

# Munkavédelmi

Online magazin  
2025. VII. évf.  
1-2. összevont  
lapszám

# Hírmondó



A MUNKABIZTONSÁGI ÉS FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZAKEMBEREK EGYESÜLETÉNEK ONLINE MAGAZINJA

A munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság kérdése

A változókör hatása a nők munkaképességére

Áramütéses balesetvizsgálat tanulságai (1998)

Létrák és állványrendszerek

Foglalkoztatás-felügyelet  
**KÉRDÉSEK ÉS  
VÁLASZOK**

Nőket érintő fizikai és mentális terhelés a munkahelyeken



# Minősített védőruházat lengyel gyártója

## Iparági vezető

A Krystian cég több mint 30 éve vitathatatlanul vezető szerepet tölt be a tanúsított, speciális védőruházat gyártásában. Tapasztalatainknak köszönhető, hogy magas minőséggel és az ügyfelek bizalmával rendelkezünk.

## Egyéni tanácsadó

Tudjuk, hogy minden iparágban megvannak a maga egyedi követelményei. Ezért tapasztalt tanácsadóként olyan átfogó megoldásokat kínálunk, amelyek tökéletesen megfelelnek az Önök igényeinek.

## Független szakértő

Saját laboratóriummal rendelkezünk, ahol teszteljük a szövetek teljesítményét, és ellenőrizzük, hogy termékeink megfelelnek-e a legmagasabb biztonsági előírásoknak.

 **30**  
év a piacon

 **350**  
szakképzett dolgozó

 **2200**  
tanúsított védőruha model

 **420 000**  
ruhadarabot gyártunk évente

## Tomasz Jaskólski

Országos Menedzser Magyarország  
m: +36 703 093 208  
e: t.jaskolski@krystian.com.pl  
www.pwkrystian.com

**Vedd fel velünk  
a kapcsolatot  
és töltsd ki az űrlapot.**

## Munkavédelmi Hírmondó Magazin

Az online megjelenés felelős kiadója a  
**Munkabiztonsági és Foglalkozás-  
egészségügyi Szakemberek  
Egyesülete (MUFOSZ)**

Cím: 2030 Érd, Ürmös utca 46-48.

Elnök: **Mészáros Balázs**  
email: [mufosz@mufosz.hu](mailto:mufosz@mufosz.hu)



Főszerkesztő: **Balázs Lilla**  
email: [info@mufosz.hu](mailto:info@mufosz.hu)



Főszerkesztő-helyettes:  
**Kuruczleky Ilona**  
email: [hirmondo@mufosz.hu](mailto:hirmondo@mufosz.hu)



Szakmai lektorok:  
**Dr. Erősné dr. Bereczki Edit**  
**Dr. Koch Mária**  
**Fekete József Attila**

ISSN 2732-1010  
[www.mufosz.hu](http://www.mufosz.hu)

## A MUFOSZ elnökének üzenete

Nagy örömmel és megtiszteltetéssel köszöntöm Önöket egyesületünk munkavédelmi magazinjának legújabb számában. Ez az alkalom nemcsak egy új lapszám megjelenését jelzi, hanem egy újabb lehetőséget is arra, hogy közösen tekintsünk szembe hivatásunk kihívásaival, és megosszuk egymással azokat a tapasztalatokat, jó gyakorlatokat és innovatív megoldásokat, amelyek előrevisznek bennünket ezen a rendkívül fontos területen: a munkavédelem világában.

**A munkavédelem jelentősége: több, mint előírások betartása**

A munkavédelem a társadalom egészének egyik alappillére. Az a cél, amelyért nap mint nap dolgozunk – hogy minden dolgozó biztonságos és egészséges környezetben végezhesse munkáját – nem csupán jogszabályi kötelezettség, hanem erkölcsi és szakmai hivatás is. Munkánk túlmutat az adminisztratív feladatokon, túlmutat a védősikákon és piktogramokon. Mi, munkavédelmi szakemberek, a megelőzés öreivagyunk. Azé a megelőzés, amely emberi életeket, családokat és munkahelyi közösségeket óvhat meg.

Egyesületünk célkitűzése mindig is az volt, hogy támogassa a munkavédelmi szakembereket ebben a sokrétű és felelősségteljes munkában. Szeretnénk hivatkozni a tudományos kutatások, a gyakorlati tapasztalatok és a jogi szabályozás világa között. Célunk, hogy a szakma ne csak a múlt elvárásainak feleljen meg, hanem a jövő kihívásaira is válaszokat tudjon adni.

**Közösség és szakmaiság: az egyesület ereje**

A munkavédelem sokszor magányos pálya: sok szakember egymagában dolgozik vállalatoknál, ahol a kollégák nem mindig értik pontosan munkájuk komplexitását. Egyesületünk azonban közösséget ki-

nál. Olyan szakmai és emberi közösséget, ahol a tagok egymás tapasztalataira, tanácsaira, támogatására számíthatnak.

Ebben a közösségben minden egyes tag számít. Egyikünk tapasztalata a másikunk útmutatása lehet. Egyikünk kérdése másikunk válaszait hívhatja elő. Hiszünk abban, hogy a valódi fejlődés párbeszédből születik. Ezért törekszünk arra, hogy fórumokat, konferenciákat, képzéseket szervezzünk, ahol valódi szakmai diskurzusok alakulhatnak ki.

A magazinunk is ezt a célt szolgálja: teret ad a gondolatcserének, lehetőséget biztosít a legfrissebb trendek, kutatások és esettanulmányok bemutatására. Egy olyan felület, ahol a szakma saját magát beszélhet – őszintén, kritikusan, előremutatóan.

**Új kihívások a változó világban**

A munkavédelem területe napjainkban komoly átalakuláson megy keresztül. A technológiai fejlődés, az automatizáció, a hibrid munkavégzés, az új típusú munkaszervezési formák, valamint a mentális egészség és a pszichoszociális kockázatok növekvő szerepe mind új kihívásokat jelentenek számunkra. Már nem elég a hagyományos eszköztár – új szemléletre, új megközelítésekre van szükség.

Ebben az új környezetben különösen fontos, hogy a munkavédelmi szakma ne maradjon a múlt eszközeinek foglya. Innovációra van szükség – nemcsak eszközökben, hanem gondolkodásban is. Egyre több vállalat ismeri fel, hogy a munkavédelem nem költség, hanem befektetés.

Mi, mint egyesület, arra törekszünk, hogy ezt az új szemléletet terjesszük, és támogassuk tagjainkat abban, hogy ők is hatékonyan képviseljék ezt a hozzáállást munkahelyükön.

Mészáros Balázs  
elnök

## TARTALOM

A munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság kérdése .....4-5. old.  
Áramütéses balesetvizsgálat tanulságai .....6-8. old.  
Miért nem viselik a dolgozók a védőfelszerelést? .....9. old.  
A munkavédelemre fordított kiadás többszörösen megtérül – jelentés a biztonsági befektetések gazdasági és társadalmi hasznáról .....10-11. old.  
Exoskeletonok a munkahelyi hátfájás megelőzésében: Ígéretes eredmények és kihívások .....12. old.  
A változókor hatása a nők munkaképességére – javaslatok munkáltatóknak, munkavédelmi szakembereknek .....13-19. old.  
Nőket érintő fizikai és mentális terhelés a munkahelyeken .....20-21. old.  
A körfűrészek biztonságos használata .....22. old.  
A daruk biztonságos üzemeltetése .....23. old.  
Foglalkoztatás-felügyelet –  
KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK .....24-27. old.  
Létrák és állványrendszerek – A KRAUSE megoldása... .....28-29. old.  
Képes beszámoló a BME-n tartott Munkavédelmi Esszencia konferenciáról ... 30-31. old.



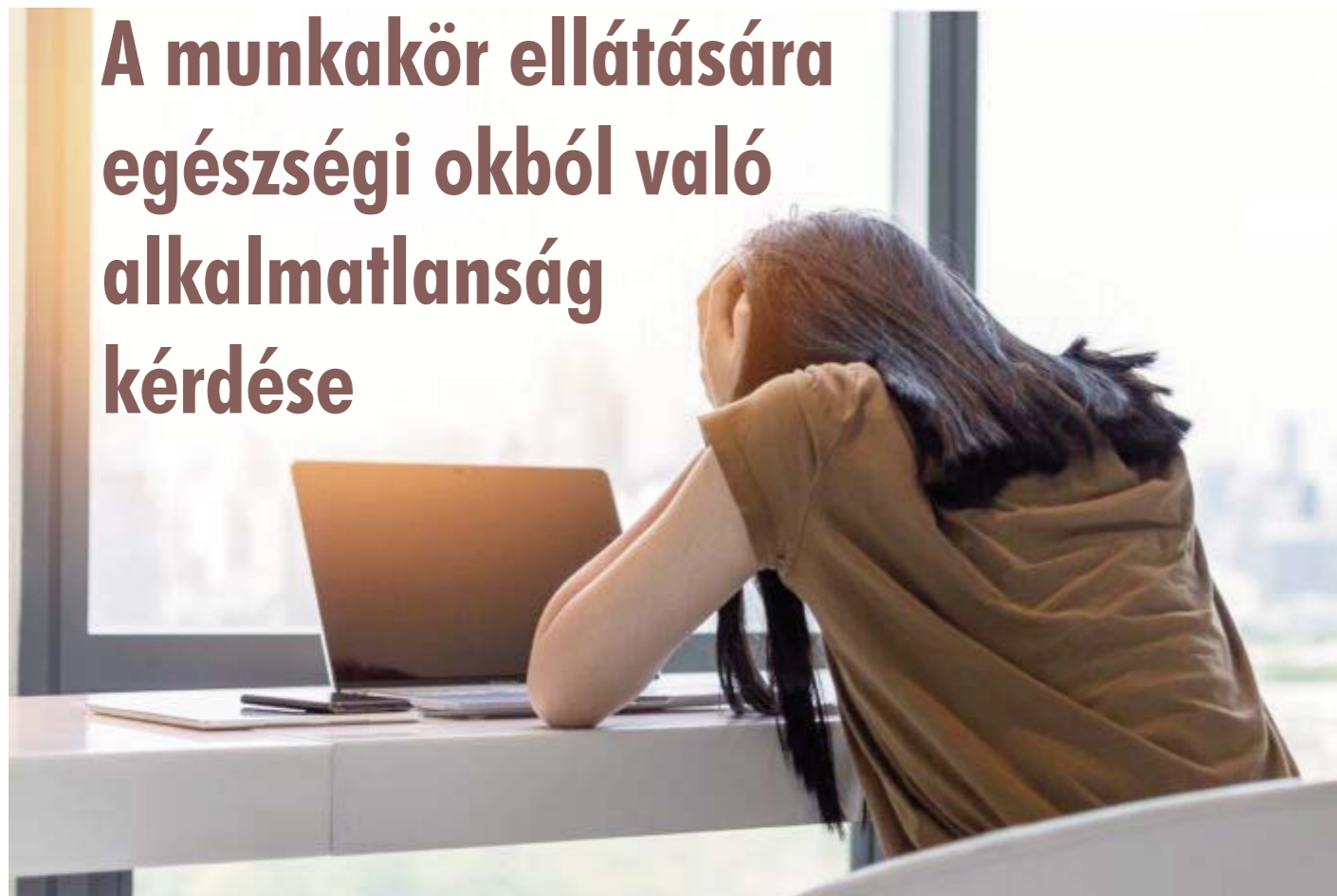
13–19. oldal



24–27. oldal

Várjuk azoknak a munkavédelmi cégeknek és szakembereknek a bemutatkozását a lapban, akik szeretnék hírt adni munkájukról, fejlesztéseikről és újításokról. Lehetőség van hirdetni is a magazinban, negyed-, fél- és egyoldal terjedelemben.

# A munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság kérdése



A munkára való alkalmazhatóság (itt: munkaköri alkalmasság) szervezett munkavégzés esetén a munkavédelem – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés – személyi feltételei körébe tartozik.<sup>1</sup> A munkavédelmi törvény egyes szakaszai alapján jogszabályban meghatározott esetekben<sup>2</sup> a továbbra is hatályban lévő (generális jogszabály) a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet alapján kell döntenie a munkára való alkalmasságról.

A gazdálkodó szervezettel (munkáltatóval) foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás nyújtására szerződött szolgáltató foglalkozás-örvostan szakorvosa végzi a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatát és véleményezését, amelynek során első fokon megállapítja, hogy a munkavállaló az adott munkakörre, tevékenységre al-

kalmas, ideiglenesen nem alkalmas vagy nem alkalmas. Emellett tiltásokat, korlátozásokat is előírhat, betegség esetén kivizsgálásra és gyógykezelésre utalhatja a (biztosított) munkavállalót. Az alkalmatlanság okát a vizsgáló orvos a munkavállalóval közli, a munkáltatóval csak a munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulását követően közölheti.

Amennyiben a munkavállaló vagy a munkáltató nem ért egyet a munkaköri alkalmasság/alkalmatlanság elsőfokú véleményével, kérheti a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi/vármegyei foglalkozás-egészségügyi szakellátóhelyen a másodfokú munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzését és a vélemény közlését. A másodfokú orvosi vizsgálat megállapítása orvosi szakvéleménynek és nem közigazgatási határozat-

nak minősül, így az a továbbiakban munkaügyi perben vitatható.

A munkaköri feladatokra, a tevékenységre való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt feladatot valamely személyében rejlő ok,<sup>4</sup> ez esetben egészségi állapota (egészségkárosodása) miatt nem tudja ellátni. A munkaviszony egészségi okból való alkalmatlanság megállapítása munkaköri alkalmassági vizsgálat nélkül nem lehetséges. Keresőképtelenség fennállása esetén is az a foglalkozás, illetőleg munkakör az irányadó, amelyben a munkavállaló (az



<sup>1</sup> Mvt. 49. § - 52. §

<sup>2</sup> Mvt. 49. § (1) - (1a) - (1b) és a 88. § (3) d) és e)

<sup>3</sup> A mindenképpen szükséges orvosi vizsgálatokat előíró ágazati miniszteri rendeletek (12), a sajátos egészségi alkalmassági követelményekről rendelkező jogszabályok (13), valamint a munkáltató döntése alapján egyes jogszabályban (60) meghatározott esetek

<sup>4</sup> Egészségi állapot, adottság, képesség, készség stb.



végzési kötelezettsége, ugyanakkor a munkáltatónak sem volt – az Mt. szerint – foglalkoztatási kötelezettsége, így az állásidő fizetésének kötelezettsége sem állhatott fenn. Az Mt. erre az esetre nem írta elő a munkáltatónak a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő másik munkakör felajánlásának kötelezettségét, ugyanakkor a felek bármikor módosíthatták a munkaszerződést közös megegyezéssel a munkakör (és a hozzá kapcsolódó) díjazás tárgyában.

A munkáltatónak lehetősége volt a munkaviszony megszűntetésére is egészségi



egészségbiztosítási törvény szerint a biztosított) a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott. Megjegyzendő, hogy munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata csak keresőképes állapotban végezhető el.

2023. 01. 01-től úgy módosult a munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 55. § (1) bekezdésének a) pontja, hogy a munkavállaló mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlansága esetén annak időtartamáig. Többnyire hosszabb ideig tartó megbetegedést vagy balesetet követően fordult elő, hogy a munkavállaló a felgyógyulását követően keresőképesé vált ugyan, de – az első és másodfokú munkaköri alkalmasság orvosi szakvélemény alapján – megállapítást nyert, hogy a betegsége vagy balesete következtében kialakult egészségkárosodása miatt már nem tudja ellátni (korábbi) munkakörét.

Ez esetben a munkavállaló mentesült a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól az alkalmatlanság időtartamára, amely időtartamra viszont semmilyen díjazás nem illette meg, mivel a munkavállalónak nem állt fenn munka-

vénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulatát („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”), valamint megállapította, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának alkalmazásánál – a munkavállalónak az adott munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén – a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége változatlanul fennáll. Mindezek mellett rögzítette, hogy a hatályos Mt. 147. § (1) bekezdése is rendelkezik arról, hogy a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbírósági határozata azt is kimondja, hogy – a munkáltató munkaszervezet alakítási hatalmából eredően – a munkavállaló adott munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanná válása önmagában nem jelenthet „elháríthatatlan külső okot”.



dr. Erősné dr. Bereczki Edit

# Áramütéses balesetvizsgálat tanulságai (1998)

Egy kereskedelmi egység belső átalakítása közben T. P. munkavállaló halálos kimenetelű áramütéses balesetet szenvedett.

A munkavállalónak feladata a baleset napján a világítóudvar (lichthof) vakolatának ellenőrzése, és az esetleges javítási munkák előkészítése volt. A munkát egyedül, önállóan végezte.

T. P. a fal megközelítéséhez állást készített, a világítóudvar jobb és bal oldalán lévő „U” gerendára egy pallót helyezett, abból a célból, hogy a világítóudvar határoló falainak vakolatát, illetve annak állagát kellő magasságban ellenőrizni tudja.

Az általa elkészített állásra fellépve bal vállával a világítóudvaron függőlegesen húzódó ismeretlen villamosvezetékhez ért, áramütést szenvedett. A balesetnek

- 1.1. A munkavállalók munkaszerződéseit,  
1.2. a munkaköri leírásokat.
- 2.1 A Budapest Elektromos Művek RT. „Általános Közüzemi Szerződését”,  
2.2. a földszinti lakás villamosfogyasztás-mérőjének leszereléséről szóló, az ELMŰ által kiállított igazolást.
- 3.1. A villamos berendezések felülvizsgálatának megrendelését,  
3.2. a villamos berendezések „Érintésvédelmi Szabványossági Minősítő Iratát”,

## MEGÁLLAPÍTÁSOK

A kereskedelmi egység összes helyiségét,



A világító udvar alulról fényképezve, ahova T.P munkavállaló a pallókat elhelyezte.

szemtanúja nem volt. Munkatársainak, akik a környezetben dolgoztak, feltűnt, hogy egy ideje nem hallják T. P. hangját. A keresésére indultak. A légudvarhoz érve pillantották meg kollégájukat, aki az állványon ült, kérdésre nem mozdult. Egyikőjük felment hozzá, hogy segítsen neki.

A mozdulatlan, magatehetetlen testet leemelték az állásról, értesítették a mentőket, és megkezdték az elsősegélynyújtást, amit a mentők kiérkezéséig folytattak.

A helyszínre érkező mentők megállapították a halál beálltát.

A halálos baleset kivizsgálásához a BT. vezetője az alábbi dokumentumokat biztosította:



A világító udvar a 3. emeletről fényképezve a körrel jelzett palló, T.P. ezen az ideiglenes állványon végezte feladatát, bal oldalon látható a villamos vezeték.



A villamos fogyasztásmérő a 3. emeleten egy lakatlan ingatlanban. Látható, hogy a mérő alatt egy villamos leágazást (kötést) létesítettek, innen a vezetéseket a fürdőszobában keresztül a világító udvarhoz vezették.



A világító udvar 3. emeletén a fürdőszobából kivezetett, porcelán csigára kötött ún. „GSV” vezeték, látható, hogy a porcelán csiga eltörtött, vezeték szigetelése levált.



A feszültség alatti szigetetlen vezeték



A pincében a pallólapok, ahol T.P. dolgozott

a világítóudvar, továbbá a világítóudvar függőleges szakaszán levezetett villamosvezeték, és azt a III. emeleti lakást, amelyből a villamosvezetékek a világítóudvarba ki lettek vezetve, átvizsgálva megállapítom, hogy a földszinti lakás villamos betáplálása a III. szinten lévő lakásból történt.

Az épület III. szintjén lévő lakásból a villamosfogyasztás-mérő alól, villamosbiztosítás nélkül, a lakásban vakolat alatti „bergman csőben”, a lakás mellékhelyi-

ségein keresztül vezették a 2.5 mm. keresztmetszetű, gumiszigetelésű, textilbeszövéses (G1-es) rézvezeték a világítóudvarba.

Innen szigetelőcsigákra erősítve „légvezetéként” vezették tovább a földszinti lakásba, a villamosfogyasztás-mérőhöz.

A villamosfogyasztás-mérőt 2001-ben a B.T. ügyvezetője az ELMŰ-nél történő megrendelése alapján az ELMŰ szakemberével szereltette le. A feszültség alatti vezeték a földszinti lakásban, egy 100X100-as plombátlan fémdobozban voltak a szemle során.

A világítóudvarban lévő „fővezeték” gumi és textil szigetelése több helyen elporlott, levált. A feszültség alatti vezeték szabadon voltak.

T. P. munkavállaló a baleset napján közepesen nehéz fizikai munkát végzett, trikóban dolgozott. Valószínűsíthető, hogy bőre

veriték volt, így a szigeteletlen villamosvezetékhez érve testén „nagy áram” folyt keresztül. A balesetet kedvezőtlenül befolyásolta továbbá, hogy a sérült a villamos

vezetékkel és a jól földeltnek tekinthető tárggyal, (szellőző vezeték, „U” gerenda) nagy felületen és nagy érintkezési nyomással közvetlenül érintkezett.

A baleseti statisztikai adatok szerint a bejelentett munkabalesetek 2 %-a, a halálos munkabalesetek 10-15 %-a villamos áramütés miatt következik be.

A balesetek leggyakoribb oka a sérült előírásellenes munkavégzése, vagy a villamos berendezések nem rendeltetésszerű használata, illetve a villamos berendezések elavult állapota. (Ez utóbbi visszavezethető a karbantartások hiányosságaira, azok elmaradására.)

A villamos balesetek létrejötté szempontjából különösen veszélyes helyeknek tekintjük a következőket.

– ahol a villamos berendezés épsége, szigetelésének állapota fokozott igénybevételnek, romlásnak van kitéve, (pl. szabadterek, folyamatos nedvesítő hatásnak, változó hőhatásnak kitett berendezések stb.)

– ahol az emberi test és a környezet között kicsi az átmeneti ellenállás,

– ahol a bőrfelület külső nedvesség vagy izzadás hatására átnedvesedhet,

– ha a villamos berendezésnek vannak csupasz, üzemszerűen feszültség alatt álló részei, (mint ebben az esetben, a feszültség alatti fővezetékek, amelyeknek a szigetelése elporlott)

– ahol a villamos berendezést kézben tartani, szorítani kell,

– ahol a villamos berendezést gyakran meg kell érinteni, használat során mozgathatni kell stb.

## A VILLAMOS ÁRAM HATÁSA AZ ÉLŐ SZERVEZETRE

Az élő szervezetben az izomrostok szerves proteinmolekulák láncai. Ezek, ha villamos áram hatás éri őket, villamos töltéseket közlünk velük, összehúzódnak. Ezt a jelenséget a XIX. század elején Galvani fedezte fel. A szervezet összműködése során a központi idegrendszer gondoskodik azokról a villamos töltésekről, amelyek az idegpályákon keresztül jutnak el az agyból vagy a gerincvelőből idegimpulzusok formájában az egyes szervekhez.

Két életfontosságú szervezeti funkció, a szív működés és a légzés fenntartása is lényegében hasonló, de ezek a folyamatok akaratunktól függetlenül játszódnak le.

A szív ütemes összehúzását és elernyedését, a szívritmust a szívizomzatban elhelyezkedő ingerképző és ingerületvezető rendszer biztosítja. Az inger az u.n. szinusz-csomóban képződik, amelyből köteges szerkezetű sejtek közvetítésével jut el az inger a szív kamrák izomfalához, amelyeket az impulzus összehúzásra készítet. Az impulzus lezajlása után a szívizom elernyed. Ezzel a folyamattal automatikusan ismétlődő tartja fenn a szív a vérkeringést.

A légzés szintén automatikus folyamat, az agyi légzőközpont által kibocsátott impulzusok hatására összehúzódnak, majd elernyedő mellkas-mozgató légzőizmok hatására jön létre. Ezt az automatizmust azonban bizonyos fokig akaratlagosan is befolyásolni tudjuk.

Az életműködést szabályozó és ezeket regisztráló, általában mikroamper nagyságrendű áramimpulzusok nem tudatosulnak, nyilván semmiféle káros hatást nem jelentenek a szervezet számára. Az izom-összehúzódások azonban a szervezeten kívül lévő, külső forrásokból érkező áramimpulzusok hatására is létrejönnek. Ha a külső impulzus jelentősen meghaladja a normál működést biztosító belső impulzusokat, akkor az izmok esetleg olyan görcsösen összehúzódnak, ami már a működést is megakadályozhatja.

Különösen veszélyes lehet ez az életfontosságú szervek esetében, amikor nem csak az izmok görcsös összehúzódása, hanem az ingerképző és vezető rendszer működésében is beálló gátlás miatt az életműködések megszűnnek.

Villamos áramutésről akkor beszélünk, amikor a szervezeten átfolyó áram az izmok görcsös összehúzódását, az idegközpontok és pályák zavarát vagy bénulását okozza.

### Az emberi testen átfolyó áram:

$I = U/R$  képlet összefüggése alapján megállapítható, hogy a villamos áramutés súlyossága függ az ember által áthidalalt feszültség- különbségtől és az ellenállástól.

Az áramerősség az egyik legfontosabb meghatározó tényező a villamos balesetek súlyossága tekintetében.

Az emberi szervezetre közvetlenül elsősorban a feszültségkülönbség következtében az emberi testen átfolyó áramerősség nagysága a veszélyes.

Az áramerősség - határokat a Nemzetközi Elektrotechnikai Bizottság - (IEC) ajánlása alapján, váltakozó áram 50 Hz. esetén, mA- ben:

- 0.5-1.5 gyenge rázás,
- 2 - 3 mozgást nem gátló rázásérzet,
- 10-15 fájdalmas izomgörcs, elengedési áram,
- 20-25 erős fájdalom, kiszabadulás lehetetlen,
- 30-40 eszméletvesztés, légző izmok görcse,
- 80-100 szívkamraremegés, szívbénulás.

Az emberi test ellenállása száraz körülmények között cirka 1000 Ohm. 220 V-os vezeték megérintve az  $I = U/R$  összefüggésből,  $I = 220/1000 = 0,22$  A., azaz 220mA. amely igen súlyos, azonnali halálos áramutéshez vezethet.

Jelen esetben a balesetet kedvezőtlenül befolyásolta a munkavállaló izdott bőrfelülete, (a tanúk elmondása szerint a sérült trikóban dolgozott, tehát melege volt.) az érintkezési nyomás, amit a környezetben lévő jól földeltnek tekinthető tárgyak jelentettek, „U” vas, szellőzőcső, (a már eszméletlen sérült a pallón ült, ül-



A pincében a fogyasztásmérő hely doboza, itt látható, hogy a feszültség alatti vezetékek szigetelő szalagos betekeréssel vannak ellátva

ve csak úgy maradhatott a magatehetetlen test, ha a szellőző cső megtámasztotta), továbbá az áramutés időtartama. (A tanúk elmondása szerint, kollégájukat hosszabb időn keresztül szólították, Ő nem válaszolt, ekkor indultak a keresésére.)

A fenti körülmények ismeretében belátható, hogy T. P. szervezetén balesete esetében, lényegesen nagyobb áram folyt keresztül, mint a fent számított érték.

**A rendelkezésemre bocsátott dokumentációk átvizsgálását követően megállapítottam, hogy:**

T. P. munkavállaló a BT-nél írásba foglalt munkaszerződéssel, mint burkoló volt foglalkoztatva.

**T. P. 2002. 05. 15-én bekövetkezett áramütéses, halálos kimenetelű balesete az Mvt. 87. § 3. pontban meghatározott munkabalesetnek minősül.**

T. P. munkavállaló számára a BT. ügyvezetője a munkaköri leírást a munkaszerződés megkötésével azonos időben biztosította, amely a feladatával kapcsolatos minimális munkavédelmi követelményeket tartalmazta.

A tanúk meghallgatását követően megállapítást nyert, hogy a munkáltató

az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.) 54. § (3) bekezdés a)-c) pontokban-, 55. §-ban előírt munkavédelmi oktatási kötelezettségének eleget tett.

A BT. ügyvezetője a villamos berendezéseken a szükséges beavatkozásokat az erre a feladatra hivatott szakcéggel (ELMŰ) végeztette el-, a villamos berendezések „Érintésvédelmi Szabványossági Felülvizsgálatát” erre hivatott szakemberrel végeztette el, a felülvizsgálati jegyzőkönyv szerint a villamos berendezés üzemeltetése biztonságos, a felülvizsgálat hiányosságát nem állapított meg.

**A munkáltató, a tőle elvárható gondossággal járt el a foglalkoztatás során, a baleset bekövetkezésében felelősség nem terheli.**

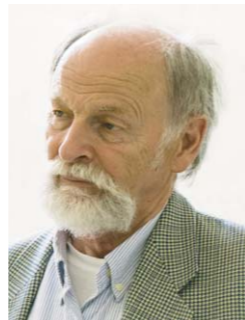
Az ELMŰ szakemberének meghallgatása után -, aki a villamosfogyasztás-mérőt szerelte le - a balesethez a következő a megállapításom: Budapesten, a háborút követően meghatározhatatlan lakást

osztottak meg, választottak ketté, esetleg több lakássá alakították át. Ezeknek a megosztott lakásoknak a villamos hálózatát úgy alakították ki, hogy a méretlen fővezeték nem a szokványos módon alakították ki. Ezek a „rejtett” vezeték szakaszok ma is potenciális balesetveszélyt jelentenek úgy a fővezeték elhelyezése, mint annak ismeretlen állapota miatt.

A baleseti vizsgálati anyaghoz csatolt mellékletek:

- meghatalmazás a baleset kivizsgálására,
- tanúmeghallgatási jegyzőkönyvek,
- fényképfelvételek,
- munkaszerződések,
- Általános Közüzemi Szerződés,
- igazolás a villamosfogyasztás-mérő leszereléséről,
- Érintésvédelmi Minősítő Irat,
- Munkabaleseti jegyzőkönyv.

Szöveg és fotók:



Fekete József Attila

## A munkaadók megvitatják, miért nem viselnek a munkavállalók egyéni védőfelszerelést?



Fotó: Prapass Pulsus/gettyimages



**A**rlington, Virginia — A munkavállalók körülbelül fele nem visel megfelelő személyi védőfelszerelést, mert vagy nem akar, vagy nem tartja szükségesnek – derül ki egy friss munkáltatói tanulmányból.

**A tanulmányban** a Nemzetközi Biztonsági Eszközök Szövetsége (International Safety Equipment Association) és a JJ Keller & Associates Inc. működött együtt. Bár a résztvevő munkáltatók közül 10-ből 7-en azt mondták, hogy szervezetük rendszeresen megbeszéli a személyi védőfelszerelések kérdését, 4-ből 3-an továbbra is problémákat tapasztalnak a munkavállalók egyéni védőeszközök viselésénél. A leggyakoribb okok a következők

voltak: a munkavállalók nem akarnak egyéni védőeszközöket viselni (56%), és nem tartják szükségesnek (48%). Ezenkívül a munkaadók 36%-a számolt be arról, hogy alkalmazottaik szerint az egyéni védőeszközök viselése megnehezíti a munkájukat.

### Egyéb megállapítások:

- A munkaadók körülbelül fele azt mondta, hogy nehézséget okoz számukra a munkavállalók képzése az egyéni védőeszközök használatának kulcsfontosságú aspektusairól, például arról, hogy mikor szükséges, hogyan kell megfelelően viselni, és a felszerelés korlátairól.

- Bár egyre több szervezet helyezi elő-



térbe **a nők számára tervezett egyéni védőeszközöket**, körülbelül egyharmaduk nehézségekbe ütközik a megfelelő illeszkedés megtalálása során.

- A válaszadók 55%-a nehezen talál nagyobb méretű egyéni védőfelszerelést, míg 52%-uk a kisebb méretekhez nehezen jut hozzá.

„A biztonsági szakemberek elkötelezettek a munkavállalók védelme iránt, de ez a kutatás azt mutatja, hogy továbbra is fennállnak a kihívások – különösen a megfelelés és a képzés terén” – mondta Cam Mackey, az ISEA elnök-vezérigazgatója egy sajtóközleményben. „Ezen ismeretek felhasználásával a biztonsági vezetők, a gyártók és az iparági vezetők érdemi lépéseket tehetnek az egyéni védőeszközök programjainak fejlesztése érdekében, biztosítva, hogy a munkavállalók megfelelően illeszkedő, kiváló minőségű egyéni védőeszközökhöz férjenek hozzá, és következetesen képezzék őket azok helyes használatára.”

Forrás: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/26637>

# A munkavédelemre fordított kiadás többszörösen megtérül – jelentés a biztonsági befektetések gazdasági és társadalmi hasznáról



**W**ashington – A biztonság nem költség, hanem befektetés. Ez az egyik fő üzenete annak az új jelentésnek, amelyet a **Nemzeti Biztonsági Tanács (NSC)** és az **Okleveles Biztonsági Szakemberek Testülete (BCSP)** közösen készített. A két szervezetből álló biztonsági koalíció megállapításai szerint azok a munkaadók, akik proaktívan és átfogóan kezelik a munkahelyi biztonságot – nem csupán a kötelező szabályok betartására szorítkozva –,

jelentős gazdasági és működési előnyöket tapasztalhatnak.

## Három alappillér, ami a biztonságos és sikeres munkahely alapja lehet

A jelentés három olyan stratégiai elvet mutat be, amelyek alkalmazásával a vállalatok nemcsak biztonságosabb munkakörnyezetet hozhatnak létre, hanem javíthatják a hatékonyságot, növelhetik a termelékenységet és erősíthetik a munkavállalói elkötelezettséget is:

### 1. Vállalati szabványok kialakítása, amelyek előmozdítják a munkavállalói jólétet

A jelentés hangsúlyozza, hogy a munkavédelem terén alkalmazott szabványokat úgy kell kialakítani, hogy azok ne csupán a törvényi előírásokat teljesítsék, hanem hozzájáruljanak a dolgozók teljeskörű – fizikai, mentális és szociális – jóllétéhez. A munkavállalók biztonságérzete közvetlen hatással van a munkavégzés minőségére, a lojalitásra és a fluktuáció csökkentésére.

### 2. Kockázatkezelés a döntéshozatal minden szintjén

A jelentés kiemeli, hogy a sikeres biztonsági kultúrához elengedhetetlen a kockázatok és veszélyforrások proaktív, rendszerszerű kezelése. Ez azt jelenti, hogy a környezetvédelmi, egészségügyi és biztonsági (EHS) rendszereknek nem csupán ellenőrző funkciójuk van, hanem aktív szerepük a stratégiai döntések előkészítésében is. A vállalat minden szintjén – a gyártósoroktól az igazgatótanácsig – tudatos döntésekre van szükség a munkavédelem érdekében.

### 3. A múlton túl: prediktív adatelemzés a jövőbeli balesetek megelőzésére

A jelentés szerint a legtöbb vállalat még mindig túlnyomórészt a múltbéli eseményeket elemzi, amikor a munkabiztonságról van szó – például a bekövetkezett ba-



Fotó: Prapass Pulsus/Getty Images



lesetekről, sérülésekről, kiesett munkanapokról. A korszerű megközelítés e z z e l

s z e m -  
ben a ve-  
zető muta-  
tók (leading  
indicators) al-  
kalmazását he-  
lyezi előtérbe,  
amelyek segítsé-  
gével előre lehet  
jelezni a potenciális  
problémákat. Ilyen  
mutató lehet pél-  
dául a túlórák szá-  
ma, a munkavállalói  
visszajelzések,  
a képzések rend-  
szeressége vagy  
az észlelt  
veszélyhely-  
zetek száma.  
Ezek az ada-  
tok lehetőse-

get adnak a gyors beavatkozásra és megelőzésre, még mielőtt baleset történne.

### A biztonság nemcsak emberi, hanem gazdasági érdek is

„Ezek az adatok megerősítik azt, amit a biztonsági szakemberek már régóta tudnak: a dolgozók védelmébe való befektetés nemcsak életeket ment meg, hanem elősegíti a gazdasági növekedést és a működési kiválóságot is” – fogalmazott Mark Chung, az NSC alelnöke, aki a szervezet biztonsági vezetésért és érdekképviselőként felelős részlegét irányítja.

A jelentés szerint a jól működő munkavédelmi rendszerek hosszú távon mérhetően javítják a cégek versenyképességét, mivel csökkentik a baleseti költségeket, a munkaidő-kiesést, a peres ügyeket, valamint javítják a márka hírnevét és a munkáltatói megítélést is.

### Együttműködés a szabályozó hatóságokkal

A jelentés készítői azt is közölték, hogy a jövőben egyeztetéseket kezdeményeznek az OSHA (az Egyesült Államok Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Hatósága) új vezetésével annak érdekében, hogy megosszák az eredményeket, és közösen

dolgozzanak a jövőbeli biztonsági irányelvek fejlesztésén.

### A képzés anyagi előnnyel is jár – a tanúsítványok emelik a biztonsági szakemberek fizetését

A BCSP (Board of Certified Safety Professionals) és a **Nemzeti Biztonsági Tanács (NSC)** által végzett legutóbbi felmérés szerint a tanúsított biztonsági szakemberek jelentősen magasabb fizetésre számíthatnak, mint nem tanúsított kollégáik. Az adatok alapján a **tanúsítvánnyal rendelkező szakemberek medián fizetése meghaladja a 114 000 dollárt** évente, míg a tanúsítvány nélküli munkatársak esetében ez az összeg jelentősen alacsonyabb. A legkeresettebb képzések közé tartozik a Certified Safety Professional (CSP), amely a felmérés szerint akár 20%-kal is növelheti a jövedelmet. A kutatás megerősítette, hogy a szakmai fejlődésbe és minősítésekbe való befektetés nemcsak a karrierépítést, hanem a hosszú távú anyagi biztonságot is támogatja. A teljes jelentés és az interaktív fizeteskalkulátor elérhető a BCSP hivatalos weboldalán. Forrás: *Nemzeti Biztonsági Tanács (National Safety Council, NSC) és az Okleveles Biztonsági Szakemberek Testülete (BCSP) által készített jelentés.*

# Exoskeletonok a munkahelyi hátfájás megelőzésében:

## Ígéretes eredmények és kihívások



Fotó: Brock Egyetem

**A** derékfájás világszerte a munkaképesség egyik vezető oka, különösen a fizikai munkát végzők körében. Az emeléssel, hajolással és csavaró mozdulatokkal járó feladatok jelentős terhelést rónak az alsó háti szakaszra, ami hosszú távon mozgásszervi megbetegedésekhez vezethet. Az utóbbi években egyre nagyobb figyelmet kapnak az exoskeletonok – azaz a testet támogató külső vázrendszerek –, mint lehetséges megoldások a munkahelyi háttérhelés csökkentésére.

### Kanadai kutatás: exoskeletonnal hatékonyabb és kevésbé megerőltető a munka

A Brock Egyetem kutatói egy szimulált raktári környezetben vizsgálták a passzív háttér támogató exoskeletonok hatását. A résztvevők két alkalommal végeztek egyórás dobozmozgatási feladatokat: először exoskeleton nélkül, majd nyolc hónappal később exoskeleton viselése mellett. A vizsgálat során szenzorokkal mérték az izomaktivitást és a testmozgásokat.

### Az eredmények szerint az exoskeleton viselése mellett a résztvevők:

– **Kevesebb fizikai megerőltetést** éreztéltek,

– **Gyorsabban** végezték el a feladatokat,  
– **Körülbelül 6%-kal több dobozt** mozgattak meg, ami a termelékenység növekedését jelzi.

Ugyanakkor megfigyelték, hogy az exoskeleton viselése megváltoztatta a mozgásmintákat, ami hosszú távon befolyásolhatja a sérüléskockázatot. További kutatások szükségesek ennek pontos megértéséhez.

### Nemzetközi eredmények: csökkenő izomterhelés, de óvatosság szükséges

Más tanulmányok is alátámasztják az exoskeletonok pozitív hatásait. Egy szisztematikus áttekintés szerint az ipari háttér támogató exoskeletonok használata:

– **10–40%-kal csökkentheti** a hátizmok aktivitását ismétlődő emelési és statikus tartási feladatok során,  
– **Javítja** a munkavégzési állóképességet,  
– **Mérsékli** a gerincre nehezedő nyomást.

Ugyanakkor a kutatók hangsúlyozzák, hogy a jelenlegi ismeretek még nem elegendőek az exoskeletonok széles körű alkalmazásának indokolásához. További vizsgálatok szükségesek a különböző

munkakörnyezetekben és feladatok során történő hatékonyságuk és biztonságuk értékeléséhez.

### A jövő kihívásai és lehetőségei

Az exoskeletonok alkalmazása ígéretes lehetőség a munkahelyi háttérhelés csökkentésére és a munkavállalók egészségének megőrzésére. Azonban a technológia széles körű bevezetéséhez:

– **További kutatásokra** van szükség a hosszú távú hatások és a különböző munkakörnyezetekben való alkalmazhatóság értékeléséhez,  
– **Oktatási programok** kidolgozása szükséges a helyes használat elsajátításához,  
– **Egyéni igényekhez igazított** eszközök fejlesztése indokolt a maximális hatékonyság érdekében.

Az exoskeletonok tehát nem csupán technológiai újítások, hanem a munkavédelem és az ergonómia területén is új lehetőségeket nyitnak meg. A megfelelő kutatásokkal és alkalmazással hozzájárulhatnak a munkavállalók egészségének megőrzéséhez és a munkahelyi sérülések csökkentéséhez.

Forrás:

<https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/26661>

## Dr. Hernád Mária PhD

foglalkozás-örvostan és munkahigiénikus szakorvos XVI. Kerület Kertvárosi Egészségügyi Szolgálat  
Affidea Magyarország Kft.

# A változókori hatása a nők munkaképességére

## – javaslatok munkáltatóknak, munkavédelmi szakembereknek

**A** 45 évesnél idősebb nők a leggyorsabban növekvő demográfiai csoportot alkotják, és jelentős részt képviselnek a munkaerőpiacon. Magyarországon körülbelül 1 millió nő van a változókori valamelyik szakaszában és a tüneteik akár 10 évig is eltarthatnak. Tehát egy jelentős csoportról van szó, és mind a munkavállalóknak, mind a munkáltatóknak elemi érdeke, hogy a munkaképességük fennmaradjon.

A menopauzális változás egy természetes folyamat, időszaka egyénekenként változó időtartamú, általában 5-10 évig tartó, változatos testi és pszichés tünetekkel jellemezhető életszakasz, megjelenése egybeeshet számos életvezetési stresszhelyzettel, mint a párkapcsolati problémák, válás vagy özvegyiség, serdülőkkel való küzdelmek, felnőtt gyermekek életkezdése, gyermektelenség elfogadása, idősödő szülők miatti aggodalom és a gondozásuk kötelezettsége, karrierproblémák. Az egész társadalmat érintő sorsszerű megbetegedések is gyakran ebben az életkorban okoznak először tüneteket, mint a magas vérnyomás, cukorbetegség, pajzsmirigy problémák, depresszió, daganatos betegségek pl. emlőrák.

A változókori nők kapcsán a problémáik, tüneteik miatt a munkahelyeiken előfordulhat:

– a csökkent termelékenység;  
– a munkavégzés minőségének romlása (rossz döntések, selejt gyártás, pénzügyi veszteség);  
– a munkahelyi hiányzások időtartamának és gyakoriságának növekedése;  
– a tapasztalt, eddig lojális, jól bevált munkavállaló elvesztése, ezen munkavállalók pótlása nehéz és költséges;  
– a menopauza vagy a hozzá kapcsolódó

ket tapasztaló, 40 és 60 év közötti dolgozó nők kétharmada (67%) azt nyilatkozta, hogy negatív hatással voltak rájuk a tüneteik a munkahelyükön.

Azok közül, akik a munkavégző képességükről negatívan nyilatkoztak:

– 79%-uk azt mondta, hogy kevésbé tud koncentrálni

– 68%-uk azt mondta, hogy több stresszt tapasztalt

– közel fele (49%) nyilatkozott úgy, hogy kevésbé érzi magát türelmesnek az ügyfelekkel és kollégákkal szemben, és

– 46% érezte úgy, hogy fizikailag kevésbé képes a munkafeladatok elvégzésére.

Ennek eredményeként a válaszadók több mint fele tudott olyan időszakra gondolni, amikor menopauza tünete miatt nem tudott megfelelően dolgozni.

Az ugyancsak Egyesült Királyságban működő Fawcett Társaság felmérései szerint

minden tizedik megkérdezett, menopauza alatt foglal-

tüntetett nő a menopauza tünete miatt hagyta el a munkahelyét. Más statisztikák szerint ez az arány ugyan kevesebb, de nem elhanyagolható.

Az Egyesült Királyságban a Chartered Institute of Personnel and Development kutatása szerint a menopauzális tünete-

miatt tett megjegyzések vagy intézkedések a nemi vagy életkori diszkrimináció egyik formáját jelenthetik, így jogi következményei is lehetnek.

A termelékenység fenntartása és a munkaerő megőrzése miatt a munkáltatóknak érdeke, hogy a változókori munkahelyen, könnyebben el tudják végezni a munkájukat.

Az Egyesült Királyságban a Chartered Institute of Personnel and Development kutatása szerint a menopauzális tünete-

Magyarországi felmérések, statisztikák kevésbé vannak, nálunk még gyerekcipőben jár a téma, egy menopauza aktivista 1225 résztvevőt számláló felmérése szerint 75%-a az érintetteknek már megtapasztalta azt, hogy a menopauza hatással volt a munkavégzésére, 30% nem tudott megfelelően teljesíteni emiatt.

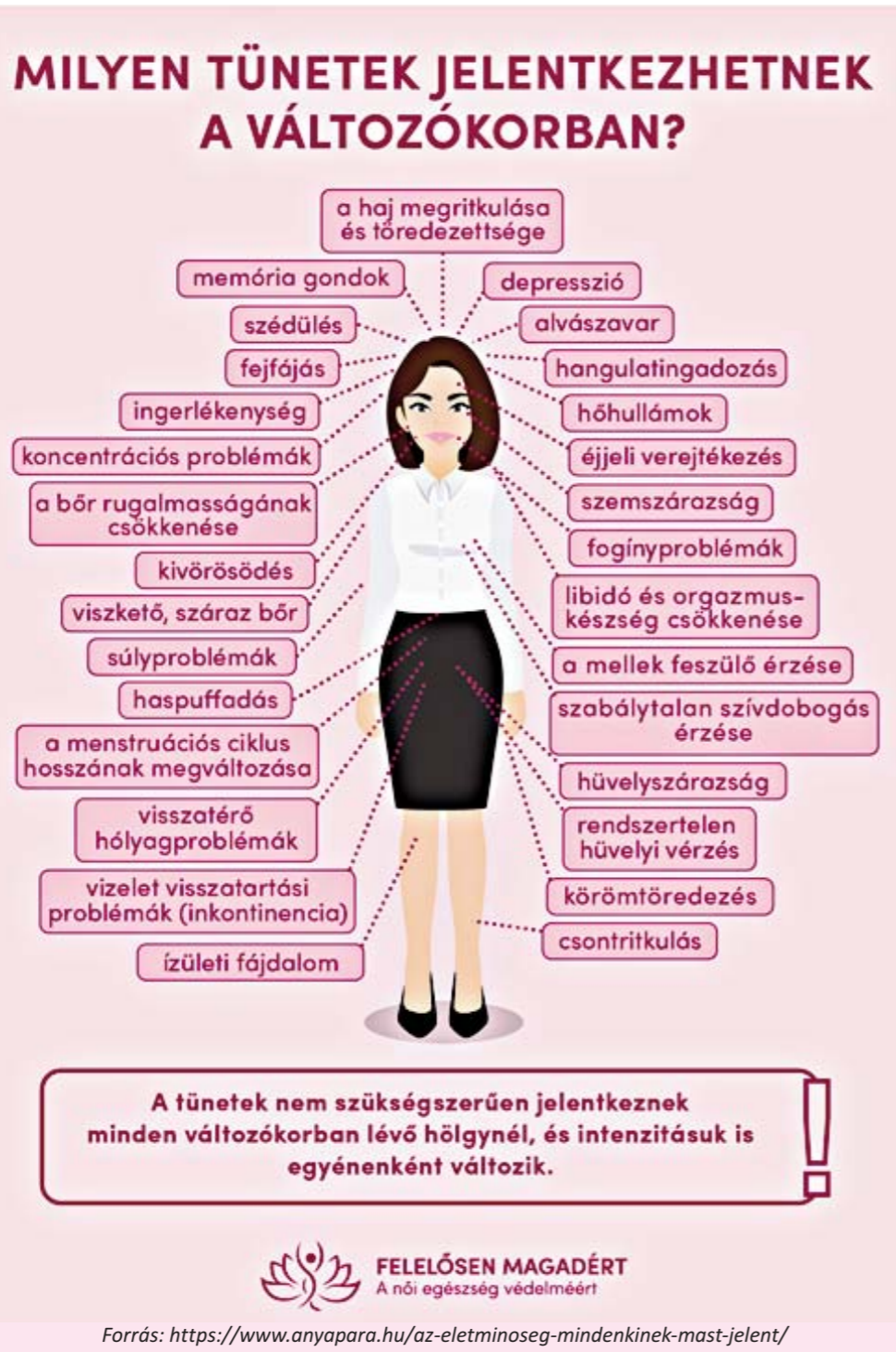
**Mi a változókor?**

A változókor nem betegség, a kor előrehaladtával a női szervezetben a petefészek működésének fokozatos leállása miatt bekövetkező hormonális változások következménye, de az életminőséget jelentősen rontó tünetekkel járhat, továbbá fokozza a csonttritkulás és a következményes csonttörések, illetve bizonyos szív-, ér- és idegrendszeri betegségek kockázatát.

A folyamatot számos életmódi tényező is kedvezőtlenül befolyásolhatja pl. a dohányzás, testmozgás hiánya, elhízás, cukorbetegség. Bizonyos nőgyógyászati problémák mesterségesen idézik elő pl. a petefészek eltávolítása.

A nők kétharmadánál nappali és éjszakai hőhullámok, izzadási rohamok, alvászavar, szapora pulzus, szívdobogásérzés, fejfájás, gyakori, sürgető vizelési inger, hajhullás, ízületi fájdalom, hangulati labilitás, ingerlékenység, szorongás, depresszió, memóriazavar, a koncentrációképesség romlása, csonttritkulás talaján kialakult csonttörés, hüvelyszárazság, csökkent szexuális vágy jelentkezhet. Előfordulhat vérzészavar, rendszertelen, túl gyakori menstruáció, tartós vérzéskimaradást követő erős vérzés.

Fontos tudni, hogy minden nő másképp éli meg ezt a korszakot, mások lehetnek a tünetei, és más módszerek, kezelések alkalmasak a panaszaiak csökken-



tésére. Nincs két egyforma nő, és időben is változhat a hormonszintek miatt a tünetek jellege, erőssége.

Annak ellenére, hogy a változókor gyakori és hosszan tartó hatással van a nők testi és lelki egészségére, sok társadalmi tabu is nehezíti, hogy az érintettek beszéljenek róla és súlyának megfelelően foglalkozzanak vele.

Az ismerethiány és a szégyen sokszor megakadályozza a nőket abban, hogy akár a munkahelyükön, akár a magánéletükben segítséget kérjenek, amikor tüneteket tapasztalnak.

**Változókor és a munka**

Ahogy a változókor tünetei befolyásolhatják a munkavégző képességet, úgy a munkahelyi tényezők is ronthatják a tüneteket, vagy ezen tényezők kölcsönösen egymást negatívan befolyásolva keserítik meg a munkavállaló helyzetét.

**a.** A munkakörnyezet bizonyos tényezői összefügghetnek a menopauza tüneteinek nehezebb megélésével, nagyobb igénybevételt jelentenek a változókorban lévő nőknek:

- nem megfelelő mosdóhelyiségek, pihenőhelyek;
- korlátozott, szigorú szünetek, idő-kényszerben végzett munka;
- kiszámíthatatlan vagy hosszú munkaidő, túlórák, többműszakos munkarend, éjszakai műszak, utazás;
- szűk vagy zsúfolt munkahelyek, zaj;
- kényszerhelyzet, anyagmozgatás;
- rossz szellőzés, magasabb környezeti hőmérséklet, magas páratartalom;
- szintetikus anyagokból készült egyenruhák, nem szellőző védőfelszerelések;
- munkahelyi stressz, változások, nagy felelősség, fokozott figyelmet igénylő feladatok;
- diszkrimináció, mobbing.

**b.** Vannak hormonrendszeri változások befolyásoló munkahelyi kóroki tényezők, melyek befolyásolhatják a menopauza megjelenésének idejét, a panaszok súlyosságát, jellegét:

- Reprodukciót károsító vegyi anyagok (a CLP rendelet szerint H360, H361 jelölésűek) – sok valószínűsített hatás esetében, a menopauza is közéjük tartozik, nem áll rendelkezésre értékelési módszer, ezáltal a hatások nem ismertek, és nem is védekeznek ellenük, reprodukciót károsító hatással rendelkezhetnek: szerves oldószerek (formaldehid, fenol, n-hexán, kloroform), epoxigyanták, poliklórozott bifenilek, szintetikus hormonok stb.

– Endokrin rendszert károsító anyagok (a CLP rendelet szerint H380, H381 jelölésűek) – ez egy új kategória, a gyártóknak 2026-ig kell besorolniuk az anyagokat, kevés még az adat, a menopauzára gyakorolt hatást nem is vizsgálják, feltételezetten endokrin rendszert károsító hatásúak: PAH; poliklórozott szerves vegyületek; növényvédő szerek; ftalátok; szerves oldószerek; biszfenol A; alkilfenol vegyületek; bromozott égésgátlók, kadmium, fitosztergének stb. A mikroműanyagok esetében is felmerült, hogy hatással lehetnek az endokrin szervekre.

– Munkahelyi stressz: a munkahelyi pszichés terhelés sok más negatív egészségi állapotra gyakorolt hatás mellett a hormonrendszerre is hatással lehet.

**c.** Sérülékeny csoportok védelme

A sérülékeny csoportok olyan munkavállalói kategóriák, amelyekbe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott



Forrás: <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2022/07/21/new-vest-simulates-hot-flashes-and-aims-to-get-employees-talking-about-menopause/>



Forrás: <https://www.postermywall.com/index.php/art/template/4693061bc76cc3ac99a34f89c884ad08/world-menopause-day-instagram-story-design-template>

ge sérülékeny csoportot jelent a férfiakhoz képest, mivel a fizikai terhelhetőségük kisebb, és bizonyos munkahelyi tényezők pl. egészségtesztezés, az összes nő esetében nagyobb kockázatot jelentenek. A 45 év feletti, de a nyugdíjkorhatárt még nem elérő nők esetében van a legkevesebb korlátozás/tiltás meghatározva (33/1998. NM rendelet 8. számú melléklet), mivel már nem kell az esetleges utódot védeni, de még a fizikai terhelhetőségük megtartott. A gyakorlatban viszont az a tapasztalat, hogy a munkakörében egészségi okokból korlátozott nők aránya 45 év felett nagymértékben megemelkedik.



## d. Munkavégzést befolyásoló tünetcsoportok és beavatkozási lehetőségek

| Munkavégzést befolyásoló tünetcsoportok  | Munkavégzés során a tünetek hol okozhatnak problémát  | Mit tehet a munkahely a munkavállaló problémáinak megkönnyítése érdekében   |
|--|---|---|
| <p><u>Menstruációs ciklus zavara, vérzészavarok:</u></p> <p>a ciklus felborul, rövidebb, de hosszabb is lehet, gyakori a rendellenesnél hosszabb vagy erősebb, akár darabos vérzés, előfordulhat két menstruáció közötti rendellenes vérzés, a kísérő tünetek gyakoribbak, erősebbek pl. a görcsök. A menstruációs ciklus felborulásával erősebben és gyakrabban jelentkezhetnek a premenstruációs tünetek, a mellfeszülés, lábdagadás, emésztési zavarok.</p> | <p>A panaszok erőssége miatt akár betegsábradságra is szükség lehet.</p> <p>Előfordulhat a fizikai és szellemi teljesítőképesség csökkenése.</p> <p>Akadályozottságot jelent pl. a védőruházat viselése során.</p> <p>Teljestest rezgés pl. targoncázás fokozhatja a vérzést.</p> <p>Balesetveszélyes munka esetében extra kockázatot jelent.</p>   | <p>A munkavállalónak gyakoribb, illetve az előre meghatározotthoz képest eltérő idejű szünetre lehet szüksége a munkavégzés alatt. Előfordulhat, hogy a munkavállaló nem tudja folytatni a munkát, és haza kell mennie. Ehhez empatikus vezetői hozzáállás szükséges.</p> <p>Megfelelő mosdó, tisztálkodási lehetőség biztosítása szükséges.</p> <p>Ha a munkavállaló jelzi a tüneteit, el kell kerülni a balesetveszélyes helyzeteket pl. létrára mászás, és az erős rázkódást.</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót.</p>  |
| <p><u>Hőhullámok:</u></p> <p>rohamokban jelentkező kipirulás, forróságérzet és izzadás, gyakran kíséri a vérnyomás és pulzus emelkedése, szívdobogás-érzés, mellkasi szorítás, szédülés, pszichés tünetek.</p>    | <p>Fizikai és szellemi teljesítőképesség csökkenése, főleg magas páratartalom és melegebb munkahelyi klíma esetén és nyáron.</p> <p>Nagyobb a folyadékigény, ivóvíz elérhetősége bizonyos esetekben problémát jelenthet (pl. tisztatér).</p> <p>Akadályozottságot jelent egyéni védőeszközök pl. a védőruházat, légzésvédő viselése során.</p> <p>Balesetveszélyes munka esetében a szédülés extra kockázatot jelent.</p>  | <p>A munkavállalónak gyakoribb, illetve az előre meghatározotthoz képest eltérő idejű szünetre lehet szüksége a munkavégzés alatt. Előfordulhat, hogy a munkavállaló nem tudja folytatni a munkát, és haza kell mennie. Ehhez empatikus vezetői hozzáállás szükséges.</p> <p>Szédülés, egyensúly bizonytalanság esetén el kell kerülni a balesetveszélyes helyzeteket pl. létrára mászás.</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót. Elérhető távolságban, lehetőleg hűtött ivóvíz biztosítása szükséges.</p> <p>Csendes, hűtött pihenőhely biztosítása szükséges, főleg meleg munkahelyeken és nyáron vagy védőeszköz viselése esetén.</p> <p>Ha van rá lehetőség, klímaberendezés, ventilátor használata enyhíti a tüneteket. Jó légáteresztő, réteges munkaruházat, védőruházat javasolt.</p> |
| <p><u>Inkontinencia:</u></p> <p>általában kevert típusú (stressz és késztezéses) vizelettartási zavar jelentkezik. Gyakori a visszatérő húgyúti infekciók előfordulása is.</p>    | <p>Anyagmozgatás, főleg nehezebb tárgyak emelése, bizonyos testhelyzetek (guggolás) előidézhetik a panaszokat.</p> <p>Teljestest vibráció fokozhatja a vizeelési ingeret.</p> <p>Hidegben történő munkavégzés esetén, huzathatásnak kitéve gyakoribb a húgyúti fertőzések kialakulása.</p>  | <p>A munkavállalónak gyakoribb, illetve az előre meghatározotthoz képest eltérő idejű szünetre lehet szüksége a munkavégzés alatt. Ehhez empatikus vezetői hozzáállás szükséges.</p> <p>Megfelelő mosdó, tisztálkodási lehetőség biztosítása szükséges.</p> <p>Lehetőség szerint kerülje a munkavállaló a huzatot és a rázkódást, a guggolást, a nehezebb tárgyak mozgatását (egyéni, hogy kinek mi okoz panaszt).</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót.</p>  |

| Munkavégzést befolyásoló tünetcsoportok   | Munkavégzés során a tünetek hol okozhatnak problémát  | Mit tehet a munkahely a munkavállaló problémáinak megkönnyítése érdekében   |
|---|---|---|
| <p><u>Csontritkulás:</u></p> <p>izmok sorvadása: a csontsűrűség csökkenés akár a 20%-t is elérheti.</p> <p>A csontállomány mellett az izomtömeg is csökken, az izomerő gyengül. A testösszetétel megváltozik, magasabb lesz a zsírszövet aránya.</p> <p>Az ízfelszíneken lévő porcok vastagsága is csökken az ösztrogénhiány miatt.</p> | <p>Fizikai teljesítőképesség csökkenése gyakori.</p> <p>Fáradás, fájdalmak miatt gyakoribb/hosszabb pihenőidő lehet szükséges.</p> <p>A gerincoszlop és az ízületek sérülékenyebbek a helytelen teheremelés okozta behatásokkal szemben.</p> <p>Kényszerített helyzet panaszt idézhet elő a nem megfelelő izomerő miatt.</p> <p>Balesetveszélyes munka esetében extra kockázatot jelent, kisebb erőbehatásra is csonttörés alakulhat ki.</p>              | <p>Ha a mozgással, teheremeléssel, kényszerített helyzettel kapcsolatban panaszai vannak a munkavállalónak, soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni.</p> <p>Balesetveszélyes munkát ne végezzen pl. ne mászon fel létrára az érintett munkavállaló.</p> <p>Ha nincs a munkahelyén előírt munka- vagy védőcipő, akkor is hordjon csúszás-gátolt talpú, alacsonyabb sarkú cipőt.</p>   |
| <p><u>Hangulati ingadozás, pszichés tünetek, szorongás, depresszió:</u></p> <p>Jellemző tünetei a rossz hangulat, a motiváltság csökkenése, önbizalom, önkép csökkenése, a bűnösség, tehetetlenség érzése.</p>  | <p>Előfordulhat a szellemi teljesítőképesség csökkenése, demotiváltság a munkában, karrier építésben, önérvényesítés csökkenése.</p> <p>Kiegészítő veszélye megnő. Gyakori a munkahelyi kapcsolatok romlása, konfliktushelyzetek kollégákkal, vezetőkkal, ügyfelekkel.</p> <p>Többműszakos munkarend, főleg az éjszakai műszak ronthatja a tüneteket.</p> <p>A felírt gyógyszerek hatással lehetnek a munkavégzésre (szédülést, álmodást okozhatnak).</p> | <p>Nyitott, empatikus hozzáállás szükséges a munkavállaló problémáival kapcsolatban.</p> <p>Például, ha problémát okoz számára a nehezebb ügyfelekkel való kapcsolattartás, legyen lehetőség a munkafeladatai módosítására. Ha többműszakos munkarendben dolgozik, és lehetőség van rá, kérhessen egyedi műszakbeosztást, hogy ne kelljen éjszaka dolgoznia.</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót.</p>  |
| <p><u>Kognitív panaszok, „agyi köd” vagy „ködös agy”:</u></p> <p>jelei a feledékenység, a koncentrációs és döntéshozatali képesség csökkenése, a szórakozottság, valamint a figyelemdeficit, a hiperaktív zavar, szavak és számok neheztelt felidézése. A tünetek átmenetiek, és nem járnak szervi elváltozással.</p>                   | <p>Főleg a szellemi teljesítőképesség csökkenésével járhat.</p> <p>Problémát jelenthet a nagy felelősséggel járó munkák, vezetői feladatok esetében.</p> <p>Gyakori a szorongás a tünetek megjelenése miatt, önbizalom csökkenés.</p> <p>Monoton feladatok pl. adatbevitel, minőség-ellenőrzés sem biztos, hogy jól megy, nő a hibalehetőség.</p> <p>Többműszakos munkarend, főleg az éjszakai műszak ronthatja a tüneteket.</p>                          | <p>Használják a technológiát, ahol ez hasznos, például emlékeztetők vagy jegyzetek, listák készítéséhez, időpont egyeztetésekhez. A munkavállaló problémáinak megoldásához empatikus vezetői hozzáállás szükséges.</p> <p>Monoton pl. adatbeviteli munka során a munkavállaló tartson szüneteket (ez egyébként is előírás a képernyős munkakörökben), a szünetekben a munkavállaló álljon fel, végezzen pár nyújtógyakorlatot, nyissa ki az ablakot, vagy sétáljon a friss levegőn.</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót.</p> |
| <p><u>Alvászavarok:</u></p> <p>munkaidőben fáradtság, álmodás jelentkezik, nehéz a koncentráció, gyakori az érzelmi instabilitás, ingerlékenység, a teljesítőképesség csökken, nő a baleseti rizikó és a hibalehetőség. Előfordulhat elalvási zavar, éjszakai felébredés és a hajnali ébredés is.</p>                                   | <p>Mind a fizikai, mind a szellemi teljesítőképesség csökkenése előfordulhat.</p> <p>Többműszakos munkarend, főleg az éjszakai műszak kifejezetten rontja a tüneteket.</p> <p>Balesetveszélyes munka esetében a dekoncentrátság és a mikroalvások lehetősége miatt extra kockázatot jelent.</p> <p>A felírt gyógyszerek hatással lehetnek a munkavégzésre (szédülést, álmodást okozhatnak).</p>   | <p>Nyitott, empatikus hozzáállás szükséges a munkavállaló problémáival kapcsolatban. Például, ha problémát okoz az alvászavar miatt a reggeli felkelés vagy az éjszakai műszak, legyen lehetőség a munkaidő módosítására.</p> <p>Indokolt esetben soron kívüli alkalmassági vizsgálatra kell küldeni a munkavállalót.</p> <p>Ha jelzi a munkavállaló, hogy álmodást, szédülést okozó gyógyszert szed, balesetveszélyes munkát ne végezzen pl. ne mászon fel létrára.</p>  |

## Munkahelyi stratégia kialakítása a változókorban szenvedő nők munkaképességének megőrzése érdekében

1. Munkahelyi politika kialakítása a változókorban szenvedő nők támogatására:

- a munkáltatóknak fel kellene mérniük, hogy a meglévő munkahelyi politikák és az egészségi- és jóléti juttatási csomagok hogyan használhatók ki a menopauzán áteső nők támogatására, és meg kellene határozniuk, hogy szükséges-e változtatásokat eszközölni, vagy új politikákat vagy juttatásokat kialakítani.

- a munkahelyi politika kidolgozása jelentősen eltérhet az iparágtól és a munka típusától függően. Például a fizikailag megterhelő munkát végző nőknek, a szabadban vagy raktárban dolgozó nőknek más szükségleteik lehetnek, mint az irodai munkát végző nőknek, akiknek íróasztalnál számítógép előtt kell ülniük.

- munkáltatók további támogatást nyújthatnak azáltal, hogy egészségügyi programjaikat kiterjesztik a menopauzára (pl. szűrővizsgálatok, tanácsadás, menopauza-specifikus oktatási programok, valamint a menopauza-szakértelemmel rendelkező egészségügyi szakemberek elérhetősége). Ugyanilyen fontos a munkavállalók felvilágosítása a rendelkezésükre álló lehetőségekről.

- kiemelt fontosságú, hogy a nők a menopauza tünetei miatt kérhessenek alternatív megoldásokat, és ezért ne diszkriminálják őket.

- egyes esetekben szükséges lehet személyre szabott munkabeosztásra és távolléti politikára, illetve a rugalmasságra pl. az orvosi vizsgálatra való eljutással kapcsolatban.

- fontos az őszinte, előítéletektől mentes, elfogadó kommunikációs lehetőség, támogatói hálózat a változókorral kapcsolatos munkahelyi problémák megoldása érdekében.

- vonják be a foglalkozás-egészségügyi szakorvost ezekbe a döntésekbe, folyamatok kialakításába.

- az adatvédelmi előírásokat tartsák be, a munkavállaló adatait kezeljék bizalmasan.

- segíthetnek a támogató csoportok, workshopok, tájékoztatók a munkavállalók részére (előadások, plakátok, szórólapok).

- a tünetek csökkentését célozza az aktív életmód, az egészséges táplálkozás és a mentális egészség hangsúlyozása, ennek népszerűsítésében, támogatásában a munkáltató is legyen részt.

2. Munkahelyi környezet és öltözködés:

- pihenőhelyekhez, öltözőkhöz, mosdóhoz, zuhanyzóhoz (hideg-meleg víz) való hozzáférés biztosítása (átöltözés, higiéniai termékek lehetnek munkaidőben szükségesek).

- ivóvíz könnyen elérhető helyen legyen.

- rugalmasság a munkaközi szünetek és időbeosztásban, ahol a munka jellege lehetővé teszi, a hibrid vagy távmunka lehetőségének biztosításában, rugalmas munkakezdési idő az alvászavarok miatt, csökkentett munkaidő lehetősége is segítséget lehet.

- javasolt az öltözködési szabályok enyhítése, ha a munka jellege megengedi, réteges öltözködésre való lehetőség, hogy könnyíteni lehessen, szellőző anyagok használata.

- hőmérséklet-szabályozási lehetőségek kialakítása lehetőleg egyéni igényekhez mérten pl. klíma, ventilátor, rendszeres szellőztetés, vagy lehetőség másik munkaterületre történő áthelyezésre.

- anyagmozgatás könnyítése emelőberendezésekkel, darukkal.

- reprodukciót és hormonrendszert károsító vegyi anyagok használatának korlátozása, helyettesítés, zárt technológia alkalmazása.

- a sérülékeny csoportokra vonatkozó kockázatértékelésnél a 45 év feletti nőket is javasolt figyelembe venni.

3. Munkahelyi vezetők érzékenyítése:

- a munkáltatóknak figyelmet kellene fordítaniuk a munkahelyi vezetők oktatására és képzésére, hogy hogyan teremtsenek olyan befogadó légkört, amelyben a nők támogatva érzik magukat és merhetnek beszélni a menopauzáról és annak hatásairól.

- a változókoros tünetek miatt a munkatársak kevésbé magabiztosnak érezhetik magukat, és ellentmondásba kerülhetnek a saját kívánt szakmai imázsukkal. Néhányan úgy érezhetik, hogy teljesítményük negatívan befolyásolja őket, és rendkívül keményen dolgoznak, hogy leküzdjék vélt hiányosságait. Ennek eredményeképpen a munkavállalók sokszor nem érzik úgy, hogy képesek lennének beszélni az ilyen problémákról a vezetőjükkel.

- a munkahelyi vezetők támogatólag álljanak hozzá a menopauzában szenvedő



nők problémáihoz, keressenek megoldásokat, és ehhez a munkáltatótól kapjanak eszközöket, háttértámogatást.

- az adatvédelem, titoktartás rendkívül fontos.

- ha a munkavállaló nem tud vagy akar beszélni a saját felettesével, legyen egy olyan személy, akihez a problémájával fordulhat, és aki fellép az érdekében. Amennyiben lehetséges, jelöljenek ki egy „Menopauza nagykövet”-et, aki az összekötő szerepét tölti be, és támogatást nyújt a munkavállalóknak.

### Menovest

Annak érdekében, hogy a férfi, vagy az olyan női vezetők, akiket nem érint a probléma, jobban megértsék, min mennek át és tapasztalnak meg a nők a menopauza során, az Over The Bloody Moon menopauzával foglalkozó cég, 20 000 nő tapasztalatait felhasználva kifejlesztette a MenoVest-et, amely egy érzékenyítő szimulátor, egy olyan mellény, amelyet a programban részt vevők felvehetnek, hogy megtapasztalják a menopauza egyik legzavaróbb tünetét, az intenzív hőhullámokat, amelyek fizikailag, kognitívan és érzelmileg is hatással lehetnek az emberekre. A cél az, hogy jobban átérizzék, miért szükséges támogatni a változókorban lévő nőket, és miért fontos, hogy a

Forrás: <https://myheartsisters.org/2012/07/30/working-and-heart-disease/>



## Hello, munkahelyek!

Csak egy lépésre van attól, hogy hello Klimax® munkahellyé váljon!

Tegye meg velünk ezt a lépést!

HELLOKLIMAX® VÁLLALATI PROGRAM ÉS DÍJ 2024.



Forrás: <https://helloklimax.hu/vallalatiprogram/>

nők időben orvoshoz forduljanak a tünetek megjelenését követően.

### Menopauza-barát munkahelyek

Magyarországon államilag, vagy szakmai szervezetek által elismert minősítő eljárás erre a kitüntető címre nincs, de több menopauza aktivista foglalkozik munkahelyi programokkal, felvilágosítással, egy általuk meghatározott szempontrendszer szerinti minősítéssel, amelyben általában nőgyógyászok és pszichológusok is részt vesznek. Ezek hasznosak lehetnek abban, hogy segítik a munkáltatókat a jó gyakorlatok kialakításában, de a munkáltatók már azzal is sokat tehetnek, ha megkérdezik az érintett munkavállalókat, akár

egy anonim felmérésen keresztül, hogy mit tehetnének a helyzetük könnyítése érdekében.

### Összefoglalás

A változókor természetes folyamat, de sajnos a nők túlnyomó részénél életminőséget rontó, zavaró tüneteket okoz, amelyek hátrányosan befolyásolják a munkahelyi teljesítményt és közérzetet. Ez a közlemény ajánlásokat tartalmaz változókorban lévő nőket alkalmazó munkáltatók részére, mely területeken van lehetőségük intézkedéseket hozni annak érdekében, hogy ezek a nők minél kevesebb problémával nézzenek szembe a munkahelyükön, ne kelljen attól tartaniuk, hogy elveszítik a munkájukat a menopauza tünetei miatt, és hogyan őrizzék meg a munkaképességüket.

Az alábbi linken elérhető és letölthető egy tájékoztató munkavállalók számára is: <https://drive.google.com/file/d/1xvb1RIZCMnA0MeMjFaqjsFEzHLQEPaq/view?usp=sharing>

### Irodalom:

<https://www.equalityhumanrights.com/guidance/menopause-workplace-guidance-employers>

<https://www.fawcettsociety.org.uk/menopauseandtheworkplace>

<https://overthebloodymoon.com/services/simulator-events>

<https://www.acas.org.uk/menopause-at-work>

László Ádám, Jakab Attila: Menopauzális medicina, Oriold és társai kiadó, 2021  
EU-OSHA - Összefoglaló — Naprakész jelentés a reprotoxikus anyagokról

[https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary\\_report\\_on\\_reproductive\\_toxicants\\_HU.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary_report_on_reproductive_toxicants_HU.pdf)  
Ungváry György: Endokrin diszruptorok és a fenntartható fejlődés, Foglalkozás-egészségügy 2010/2

A NŐK EGÉSZSÉGÉNEK MEGŐRZÉSE A VÁLTOZÓKORBAN ÉS A POSZTMENOPAUZÁBAN A Magyar Menopauza Társaság szakmai ajánlása  
Davis, S., Lambrinoudaki, I., Lumsden, M. et al. Menopause. Nat Rev Dis Primers 1, 15004 (2015). <https://doi.org/10.1038/nrdp.2015.4>  
CONSENSUS RECOMMENDATIONS Menopause and the workplace: consensus recommendations from The Menopause Society, 2024, The Journal of The Menopause Society Vol. 31, No. 9, pp. 741-749  
Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians: Guidance on menopause and the workplace

<https://g7.hu/vallalat/20250208/a-40-felettnoi-munkavallalok-tamogatasa-nem-luxus-hanem-befektetes/>  
<https://www.ivanyiorsolya.hu/post/nem-a-h%C5%91hull-%C3%A1m-a-legn%C3%A9pszer-%C5%B1bb-t%C3%BCnet-menopauza-ahogy-a-magyar-n%C5%91k-l%C3%A1tj%C3%A1k-2021-ben>



Dr. Hernád Mária PhD

# Melyek a legnagyobb akadályok, amelyekkel a nők szembesülnek a munkahelyen?

**N**ew York — Egy új jelentés szerint a fokozott stressz, a hosszú munkakörök és a mentális egészségügyi aggályok felfedésével kapcsolatos aggodalom a munkahelyen dolgozó nőket érintő legsürgetőbb kihívások közé tartozik.

A Deloitte Global pénzügyi cég 5000 nőt kérdezett meg 10 országból és hét üzleti szektorból. Íme, mit állapítottak meg:

- A nők fele azt mondta, hogy az elmúlt évben megnőtt a stressz-szintjük, és „aggódnak” vagy „nagyon aggódnak” a mentális egészségük miatt.

• A jelentés szerint a megkérde-

zettek kétharmada nem szívesen beszél a munkahelyi mentális egészségről, vagy nem tartja indokoltnak a mentális egészséget a szabadság kivételkor. „A munkahelyi kultúra is hozzájárulhat ehhez a vonakodáshoz, de nem ez az egyetlen magyarázat: Sok nő aggódik a diszkrimináció vagy az elbocsátás miatt, és minden tizedik nőnek voltak negatív tapasztalatai a mentális egészségével kapcsolatban a múltban” – áll a jelentésben.

• Körülbelül 25%-uk számolt be arról, hogy kiégettnek érzik magukat, és csak 43%-uk mondta, hogy megfelelő mentális egészségügyi támogatást kap a munkáltatójától – ez kismértékben emelkedik a 2023-as 40%-hoz képest.

• A túlórások közül csak 24% elégedett a munkájával, és kevesebb mint egynegyedük mondta, hogy mentális vagy fizikai jólléte/jóléte „jó” vagy „nagyon jó”.

• Közel 40%-uk azt mondta, hogy a menopauzával összefüggő nagyfokú fájdalmat tapasztal, és leküzdözi a tüneteket.

A jelentés hét ajánlást tartalmaz a munkáltatók számára a segítségnyújtáshoz:

1. Értsd meg, mi okozza a munkahelyi stresszt, és tedd meg a szükséges lépéseket a megoldására.

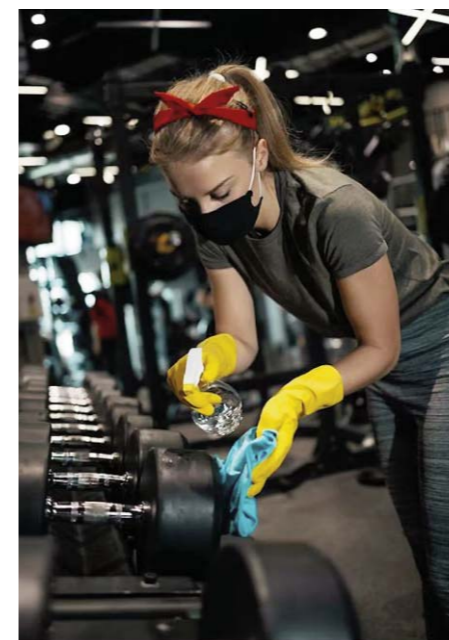
2. Olyan szervezeti szabályzatokat kell kidolgozni, amelyek tükrözik a nők egészségének fontosságát, és olyan kultúrát



kell teremteni, amelyben a nők nyíltan beszélhetnek róla, és időt szakíthatnak bármilyen probléma megoldására.

3. Törekedjen a nők munkahelyi biztonsági aggályainak megértésére és kezelésére.

4. Családbarát juttatások és politikák kialakítása, valamint a munka és a ma-



gánélet egyensúlyának megteremtésére való összpontosítás.

5. Legyen tisztában a munkahelyre való visszatérést előíró politikák nőkre gyakorolt hatásaival, majd azonosítsa és kezelje a kihívásokat.

6. Kezeljük a nem befogadó viselkedésmódot – és támogassuk a nők jogát

ahhoz, hogy aggodalom nélkül felszólalhassanak.

7. Légy a nemek közötti egyenlőség vezetője, hogy learasd a nők toborzásából és megtartásából származó előnyöket.

Forrás: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/25481>



## Egészségmegoldás HR és HSE értékei

Kedvező adózás és járulékfizetés

Az egészségbiztosítási szolgáltatások egyes meghatározott juttatásként vagy egészségpénztári célzott szolgáltatásként kedvezőbben adózhatnak, mint a bérjellegű juttatások, amennyiben azok jogszabályi feltételei fennállnak.

A teljes közteher mértéke ezekben az esetekben a nyújtott egészségügyi szolgáltatás értékének 33,04%-a (1,18-szoros vetítési alap figyelembevételével 15% SZJA és 13% szociális hozzájárulási adó).

A foglalkozás egészségügy: Adómentes!

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 54. § Kockázatértékelési dokumentáció alapján kiegészítő vizsgálatok elrendelése.

A 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet. Krónikus betegségek gondozása.

5. számú melléklet a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelethez fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek.



## A Hungaria Med-M üzemegészségút

### Egy helyen minden szolgáltatás

Minden szűrővizsgálat és szakellátás egy helyen elérhető, hogy a munkavállalók teljeskörű kiszolgálást kapjanak.

### Szűrés, azonosítás, gyógyítás

Az egészségügyi problémák azonosítása és megoldása holisztikus megközelítéssel, szakértői háttérrel, receptírással.

### Személyre szabott szolgáltatások

Munkáltatói igényekhez igazodó, egyéni egészségügyi megoldások.

### Gyors, online, és telefonos ügyintézés

Kényelmes időpontfoglalás online felületen keresztül – egyetlen délelőtt alatt, a választott időben, minden elintézhető.

### Rövid várakozási idő

A lehető leghamarabb időpontot biztosítunk - az egészségút nélkül elérhetetlen, kulcsfontosságú kezelésekre.

### Proaktív szervezés és támogatás

Folyamatosan a páciens mellett maradunk és szervezzük a következő lépéseket.



## Szűrőflotta I.



### Dr. Küzdy Gábor

Operatív Igazgató,  
Munkavédelmi Szakmérnök  
Egészségügyi Menedzser  
(30) 941 2471  
kuzdy@kuzdy.hu  
<https://www.linkedin.com/in/gabor-kuzdy-hungariamed/>





Photo: AlexSava/gettyimages

## A körfűrészek biztonságos használata

A körfűrészek helytelen vagy nem megfelelő használata súlyos baleseteket és sérüléseket okozhat. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem érdekében elengedhetetlen a vonatkozó munkavédelmi előírások betartása. Az OSHA (Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Hivatal) ajánlása szerint a körfűrészeket egyenes vágásokhoz kell alkalmazni, a fűrészlap típusától függően akár a fa ereztével párhuzamosan, akár keresztirányban. A biztonságos üzemeltetés érdekében a kezelőnek megfelelően kell beállítania a vágási mélységet, majd a szerszámot stabilan tartva kell a munkadarabon végigvezetnie. A körfűrészek biztonságos használatának alapvető munkavédelmi követelményei:

- **Kézvédelem:** A kezeket és egyéb testrészeket mindig távol kell tartani a vágási vonaltól a súlyos sérülések elkerülése érdekében.
- **Megfelelő fűrészlap használata:** A vágási feladathoz megfelelő típusú és állapotú fűrészlapot kell alkalmazni, figyelembe véve az anyag tulajdonságait.



- **Helyes üzemeltetés:** A gépet kizárólag a gyártó által meghatározott sebességgel szabad működtetni, elkerülve a túlterhelést és a visszarúgást.

séggel szabad működtetni, elkerülve a túlterhelést és a visszarúgást.

- **Rendszeres karbantartás:** A fűrészlapot folyamatosan ellenőrizni, szükség esetén élezni vagy cserélni kell. Sérült, repedt vagy deformálódott fűrészlap használata szigorúan tilos.
- **Védőeszközök alkalmazása:** A gépvédő burkolatok és a visszarúgás-gátló elemek használata kötelező az anyag megfelelő rögzítése érdekében.
- **Egyéni védőfelszerelések:** A munkavállalóknak minden esetben védőszemüveget kell viselniük a repülő részecskék elleni védelem érdekében. Hallásvédő és vágásbiztos kesztyű használata szintén ajánlott.

A fenti munkavédelmi előírások betartásával jelentősen csökkenthető a körfűrészek használatából eredő baleseti kockázat, biztosítva ezzel a biztonságos munkavégzést és a munkahelyi egészségvédelmet.

Forrás: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/26354-safe-use-of-circular-saws>



## A daruk biztonságos üzemeltetése



A felső daruk helytelen használata súlyos, akár halálos kimenetelű balesetekhez vezethet. A munkavédelmi előírások betartása és a rendszeres ellenőrzések elengedhetetlenek a biztonságos üzemeltetéshez. A jelentett balesetek közé tartoznak azok az esetek, amikor a rakomány elütötte a dolgozókat, vagy egy tárgy és a rakomány közé szorultak.

Az OSHA Crane, Hoist és Monorail Alliance az alábbi általános biztonsági irányelveket ajánlja a felső daru kezelőinek:

- **Drótkötél karbantartása:** Soha ne próbálja meg meghosszabbítani vagy javítani a sérült drótkötelet. A hibás elemeket azonnal ki kell cserélni.
- **Elektromos biztonság:** A hegesztő elektróda

nem érhet hozzá a drótkötélhez. A daru, az emelő, a rakodóblokk és a horog nem használható földelésként hegesztési munkákhoz.

- **Működési feltételek:** Soha ne üzemeltessen sérült darut vagy emelőt, illetve olyan berendezést, amelynek mechanikai vagy elektromos meghibásodása gyanítható.
- **Biztonsági címkék:**

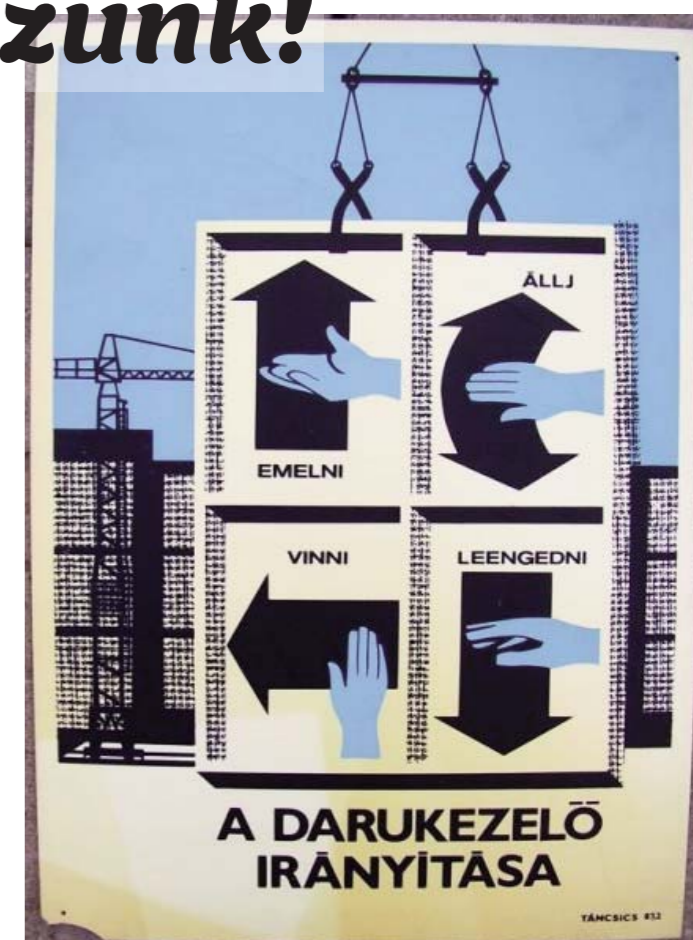
A darun és az emelőberendezéseken található figyelmeztető címkéket nem szabad eltávolítani vagy eltakarni. Ezek kulcsfontosságú információkat tartalmaznak a veszélyek elkerülésére.

• **Rakománykezelés:** Tilos a függő teher alatt tartózkodni, illetve másoknak engedélyezni, hogy alatta áthaladjanak.

• **Munkavégzés felfüggesztett teherrel:** Minden olyan feladatot el kell kerülni, amely a dolgozókat közvetlenül a felfüggesztett rakomány alá helyezné. A felső daruk biztonságos üzemeltetése megköveteli a kezelők tapasztalatát, szakmai tudását és megfelelő képzettségét. A munkavédelmi előírások szigorú betartása segít minimalizálni a balesetek kockázatát, biztosítva ezzel a munkaterület biztonságát és a dolgozók egészségvédelmét.

Forrás: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/24971-work-safely-on-scissor-lifts>

## Retrózzunk!



# KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

**Ha egy munkavállaló látása korrekcióra szorul és emiatt szemüveget kénytelen viselni és ezzel egyidejűleg a munkavégzése során védőszemüveg viselésére kötelezi a munkáltatót, akkor a munkáltató köteles-e dioptriás védőszemüveg biztosítására?**



A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt.) 42.§ b) pontja szerint „a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, rendeltetésszerű használatukra a munkavállalókat ki kell oktatni és az egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatát meg kell követelni.”

Az Mvt. 49.§ (1) bekezdés b) pontja szerint „a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalok egészségét fejlődését károsan nem befolyásolja”. Az Mvt. 49.§ (1) bekezdés (1a) pontja szerint „a munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell döntenet.”

Ha a munkavégzése során szemsérülés veszélyének kitéve munkavállaló alkalmassági vizsgálata során a vizsgálatot végző orvos megállapította, hogy a munkáját csak a látásának korrekcióját biztosító szemüveget viselve tudja ellátni részére a következők figyelembevételével kell az egyéni védőeszköz (védőszemüveget) biztosítani. A védőszemüveg lehet **dioptriás szemüveggel egyidejűleg viselhető** – erre kiterjedő vizsgálat alapján kiadott EU-megfelelőségi nyilatkozattal, illetve EU-típusvizsgálati tanúsítvánnyal rendelkező – egyéni védőeszköz, **vagy dioptriás védőszemüveget** kell a munkavállaló részére biztosítani. A dioptriás védőszemüveg csak szemészeti szakvizsgálat eredményeként meghatározott esetben adható.

Az Mvt. 2.§ (2) bekezdése szerint „a munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket nem szabad a munkavállalóra hárítani.” A törvényi előírásból következően a védőszemüveg költsége ebben az esetben sem hárítható a munkavállalóra.

**A munkáltató számára mely jogszabály határozza meg az egyéni védőeszköz juttatás belső rendjének tírásban történő szabályozását?**

Válasz: 1993. évi XCIII. tv. 56. §. és a 65/1999. (XII. 21.) EüM) rendelet 3.§

56. § „Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg. E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.”



3. § (1) „Ha megelőző műszaki, illetve szervezési intézkedésekkel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés nem valósítható meg, a kockázatok egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentése érdekében a munkáltató a munkavállalókat a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó védőeszközökkel látja el és ellenőrzi azok rendeltetésszerű használatát. A különösen veszélyes, illetve gyakori kockázatok felsorolását az 1. számú melléklet tartalmazza.”

**Milyen szakember készítheti el az egyéni védőeszközjuttatás írásos belső rendjét?**



Válasz: 1993. évi XCIII. tv. 56. §.

56. § „..... E feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.”

8. § (2) „A munkáltató a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatokat csak jogszabályban meghatározott munkavédelmi – a bányászat területén bányászati –, szakmai képesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti vagy végeztetheti.”

(3) A munkáltató a munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat munkaegészségügyi – ezen belül foglalkozás- orvostan, üzemorvostan, munkahigiéne, közegészség-tan-járványtan, megelőző orvostan és népegészség-tan – szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti. Jogszabályban meghatározott esetekben közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthat munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatokat.”

**Mikor kell a légzésvédő eszközt, szűrőbetétet kicserélni?**



Kétféle határidőre kell figyelni, a lejárat időre és a használhatóság időre.

A lejárat időt a csomagoláson, vagy az eszközön feltüntetik, év/hónap megjelölésével. A lejárat idő után az eszközt használni nem lehet, mert a vé-

delmi képessége már nem megfelelő.

A használhatóság idő, a részecskeszűrő képesség a munkahelyi légtérben lévő veszélyes anyag, por koncentrációjától és a munkatérben töltött időtől függ. A légvétel során átáramló levegőből a légzésvédőben fennakad a kiszűrendő anyag. A légzésvédők portároló, anyag megkötő képessége különböző. A használati utasításban a gyártó megadja, milyen légtér koncentráció mellett, mennyi ideig lehet a légzésvédőt használni. Minél nagyobb

mennyiségű port, veszélyes anyagot szűrt ki a légzésvédő a légtérből, annál nagyobb lesz a légzésellenállás.

A szűrőbetétek használati idejét dokumentálni szükséges. A gyártó által meghatározott használati idő után a szűrőbetétet ki kell cserélni. A respirátoroknál, porszűrőknel a belső oldalon kikerülő por jól látható. Amennyiben elpiszkolódtott, ki kell cserélni.

**Mikor és milyen védőeszközzel kell ellátni a dolgozókat?**



A védőeszköz szabályozás alapja a munkatevékenységenként elkészített kockázatelemzés, melyben a dolgozókat érő expozíciókat pontosan meghatározták. Nagyon sok munkaeszköz dokumentációjában rögzítésre kerül, hogy annak

üzemeltetéséhez, vagy hatókörében tartózkodáshoz milyen egyéni védőeszköz szükséges, a kockázatelemzés elkészítésénél azt is figyelembe kell venni. A kockázatelemzés alapján el kell készíteni az Mvt. 56. § szerinti egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét, e feladat ellátása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. Ennek alapján kell a munkavállalónak az adott tevékenységhez megfelelő egyéni védőeszközt biztosítani.

Vegyí anyagokkal végzett munka során a veszélyes anyaghoz mellékelte Biztonsági Adatlap alapján szükséges meghatározni pl. a védőkesztyűket. Sok esetben fontos szempont a kiválasztásnál, hogy a védőkesztyű milyen anyagból (gumi, latex, neoprén) készül.

A zajvédő eszközöknél elsődleges szempont az SNR (hangcsillapítás) megállapítása. A munkakörülmények alapján, a munkafolyamatnak, a dolgozó fizikai megterhelésének és a munkakörülményeknek legjobban megfelelő védőeszközt (fültok, fül dugó) érdemes kiválasztani.

A légzésvédőknél a munkahelyi légtérben végzett szennyezőanyag koncentráció méréssel, vagy számítással, valamint az adott szennyezőanyag fizikai, kémiai tulajdonságai alapján szükséges meghatározni a légzésvédő típusát és védelmi képességét.

A védőeszközök használatát befolyásolják a kényelmi tényezők is, ezért kiválasztásuknál a hordhatóságot érdemes a munkavállalókkal is egyeztetni.

**Kell-e oktatni a dolgozókat a védőeszközök használatára? (légzésvédő, zaj ellen védő eszközök)**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 42. § b) pontja szerint „a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat

el kell látni, használatukra ki kell oktatni és használatukat meg kell követelni”.



Rendkívül fontos, hogy az izolációs légzőkészülék, a friss levegős készülék felvételének sorrendjét készség szinten sajátítsák el a dolgozók. A készülék gyors felvétele életet menthet. A gyakorlatias megelőző időközönként nagyon fontos.

A légzésvédők használata során a légutak megfelelő védelmét biztosítani szükséges. Szakáll, egyéb nagy arcszűrőzet a megfelelő illeszkedést megakadályozza. Az alászívás mértéke nagyobb lesz a megengedettnél, foglalkozási fokozott expozíció, mérgezés, vagy súlyosabb egészségkárosodás lehet a következménye. A rögzítő pántok megfelelő beállítására is fokozott figyelmet szükséges fordítani.

A légzésvédő eszközök használatánál figyelembe kell venni a dolgozó fizikai megterhelését is. Az előzetes és időszakos orvosi vizsgálatnál a foglalkozás-egészségügyi orvos a tájékoztatás alapján speciális vizsgálatokat, pl. légzésfunkciós vizsgálatot is végezhet.



A fül dugók helyes behelyezésére is nagy hangsúlyt kell fektetni. A helytelenül behelyezett fül dugó védelmi képessége, hangcsillapítása nem megfelelő, és hamis védelmi érzést ad a használójának. A fül dugó megszokásához a fokozatos

ság elvét is figyelembe kell venni. A dolgozó az első napon nem fogja tudni napi 8 órán keresztül hordani a fül dugót. A hozzá szoktatás több napot igényelhet

**Nem EGK országból származó védőeszközöket milyen feltételekkel lehet használni?**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 18. § (4) bekezdés kimondja, hogy: „Egyéni védőeszközt használatba venni akkor szabad, ha rendelkezik EU-megfelelőségi nyilatkozattal és szükség esetén EU-típusvizsgálati tanúsítvánnyal”. Tehát, nem az a lényeg, hogy hol gyártották az egyéni védőeszközt, hanem az hogy rendelkezik-e az EU-ban való megfelelést igazoló bejelentett szervezet által kiadott érvényes dokumentummal.

A [www.munka.hu](http://www.munka.hu) / Munkavédelmi és munkaügyi tevékenység / Egyéni védőeszköz / 7. EK típus tanúsítvány kiadására jogosult szervezetek / Bejelentett szervek oldalon az EK tanúsítvánnyal rendelkező védőeszközök és azokat tanúsító szervezetek jegyzéke megtalálható.

**Mikortól jár a védőruha és védőcipő?**

Az Mvt. 42. § előírja, hogy a veszélyes munkafolyamatoknál, technológiáknál a veszélyek megelőzése, illetve károsító hatásuk csökkentése érdekében „b) a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, rendeltetésszerű használatukra a munkavállalókat ki kell oktatni és az egyéni védőeszközök



rendeltetésszerű használatát meg kell követelni". Tehát a jogszabály nem időhöz köti az egyéni védőeszközök biztosítását, hanem minden olyan esetben megköveteli, amikor azok használata indokolt.

### A védőruha, mint védőeszköz házilag nem javítható, egy leszakadt gomb visszavarrása vagy egy felfeslett gomblyuk házilag történő elvarrása valóban tilos?



A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a következőket írja elő:

„4. § ... (5) A védőeszközt a munkáltató ingyenesen biztosítja, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.”

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/425 RENDELETE (2016. március 9.) az egyéni védőeszközökről és a 89/686/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről II. melléklet 1.4. pontjában előírja, hogy

„Az egyéni védőeszközhöz mellékelendő utasításoknak tartalmazniuk kell – a gyártó nevének és címének kívül – valamennyi lényeges információt a következőkre vonatkozóan:

a) a tárolásra, használatra, tisztításra, karbantartásra, ellenőrzésre és fertőtlenítésre vonatkozó utasítások. A gyártók által javasolt tisztító-, karbantartó- vagy fertőtlenítőszer a vonatkozó utasításoknak megfelelő használat esetén nem gyakorolhatnak káros hatást az egyéni védőeszközre vagy a felhasználóra.”

Tehát a jogszabály az egyéni védőeszköz karbantartását a munkáltató feladatkörébe utalja, ugyanakkor, amennyiben a gyártó az általa mellékelte adott utasításban a javítással kapcsolatban eltérően nem rendelkezik és a javítás a védőruha védelmi képességét nem csökkenti, úgy a fenti jogszabályi előírások alapján a védőruha munkáltató által „házilag” történő javítása nem tilos.

### Védőcipőt három hónapos „próbaidő” letelte után kell biztosítani a munkáltatónak, addig a munkavállalónak saját magának kell gondoskodnia a védőfelszerelésekről?

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény előírásai: „2. § (2) bekezdés: A munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért. A munkavállalók munkavédelmi kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségét. A munkáltatói feladatok teljesítésével összefüggésben keletkező költségeket és egyéb terheket **nem szabad a munkavállalóra hárítani.**

44. § (1) bekezdés: Azoknál a munkafolyamatoknál, amelyeknél a munkavállaló veszélyforrás hatásának lehet kitéve, a

**hatásos védelmet** – amennyiben külön jogszabály eltérően nem rendelkezik – zárt technológia alkalmazásával, ha ez nem oldható meg, akkor kollektív műszaki védelem, szervezési intézkedések, **egyéni védőeszközök** – szükség szerinti együttes – alkalmazásával kell megvalósítani.

56. §: „Az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét a munkáltató írásban határozza meg.”

Az egyéni védőeszközöket „a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet előírásai szerint lehet használni.

3. § (1) bekezdés: „... a kockázatok egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentése érdekében a munkáltató a munkavállalókat a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó védőeszközzel látja el és ellenőrzi azok rendeltetésszerű használatát.”

4. § (5) bekezdés: A védőeszközt a munkáltató **ingyenesen biztosítja**, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.”

A fentiek alapján, amennyiben a munkáltató az egyéni védőeszköz juttatási rendben az adott munkatevékenységhez egyéni védőeszköz használatát írja elő, azt a munkavállaló részére a munkába álláskor, tehát **próbaidő esetén is** ingyenesen biztosítani kell.

### Egy hónapon belül kilépő munkavállalók esetében a védőbakancs időarányos ára kifizetethető-e a munkavállalóval, ha megkívánja vásárolni?

A munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet előírásai:

4. § (4) bekezdés: A védőeszköz **személyes használatra szolgál, kihordási ideje nincs**. Amennyiben a munkavégzés körülményei megkívánják, hogy valamely védőeszközt ne csak egy személy, hanem többen is használjanak, megfelelő intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy az ilyen használat ne jelentsen egészségügyi vagy higiénés kockázatot a használók számára.

4. § (5) bekezdés: A védőeszközt a munkáltató **ingyenesen biztosítja**, továbbá karbantartás, tisztítás, javítás vagy csere útján gondoskodik arról, hogy a védőeszköz használható, valamint megfelelő higiénés állapotban legyen.

8. § (2) bekezdés: A munkavállaló a védőeszközt **nem viheti el a munkahelyéről**, kivéve, ha a munkáltató engedélyezte annak elvitelét, amennyiben

a) a munkavégzés helye változó és a munkáltató más módon nem tudja biztosítani a védőeszközt a munkavállaló számára,

b) a védőeszköz elvitele közegészségügyi szabályokba nem ütközik.

A jogszabály alapján, a munkavállalók részére a munkavégzéshez ingyenesen kell biztosítani a védőeszközöket, amelyek személyes használatra szolgálnak, kihordási idejük nincs, és a **munkáltató tulajdonát képezik.**

Abban az esetben, ha a munkavállaló kilép a munkáltatótól,



a részére biztosított védőeszközöket **vissza kell szolgáltatnia**. A munkáltató a munkaviszony megszűnésekor a munkavállalónak **felajánlhatja megvételre** a kiadott védőcipőt, de önkényesen **nem fizetetheti** ki vele.

### Az építőiparban a munkavállalók nyári hónapokban hordhatnak-e rövid munkanadrágot?

Jogszabály **nem tiltja** a rövid munkanadrág használatát, ugyanakkor a kérdés megítélése összetett, több körülményt is figyelembe kell venni.

Az építőipar egy olyan gyűjtőfogalom, amely számos szakmát és tevékenységet foglal magában, ezek között vannak olyanok is, amelyek esetében a rövid munkanadrág viselésének nincs akadálya.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 54. § (2) bekezdése alapján a munkáltatónak kockázatértékeléssel kell rendelkeznie, majd annak alapján Az Mvt. 54. § (9) bekezdését figyelembe véve a kockázatértékelésben feltárt kockázatok kezelése során meg kell határozni az egyéni védelem módozatait. Ebből következően az Mvt. 56. §-a alapján írásban meg kell határozni az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjét. Amennyiben az egyéni védőeszköz juttatásának belső rendjében védőruhazatként a munkavállaló részére hosszú szárú nadrág is kerül feltüntetésre, akkor

azt a munkáltatónak az Mvt.

42. § b) bekezdése alapján nem csak biztosítani kell, hanem a használatát is meg kell követelnie, tehát ez esetben a védőruha viselése kötelező, **a rövid munkanadrág viselése kizárt.**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény. 51. § (1) bekezdése az alábbiakat írja elő: „A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.” A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása közé tartozik a munkaruha biztosítása is. Amennyiben a kockázatértékelés alapján nem indokolt védőruházat viselése a munkáltató munkaruházatot vagy formaruházatot (pl. a cég logójával ellátva) biztosít, amelynek kötelező viselését belső szabályozásban is előírhatja, ez a **rövid munkanadrág viselését kizárhatja.**

Megítélésünk szerint az építőipari munkák többségében indokolt a teljes testfelület védelme, mivel a különböző tevékenységek során a munkavállalók fedetlen bőre ki van téve többek között a mechanikai sérülések, a vegyi anyagok valamint a nap-sugárzás káros hatásainak.

## MUNKAHELY, ÜZEM ÁLLAPOTA

### Melyek a munkavédelmi üzembe helyezési eljárás feltételei?

Válasz: 1993. évi XCIII tv. 21. § és a 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 2. § (2) bekezdés.

Mvt. 21. § (1) „Az üzemeltető munkáltató a veszélyes létesítmény, munkahely, munkaeszköz, technológia üzemeltetését írásban elrendeli (a továbbiakban: munkavédelmi üzembhelyezés)”.  
(2) „A 21. § alkalmazásában veszélyes munkaeszköznek minősül a 87. § 11. pontja alapján, illetve a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott, továbbá egyéb jogszabály vagy a munkáltató által



veszélyesnek minősített, valamint a hatósági felügyelet alá tartozó munkaeszköz.”

(3) „A munkavédelmi üzembe helyezés feltétele a munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat. E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek, illetőleg teljesíti a 18. § (1) bekezdése szerinti követelményeket. A vizsgálat elvégzése munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.”

(3a) „A munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat során szükséges munkaegészségügyi feladatokat a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosának jóváhagyásával közegészségügyi-járványügyi ellenőri vagy felügyelői, vagy népegészségügyi ellenőri vagy felügyelői szakképzettséggel rendelkező személy is elláthatja.”

(4) „Az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyk, az üzemeltetéshez szükséges utasítások.”

(5) „A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott egyes veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésének feltétele továbbá az adott munkaeszköz megfelelőségvizsgálatán alapuló, a vizsgálat eredményét is tartalmazó, akkreditált szervezet által kiadott vizsgálati jegyzőkönyv.”

A 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 2. § (2) bekezdés szerint: „A munkáltató az Mvt. 21. § (2) bekezdésében megjelölt munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatok során a létesítmény, a munkahely és a technológia esetében munkabiztonsági és munkaegészségügyi szempontból egyaránt köteles azonosítani a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét. Köteles felbecsülni a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. Meg kell határozni a védekezés leghatékonyabb módját, a műszaki és egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.”

Forrás: [https://mvff.munka.hu/#/mv\\_kerdesek-valaszok](https://mvff.munka.hu/#/mv_kerdesek-valaszok)

Az EN 131-es létrákra vonatkozó szabvány 2018. január 1-jétől az alábbiak szerint módosult:

## EN 131-1

Minden támasztólétraként alkalmazható létra esetében, melynek hosszúsága meghaladja a 3 métert, módosultak a létrák állószerűségére vonatkozó előírásai. Ennek köszönhetően az ilyen létratípusokon végzett munka biztonsága növekedett.

A KRAUSE a szabványi megfelelés érdekében oldalirányú kitémasztókkal (TrigonTraverz) látta el a sokcélú létrák harmadik kivehető tagját. Ezekkel a kitémasztókkal a korábban vásárolt létrák utólag is szabványossá tehetők.

## A „KRAUSE-megoldás“

### 1. Új STABILO + MONTO létrák:

Minden ezen szabványpont alá eső létrát, tehát a támasztólétrákat, tololétrákat és húzóköteles létrákat részben az előírt legkisebb méretűnél nagyobb alsó kitémasztóval (traverzzel) kell felszerelni. 2017. december elseje óta minden létrát az új szabványnak megfelelően szállítunk.

### 2. Régebbi létrák utánszerelése

Különböző utánszerelési lehetőségeket biztosítunk meglévő létrákhoz, hogy a továbbiakban is a szabványos használat biztosított legyen.

### 3. Speciális Trigon kitémasztó

Speciális fejlesztésű alsó kitémasztók (traverzek) tololétrákhoz és sokcélú létrákhoz, ezen létrák minden funkciójának megőrzése érdekében.

### 4. Átfogó egyéni szolgáltatás és szakértői forródrót

Akár új befektetésen gondolkodik, akár kérdései vannak, mi állunk rendelkezésére, hogy támogatást és naprakész információt nyújtunk a befektetésekről, kockázatelemzésről, a létrák megfelelő átalakításáról és a kollégák oktatásáról – akár a helyszínen.

## EN 131-3

A szabvány harmadik része a felhasználói információkra, valamint a használati és üzemeltetési szabályozásokra vonatkozik. Amikor a szabvány életbe lép, a létrán található címkék további biztonsági piktogramokkal bővülnek ki. Ezek a piktogramok a létra típusához igazodnak (pl. tololétrák, többcélú létrák, állólétrák stb.). Az új piktogramokon felül a létrákhoz a létratípusnak megfelelő használati és üzemeltetési tájékoztatót is kell csatolni. Ezeket minden olyan ország nyelvén elérhetővé kell tenni, ahol a létrák értékesítésre kerülnek.

Így biztonságosan és a szabványnak megfelelő termékekbe fektethetnek be. Ezen felül széles körű, ingyenes tájékoztatást nyújtunk a szabvány változásairól.



# A KRAUSE megoldása...

... a legmagasabb szintű kényelmet kínálja a felhasználóknak olyan termékinnovációk révén, amelyeket a szabványi változásokhoz igazítottak. Így a lelkes barkácsolók és mesteremberek maximális felhasználói biztonsággal végezhetnek különféle munkákat a mindennapokban.

**ÚJ!**

A szabványi előírások értelmében járólapra fellépni csak úgy lehet, hogy az oldalvédelem biztosított, így az állvány felépítése csak előszerelhető korláttal lehetséges. Az új, innovatív GuardMatic-System jóvoltából a felépítés ideje nem csupán kb. 45%-kal gyorsabb, de még biztonságosabb is, valamint kevesebb alkatrészre is van szükség.

**ÚJ!**

Az új szabvány életbelépését követően a járólapok legfeljebb 2,25 m távolságra lehetnek egymástól; a változtatások (a távolságot korábban legfeljebb 4,00 m-re állították be) maguk után vonják azt is, hogy több járólapra és korlátra van szükség. A KRAUSE 2,00 m-re csökkentette a szabvány által előírt maximális járólapok közti távolságot, hogy még kényelmesebbé és biztonságosabbá tegye az állványok felépítését. A legalsó járólap legfeljebb 3,40 m magasságban szerelhető fel.

**ÚJ!**

Az EN 1004-1 szabvány által előírt statikai és széletterhelési követelmények szigorodtak. A KRAUSE gurulóállványok ennek is megfelelnek.

**ÚJ!**



**RÉGI!**



**A régi és az új szabvány összehasonlítása!**  
Az állványok összehasonlítása a régi és az új EN 1004 szabványnak megfelelően





Debreceeni Egyetem Általános Orvostudományi Kar

PW Krystian

BME Anyagmozgatási és Logisztikai Rendszerek Tanszék

VEPROIL Kft.

## Emlékezz a halottakra, harcolj az élőkért

Emlénap a munkabelesein elhunyt, illetve megkrokkant munkavállalók tiszteletére  
2025. április 29.



BME KJK Műszaki képző Központ



BKH Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály

Prevore Kft.

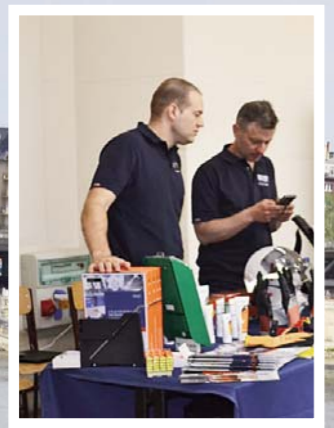
Innomation Hungary Kft.

**Munkabiztonságért Díj 2025 díjazottja Krizsán Józsefné**  
**GRATULÁLUNK!**



## Képes beszámoló a BME-n tartott MUNKAVÉDELMI ESSZENCIA konferenciáról

## KIÁLLÍTÓINK !



Mészáros Balázs István a MUFOSZ elnöke



Fotók: Mészáros Gergő

# Kedves Kolléga! Kedves Érdeklődő!



Ha szeretnéd követni szakmád változásait, megismerni jó gyakorlatokat; új ötletekkel, korszerű megoldásokkal bővíteni munkád eszköztárát, számon tartani az ellenőrzési gyakorlat változásait, értesülni a hatóság által támasztott elvárásokról, követelményekről, kötetlenül elbeszélgetni a munkavédelmi hatóságok vezetőivel, akkor a



## MUFOSZ tagjai között a helyed!



A MUFOSZ jogelőde a Magyar Munkavédelmi Kamara (MMK) 1990-ben alakult, így közel 30 éve folytonos a működésünk.

A következő 30 évben szeretnénk hozzájárulni ahhoz, hogy a munkahelyek biztonságosabbá váljanak, hogy munkád szakszerű és korszerű legyen, és elérni azt, hogy büszke légy választott szakmádra!

**MUFOSZ – Emeljük együtt új szintre a Munkavédelmet!**



Jelentkezési lap: [www.mufosz.hu](http://www.mufosz.hu)