levegőben lebeg és a kar izmai és a váll is fokozottabban megfeszül, emiatt a rendszeres laptop használók között gyakrabban fordulnak elő kar és válltájéki mozgásszervi panaszok. Ezt az izom feszülést a megfelelő asztalmagasság és külön billentyűzet kialakítása, illetve a csukló megtámasztása csökkenti. A kéz ujjainak igénybevétele az ujjak gyors és gyakori mozgatása, a billentyűzet és az asztal nem megfelelő kialakítása okozza. A laptopok kockázati tényezője még a rögzített (beépített) egér. A csukló és ujjak igénybevétele csökkenti a csuklótámasszal ellátott külső egér.

A laptop használat kockázatainak csökkentése

Bemutattuk, hogy a laptop használat következtében főleg a szem igénybevétele és a mozgásszervek igénybevétele okozó kockázatok jelentkeznek. Így ezeket a kockázatokat kell elsősorban csökkenteni. A laptop használók döntő többsége kedvezőtlen testhelyzetben dolgozik, így mindenképpen szükséges a kockázatok csökkentése. A kockázatsökkentés egyik módja a munkahely kialakításának optimalizálása, a másik mód az egészségfejlesztés, testedzés és a látószerv igénybevételeinek csökkentése.

Az alábbiakban megpróbáltuk rendszerezni, hogy milyen munkahely kialakítások a legmegfelelőbbek, és melyek okozhatják a legtöbb problémát. Ezáltal segíthetjük a munkahelyek egységesebb kialakítását a komfortos munkavégzés érdekében

1. A legmegfelelőbb, (amennyiben a laptop használatot nem tudjuk kiküszöbölni) amikor a laptop használat mellett külön billentyűzet van és külön monitor is. Ezáltal a dolgozónak nem kell közel hajolnia a géphez és kíméli a szemét, derekát, hát- és karizmait is.
2. Második helyen az a megoldás áll, amikor ugyan nincs külön monitor, de a laptop egy állványon van, és van külön billentyűzet is.
3. Harmadik helyen áll az a megoldás, amikor a laptop meg van emelve, de nincs külön billentyűzet.
4. Míg végül a legkevésbé elfogadható az a megoldás, amikor a laptop nincs megemelve, nincs külön billentyűzet, és nincs külön monitor sem.

II. A PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATOK KEZELÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A MUNKAHELYI BALESETEK MEGELŐZÉSÉBEN.

A kockázatértékelés akkor éri el célját, ha az értékelést követően cselekvési terv készül. A pszichoszociális kockázatok megelőzésére és csökkentésére a szervezet különböző szintjein lehet szükség intézkedések meghozatalára. Először szervezeti szintű intézkedéseket kell hozni. Másodsor, kollektív és egyéni intézkedéseket kell fontolóra venni.

A munkabalesetek okai

A munkabalesetek okai és következményei *tárgyi (szervezési) és személyi okokra* vezethetők vissza.

- ☞ **A munkabalesetek tárgyi okai:** ha a munkaeszköz hibás, rosszul működik, vagy konstrukció hibás tárgyi oknak minősül, ugyanúgy mintha a gyártott tárgy alapanyagának állaga nem megfelelő.
- ☞ **A balesetek személyi okai** elsősorban a munkát végző ember fizikai és szellemi képességeiben rejlenek. A fáradt alkalmazottat hamarabb érheti baleset. Minden munkafolyamat megkövetel a személytől bizonyos fizikai és szellemi képességet, általában is és a foglalkozás vagy munkafolyamat sajátosságaiból eredően, még bizonyos túlterhelés elviselését is.

Fontos tehát, hogy a szervezet az alkalmazottak kiválasztásánál ezt figyelembe vegye. Többek között ezért is fordítanak az emberi erőforrást kiválasztó személyügyi, humánpolitikai szervezetek kitüntetett figyelmet a felvételre jelentkezőkre.

A balesetek legnagyobb része (70-80 %) személyi okokból következik be! Közlekedésnél 90 %!

A munkabalesetek főbb pszichoszociális kockázatai

A Munkavédelmi törvény szerint (87. § 1/H) pszichoszociális kockázat: „a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be”.

A kutatók nagy része megegyezik abban, hogy a munkabalesetekben szerepet játszó legfőbb pszichoszociális kockázat az időhiány. A munkavégzésben rendkívül fontos szerepe van az időnek, a tevékenység időszükségletének. ***A stressz helyzet a feladat és a rendelkezésre álló idő közötti feszültségben jelentkezik.*** Itt az a kérdés, hogy amennyiben a rendelkezésre álló idő kevés, a minőségre, vagy a határidőre figyeljünk.

A dolgozók egy részének ***fontosabb a munka megfelelő minősége, mint a határidő.*** Feszültség alatt ők inkább baleseteznek, mint a többiek. Elmondhatjuk, hogy *az időhiány, a sürgetettség a pánikállapot keletkezésének egyik leggyakoribb forrása, és ezáltal a balesetek keletkezésében komoly szerepet játszó tényező.*

Napjaink jellemzője a munkaintenzitás fokozódása, ezáltal nő a biztonsági kockázat.

Munkáltatói intézkedések a stressz és a balesetek csökkentése érdekében

- ☞ **Megelőzés:** a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése.

A megelőzéshez tisztában kell lenni néhány fontos ténnyel:

- A férfiak gyakrabban szenvednek balesetet, mint a nők
- A fiatal munkavállalók esetében sokkal magasabb a baleseti arány, mint más korcsoportoknál; az idősebb munkavállalók között gyakrabban történik végzetes kimenetelű baleset
- A baleseti arány magasabb a kis- és középvállalkozásoknál (KKV-k)
- A baleseti arányok bizonyos ágazatokban magasabbak, pl. a mezőgazdaságban és az építőiparban
- A nehézipartól az irodai munkáig valamennyi ágazatban a csúszások, botlások és esések okozzák a legtöbb balesetet.
- Az éjszakai balesetek többször végzetesebbek, mint azok, amelyek más napszakban történnek.
- A sebek és a felszínes sérülések a leggyakoribb sérülési típusok
- A több műszakban dolgozó munkavállalók esetében magasabb a baleseti arány.

☞ **Kockázatbecslés:** A munkaadóknak a balesetek megelőzése céljából olyan biztonsági és egészségvédelmi igazgatási rendszert kell létrehozni, amely magában foglalja a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a monitoring eljárásokat.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2007. évi módosításával hatályba lépett a munkahelyi stressz kötelező vizsgálata a munkáltatók számára. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme érdekében a munkáltatóknak fokozott figyelmet kell fordítani a stressz előidézésére is alkalmas munkahelyi kockázatok értékelése során a munkavégzés pszichoszociális kockázatainak felmérésére, megelőzésére, csökkentésére vagy kiküszöbölésére.

A törvény előírja, hogy a munkahelyi stresszt ugyanolyan logikus és szisztematikus módon kell megközelíteni, mint a többi egészségi és biztonsági problémát: a kockázatkezelési modell alkalmazásával, különleges hangsúlyt helyezve a megelőző intézkedésekre.

☞ **Pszichológiai szűrővizsgálat:** Pszichológiai alkalmassági vizsgálat mindenképpen szükséges a fokozottan balesetveszélyes vagy felelősségteljes munkát végzők mellett, a *nagyfokú stressz helyzetben lévők*nél.

A kutatások szerint a dolgozó ember szociális helyzete, tudása, képességei, idegrendszeri alkata, személyiségének motiváltsága nagy-mértékben befolyásolja fizikai-, illetve információ terhelhetőségének, így stressz-tűrő képességének a mértékét. A balesetben közrejátszó személyi tényezők közül a **munkavállalók személyiségének is nagy szerepe** van abban, hogy ki válik baleset áldozatává.

A szakmai tapasztalatok alapján a szűrés nélkül felvett dolgozó mintegy 10 %-a nem alkalmas a munkájára. Ennek főbb következményei: a nem alkalmas dolgozó nehezebben tanul be, a betanítás ideje alatt több selejtet termel, az alkalmatlan dolgozó inkább okozhat balesetet. Aki nem alkalmas a munkakörében, inkább kerül munkavégzés során stressz-állapotba, így hamarabb megbetegszik. Általában rövid idő után kilép, és az új dolgozó betanítása ismét költséget jelent. Végül az alkalmatlan dolgozó, ha ügyfelekkel foglalkozik, erkölcsi kárt okoz a vállalatnak, mivel, mint a „vállalat arca” jelenik meg.

- ☞ **Betanítés:** Igen fontos az oktató személye, és munkabiztonsági szemlélete. Kutatások szerint a munkabalesetek 50 %-a a belépést követő 3 hónapon belül következett be; ha a betanításra hangsúlyt fektettek, ez az arány mintegy 20 %.

Tapasztalatunk szerint a *balesetek száma fordítva arányos az oktatók helyes munkavédelmi szemléletével*, azaz az oktató minél fontosabbnak tartja a biztonságos munkavégzést, annál kevesebb azon a helyen a baleset. Lényeges az oktatók pedagógiai módszere; fontos a rossz módszer elvetése mellett a helyes módszer megmutatása

Összegezve megállapítható, hogy az *oktató személy szerepe a biztonságos munkavégzésben meghatározó.*

- ☞ **Képzés, oktatás:** Az oktatás (példamutatással párosulva) egyik legfőbb eszköze a biztonságos munkavégzés elősegítésének

Egy európai felmérés (ESENER, 2009) szerint a pszichoszociális kockázatok kezelésére irányuló intézkedések sorában mind az Európai Unió, mind Magyarország vonatkozásában a képzés áll az első helyen. A megkérdezettek véleménye alapján legfőbb igény a munkahelyi stresszel kapcsolatos, illetve ergonómiai jellegű képzés iránt van.

Az egyének teljesítményéhez – a személy oldaláról – alapvetően három tényezőre van szükség. Ezek: **ismeretek, készségek és attitűdök**. Mindhárom fejlesztése más és más módszereket igényel. Az ismeretek bővítése, felújítása jól megoldható előadásokkal és konzultációkkal. Az attitűdök változtatásához a közösség ereje és a példamutatás szükséges. A készségek fejlesztéséhez pedig a tréningek a leginkább hatékonyak. Az egyes tényezők fejlesztése kombinált formában is elképzelhető, amikor előadás, probléma megoldó készségek fejlesztés és attitűd befolyásolás egy tréningen belül valósul meg.

A megfelelő képzések hatására új ismeretekre tehetünk szert, amely által csökken a bizonytalanság, megfelelő stressz megküzdési technikákat ismerhetünk meg, amely csökkenni a stressz terhelést, szorongást, de segít megbirkózni a megfélemlítéssel, kiszolgáltatottsággal.

Mártonffy András: A tárgyalástechnika alapjai

Az életben erős a verseny. Így van ez, mióta világ a világ: az évmilliárdokkal ezelőtt megjelent első egysejtűektől kezdve minden élőlény folyamatosan küzd a fennmaradásért és a szaporodásért. Az ember – annak ellenére, hogy ijesztő hirtelenséggel a földi élet csúcsára verekedte magát – ma sem mentes ez alól a vasszabály alól. Ez a harc részben a mai napig is a legbrutálisabb fizikai eszközökkel folyik, részben azonban egészen más területre helyeződött át. Azzal, hogy a *Homo sapiens* civilizációja minden eddiginél összetettebb és bonyolultabb struktúrákat hozott létre, valami alapvetően megváltozott. Soha nem látott mértékben felértékelődött ugyanis annak a jelentősége, hogy valaki milyen módon jelenik meg, hogyan nyilvánul meg mások előtt. Mai szóval: a kommunikáció.

Bizonyos szinten igaz ez az állatvilágban is, de szinte kizárólag az agresszió vagy a behódolás jelzésére szolgál. A szarvasbogár is képes fenyegetően beállni, és villogtatni a rágóit, a hím gorilla pedig üvöltve veri a mellkasát, ha az erejét akarja fitogtatni. Ugyanakkor mindannyian láttunk már farkát a lába közé húzva, fejét leszegve behódoló kutyát. Ezek az alapérzelmeik kiválóan láthatók, és a számunkra is értelmezhetők. Vészhelyzetben, amikor fizikai fenyegetést közvetít mások felé, vagy amikor ilyet érez, az ember is nagyon hasonló módon viselkedik. Ha megtámadnak az utcán, nekünk is két lehetőségünk van: a fellépésünkkel megpróbáljuk megfélemlíteni, megfenyegetni a támadót, vagy elismerjük a gyengeségünket: teljesítjük a követeléseit, esetleg elmenekülünk. Csakhogy a mai világban, a fejlett országokban ilyesmi ritkán fordul elő. Az agresszió és a behódolás nagyrészt áthelyeződött veszélytelenebb, szimbolikusabb terepre.

Azzal, hogy emberi közösségekben mozgunk, automatikusan behelyezkedünk ezeknek a csoportoknak a dominanciaküzdelmébe. Ma már nagyon ritkán kell verekednünk, mert ezek a harcok a kommunikáció területeire helyeződtek át. Az persze továbbra is igaz, hogy akár a munkahelyünkön, akár egy társas összejövetelen vagyunk, ma is bennünk van az a késztetés, hogy „megverekedjünk” a többiekkel. Azt szeretnénk, ha valamilyen formában mi lennénk a legfigyelemreméltóbb, legerősebb, legtiszteltebb szereplők. Biztosítani szeretnénk a pozíciónkat, miközben minimalizálnánk az elszenvedett „csapásokat”. Mindezt olyan eszközökkel érjük el, amelyek jórészt fel sem bukkannak a tudatosság szintjére. Minden azon múlik, hogy hogyan állunk, milyen kézmozdulatokat teszünk, milyen hangon beszélünk, illetve hogy milyen arckifejezéseket mutatunk a többiek felé.

Ezekből a verbális és nem-verbális jelekből épül fel az imidzsünk: az a kép, amelyet folyamatosan sugárzunk magunkról a külvilág felé, és amelynek alapján mások megítélik minket. Nagyon fontos jelenségek ezek, mert rajtuk múlik, hogy a többi ember hogyan fog viselkedni velünk szemben, mennyire érzi erősnek magát hozzánk képest, és mit enged meg magának velünk szemben. Az is ezeken a jelenségeken múlik, hogy mennyire találunk minket szimpatikusnak, megbízhatónak, mennyire akarnak majd velünk együttműködni, és mennyire tekintenek minket komoly partnernek.

És ezzel meg is érkeztünk a tárgyalástechnika témaköréhez. Nem kell ugyanis hadügyminiszternek vagy üzletembernek lenni ahhoz, hogy a fent említett tényezők létfontosságúvá váljanak. A társadalmi ranglétra ellenkező végén éppen ilyen fontossága van a tárgyalási készségeknek. Minden koldus tudja, hogy a legkevésbé sem mindegy, milyen taktikával közelíti meg a járókelőket. Számukra is minden azon múlik, hogy milyen benyomást keltenek a kiszemelt gyalogosban vagy sofőrben, illetve hogy milyen érvekkel kezelik a szinte törvénytörően felmerülő kifogásokat. Az a nyereső, aki felismeri, és a

legpontosabban azonosítja a célszemély érzelmeit, majd képes arra, hogy sebészi pontossággal ezekhez igazítsa a saját fellépését. Ezek a készségek képezik a tárgyalástechnika alapjait, akár biztosítási ügynökökről, akár hajléktalan koldusokról beszélünk.

A végcél minden esetben ugyanaz: az **érdekérvényesítés**. A tárgyalástechnika talán legjellegzetesebb terepe a szakszervezetek munkája. A világ egyik legtipikusabb érdekkonfliktusa ugyanis a munkáltatók és a munkavállalók illetve a mindenkori kormány között húzódik. Az egyik azt szeretné, hogy a másik minél többet, minél hatékonyabban dolgozzon, hogy minél kevesebb kötelező ráfordítást kelljen eszközölnie, és hogy ezért az egészért a lehető legkevesebbet kelljen feláldoznia a profitjából. A másik fél érdeke az, hogy minél nagyobb biztonságban, minél magasabb fizetésért dolgozzon. Ezek az ellentétek nehezen összebékíthetők. Ráadásul Magyarország nem az engesztelhetetlen munkaharc hagyományos terepe. A kormányok és a szakszervezetek küzdelme például meglehetősen kiegyenlített. Már egy országos tiltakozás vagy komolyabb munkabeszüntetés megszervezése is óriási nehézségekbe ütközik. Így aztán a hazai érdekérvényesítés legfontosabb fóruma a tárgyalás, még olyan helyzetekben is, amikor a franciák már barikádokat emelnének az utcán.

A tárgyalás és a csata

Vannak olyan, egészen alapvető ismérvei a sikeres tárgyalásnak, amelyeket nem lehet figyelmen kívül hagyni vagy elsumákolni. Olyan tényezők, amelyek már az ókorban is fő szerepet játszottak – nem csak a tárgyalásokon, hanem a csatamezőkön is. A tárgyalás művészete – bizonyos határok között – egyébként is nagyon sokban emlékeztet a hadviselés alapszabályaira, ezért talán nem haszontalan ezzel az analógiával élni. Alapvető fontosságú először is, hogy ne próbáljunk spórolni a **felkészülésen**. Minden valamire való hadvezérnek ismernie kell az ellenfelet, és rendelkeznie kell olyan tervekkel, amelyeket ezen ismeretek alapján dolgozott ki. Amikor a hadseregek már felálltak a csatamezőn, és megfűjják a kürtöket, már késő van a helyzetértékeléshez. Mire ez a pillanat elérkezik, már pontosan ismerni kell az ellenség létszámát, erejét, hátországát, utánpótlását, és még sok minden mást. Menet közben persze lehet módosítani a taktikán, de csak az adott pillanatban kibontakozó események hatására. Ahhoz, hogy eséllyel sorakozzanak föl a csapataink, gondos felkészüléssel, hírszerzéssel, logikus gondolkodással kell kezdenünk, mégpedig hetekkel, hónapokkal a csata előtt.

Ugyanez a helyzet egy komoly tárgyalással is. Nagyon sok minden már eldőlt, mire a felek leülnek a tárgyalóasztalhoz. A felkészültebb fél mindezzel tisztában van, a kevésbé tudatos pedig esetlen észre sem veszi, hogy eleve veszteségre van ítélve. Nem szabad persze alábecsülni az adott pillanat és az improvizáció lehetséges hatásait, de nagy a valószínűsége, hogy a végkimenetelben jóval nagyobb szerepet játszanak az előre látható faktorok.

Mindez azt feltételezi, hogy a sikeres tárgyaló nem sajnálja a befektetett **munkát**. Azokban az órákban, amikor sok minden más tennivalónk helyett a tárgyalópartner helyzetét és motivációit tanulmányozzuk, gyakran fölösleges pepecselésnek érezzük az egészet. Mindenképpen igaz azonban, hogy ez a munkamennyiség nem kikerülhető. A jó hadvezér pontosan tudja, hogy bármelyik, korábban értéktelennek tartott információdarabka győzelemre viheti az ügyét, illetve a hiánya ugyanígy végzetessé is válhat. Ha a felkészülés alatt sajnálta az időt a felderítésre, esetleg nem szerzett tudomást az ellenség közeli erdőben rejtőzködő tartalékáról. Ez a hanyagság eldöntheti az egész csatát. Éppen úgy, mint ahogy egy

tárgyalást érdemben befolyásolhat egy látszólag jelentéktelen középvezető felderítetlen leváltása vagy egy váratlanul lehívott EU-s támogatás.

Lényeges tehát, hogy a magunk részéről a minimumra csökkentjük a meglepetés kockázatát. Senki nem fogadja örömmel, ha egy tárgyalás során egyszer csak ismeretlen tényező merül föl, amelyre nem tud reagálni. Ugyanakkor természetes igényként merülhet föl, hogy a mi zsebünkben viszont legyen egy-egy adu, mégpedig olyan, amelyikről a tárgyalópartnerünknek nincsen tudomása. Ha az a bizonyos, erdőben rejtőzködő tartalék a mi hadseregünket erősíti, és az ellenségnek fogalma sincs róla, akkor mi vagyunk azok, akiknek a javára eldöntheti a csatát. A **meglepetés** ereje tehát döntővé válhat, és nem engedhetjük meg magunknak, hogy éppen mi legyünk azok, akiket kibillent az egyensúlyából. Többek közt éppen ez az, ami miatt perdöntő a **felkészülés**, és az ebbe belefektetett **munka**.

A negyedik tényező nem technikai jellegű, hanem inkább lelki természetű. Minden üzletember, munkavédelmi képviselő, politikus vagy szakszervezeti tárgyaló számára elengedhetetlen a megfelelő **magabiztosság**. Az, hogy valaki mennyire hisz az igazában, mennyire biztos az ügye jogosságában, egyértelműen meglátszik a fellépésén. A legenda szerint Spartacus, a lázadó rabszolgavezér az utolsó csata előtt leszúrta a saját lovát. Azt mondta, hogy vagy győz, és akkor elveszi az ellenség lovát, vagy meghal, akkor viszont már nem lesz szüksége rá. Ez az eltökéltség ugyan nem forgathatta vissza a történelem kerekét, nem segített neki a legyőzhetetlen túlerővel szemben, de hatalmasat lendíthetett a csapatai morálján és harci hevületén. Az ilyesmi pedig emberéletekben mérhető. Az átlagos tárgyaláson ugyan nem folyik vér, de ha az emberéleteket tőkével, fizetésekkel, pozíciókkal helyettesítjük be, a hasonlat tökéletesen működik.

Felkészülés a tárgyalásra

Amikor tehát **felkészülünk** a tárgyalásra, és ebbe tetemes mennyiségű **munkát** fektetünk be, igyekszünk **meglepni** az ellenoldali felet, mindezt pedig a megfelelő elszánt **magabiztossággal** tesszük, érdemes a következő tételket kipipálgatni.

Alapos utánajárást igényelhet, hogy minél alaposabban **kiismerjük a tárgyalópartnerünket**. Egyaránt tudnunk kell, hogy ki ő, milyen ember, mi a szakmai múltja, mik a hobbijai, illetve hogy milyen cég vagy szervezet áll mögötte. Minden információ komoly jelentőséget nyerhet a megfelelő pillanatban, mert **a tárgyalás a témájától függetlenül személyes műfaj**. A magánélet és az érzelmek dominálnak akkor is, amikor ez a felszínen nem, vagy alig észrevehető. Nagyon fontos tudni, hogy az általunk meghozott döntések tekintélyes százaléka nem szigorúan racionális alapon történik. Az ember ma is része az állatvilágnak, hiába fejlődött valószínűtlen mértékben az elmúlt néhány százezer évben. Akármit is gondolunk magunkról, **a döntéseink jó részét ösztönösen, érzelmi alapon hozzuk**. Utólag persze mindig kiválóan meg tudjuk magyarázni, miért volt elengedhetetlenül szükséges egy-egy cselekedetünk, a valóság azonban ezzel szemben egészen más.

Még a látszólag legszigorúbban logikai alapon végrehajtott cselekvés is nagyrészt öntudatlan agyi folyamatok eredménye. Mindez arra int minket, hogy a megfelelő óvatossággal és alázattal álljunk a másokkal teremtett kapcsolatok elé. A tárgyalást megelőző felkészülési folyamat azért is bír nagy jelentőséggel, mert ilyenkor próbáljuk meg a spontán, ösztönös érzelmi reakcióinkat megzabolázni. Ilyenkor teszünk kísérletet arra, hogy a lehetőségekhez képest a racionalitás, a való világ felé toljuk el ezt a folyamatot. Ennek az egyik legjobb módja, ha már jó előre megpróbáljuk elképzelni, hogyan zajlik majd a tárgyalás. A saját

céljainkat, motivációinkat és viselkedésünket remélhetőleg ismerjük, marad tehát a tárgyalópartner „felboncolása”. Ha az előzetes munkálatokat a megfelelő alapossággal végeztük, akkor jó eséllyel tudjuk előre megjósolni a mások fél viselkedését. Ha ismerjük a helyzetét, a motivációit, a céljait, és tudjuk, milyen nehézségekkel kell szembenéznie, akkor modellezhetjük a tárgyalás menetét az ő szempontjából. Kitalálhatjuk, milyen szándékkal érkezik, illetve hogy milyen stratégia alapján milyen taktikával lép majd a csataterre. Ebben az esetben minden egyes lépésére – legalábbis azokra, amelyeket tudni vélünk – jó hatékonysággal tudunk ellenlépéseket tenni. Ez a legjobb módja annak, hogy kiküszöböljük a kellemetlen meglepetéseket.

Ha valóban elkötelezetten állunk hozzá, akkor előre felvázolhatjuk a partnerünk tárgyalási terveit, és mindenre alaposan felkészülhetünk. Mindez egyáltalán nem boszorkányság, hiszen nagy valószínűséggel ugyanazon területen mozgunk, mint ő. Feltételezhető, hogy meglehetősen behatárolt a csatater, így mindketten jól ismerjük a környező erdőket, mezőket és veszélyes vízfolyásokat. Ha valóban akarjuk, akkor meglepő pontossággal behelyezkedhetünk az ellenfél élethelyzetébe. Ha az ő szemével látjuk saját magunkat, felkészülhetünk minden egyes érvükre, és ezekre kidolgozhatjuk a megfelelő ellenérveket. Mindez megint csak a megfelelő mennyiségű befektetett munka kérdése.

Annak a tárgyalónak van könnyebb dolga, aki a részletesebb és sokoldalúbb javaslattal érkezik a megbeszélésre. A vesztes az lesz, aki mindent egy lapra tesz föl, és egyetlen opciót hoz magával. Egy tárgyalás általában a húzd meg – ereszd meg, a hoci-nesze művészete. Akkor leszünk sikeresek, ha az ide-oda lengő libikóka mozgásához alkalmazkodva minden pillanatban elő tudunk állni egy releváns javaslattal. Minél több változó él a fejünkben, minél több szálát tartunk egyszerre a kezünkben, annál sokoldalúbban tudunk reagálni az esetleges fluktuációkra. Hogy ez mennyire így van, azt könnyen elképzelhetjük, ha gondolatban megfordítjuk a szituációt. Képzeljük magunk elé azt a helyzetet, amikor a tárgyalópartnerünk minden ellenvetésünkre fel van készülve, és ahányszor megfogalmazzuk egy kételyünket, ő újabb, értelmes javaslattal áll elő. Így nemsokára fény derül a saját felkészületlenségünkre, ráadásul kompromisszumkésztségben és szakmai tudás szempontjából is hamar a kispadra szorulunk.

Minél több féle, részletesebb javaslatcsomaggal készülünk, annál jobb pozíciót szerzünk még egy fontos dologban: a kompromisszumos lehetőségek és az engedmények területén. A tárgyalás két legfontosabb szava a **ha** és az **akkor**. **Ha** ti engedtek ennen és ebben, **akkor** mi is engedünk abban és amabban. Ezek a variációk a tárgyalás legérzékenyebb pontjai, ezek hordozzák a végső siker vagy sikertelenség kritériumait. A sokrétű felkészültség legfontosabb megnyilvánulási formája az, amikor valaki ezekre a kölcsönös engedményekre is képes madártávlatból rálátni.

Két további, alapvető fontosságú tényező határozza meg a tárgyalás sikerességét ebből a szempontból: a **hol** és a **mennyi**. A legtöbb tárgyalás ezeken bukik el. A felek nem mindig tudják ugyanis, hogy melyek **azok a pontok, amelyeken engedhetnek**, és hol kell megmakacsolni magunkat. Ezek azok a pontok, ahol a felkészültebb fél diadalmasan benyomul a résbe, és felőrli az ellenfél ellenállását. Ha a tárgyalópartnerünk nincsen egészen tisztában a viszonyokkal, és nem készült föl megfelelő mennyiségű változattal, akkor kihasználhatjuk ellene a meglepetés erejét. Amennyiben mi mindenképpen rendelkezünk egy látszólag racionális, ezért nehezen visszautasítható kompromisszumos javaslattal, akkor nagyrészt el is dőlt a dolog. Ha ugyanis a másik fél visszautasítja, de csak zsigerből, gyanakvásból, akkor nem tudja megindokolni az ellenkezését. Ha mi készültünk föl jobban

abból, hogy hol engedhetünk, ezzel mi jöhetünk ki kisebb veszteséggel a játszmából. Ilyenkor erkölcsi fölénybe kerülünk, és nagyon nagy lelki nyomást gyakorolhatunk rá. Márpedig ezt a fajta stresszt – akár egy hivatalos tárgyaláson vagyunk, akár gyerekkorunkban a játszótéren – nagyon kevesen tudják megadás nélkül elviselni. Éppen ezért nagyon vigyázni kell arra, hogy ne mi legyünk a gyengébb fél ebből a szempontból sem.

A **mennyit** kérdése éppen ilyen fontos. A felkészülés egyik fontos része, hogy képzeletben egészen pontosan meghúzzunk egy vörös vonalat. Ez fogja megmutatni nekünk, hogy meddig engedhetünk. Ez az a végső határ, amelyen semmiféleképpen nem léphetünk át. Ha ugyanis így tennénk, akkor mi lennénk a tárgyalás egyértelmű vesztesei; olyan negatívummal zárnánk a megbeszélést, amely tulajdonképpen értelmetlenné tenné minden erőfeszítésünket. Ebből a szempontból lényeges ennek a bizonyos piros vonalnak a jelenléte. Azt a végső határt jelenti, amelyet akkor sem lépünk át, ha érzelmileg zsarolnak, ha erővel lépnek fel, ha kiabálnak vagy a fejük tetejére állnak. Ha pontosan ismerjük ennek a vonalnak az elhelyezkedését, az komoly megnyugvást jelenthet számunkra, mert magabiztos háttérrel biztosít. Ha ellenben ez a vonal képlékeny vagy eleve elmosódott, akkor nem tudunk a megfelelő határozottsággal fellépni. Az álláspontunk nem a megfelelő szilárdságú, ezért az ellenfél jó felkészültséggel, ravaszsággal, a tények ügyes interpretálásával, relativizálásával vagy akár nyers erővel ránk kényszerítheti az akaratát.

Viselkedés a tárgyaláson és manipuláció

Mire megérkezünk a tárgyalás helyszínére, és elkezdődik a megbeszélés, már nagyon sok minden eldőlt, de persze érezzük, hogy maga a csata még hátra van. Már az is rengeteget számít, hogy hogyan lépünk be a helyiségbe, illetve hogyan fogadjuk a belépőket. Sokat elárul rólunk, a felkészültségünkről, a lelki állapotunkról, hogy milyen testtartással lépünk a szobába vagy fogadjuk a vendéget. A kiegyensúlyozott, szorongásától megszabadult ember egyenes gerinccel és fejjel, lehetőség szerint mosolyogva lép a másik elé, a szemébe néz, és határozott, de nem erőszakos a kézfogása. Mindez nem jelent előnyt, mert ez az „alap”, a hiánya viszont nagyon is árulkodó. Ilyenkor a gyakorlott tárgyalópartner máris elkönyvel egy pontot saját maga számára.

Vannak, akik már ebben a fázisban különböző **manipulációkkal** próbálnak élni. Kedvelt módszer, hogy a tárgyalóasztal elhelyezése eleve meghatározza a pozíciókat. A vendégeket például szembe ültetik a világos ablakkal, így egyrészt végig bántóan a szemükbe süt a nap, másrészt nem látják a házigazdák arckifejezését. Ez diszkomfort-érzetet okoz a vendégeknek, esetleg kisebbrendűségi érzéssel tölti el őket, míg a hatalom örömét biztosíthatja a házigazdának. Mások hatalmas íróasztal mögé ülnek, míg a tárgyalópartnerüket távoli, magányos székekre ültetik a szoba közepére. Sok cégvezető előszeretettel intézi úgy a munkavédelmi képviselőkkel folytatott tárgyalást, hogy azok olajos munkásruhában, egyenesen a szerelőcsarnokból érkezzenek az elegáns igazgatói irodába.

Mindezek módszerek biztosítják a hatalomérzetet, de a maguk nemében meglehetősen sérülékeny technikák. A gyakorlott tárgyaló ismeri őket, és jó előre felkészült rájuk. Számára ezek banális, és kissé szánalmas praktikák, amelyek nem rendítik meg az önbizalmát. Sőt, olyan érzetet is adhatnak neki, hogy a másik félnek nincsenek komoly aduk a mandzsettájában, ezért kénytelen ilyen eszközökhöz nyúlni. Leginkább az erő pozíciójából lehet őket alkalmazni, de akkor is kérdésesek. Ha ugyanis mindenképpen én vagyok az erősebb, akkor minek fitogtassam ezt, minek keménykedjek? Aki ellenben jó ismerősként üdvözli ezeket a módszereket, az csak gúnyosan elmosolyodik magában, és egészen

egyszerűen figyelmen kívül hagyja őket. Még az is előfordulhat, hogy egy ilyen ügyeskedés kifejezetten visszajára fordul. A megfelelő magabiztossággal ugyanis egyszerűen meg kell fogni a széket, arrébb vinni, áthelyezni egy számunkra kedvező pozícióba, és mosolyogva közölni:

- Elnézést a rendezkedésért, de nagyon a szemembe sütött a nap. Így biztosan kényelmesebben tudunk majd beszélgetni.

A bumeráng ilyenkor visszatér a feladóhoz, és ő lehet az, akit váratlanul ér a csapás.

Elterjedt nézet az is, hogy minden tárgyaláson az kerekedik felül, **aki többet kérdez**. Ez így is van – egészen addig, amíg nem egyenlő felkészültségű és határozottságú felek szerepelnek a szituációban. Amint azonban emberére talál az agresszívabb fél, máris semmivé foszlik az előnye. Elég, ha a kérdésre a célszemély is kérdéssel válaszol, és egy idő után garantáltan nevetségessé válik a szituáció. Férfias kakaskodássá, ami a tárgyalópartnerek nemétől függetlenül mindig hasonló módon zajlik. Ez előbb-utóbb elkerülhetetlenül lelepleződik, és máris a nulláról – esetleg mínuszról – indul minden oldal.

Ugyanez a helyzet a **jó zsarú-rossz zsarú**-technikával. Az önmagában még jó ötlet, hogy ne egyedül induljunk neki egy tárgyalásnak. Mind a felkészülés, mind a helyszíni lebonyolítás szempontjából gyümölcsöző ez az ötlet. A két kolléga segíti, támogatja egymást, odafigyel a másikra, és aki hirtelen elbizonytalanodik, vagy elveszíti a fonalat, mindig számíthat a másik segítségére. Azért is hatékony megoldás ez, mert amíg az egyik beszél, a másik figyelheti a másik fél reakcióját, és felkészülhet a viszontválaszra. Amikor azonban összebeszélnek, és az egyikük keménykedik, a másik pedig kedvesen beviszi a mélyütést, az nem feltétlenül válik be. Minden tárgyalási technikák egyik legősibb manipulációja ez, és kevesen vannak, akik nem ismerik föl első látásra. Innentől kezdve pedig pontosan tudják, mire megy ki a játék, és egy tétova félmosollyal is könnyedén leszerelik az egészet.

Hasonlóan könnyen hárítható az a módszer, amikor egy férfi és egy feltűnően csinos, **kihívóan öltözött nő** érkezik meg egy tárgyalásra. Már a két oldal találkozásának pillanatában egyértelművé válik a szituáció, ami egyértelműen a manipulátoroknak kellemetlen. Lelepleződni ugyanis még akkor is kínos, ha a felszínen nem csináltak semmi rosszat. Az a tárgyaló pedig, akit ilyen módszerekkel el lehet téríteni a szándékától, jobb, ha inkább más elfoglaltság után néz.

A tárgyalás mégsem háború

Mindezekből talán kiviláglik, hogy a tárgyalás ugyan jól modellezhető egy képzeletbeli csata segítségével, azonban alapvető különbségek vannak a két élethelyzet között. Tárgyalni nem azért megy az ember, hogy nyers erővel döntse el a vitás kérdéseket. Ha ezt akarnánk, akkor ketrecharcot rendeznénk, és a fehér asztal közelébe sem mennénk. A helyzet az, hogy a valóságban majdnem minden tárgyalás valamiféle **közös érdek** megfogalmazására törekszik. A munkavállalónak és a munkáltatónak hosszú távon is képesnek kell lennie együttműködni, a szakszervezet mindig is össze lesz zárva a cégvezetéssel és az aktuális kormánnyal, a biztosítási ügynök pedig jövőre is fel akarja keresni az ügyfeleit. Ily módon egyértelművé válik, hogy az erőszak, a manipuláció és a ravaszkodás nem kifizetődő stratégia. Ha tárgyalni megyünk, persze fel kell készülnünk ilyesmire is, fogadni kell tudni a mélyütéseket, de az alapvető cél nem ez. Létezik egyfajta tárgyalási KRESZ, amit – legalább alapszinten – mindenkinek be kellene tartania. A szabályok betartása – és annak feltételezése, hogy a többiek is betartják – hozzátartozik ehhez a KRESZ-hez. A zsebünkben lapuló fegyverhez

jobb csak akkor hozzányúlni, ha a másik fél is a zsebéhez kap. Így sem egyszerű eldönteni, hol húzódnak a jogos önvédelem határai.

Dr. Kápolna Ferenc: A munkavédelmi képviselők együttműködése a gyakorlatban

Előzmények

A munkavédelmi képviselők intézményét 1993-ban hozta létre az állam azzal a céllal, hogy a munkavédelmi érdekképviselőket napi munkájuk végzése mellett, maguk közül választott dolgozók lássák el. A munkavédelmi képviselők intézménye a munkaügyi érdekképviselő analógiájára lett felépítve, és a munkavédelemben üzemi tanácsrendszer érdekképviselői megfelelője.

Jogszabályi háttér, felhatalmazások

A munkavédelmi képviselők tevékenységének jogalapját az *1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről VI. fejezete* (továbbiakban Mvt.) tartalmazza. Tekintsük át röviden, hogy érdekképviselői munkájuk végzéséhez milyen lehetőségeket, jogosítványokat kaptak a választott munkavédelmi képviselők:

Munkáltatói kapcsolattartási, együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, bizottság alakítási lehetőség, paritásos munkavédelmi testület alakítás(!), mint szervezeti, működési forma.

A konkrét lehetőségek, jogosítványok közül néhány: munkahely, munkaeszköz, védőeszköz ellenőrzése, szükség szerinti kifogásolása; munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedéseinek végrehajtásának ellenőrzése; munkavállalói felkészítések és felkészültségek ellenőrzése; működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, véleményt, tájékoztatást kérhet dolgozótársaitól, a munkáltatótól az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés kérdéseiben. Mindezekben véleményt is nyilváníthat, ill. szükség esetén a munkavédelmi hatósághoz is fordulhat; hatósági ellenőrzésen részt vehet, észrevételeit közölheti; részt vehet a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában, stb.

Ha a választott munkavédelmi képviselők száma eléri a 3 főt bizottságot alakíthatnak, amely munkájuk hatékonyságát jelentősen javítja. Bizottság alakítása esetén azonban a képviselői jogokat a bizottság gyakorolja, amint azt az Mvt előírja. Munkavédelmi Szabályzat kiadása esetén a munkavédelmi képviselők közül álló munkavédelmi bizottság az egyik jóváhagyó. A munkavédelmi képviselő, (bizottság) észrevételeire a munkáltató köteles reagálni, továbbá a bizottság munkájához megfelelő hatáskörrel rendelkező munkáltatói megbízottat delegálni, aki távollétében a munkáltató képviselője, és a képviselő (bizottság) szakmai partnere.

A munkavédelmi képviselő munkajogi védettséget élvez, képviselői munkájának ellátásához munkaidő kedvezményrel rendelkezik, költségeit a munkáltató biztosítja. A munkavédelmi képviselő (bizottság) tehát a munkavédelem szakterületén széleskörű jogkörrel rendelkezik annak érdekében, hogy az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés munkáltatói megvalósítása a lehető legteljesebb legyen. Ezen széleskörű jogkörrel azonban a munkavédelmi képviselő (bizottság) sokféleképpen élhet.

A munkavédelmi képviselők együttműködési lehetőségeinek meghatározásához tekintsük át a munkavédelmi képviselő (bizottság) kapcsolatrendszerét, amely munkájának eredményességét is jelentősen behatárolja.

A képviselői kapcsolatrendszer vizsgálata

A képviselői kapcsolatrendszer vizsgálata során többféle, különböző irányokba elvezető, többnyire szakmai, de nem ritkán emberi kapcsolatokkal is találkozhatunk. Kíséreljük meg ezeket feltárni annak érdekében, hogy a kapcsolatok jellegét, célszerű kialakítását meghatározhassuk.

Miután a munkavédelmi képviselő dolgozó is, napi munkája végzése során szükségszerű **munkatársi kapcsolatrendszerrel** rendelkezik. Ezen kapcsolatrendszer meglétét az Mvt. is előírja, amikor a választhatóság feltételül legalább 6 hónapos munkaviszonyt rögzít. A képviselő számára ez a kapcsolatrendszer biztosítja a naprakész, friss információkat.

A munkavédelmi képviselő számára a munkáltatói **munkavédelmi szervezet** megfelelő kapcsolattartás esetén jelentős szakmai segítséget adhat. Ezt a lehetőséget minden képviselő számára javasolom kihasználni.

Három fő választott képviselő esetén, mint korábban olvasható volt a képviselők munkavédelmi bizottságot alakíthatnak. Miután a képviselői jogokat bizottság alakítása esetén a munkavédelmi bizottság gyakorolja, a **képviselők között** szükségszerű kapcsolatok létesülnek, amely megkönnyíti a képviselő munkáját. A munkavédelmi bizottság tagjai munkaterületenként kerülnek megválasztásra, amely azonban nem mindig azonos adott képviselő bizottságban végzett munkájával. A munkavédelmi bizottságban a különböző munkaterületek elosztására többféle módszer is kialakult. Van ahol a képviselő saját munkaterületén lát el képviselői feladatot, de előfordul az is, hogy az objektív véleménynyilvánítás miatt nem saját munkaterületének érdekképviselői tevékenységét végzi. Ez utóbbi feladat elosztást pl. a munkabalesetek, foglalkozási betegségek kivizsgálásában való képviselői részvételnél gyakran használják. Akár egyik, akár másik rendszer funkcionál a képviselőnek minden esetben gondoskodnia kell **dolgozótársi kapcsolatainak** ápolásáról, mert **a nem ápoltság emberi kapcsolatok elsorvadnak**, az információs források bedugulnak, az érdekképviselői munka elsatnyul.

A képviselő azonban nem csak dolgozótársaival tart fenn kapcsolatot, és miután többnyire bizottságban látja el érdekképviselői feladatait **képviselő társai munkájára is rálátása van**. A bizottsági munka során adott ügy vagy probléma tárgyalása kapcsán szükségszerűen megismeri képviselő társai munkáját. Kialakult gyakorlat a bizottsági munkában az is, hogy egy-egy munkaterület választott munkavédelmi képviselője rendszeresen beszámol képviselői munkájáról, ismertetve a nehéz területeket, kitérve a munkáltatói együttműködés közvetlen, helyi megvalósítására pl. középvezetői szinten. A képviselő tehát érdekképviselői munkájához segítséget kaphat képviselő társaitól, megismerve kollégái gyakorlatát, kikérve véleményüket adott ügyben, problémában. A **képviselői együttműködés** tehát hasznos segítség lehet.

A képviselői együttműködés nem csak bizottságon belül valósítható meg a bizottsági tagok között, hanem külső, egymás számára idegen bizottságok, bizottsági tagok között is. Ez a fajta **külső együttműködés** során egy-egy munkavédelmi bizottság vendégül látja egy-egy iparág munkavédelmi bizottságait, akár kötetlen eszmecserére, akár munkahely látogatással egybekötött, előzetesen egyeztetett programú megbeszélésre. Akármelyiket választjuk, mindkettő hasznos lehet, és jól hasznosítható ismereteket ad a napi képviselői munkához, továbbá kiépül a bizottságok és ezen keresztül a képviselők közötti kapcsolatrendszer, amely egy-egy felmerülő nehezebb szakmai kérdés megoldásához külső segítséget is biztosíthat. A

munkavédelmi bizottságok közötti együttműködés a bizottsági tagok számára a találkozásokon és a véleménycseréken keresztül hatékony **képzési módszer** is.

Nagyon lényeges a különböző együttműködések során a képviselői munka un. **jó gyakorlatának megismerése**, sarokpontjainak feltérképezése, hasznos tapasztalatainak átvétele, alkalmazása. Javasoljuk a teljesség igénye nélkül e jó gyakorlatot meghatározni, és csak azt átvenni a szomszédtól, amely számunkra is hasznosnak tűnő. Nem törekedhetünk a jó gyakorlat vizsgálata során teljességre alapvetően azért, mert mint a hegytetőre is több út vezet, a jó gyakorlat kialakításához, eléréséhez is többféle megközelítés lehetséges.

A képviselő személyiség jegyeinek, emberi adottságainak vizsgálata

Az érdekképviselési munkában is minden tevékenység alapvetően az **ember személyiségén** keresztül jelenik meg, azon keresztül szűrődik át. Megnyilvánulásaink minden esetben egyediek, ránk jellemzőek, emberi adottságainktól, személyiségünktől függőek, esetenként neveléstől, szokásoktól részben vagy teljesen korigáltak.

A képviselői munka megfelelő végzése, mint előzőekben megismertük szerteágazó emberi kapcsolatok kialakítását és fenntartását igényli. A képviselő érdekképviselési munkáját csak megfelelő emberi kapcsolatrendszerben tudja végezni. Türelmének kell lennie dolgozótársaihoz, nem csak meghallgatnia kell dolgozótársát meg is kell érteni dolgozótársa problémáját. A megismert probléma szakmai megoldásához a probléma, a megoldandó feladat megfelelő elmondására is szükség van részéről. Ez nem elhanyagolható képességek összességét jelenti.

A képviselő szerteágazó emberi kapcsolataihoz **nyitott személyiségre** van szükség, amely **jó kapcsolattartó képességet** is igényel. Nagyon lényeges a **problémamegoldó képessége**, lehetőleg nem elveszve a részletekben. Fontos a **személyiség pozitív irányultsága**, amely alapján a feladatokban a megoldás keresése történik, és nem a probléma túlhangsúlyozása, pesszimista felfogása. Tapasztalataim szerint a női természet, gondoskodó, anyáskodó jellegénél fogva gyakran eredményez talpraesett, ügyes, eredményes képviselői munkát.

A képviselő azonban nem csak dolgozótársaival, képviselő társaival tart fenn kapcsolatot, hiszen az érdekképviselési munkában a felmerült problémákat továbbítani kell, megoldást kérve a munkáltatótól, aki többnyire a felettese. Ehhez némi **diplomáciai érzékre** is szükség van. A képviselőnek tehát nem árt, ha **tárgyalóképes** is, ill. ha erre ez ideig nem volt szüksége kifejleszti magában.

Az érdekképviselési munka sikeres végzése nem ritkán, többnyire **kompromisszumok** sorozatán keresztül történik, a képviselőnek tehát mindezek adott időszakban történő megkötésére is alkalmasnak kell lenni. A kialakuló kompromisszumok azonban valójában egy adott időszak megállapodásai, amelyet valamilyen módon rögzíteni javasolt. Ha a képviselő és a munkáltató közötti viszony jó, rendszeresen találkoznak, elegendő szóban is megállapodni, ha azonban a találkozások ritkák, a kapcsolat merev, javasolt a kompromisszum, a megállapodás írásos rögzítése.

A képviselőnek tehát munkája sikeréhez meglehetősen sokoldalú, de alapvetően nyitott, pozitív beállítottságú, türelmes, de érdeklődő, nyugodt természetűre van szüksége, némi diplomáciai érzéssel. Nem feltétlenül szükséges munkavédelmi szakmai ismeretekkel rendelkeznie, mert ehhez hozzájuthat akár szakértő igénybevételével, akár a kötelező évenkénti képviselői képzések során, de szakmai segítséget kérhet a Kormányhivatalok

Munkavédelmi Felügyelőségeitől tanácsadás formájában vagy bejelentést téve, és természetesen a létesítmény munkavédelmi szakembereitől is. Tisztán kell azonban látni, hogy a munkavédelmi képviselők bejelentése esetén az Mvt. a munkavédelmi felügyelők számára a bejelentés kikényszerítésére **nem ad felhatalmazást**. A felügyelői intézkedés a bejelentés **szakmai tartalmától függ**.

Az emberi adottságok egyesek szerint már cca. 5-6 éves korban kialakulnak, amelyen már csak rendkívül tudatos nevelő munkával lehet változtatni, ezért a képviselő meglévő **emberi adottságaival**, esetleges **hibáival** együtt kerül megválasztásra. Mindezek ellenére szükségesnek tartottam az ideális képviselői természetet bemutatni, mert csak így ismerhető fel lehetőleg a választás előtt az esetleges emberi árnyoldal, s érhető el a megfelelő emberi adottságú személy kiválasztása, adottságainak fejlesztése a képviselői munka megfelelő hatékonysága érdekében.

A képviselői tevékenység szervezeti formái

Az előzőekben már megemlítésre került a képviselői tevékenység két Mvt. által biztosított szervezeti formája, amelyek 3 főnél több képviselő esetén a **munkavédelmi képviselői bizottság**, valamint a több telephelyű munkáltató esetén az egyes telephelyek munkavédelmi képviselői bizottságai mellett működő azok munkáját segítő, integráló **paritásos munkavédelmi testület**. Mindkét szervezeti formában a választott képviselők tömörülnek, és végzik munkaterületükön egymással is együttműködve érdekképviseleti feladataikat.

Mindkét szervezeti formánál javasolt éves munkaterv készítése, a bizottság általában havonta ülésezik, a paritásos munkavédelmi testület általában negyedévente ül össze. A munkavédelmi bizottság ülései operatívak, azaz a felmerülő problémákat, megoldandó feladatokat gyűjtik össze és adják át a munkáltató munkavédelemmel foglalkozó megbízottjának; míg a paritásos munkavédelmi testület ülései áttekintő jellegűek, egy-egy időszak munkavédelmi jellemzőit (munkabalesetek, foglalkozási betegségek, védőeszköz ellátás, munkavédelmi szabályzás, stb.) vizsgálják. Mindkét szervezeti formánál minden esetben javasolt írásos összefoglaló készítése is, annak érdekében, hogy a felmerülő problémák megoldásának felelőse és határideje legyen, valamint a szervezetek munkája követhető legyen, egy-egy időszakra visszatekintve reprodukálhatók legyenek a történések.

Akár egyiket, akár másikat tekintjük, az érdekképviseleti munka akkor éri el a célját, ha minden képviselő élő, naprakész információkkal rendelkezik munkaterületéről és ezt hajlandó is megosztani képviselőtársaival, azaz elmondja azokat, vagyis a **képviselők együttműködnek** egymással.

A képviselői együttműködésre jótékony hatással van, ha a munkáltató felismeri a képviselői érdekképviselet hasznosságát és a képviselőket bekapcsolja a munkahelyi vérkeringésbe rendszeres szemle meghívással, együtt küldi továbbképzésre a képviselőket a saját munkavédelemmel megbízott dolgozóival, rendszeres vezetői tájékoztatót tart számukra, biztosítja a közlönyök betekintését, stb. Ezek mindegyike gesztus értékű, többlet költséget nem eredményez, de a képviselő számára tanúsítja a **munkáltatói figyelmet**.

Javasolt a képviselői munka költségeire elkülönített pénzforrást biztosítani a gazdálkodó egységnél, elkerülendő a szükségszerűen felmerülő költségek finanszírozhatósága miatti képviselői kiszolgáltatottságot. A munkáltatót az Mvt. kötelezi a különböző felmerülő költségek biztosítására, beleértve a működési feltételeket is (helyiség, munkaidő kedvezmény,

kapcsolattartás, stb.), azonban ritkán, de előfordulnak viták a munkáltatóval, különösen új felső vezetés vagy új munkahely esetén.

A képviselői együttműködés a munkáltatóval, mint korábban jeleztem jogszabályi kötelezettség, formája, kialakítási módja azonban nincs meghatározva, amely miatt rendkívül széles megjelenési formája lehetséges. A munkáltatói együttműködést általában **Megállapodás** formájában szokták egymással a Felek, a munkavédelmi képviselői bizottság vezetője és a munkáltató vezetője rögzíteni, amelyben javasolt az előzőekben felsoroltakra kellő részletességgel kitérni.

Nagyon fontos a munkáltató részéről annak tudatosítása a képviselők felé, hogy munkájuk fontos és közvetlen anyagi előnyöket is eredményez. A megelőzött munkabaleset, a meg nem történt foglalkozási megbetegedés, a rendszeresen használt védőfelszerelés mind-mind lehet a képviselői munka eredménye. A képviselő azzal, hogy a dolgozó esetleges problémáját meghallgatja, tolmácsolja a munkáltató felé, segít a megoldás kialakításában, értéket termel. A munkáltató tehát bölcsen teszi, ha a munkavédelmi képviselő munkáját észreveszi és megbecsüli.

Csapdák az együttműködésben

A munkavédelmi képviselői rendszer első éveiben **munkaügyi perek** jelezték az együttműködési problémákat a képviselő és a munkáltató között. A perek kölcsönös túlkapásokról árulkodtak, oda-vissza. Megítélésem szerint az együttműködés legnagyobb csapdája a **hibás helyzetmegítélésből** adódhat. A Munkavédelmi törvény a képviselőt nem a munkáltató bosszantására rendeli tevékenykedni, hanem érdekképviseleti feladatok ellátására. A képviselő mentelmi joga azért van, hogy ha szükséges **kimondhassa** a kellemetlennek tűnő dolgokat is, amelyek többnyire megoldandó problémák.

Az érdekképviseleti munka szakmai kezelése során egymás tiszteletben tartásával kialakulhat a **kölcsönös érdekek felismerése**, az eredményes hosszútávra szóló munka. A képviselői munka nagyon fontos része egy-egy probléma felmerülése kapcsán a pontos részletes **helyzetfelmérés** és **feladat megismerés**. A képviselői munka hatékonysága nagymértékben függ saját kapcsolatrendszerétől, valamint a probléma **tálalási módjától**. A probléma, a megoldandó feladat objektív, lehetőleg **érzelemmentes**, lényegre törő tálalása megkönnyíti a munkáltató számára a megoldás kimunkálását.

Az együttműködés további csapdáját jelenti a **túlzott lojalitás** jegyében történő érdekképviselet, amely a szakmai munka szükségszerű háttérbe szorulását eredményezi. A képviselő tehát bizonyos mértékig **diplomata** is mindkét irányban.

A képviselő tevékenységét, mint korábban olvasható volt napi munkája mellett végzi, amelyhez azonban **munkaidő kedvezmény** jár. A munkaidő kedvezmény miatt gyakran érheti szemrehányás a képviselőt, hogy más dolgozik helyette. A szemrehányások leszereléséhez munkáltatói segítség is kérhető, nem várva meg a helyzet ellehetetlenülését, tarthatatlanná válását. A témakörhöz azonban megemlítenő, hogy a **képviselő sem élhet vissza** a munkaidő kedvezménnyel.

A képviselői munka csapdáinak elkerülésében meghatározó a képviselő **erkölcsi értékrendje**, határozottsága, kapcsolatrendszere közvetlen környezetével, ismertsége, elfogadottsága,

tapasztalata, stb., **a képviselői munkában tehát a személyiségnek meghatározó szerepe van.**

A munkáltatóval történő együttműködés a képviselői munkában **csalódottsághoz** is vezethet. Ha ugyanis a képviselő türelmetlen, eredményei nem azonnal jelentkeznek, érdekképviseleti munkájában úgy érzi, hogy sikertelen, szélmalomharcot vív, csüggedté, fásulttá válhat, csalódott lesz. A személyiségnek ilyenkor mindenképpen valamilyen pozitív élményre van szüksége az egyensúly megtalálásához. A képviselői munkában tehát a **személyiség stabilitásának**, terhelhetőségének és teherbíró képességének alapvető szerepe van, de a képviselői kapcsolatrendszer, a szükségszerű együttműködések okán is fontos, meghatározó stabilizáló szerepű lehet. Lényeges a **meggyőződés**, a hit a munkavégzésben, amely segít elkerülni a fásultságot, a csalódottságot.

A képviselői munka nem ritkán **konfliktussal** is jár, amelyre a képviselőnek fel kell készülnie, és fel is kell készíteni, hogy ne érje váratlanul, készületlenül a kialakuló helyzetet. A képviselőnek azonban nem szabad elfeledni, hogy a másik oldal később is a **szomszédja marad**. Ezért véleménynyilvánítása **objektív, érzelemmentes** legyen. Az érdekképviselet békeidőben **békés eszközökkel** eredményes.

A képviselői munka **közszereplés is következményekkel**, amelyet a képviselőnek el kell tudnia viselni.

Javaslatok a hatékony munkavédelmi képviselői munkához

- A munkáltató akkor cselekszik helyesen, ha a munkavédelmi képviselőben **partnert, segítséget lát**, eggyel több embert, aki a biztonsággal törődik.
- Lényeges a munkavédelmi képviselő **élő kapcsolatrendszere** minden irányban; a munkáltató irányába, a munkáltató munkavédelmi szervezete irányába, és a képviselt dolgozók irányába. A képviselői kapcsolatrendszerbe bekapcsolandó a munkáltató munkavédelmi szervezete is, amelyen keresztül a képviselő **szakmai segítséget** kaphat, a munkáltató pedig rálát a képviselő munkájára.
- A **képviselő személyisége** munkájában meghatározó. Zárkózott, nehezen megnyíló, nehézkesen kommunikáló képviselő érdekképviseleti munkája nem lesz hatékony.
- A képviselői munkában javasolt kialakítani a **munkamegosztást**, szakterület és munkaterület szerint. A munkaterületek kiosztásánál a **képviselői teherbíró képességet** célszerű figyelembe venni.
- Objektívabb, realisabb **helyzetmegítélés** várható, ha a képviselő nem az általa képviselt területen dolgozik. Ez azonban nagyobb képviselői munkaterheléssel jár, hiszen nem közvetlenül, napi munkája során, munkavégzése közben kapja az információkat, hanem utána kell járnia, állandó kapcsolattartást kialakítva az általa képviselt munkaterülettel.
- A saját munkaterületén dolgozó munkavédelmi képviselő általában harcosabb, nehezebben köt **kompromisszumot**, igazát, véleményét többnyire határozottabban képviseli.
- A képviselői munka végzése során szükségszerűen emberi kapcsolatok is szövődnek, azaz a hivatalos érintkezés **túlnyúlik** a kötelező érintkezésen. A képviselői munka akkor tekinthető igazán hatékonynak, ha a képviselő felteheti azt a kérdést a munkáltatónak, Hogy van? és ezt a kérdést a munkáltató nem bizalmaskodásnak veszi, ha tehát a munkáltató **egyenrangú** partnerének tekinti a képviselőt.

- A munkavédelmi bizottság munkájában nagyon lényeges a vezető személye, aki maga is képviselő, és a választott képviselők közül kerül megválasztásra. A vezető személyén keresztül jelentősen meghatározódik a bizottsági mozgástér, mert többnyire a vezető tartja a kapcsolatot a munkáltató felső vezetésével.
- A munkavédelmi bizottsági munka hatékony, gördülékeny végzése támogató, segítő, demokratikus vezetési stílust igényel, amelyben a bizottság választott vezetője az **egyenlők között az első**.
- Javasolt biztosítani a munkavédelmi képviselő számára **más** munkáltató szervezetnél végzett **képviselői tevékenység megismerését**, pl. iparágon belül. A képviselői horizont tágítása más képviselő munkájának megismertetésével **hatékony képzési módszer** és jelentős javulást hozhat az érdekképviseleti munkában.
- A javaslatok sorában állandó recept nincs, inkább csak **módszerek** adhatók, amelyek adott helyzetben alkalmazhatók, és beváltak. Ilyen pl. a kapcsolatépítés, kapcsolattartás, egyéni hitelesség, meggyőzőési módszerek, érvelési lehetőség, kompromisszumkeresés, tárgyalási technikák.
- Az USA-ban a Munkások képviselői és a Menedzsment tagjai havonta egy alkalommal **fehér asztal** mellett találkoznak és beszélnek meg a mindkét felet érintő kérdéseket. Ezeken a fehér asztal megbeszéléseken mindkét fél megfelelő létszámban és a legmagasabb szinten vesz részt, és a Felek olyan információkat adnak át egymásnak, amelyek közvetlen eredményekkel járnak. Pl. új baleseti források közlése, karbantartási problémák, dolgozói juttatás rendszer módosítása, stb. Mindkét fél ugyanis felismerte, hogy kapcsolattartásuk **kölcsönös előnyökkel jár**, és a munkabéke fenntartásának is egyik eszköze és lehetősége.

Összefoglalás

Az előzőekben címszavakban áttekintettük a munkavédelmi képviselői tevékenység jogszabályi hátterét, amely az új típusú munkavédelmi érdekképviselet felhatalmazását biztosítja. Megvizsgáltuk a munkavédelmi képviselő különböző irányú kapcsolatrendszeit, és megállapítható volt, hogy hatékony képviselői munkához sokirányú, élő kapcsolatrendszer szükséges, amely folyamatos információ-áramlást biztosít minden irányban.

A munkavédelmi képviselői személyiség jegyeinek, emberi adottságainak vizsgálata során megállapítható volt, hogy az ideális alkat nyitott, pozitív irányultságú, tárgyalóképes, némi diplomáciai érzékkel is rendelkező képviselő. Lényeges a képviselői adottságok között az erkölcsi tartás. Mindez részben a képviselő kiválasztásánál lényeges információ, de a megválasztott képviselő adottságainak fejlesztéséhez is figyelembe vehető ismeret.

Áttekintve a munkavédelmi képviselők együttműködési formáit, az együttműködés gyakorlati lehetőségeit megállapítható volt, hogy a képviselői munka egymás számára történő megismertetése jelentős, elsősorban módszertani segítséget adhat. A gyakorlati tapasztalatok átadása egymás számára a képviselői munkában hatékony érdekképviseletet eredményezhet. Bemutatásra kerültek a képviselői munkában jelentkező különböző csapda helyzetek, amelyek alapja többnyire a hibás helyzetmegítélés vagy a túlzott lojalitás.

A hatékony képviselői munkához néhány javaslat is leírásra került, mint pl. partner kapcsolat a munkáltatóval és munkavédelmi szervezetével, az élő kapcsolatrendszer, a képviselői kompromisszum készség, stb.

A munkavédelmi képviselő tevékenysége, érdekképviseleti munkája közszereplői munkálkodás, amellyel együtt jár a környezet részéről tevékenységének fokozott figyelme és esetenként a tevékenység kritikája is.

Irodalom

[1] 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

[2] Egyeztetési és konfliktuskezelési módszerek a munkavédelmi képviseleti munkában. Vegyiprop Kft. 1997.

[3] Dale Carnegie: Sikerkalauz I-III. kötet. Minerva, Budapest, 1989.

[4] Dr. Kápolna Ferenc: Együtműködés a gyakorlatban. Power Point előadásanyag. Elhangzott a munkavédelmi képviselők országos találkozásán 2009-ben.

Dr. Grónai Éva¹: A foglalkozás-egészségügy tizenöt éve. Közfoglalkoztatás.

A foglalkozás-orvostan a klinikai orvostudomány egyik legaktívabb ága. A munkahelyi orvosok annak érdekében dolgoznak, hogy megelőzzék és gyógyítsák a munkavégzéssel kapcsolatos betegségeket, baleseteket a fogyatékosok rehabilitációját. Ennek érdekében nemcsak preventív hanem széleskörű klinikai ismeretekkel is kell rendelkezniük.

A foglalkozás-egészségügy fontos része a preventív medicinának is, feladata multidiszciplináris és szorosan a munka világához kötődik. Tevékenységének középpontjában a munkahelyen végzett orvosi ellátás áll, a keresőképes ember (munkavállaló) egészségének megőrzése, fejlesztése. A diszciplína célja, hogy a munkavállaló egészségesen töltsen munkás éveit, esetleges (nép)betegsége korai stádiumban kerüljön felfedezésre, lehetőleg egészségesen érje meg az öregségi nyugdíjkor, munkás évei alatt se foglalkozási se foglalkozással összefüggő megbetegedés ne alakuljon ki nála.

A munkavállaló ember ébrenlétének felét a munkahelyén tölti. Egészsége szoros kapcsolatban van munkahelye „**egészségével**”. Az egészséges munkahely kialakítható a tudatos, a helyes egészségmagatartást szolgáló intézkedésekkel és akciókkal:

- Egészséges és biztonságos munkakörnyezet kialakításával.
- A foglalkozás-egészségügyi ellátás biztosításával.

Az egészséges munkavállaló jelentős gazdasági értéket jelent a munkáltató számára. Magasabb a termelékenysége, kevesebb a baleset vagy betegség miatti kiesése a munkából. Ezért célszerű, ha a munkáltató minden megtesz annak érdekében, hogy dolgozói egészségesek legyenek.

Professor Stephen Bevan of the Work Foundation szakvéleménye szerint Angliában a munkaképes korú lakosságból előrejelzések szerint 2030-ra 7 millió mentális betegséggel, 7 millió mozgásszervi betegséggel, 1,3 millió cukorbetegséggel, 1 millió szívbetegséggel, 1,6 millió légzőszervi betegséggel küzd. Különösen fontos munkáltatók figyelmét felhívni erre, hogy mindent tegyenek meg ezen betegségek megelőzésére, ami nemcsak saját, hanem ösztársadalmi érdek. A probléma összetett és a megoldás is csak közös lehet.

„Egy csípet megelőzés többet ér mint egy mázsa gyógyítás” David B. Agus amerikai foglalkozás-egészségügyi orvos szerint.

Ezt már az ókorban is felismerték a tudósok. Az ember és a környezet – amelybe beletartozik a munkakörnyezet is – külső egyensúlya határozza meg a szervezet belső egyensúlyát, vagyis egészségét. Ez a Hippokratészi paradigma szerint a betegségeket nem gyógyítani, hanem megelőzni kell. Hamurabi (Kr. e. 1792-1750), Babilónia uralkodója, felismerte a társadalmi rend szükségességét, a szervezéssel, szabályozással történő állami irányítás időszerűségét,

¹ főorvos, a Foglalkozás-orvostani Szakmai Kollégium Tagozat ügyvivője, Üzemegészségügyi Tudományos Társaság főtitkára, NMH MMI

megalkotta a törvényeit. Hamurabi törvényoszlopa 282 cikkelyben szabályozta a birodalom rendjét, megtalálhatjuk benne az alattvalók jogait és kötelezettségeit is.

A 228-233. cikkelyek az építési tevékenységgel foglalkoznak, amelyben meghatározza, milyen megelőzési előírásokat kell betartani.

A magyar foglalkozás-egészségügy kialakulása

1872. VIII. t.c. a Gyárfelügyeletről szól, 1884. XVII. t.c. Irányi Dániel javaslatára született „A munkások élete és egészsége” címmel. 1907 XIX. t.c. létrehozta a Munkás segélyező és balesetbiztosítási Pénztárat betegségek megelőzésére és gyógyítására.

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (ILO) 1928-tól folyamatosan hozta ajánlásait a munkahelyi egészség és biztonság megteremtésére. Ezeket fokozatosan vette át hazánk.

1928-ban megszervezték az Országos Társadalombiztosítási Intézetet, amely Ólomszűrő állomása több ezer dolgozó rendszeres szűrővizsgálatát végezte el. Intézkedések születtek a foglalkozási megbetegedések megelőzésére. 1936-ban 10-re emelték ezek számát.

Az ILO 1941-s Atlantai konferenciáján fogalmazta meg a 69.sz. ajánlását az Egészségügyi ellátásról:

„Immáron további lépéseket kívánatos tenni az egészségügyi szolgáltatások tekintetében, e szolgáltatás kiterjesztése valamennyi munkavállalóra és ezek családjára beleértve az ön foglalkoztatókat is.” Az ellátás gyógyító és megelőző legyen.

70/1949 (I.22) M.T. rendelet hívta életre az üzem-egészségügyi szolgálatokat, amelyek munkáját, szakmai felügyeletét és irányítását önálló országos intézet végezte, az Országos Munkaegészségügyi Intézet, amely későbbi nevei Országos Munka és Üzem-egészségügyi Intézet majd Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet.

Az országos intézet ún. üzem-egészségügyi bázisokat hozott létre a bányászat, a mezőgazdaság, a textilipar területén. A bázisok egy-egy iparág területén átfogó egészségügyi szűrővizsgálatokat végzett. Pl. A bányászok körében keresztmetszeti morbiditási vizsgálat történt, melybe 1156 férfi fizikai dolgozót és közvetlen termelésirányítót vontak be. A vizsgálat megállapította, hogy a légzőrendszeri és a keringésrendszeri megbetegedések (krónikus bronchitis illetve alsó végtagok visszértágulata) esetében kimutatható volt a munkakörnyezeti, munkaköri hatás, míg a mozgásszervi megbetegedések esetében nem találtak ilyen összefüggést.

A textilipari üzemektől (Lenszövőipari, Textilipari Vállalat, Lenszövő, Kötött-kesztyű Gyár, Pamutszövő Vállalat) 8777 fő vett részt hasonló vizsgálatban. A legtöbb beteg a 30-50 éves korosztályból került ki. Leggyakoribb betegségek a mozgásszervi (2786 fő), ezt követően keringésrendszeri (1821 fő) és endokrin (1254 fő) betegségek voltak.

15914 fő mezőgazdasági dolgozót vizsgáltak meg. Vizsgálatok során megállapították, hogy a legtöbb beteg a 41-50 éves korcsoportban található.

A betegség csoportok között vezetnek a szív-érrendszer, csont-, váz- és izomrendszer betegségei, továbbá igen magasnak találták az alkoholbetegek számát.

Az üzem-egészségügyi szolgálatok a nagyüzemi gazdasági formára épültek, ekkor mintegy 800 fő-foglalkozású és közel 900 részállású, mezőgazdasági üzemorvos (MÜKO), bányáüzemorvos (BÜKO) dolgozott a rendszerben.

A kis létszámú üzemeket a Rendelőintézetekben működő Üzem-egészségügyi Szakrendelések látták el, amelynek vezetője a rendelőintézet főigazgató helyettese volt, aki egyben ellátta a megyei szakfelügyelő főorvosi teendőket is.

Az üzem-egészségügyi szolgálatok gyógyító, megelőző, közegészségügyi feladatokat láttak el az üzemben. Tb támogatta beutalói jogkörrel rendelkeztek (egy időben a járó betegeket táppénzbe is vehették). A feladatokat a 22/1979 EüM rendelet tartalmazta egészen 1995-ig. 1988-ban jelent meg törvény erejű rendeletként az ILO 161-s egyezménye a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról, amely többek között az alábbiakat tartalmazza:

a) az „üzemegészségügyi szolgálat” kifejezés olyan szolgálatot jelent, melyet elsősorban megelőzési feladatokkal bíznak meg, és amely felelős a munkáltató, a dolgozók és vállalati képviselőik tanácsadásáért a következő területeken:

(I) az olyan biztonságos és egészséges munkakörnyezet létrehozásának és fenntartásának követelményei, amely elősegíti az optimális testi és szellemi képesség megőrzését a munkában;

(II) a munka adaptálása a dolgozók képességeihez, testi és szellemi egészségi állapotuknak megfelelően;

b) a „dolgozók vállalati képviselői” fogalom olyan személyeket jelent, akiket a nemzeti jogrendszer vagy gyakorlat annak ismer el.

A foglalkozás-egészségügy feladatai:

a) a munkahelyi egészségi kockázatok azonosítása és felbecsülése;

b) a munkahelyi környezet és a termelési gyakorlat azon elemeinek ellenőrzése, amelyek a dolgozók egészségét érinthetik, beleértve az egészségügyi létesítményeket, a munkahelyi éttermeket, és a dolgozók szállását, ahol ezeket a munkáltató biztosítja;

c) tervezési és munkaszervezési tanácsadás, beleértve a munkahelyek megtervezését, a gépek és más berendezések megválasztását, karbantartását és állapotát, valamint a munkában használt más anyagokat;

d) részvétel a termelési gyakorlat korszerűsítését szolgáló programok kidolgozásában, valamint az új berendezések egészségre gyakorolt hatásainak elemzésében és értékelésében;

e) tanácsadás üzemegészségügyi, munkabiztonsági, higiéniai és ergonómiai ügyekben, valamint az egyéni és kollektív védőeszközökkel kapcsolatosan;

f) a dolgozók egészségének ellenőrzése munkájukkal kapcsolatosan;

g) a munka dolgozókhoz történő adaptálásának előmozdítása;

h) hozzájárulás a szakmai rehabilitációs intézkedésekhez;

i) együttműködés a tájékoztatásban, az oktatásban és nevelésben, a munkaegészségügy, a higiéniai és az ergonómia területén;

j) az elsősegély és a sürgős orvosi ellátás megszervezése;

k) részvétel az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések elemzésében.

Az 1993-ban megjelent **1993. évi XCIII. Törvény a munkavédelemről**, amelynek 58.§-a az alábbiakat írja elő:

(1) A munkáltató az 57. § (1) bekezdésében előírt kötelezettségén túl, a külön jogszabályban meghatározottak szerint és valamennyi munkavállalójára kiterjedően a 21. § (3) bekezdésében – ide nem értve a munkaeszközöket –, a 23. § (2) bekezdésében, a 40. § (1) bekezdésében, a 42. §-ban, a 44. § (1) bekezdésében, a 46. §-ban, a 49. § (1) bekezdésében, az 54. § (1) bekezdés *b)* és *d)–g)* pontjaiban, (2) bekezdésében, (7) bekezdés *b)* pontjában és az 56. §-ban előírt feladatainak ellátásához foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást köteles biztosítani. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítása történhet a munkáltató által működtetett vagy a munkáltatóval kötött szerződés alapján külső szolgáltató útján.

(2) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében, a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített, külön jogszabályok által előírt feladatok ellátásában.

(3) A munkáltatónak biztosítania kell, hogy munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

(4) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítását a munkavédelmi hatóság – a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szerv közreműködésével – látja el, ebben a körben a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál foglalkoztatottaknak utasítást nem adhat. A szakmai irányítás magában foglalja a helyes gyakorlat módjának meghatározását és annak érvényre juttatását.

Mvt.59. § (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő feladatait ki látja el.

(2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57–58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot), annak hiányában a munkavállalókat a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerint a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól.

1995-ben a fenti és az CLIV egészségügyről szóló törvények alapján megszületett a 89/1995 kormány illetve a 27/1995 Nm rendeletek a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról illetve szolgáltatásról. A rendeletek megjelenésével együtt megszűnt a foglalkozás-egészségügyi orvosok állami (OEP) finanszírozása, TB terhére történő beutalási jogkör, gyógyító tevékenység. Feladatai az alábbiak:

- a) a külön jogszabályban meghatározott munkaköri alkalmassági vizsgálatokat, és kezdeményezi az ehhez szükséges szakorvosi vizsgálatokat;
- b) külön jogszabályban meghatározottak szerint a foglalkozási megbetegedések, fokozott expozíciós esetek bejelentését, kivizsgálását;
- c) a munkakörülmények és a munkavégzés egészségkárosító hatásainak írásban dokumentált vizsgálatát a szerződésben – a helyi körülmények figyelembevételével – meghatározott gyakorisággal, vagy változás bekövetkezésekor soron kívül;
- d) külön jogszabályban meghatározottak szerint az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos tanácsadást;
- e) külön jogszabályban előírtak szerint a munkahelyek kémiai biztonságát érintő feladatokat;
- f) a munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos, egészséget, biztonságot érintő kérdésekkel összefüggő felvilágosítást;
- g) külön jogszabályban előírtak szerint a munkakörhöz kötött védőoltásokkal kapcsolatos feladatokat;
- h) a krónikus megbetegedésben szenvedő munkavállalók megelőző gondozását;
- i) külön jogszabályban meghatározottak szerint az 1. és 2. alkalmassági csoportba tartozó közúti járművezetők egészségi alkalmassági vizsgálatát;
- j) a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló jogszabályban meghatározott esetekben a foglalkoztathatóság szakvéleményezését;
- k) az álláskereső beiskolázás előtti és munkaközvetítés előkészítése keretében történő, valamint a közfoglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók beiskolázás előtti szakmai alkalmassági vizsgálatát.

(2) A szolgálat közreműködik

- a) az Mvt. 58. §-ában felsorolt munkáltatói feladatok ellátásában, különösen
 - aa) a munkahelyi veszélyforrások feltárásában,
 - ab) munka-egészségügyi, -fiziológiai, -ergonómiai, -higiénés feladatok megoldásában,
 - ac) a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeinek biztosításában, a sürgős orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében;
- b) a foglalkozási rehabilitációban;
- c) a munkáltató katasztrófamegelőző, -elhárító, -felszámoló és az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában.

A fentiek szerint az egészségügyi kormányzat végrehajtotta a törvényerejű rendeletben foglaltakat, megszüntette a korszerűtlen második háziorvosi szolgálatként működő üzemorvosi rendszert és helyette 1995-ben, az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet szakmai bázisára támaszkodva új, korszerű rendeleteket alkotott és egy modern három progresszivitási szintű rendszert (*foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat*-jelenleg 2680 működik- *foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyeket* amelyeket pályázat után, a feladatra szerződéssel jelölt ki az országos tiszti főorvos, számuk: 87-, a legmagasabb

szintű foglalkozás-egészségügyi tevékenységet végző speciális országos központ, az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügy Intézet, amely multidiszciplináris szakember gárdával rendelkezett (munkahigiénikus, ergonómus, munkapszichológus, toxikológus, fiziológus, munkahelyi zaj, világítás, vibráció szakorvosa, foglalkozás-egészségügyi bőrgyógyász, foglalkozás-egészségügyi pulmonológus, kardiológus, fül-orr-gégész, reumatológus, idegyógyász, belgyógyász, foglalkozás-egészségügyi szakorvos.), ezáltal képes bármilyen a foglalkozásokkal kapcsolatos kockázatok egészségügyi becslését elvégezni, az esetlegesen kialakuló foglalkozási és foglalkozással összefüggő betegségeket diagnosztizálni és kezelni.

A foglalkozás-egészségügy létrehozása és működtetése az elmúlt 15 évben az egészségügy egyetlen siker ágazata.

Az elmúlt időszakban mivel a feladat ellátása speciális, egyedi tudásanyagot igényel, több mint 2000 orvos tett foglalkozás-orvostanból szakvizsgát, de a munkáltatók alig 76%-a veszi igénybe az ellátást. Az ellátott dolgozók száma 2.2 millió, ezáltal közel 2 millió dolgozó és egészséges munkakörnyezetének és a munkavállalók egészségének megőrzésének biztosítása megoldatlan.

Új szakmai fogalmak és feladatok kerültek bevezetésre (teljesség igénybevétele nélkül pl az alábbiak):

- Foglalkozás-egészségi osztályok (A,B,C,D)
- Multidiszciplináris szolgálat
- Megterhelés-igénybevétel
- Vulnerábilis csoportok
- Kockázatbecslés, kockázatkezelés, kockázatkommunikáció
- Munka adaptálása a munkavállalóhoz
- Work ability index
- Stressz monitor.

A foglalkozás-egészségügy stratégiai sarokpontjai az elmúlt 15 évben:

ILO 161-es konvenció ratifikálása 1988.

Munkavédelmi törvény 1993.

Új finanszírozási rendszer létrehozása.

Foglalkozás-egészségügyi ellátási kötelezettség.

Szakvizsga-követelmény elrendelése.

Minimumfeltételek a rendelőkben 1998.

Kötelező továbbképzések 2000.

Egységes munkavédelmi felügyelet 2007.

A foglalkozás-egészségügyi ellátás progresszivitási szintjeinek meghatározása 2003.

Az önálló Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet megszüntetése 2010.

A foglalkozás-egészségügyi orvosok évente 100 000 esetben működnek közre a munkahelyen az egészségi kockázatok felderítésében és azok hatásának megelőzésében.

Évente 4 millió esetben végeznek a munkahelyi egészségi kockázatokra adaptált (pl. rákkeltő, hepatotoxikus anyagok, azbeszt, ólom, AIDS, hepatitisz, H1N1, zaj, kézkar, egésztest vibráció, pszichoszociális kockázatok stb.) fit for work vizsgálatokat. Ezekkel garantálható, hogy a munkavállalók nem okoznak üzemi baleseteket, nem alakul ki náluk foglalkozási megbetegedés, ritkábban mennek táppénzre kezeletlen idült betegségük miatt, csökkenthető a rokkantnyugdíjasok száma. A munkaköri alkalmassági vizsgálatokon résztvevők közül évente 12.000-14.000 alkalmatlan minősítést kap. Az alkalmatlan minősítést leggyakrabban mentális betegségek, szív-érrendszeri betegségek, mozgásszervi betegségek és cukorbetegség miatt kapják a munkavállalók és kerülnek II. fokú vizsgálatra.

A foglalkozás-egészségügy feladataiban meghatározó a munkahelyen végzett foglalkozási rehabilitációban való közreműködés, vagyis a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotához adaptálni a munkakört, ezáltal visszavezetni a munka világába.

A foglalkozási rehabilitációs intézkedést csak az képes végrehajtani, aki ismeri a munkahelyi egészségi kockázatokot és a munkavállaló megváltozott munkaképességét. A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálatok által végrehajtott rehabilitációs intézkedés jelentős számban történik meg.

A foglalkozás-egészségügyi tevékenység hatékonyságát befolyásoló okokat rendszeresen elemezni és értékelni kell, mivel a nem kielégítő hatékonyságú tevékenységnek a szakma jövőjére potenciálisan hatása van.

A jelenlegi rendszer szervezetre vonatkozó problémái:

1. A foglalkozás-egészségügyi hálózat működése áttekinthetetlen, nincs a valóságnak megfelelő központi foglalkozás-egészségügyi regiszter. Nincs központi nyilvántartás arról, kinek, hova szól a foglalkozás-egészségügyi ellátásra szóló ÁNTSZ engedélye. Nem ismert, hogy pontosan hány alapszolgálat és hány szakellátó hely működik az országban.
2. Ismeretlen a kamionos, mozgó szolgálatok száma, amelyek alkalmatlanok a teljes körű foglalkozás-egészségügyi ellátásra, de ezt a munkáltató nem tudja.
3. Az egyes szolgálatok által ellátott dolgozói létszám ismeretlen.
4. A hálózatban működő országos szolgálatok által létrehozott az alvállalkozói rendszerben megalázóan alacsony összeget fizetnek ki annak, aki a munkát ténylegesen elvégzi. Nem a szakmaiság, hanem a minél nagyobb profit elérése vezérli az ún. fő vállalkozót, aki sokszor nem is orvos.
5. A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok felett semmilyen szakmai kontroll nem működik, nincsenek protokollok, szakmai standardok. A munkáltató nem tudja, mit kellene kapnia a kifizetett pénzéért.
6. Az újonnan kialakított szakfelügyelői rendszer alkalmatlan a szolgálatok munkájának folyamatos kontrollálására.
7. Az indokoltnál több orvos minden bizonnyal kizárólag pénzszerzés miatt dolgozik a hálózatban.

8. Nem szerencsés, hogy a szolgálatot nyújtók 2/3-a házi orvos, mivel jelentős energiát von el a foglalkozás-egészségügyi tevékenységük a házi orvosi ellátástól.

Egyes házi orvosok több ezer fős foglalkozás-egészségügyi szolgálatot működtetnek. 4 órát rendelnek mint házi orvos, a másik néhány órát pedig valamelyik üzemben. Etikátlan, hogy azonos időintervallumra felveszik az OEP finanszírozást és a munkáltatótól a foglalkozás-egészségügyi finanszírozást is.

9. Nem kielégítő a házi orvosok és a foglalkozás-egészségügyi orvosok közötti információcsere.

10. Elfogadhatatlan, hogy egyes szolgálatok E Alapterhére beutalói joggal rendelkeznek, igénybe vehetik a szakrendeléseket pl. házi orvosok, MÁV, honvédségi alapellátó orvosok, ugyanakkor alig 1200 ún. főállású foglalkozás-egészségügyi orvos nem.

11. A foglalkozási megbetegedettek kivizsgálásra, gyógykezelésre az ország területén az egyetlen fekvőbeteg osztályt bezárták és a járó beteg részleget az OEP nem hajlandó finanszírozni.

12. A foglalkozás-egészségügynek nincs szakmai képviselője egyik minisztériumban sem. Az évek óta felvetett problémákkal érdemlegesen az érdekképviselők nem tudnak hova fordulni.

13. A tizenöt éve kiadott szakmai rendeletek korszerűtlenek, a benne szereplő díjtételek még az inflációt sem követték. A rossz jogszabály lehetőséget teremt arra is, hogy a piac megszerzése érdekében olyan alacsony fejkvótával vállalják el a szolgáltatást, amely eleve kizárja a szakmailag elfogadható munkavégzés lehetőségét.

14. A foglalkozás-egészségügy által végzett vizsgálatok egészség értéket képviselnek. Ezek a vizsgálatok, 2,5 millió keresőképes munkavállaló számára kötelezőek. Soha egyetlen egy népegészségügyi programba sem került be a hálózat, pedig a leghatékonyabb szereplője lehetne a programok végrehajtásában.

15. A foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyeken vizsgált munkanélküliekről nyert morbiditási adatok csak egyes szakmai fórumokon hangzanak el.

16. Az ún. nem szervezett munkában foglalkoztatott 1 millió dolgozó számára nem kell biztosítani foglalkozás-egészségügyi ellátást. Ezáltal ők bármilyen megelőzhető foglalkozási betegséget pl. foglalkozási leukémiát elsenvedhetnek. Betegségük regisztrálásra sem kerül. Szakmailag elfogathatatlan a diszkrimináció.

Közmunka programok foglalkozás-egészségügyi vonatkozásai

A regisztrált álláskeresők számára határozott idejű, átmeneti foglalkoztatást jelentenek a közmunkaprogramok. A munkanélkülieket a területileg illetékes munkaügyi központok közvetítik a programokba.

A **közmunka** olyan foglalkoztatási programok, amelyek a munka és a gyakorlati képzés összekapcsolásával a munkavállalási hátrányok leküzdését, az álláskeresők képzettségi szintjének növelését, készségeik fejlesztését, gyakorlati tapasztalatok megszerzését teszik lehetővé. A közmunkaprogramba kerülő álláskeresőknek a kiközvetítést meg előzően ún. foglalkoztathatósági vizsgálaton kell részt venniük. Az álláskereső korábbi orvosi leletei illetve egy foglalkozás-egészségügyi orvosi állapotfelmérés alapján készül el *foglalkoztathatóság szakvéleményezése*: vagyis annak megállapítása, hogy az álláskereső vizsgált személy megváltozott munkaképessége mennyiben befolyásolja a munkavégzést

különböző foglalkozásokban, vagy annak megállapítása, hogy mely foglalkoztatási korlátozás, illetve kizárás mellett folytathat tevékenységet. A foglalkoztathatósági vizsgálatok- túlnyomó részt - az ún. foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyeken történik, ahol az orvos szakvéleményt készít arról, hogy az álláskereső:

Munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei egészségkárosodás miatt

csökkentek

nem csökkentek

Pontosan leírja az orvos, hogy a csökkenés korlátozást, vagy teljes kizárást jelent a munkavégzésből.

II. Foglalkoztatási korlátozások lehetnek
kizáróak

és korlátozóak

• **Kizáró ok:**

A kizáró ok azt jelenti, hogy a vizsgált személy **nem alkalmas** az adott foglalkozásban való munkavégzésre, mert annak során a foglalkozásra jellemző olyan – a munkavégzésből és/vagy a munkakörnyezetből eredő – hatás éri, amely állapotával nem egyeztethető össze, számára megengedhetetlen igénybevételt jelent, ezért várhatóan egészségét (tovább) károsítja.

Foglalkoztatási korlátok:

Ha valamilyen munkavégzéssel vagy munkakörnyezetben betegsége miatt nem foglalkoztatható az álláskereső.

Az érzékszervekre és a beszédképességre
A testhelyzetre és a helyváltoztató mozgásra
A fizikai munka nehézségi fokára
Egyéb munkavégzési módokra
A munkakörnyezet kóroki tényezőire
Egyéb tényezőkre (munkaidő, munkarend)

Ebben az esetben az orvos mérlegeli a munkavégzés és/vagy a munkakörnyezet hatásainak mértékét, gyakoriságát és időtartamát. Vizsgálja a kedvezőtlen hatás kiküszöbölésének lehetőségét és az esetleges egészségkárosodás lehetséges mértékét.