

Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére
GINOP-5.3.4-16-2017-00033
kozigbiztonsag.hu



A **GINOP-5.3.4-16-2017-00033** számú, a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére elnevezésű – **projekt** tevékenységeinek és eredményeinek **hatástanulmánya**

Vezetői összefoglaló

Jelen hatástanulmányban a GINOP-5.3.4-16-2017-00033 Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére című projekt előzménye, céljai, tevékenységei, eredményei, ezek értelmezése és hatásai kerülnek bemutatásra. A dokumentum összeállításakor az volt az egyik legfontosabb szempont, hogy egy önállóan értelmezhető anyag jöjjön létre, amely a projekt eredményeit és azok aspektusait a disszemináció során megszólított stakeholder-ek számára meg tudja mutatni és alkalmas arra, hogy projekt eredményeire épülő további tevékenységek támogató eszköze legyen.

A projekt dedikált célkitűzése világos volt: a munkaegészségügy és munkabiztonság minőségének javítása az „O” ágazatban.

Ennek mentén ágazat specifikus kiadványok készültek és egy egyedülálló munkavédelmi témájú kutatást is végrehajtottak, melynek eredményei a döntéshozók számára is felhasználható információkkal bírnak.

A projekt lebonyolítóit az vezérelte a megvalósítás során, hogy a tevékenységek kivitelezésével hozzájárulhassanak a szektorban a biztonságosabb munkavégzéshez és ezáltal támogathassák a dolgozók szellemi-fizikai egészségét, hiszen a 1993. évi XCIII. törvény (a munkavédelemről) alapján a Magyarországon munkát végzőknek joguk van a biztonságos és egészséges munkafeltételekhez.

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	2
Projekt előzmény	5
A projekt háttérének és kereteinek bemutatása	7
<i>A projektet megvalósító konzorcium tagjainak bemutatása</i>	7
A projekt kereteinek bemutatása	13
A projekt területi és személyi hatálya:	17
<i>Egészség</i>	23
<i>Munkahelyi egészségfejlesztés</i>	24
A projekt célkitűzései	25
A projekt keretében végrehajtott kutatás és annak eredményei	34
<i>A kutatás bemutatása</i>	34
<i>A kutatás hipotézisei</i>	34
<i>Vizsgált populáció jellemzése</i>	36
<i>Az adatfelvétel módja</i>	38
<i>A kutatás eredményei</i>	39
<i>Javaslatok a kutatás alapján</i>	48
A projekthez köthető támogató eszköztár és hatásai	51
<i>Projekthonlap</i>	51
<i>Munkavédelmi eszköztár</i>	52
<i>Munkavédelmi kiadványok</i>	56
<i>A kiadványok minőségbiztosítása</i>	56
<i>A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén.</i>	59
<i>A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a katasztrófavédelmi állomány körében, alkalmazási területeik, a részvételt elősegítő, ösztönző megoldások</i>	60
<i>A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén</i>	62
<i>A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén</i>	63
<i>Munkavédelmi képviselők oktatási tananyaga a közigazgatási ágazatban</i>	64
<i>Összefoglaló kiadvány, illetőleg a segéd anyag a munkavédelmi képviselők megválasztásához</i> ..	65
<i>Szakmai munkatársak támogató tevékenységei</i>	67

E-learning	67
<i>Konfliktuskezelési oktató anyag.....</i>	<i>67</i>
<i>Stresszkezelési oktató anyag</i>	<i>68</i>
Utólagos kérdőíves és telefonos hatásmérés	70
<i>A kérdőív</i>	<i>71</i>
<i>A kérdőív eredményei.....</i>	<i>86</i>
<i>A kérdőív konklúziói</i>	<i>105</i>
<i>Kvalitatív mérés / Utánkövető interjúk.....</i>	<i>108</i>
Médiamegjelenések	111
<i>Offline média elérés</i>	<i>111</i>
<i>Spot-ok bemutatása.....</i>	<i>113</i>
<i>Online elérések.....</i>	<i>116</i>
Hatások értékelése.....	118
<i>Előzetesen prognosztizált hatások (MT alapján) és azok megvalósulása.....</i>	<i>118</i>
<i>A projekt hatásokról általánosan</i>	<i>122</i>
<i>A hatások mátrixa.....</i>	<i>123</i>
<i>További lehetséges hatások.....</i>	<i>130</i>
<i>Tervezett tevékenységek és várható hatások a projekt zárását követően és a fenntartási időszakban</i>	<i>132</i>
<i>Konzorciumi e-mail kampány</i>	<i>132</i>
<i>Kvalitatív vizsgálat a 2018/2019-es évben megválasztott munkavédelmi képviselők véleményéről</i>	<i>136</i>
<i>A projekt eredményeinek és hatásainak vizsgálata Európai Unió kontextusban</i>	<i>154</i>
<i>Az EU-OSHA-ról</i>	<i>155</i>
<i>Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER).....</i>	<i>156</i>
Összefoglaló.....	167
Hogyan tovább? Munkahelyi egészségügy: A következő 20 év kihívásai.....	168
Források.....	170

Projekt előzmény

A jelen hatástanulmányban bemutatott GINOP-5.3.4-16 projekt tartalmát és céljait tekintve közvetlen kapcsolatba hozható a „TÁMOP-2.4.8-12/1 – A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” elnevezésű, 2012–2015 között megvalósult kiemelt projekttel is, amely a következő 3 fő célkitűzést fogalmazta meg:

- a hatósági ellenőrzés fejlesztése,
- a társadalom megszólítása
- és a munkaegészségügyi rendszer fejlesztése.

A szóban forgó TÁMOP projekt – hasonlóan a jelen GINOP projekthez – jelentős hangsúlyt fektetett a figyelemfelkeltésre, az állampolgárok biztonságos, egészséges munkavégzéssel és jogszerű munkavállalással kapcsolatos magatartásának változtatására. Ezt a célt szolgálta az akkreditált tananyagok fejlesztése, valamint a munkavédelmi és munkaügyi felügyelők képzése, amely a vonatkozó munkabiztonsági, munkaegészségügyi és munkaügyi előírások ellenőrzésével járó európai szintű gyakorlati feladatok ellátásának támogatását célozta a szükséges ismeretek átadásával.

A gazdaságélénkítési célkitűzésnek megfelelően emellett igyekeztek kialakítani egy szakmailag felkészültebb és hatékonyabb munkavédelmi és munkaügyi ellenőrző rendszert a technikai információs háttér és a munkaszervezés javítása révén, amely hozzájárulhat a foglalkozási megbetegedések eredményesebb feltárásához.

A TÁMOP 2.4.8-12/1 igyekezett továbbá megerősíteni a döntés-előkészítést és az elemző kapacitást, amely alapvető segítséget nyújt a munkavédelmi és munkaügyi helyzet magasabb szintű vizsgálatához, elemzéséhez, és a célirányos stratégiák, irányelvek kidolgozásához.

A fent leírtakat mérlegelve a GINOP-5.3.4-16 több szempontból a TÁMOP 2.4.8-12/1 folytatásának tekinthető, hiszen a TÁMOP során kialakított minőségirányítási rendszerek és szakmai anyagok megfelelő alapként szolgáltak az ágazatspecifikus szakanyagok kidolgozásához. Fontos különbség azonban a korábbi TÁMOP projekthez képest, hogy a jelen tanulmányban vizsgált projekt teljes mértékben a konvergencia régióban magvalósult tevékenységként lett támogatva.

Végezetül – a projekt célkitűzéseinek egyéb stratégiákhoz való kapcsolódását vizsgálva – fontos megjegyeznünk, hogy az „O” nemzetgazdasági ágazat egyik jelentős alágazatát képező közigazgatás fejlesztése nem tekinthető új keletű célnak az elmúlt évek eseményeit tekintve. 2011-ben a kormány – a jó állam megteremtése érdekében – három jelentős igazgatási programot indított, melynek egyike a hatékony nemzeti közigazgatás megteremtését célzó Magyar Program.

Az előzmény-projekt bemutatása amiatt is kiemelendő fontosságú, mert a megvalósított jelen GINOP projekt hatásaival összhangban, szinergikus hatások jöttek létre, melyek alátámasztják, hogy az Európai Unió Operatív Programjainak 7 éves ciklusain is túlmutató eredményeket lehet elérni egymásra-épülő és összefüggő célrendszerrel bíró tevékenységekkel. A strukturális alapok integrált jellegéből adódóan, az egymást

erősítő hatások kihasználása érdekében a projektek építenek valamennyi operatív program eredményeire is.

A projekt háttérének és kereteinek bemutatása

A projektet megvalósító konzorcium tagjainak bemutatása

Támogatást elnyerő szervezet bemutatása



A konzorciumvezető **Munkástanácsok Országos Szövetsége** (rövidítve MOSZ) 1990-es megalakulása óta szereplője a makroszintű munkaügyi kapcsolatoknak. Elnöke: Palkovics Imre. Jelenleg is tagja az országos érdekegyeztető fórumoknak, így a tervezett projekt szempontjából kiemelten érintett Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsnak (NGTT), a Versenyszféra és Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF), az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsnak (OKÉT), valamint az Országos Munkavédelmi Bizottságnak is. Kiterjedt nemzetközi kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Aktív szerepet vállal a nemzetközi szervezetek munkájában. Tagja a Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségének (ITUC), az Európai Szakszervezeti Szövetségnek (ETUC), a Munkavállalói Kérdések Európai Központjának (EZA) részt vesz továbbá a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben (ILO) folytatott munkavállalói érdekképviseleti munkában. 2013 májusában csatlakozott a Kereszténydemokrata Munkások Európai Szövetségéhez (EUCDW) is.

A MOSZ tagjai érdekvédelmének érdekében jött létre, szakszervezeti szövetségként szakszervezetek a tagjai, melyek munkavállalókat tömörítenek, így a szövetség végső soron ezeknek a tagoknak az érdekeit védi, illetve próbálja őket előnyhöz juttatni és hátrányoktól megóvni. Főtevékenységének TEÁOR'08 száma: 9420 – szakszervezeti tevékenység.

A MOSZ tagszervezetei között 2010 óta szerepel az „O” ágazatban érdekelt Független Szakszervezeti Szövetség a Budapesti Fegyház és Börtönért és a büntetés-végrehajtásért. A tagszervezet előző még korábbi nevén - Budapesti Fegyház és Börtön Független Szakszervezete - 2010-ben csatlakozott a Munkástanácsok Országos Szövetségéhez.

A MOSZ a közelmúltban jelentős tapasztalatokat halmozott fel különböző konvergencia-régiókban megvalósuló TÁMOP-projektek működtetésében és menedzselésében. A szervezet korábban részt vett több, jogsegélyszolgálatot biztosító pályázat megvalósításában: a TÁMOP-2.5.1./B-2011-0007 Jogpont+ szolgáltatás keretében 2012-től a Dél-Dunántúl régióban láttak el jogsegély-szolgálati tevékenységet. A MOSZ sikerrel gesztorálta a régióban a projekt megvalósítását. 2013-tól elnyerték a TÁMOP-2.5.3-2012-0004-es pályázat nyomán a JOGPONT+ MINI megvalósításának lehetőségét a Dél-dunántúli és a Nyugat-dunántúli régióban. Ez utóbbi esetben konzorcium-vezetőként egy szakszervezeti és egy munkaadói partnerrel közösen pályáztak.

Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete



A Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete (HTFSZ) 1989-ben alakult, elsők között a rendvédelem területén. A szervezet a tűzoltók legmeghatározóbb és legnagyobb taglétszámmal rendelkező érdekvédelmi tömörülése. Elnöke Salamon Lajos. Célja a megalakulása óta változatlan: egységesen és hatékonyan képviselni és érvényesíteni a tűzvédelem területén foglalkoztatott munkavállalók sajátos társadalmi, szakmai, szociális és kulturális érdekeit.

A HTFSZ főtevékenységének TEÁOR'08 száma: 9420 – szakszervezeti tevékenység. Tagsága jelenleg 3800 és 4000 Fő között mozog, folyamatosan változik a leszerelések és felszerelések arányában.

Alapító tagja az 1991-ben létrehozott Belügyi Érdekegyeztető Tanácsnak, szintén helyet foglal a Katasztrófavédelmi Érdekegyeztető Tanácsban.

A HTFSZ folyamatosan részt vesz a Hivatásosok Szolgálati Törvényének kialakításában és módosításainak munkájában. Figyelemmel kíséri tagjainak munkaegészségügyi és munkavédelmi körülményeit és a rendelkezésükre álló eszközökkel ezek javításán dolgozunk. Korábban aktív közreműködést vállalt az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság által létrehozott Területi Egészségügyi Központok felállításában.

A HTFSZ kiemelt prioritásként kezeli a munkavédelem kérdését. Ezt példázza, hogy az új bevetési ruhák bevezetése körüli egyeztetésekben is részt vettek. Ezen konzultációk és tesztelések eredményeként javaslatokat tettek az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (OKF) számára. A Mercedes Atego gépjárműfecskendő rendszerbe állításának ügye szintén a HTFSZ munkabiztonság iránti érzékenységét mutatja: tagjainak javaslatára a HTFSZ egyeztetést kezdeményezett az OKF vezetésével arról, hogy a fecskendő vezetése nembiztonságos. Ebben az esetben a TÜV. NORD szakértői véleményét is kikértük, és a Mercedes

magyarországi képviseletével is tárgyaltunk, melynek folyamán átalakították a gépjárművek rugózását.

A szakmai sikerek mellett megemlítendő, hogy a HTFSZ rendelkezik projekt tapasztalattal is. Korábban a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete konzorciumi tagként sikeresen bonyolított le egy TÁMOP- 2.5.1-07/1 jelű pályázatot, ami az "Érdekképviselői szervezetek kapacitásainak fejlesztése támogatására" lett kiírva.

Vám-és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete



A Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete (VPDSZ) 1990.03.01-től áll a munkavállalók rendelkezésére. Megalapításában elsődleges cél, a hivatásosak, közalkalmazottak és köztisztviselők élet- és munkakörülményeik bér- és jövedelemviszonyaik és szociális biztonságuk javítása volt. A Szakszervezet a NAV egyik reprezentatív szakszervezete, mely több, mint 25 éve küzd a fenti célok érdekében. A Szakszervezet tagja az Európai Vám- és Adóügyi Szakszervezetek Uniójának, de alanyi tagja a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórumnak, és alanyi jogon tagja a Közpénzügyi Érdekegyeztető Tanácsnak is. A korábbi években a Szakszervezet kidolgozója volt az egységes rendvédelmi ellátásról szóló érdekvédelmi koncepciónak. A szakszervezet markáns hozzáállásának köszönhetően, a NAV hivatásos állományú

tagjai jogosulttá váltak a Honvéd Kórház juttatásaira. Az érdekképviselő folyamatosan figyelemmel kíséri a munkavégzés körülményeit, ezáltal több javaslatot fogalmazott meg a veszélyességi pótlék, illetve az egészségügyi pótlékkal kapcsolatosan. A szakszervezet továbbra is részt vesz a Belügyi Érdekegyeztető Tanács Munkavállalói Oldalának munkájában is. A Szakszervezet a foglalkozás-egészségügy kapcsán ellátja a közel 22.000, ezen belül 17.000 kormánytisztviselő és 6.700 hivatásos állományú tag képviselőjét is.

Főtevékenységének TEÁOR'08 száma: 9420 – szakszervezeti tevékenység. Vezetője: Holecz Gábor elnök.

Magyar Iparszövetség



A Magyar Iparszövetség (OKISZ) alapításának időpontja 1990.04.28.; vezetője dr. Vadász György ügyvezető elnök.

Az OKISZ 2009. óta akkreditált, majd 2014. óta felnőttképzési engedéllyel (E-000281/2014) rendelkező intézmény, több, a KKV-k versenyképességének javításához kapcsolódó engedélyezett képzési programmal bír (16 képzési program). Az OKI-TANI Nonprofit Kft. (amelyben az OKISZ 50%-ban tulajdonos) szintén engedéllyel rendelkező felnőttképzési intézmény, 13 engedélyezett felnőttképzési programmal. A képzések minőségét az EUPONT CERT Rendszertanúsító Kft. által tanúsított minőségbiztosítási rendszer garantálja.

A felnőttképzésen túl a szakképzés, duális képzés területén is nagy tapasztalattal rendelkezik a Magyar Iparszövetség, évekig vizsgabizottságokba delegált tagot az OKISZ a Magyar Kereskedelmi és Iparkamarával (MKIK) kötött támogatási szerződés alapján.

A Magyar Iparszövetség 2010 óta tagja volt az OKJ-s Bizottságnak is, tagi delegáltja útján, így tevékenyen részt vett az Országos Képzési Jegyzék átalakításában. Delegáltjai részt vettek a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok munkájában, küzdve a hiányszakmák felemelkedéséért. Az OKISZ alakulása óta aktív szerepet vállalt az Országos Érdekegyeztető Tanácsban, majd megszűnése óta a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban, tagja továbbá a Vállalkozásfejlesztési Tanácsnak. Az OKISZ szerves kapcsolatban áll a közigazgatás intézményrendszerével. Alapszabályának III./10. pontja értelmében kapcsolatokat épít és tart fenn: a kormánnyal és annak tagjaival, a minisztériumokkal és az országos hatáskörű szervekkel, valamint azok területi szerveivel, tagszervezetei révén pedig a területi önkormányzatokkal. Aktív szakértői, döntés-előkészítési tevékenységgel segíti a minisztériumok, országos hatáskörű szervek és a területi önkormányzatok munkáját. Több operatív program kormányzati szerveivel is permanens együttműködést folytat: a Versenyképes Közép-Magyarország Operatív Program Monitoring Bizottságában, valamint a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program Monitoring Bizottságában is szavazati joggal rendelkező tagként vesz részt, a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program Monitoring Bizottság munkájába szintén bekapcsolódik. A kormányzat részére több kiegészítő szolgáltatást is végzett már. Például a szakképzés terén a Nemzetgazdasági Minisztériummal (Nemzeti Munkaügyi Hivatal jogutódja) közösen valósította meg a TÁMOP-2.2.1-12/1-2012-0001 „A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” kiemelt projekt 1. Mérés-

értékelés kiterjesztése alprojektjét. A TÁMOP-2.2.1-12/1-2012-0001 „A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” 3. alprojektje további feladatot jelentett az OKISZ-nak: ebben az NGM által átadott dokumentáció átdolgozása, ún. ágazati szakmai érettségi vizsgakövetelmények (ÁSZÉV), mintafeladatsorok és javítási-értékelési útmutatók létrehozása volt a fő feladat.

A magyar állam által részben tulajdonolt Garantiqa Hitelgarancia Zrt.-ben az OKISZ is rendelkezik tulajdoni részesedéssel, valamint dr. Vadász György igazgatósági tag is az intézményben. Ebbéli tevékenysége révén az OKISZ az állam partnereként hozzájárul a kis- és középvállalkozások likviditási problémáinak enyhítéséhez. Továbbá az OKISZ Veszprém megyei szövetségi vezetője révén szintén jelen van a Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítványban, amely a Kormány gazdaságfejlesztési stratégiájának, kis- és középvállalkozások fejlesztését célzó munkaprogramjának programmegvalósító intézményeként tevékenykedik.

A projekt kereteinek bemutatása

A Munkástanácsok Országos Szövetsége mint szakszervezeti konföderáció a sikeresen pályázott a GINOP 5.3.4 projektre. Ennek tárgya a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére. A program megvalósításához a konzorciumi tagként a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete (HTFSZ), a Vám -és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetével (VPDSZ) és a Magyar Iparszövetséggel (OKISZ) csatlakozott. A rendvédelmi, és közigazgatás szférájában

kiemelt jelentőséggel bír a foglalkoztatás és munkaegészségügy, amelynek fontosságát azon előírások is alátámasztják, amelyeknek a hivatásos állományú tagoknak meg kell felelnie. Különös tekintettel arra, hogy a szolgálati nyugdíj megszűnt, így a munkavállalók a hosszú szolgálat alatt megnövekedett kihívással kell számolniuk.

A munkahelyek a foglalkoztatás minőségének javítása érdekében nélkülözhetetlen a munkakörülmények javítása, ennek közvetlen összefüggése a munkavédelmi szempontok érvényre juttatása is. A munkakörülmények a foglalkoztatás javítása nem csak a védőeszközök alkalmazását, a megfelelő munkakörnyezet kialakítását jelenti, hanem szorosan összefügg a munkahelyi légkörrel a dolgozókat érintő pszichikai, fizikai megterhelés észszerű mértékének a meghatározásával.

Ezek hiánya ugyanis a hivatásos és a kormánytisztviselők teljesítményének csökkenéséhez vezethet, a dolgozók egészségügyi kockázata megnő teljesítményük csökken kiégnek, és a munkájuk iránt érdektelenné válnak. A munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat olcsóbb, kifizetődőbb megelőzni, mint a későbbiekben kezelni. Ehhez azonban célzott beavatkozásokra, prevencióra, a témával kapcsolatos ismeretek terjesztésére, és a munkavédelmi feladatellátás szakszerűségének és hatékonyságának fejlesztésére van szükség. Fontos megjegyezni, hogy ez közös cél ugyanúgy szolgálja a munkavállalók és a munkáltatók érdekét is. A korábbi szabályozás az érdekképviseltek számára szélesebb jogosítványokat tett lehetővé a munka körülmények a foglalkoztatás jogszerűségének ellenőrzésével.

A kérdés fontosságát jól szemlélteti, hogy – a pályázati felhívás által hivatkozott adatok szerint – a dolgozók számához mérten, az Európai Unió átlaghoz viszonyítva ugyan harmadannyi baleset történik évente, a halálos kimenetelű esetek tekintetében azonban rosszabbak az országos eredmények az uniós átlagnál: míg Európában 100 ezer munkavállalóra 1,44 eset jut, addig Magyarországon 1,6, amely számmal már a középmezőnybe tartozunk.

A „közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás” nemzetgazdasági ágazat egy folyamatosan növekvő szektor, mely mindmáig az egyik legveszélyesebb a gazdaságban. Az ágazati szereplők számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munka során, ilyen az időkényszerből, a mások iránt viselt felelősségből és az életveszélyből fakadó stressz, az esetleges fizikai veszélyforrások, további releváns tényezők a test túlzott igénybevétele, a fáradtság, az erőszak.

Nemzetgazdasági ágazat	Munkabalesetek megoszlása																	
	Összes munkabaleset			Az összes munkabalesetből														
				halálos			súlyos csontkiütés			egyéb súlyos			súlyos összesen			csontkiütés összesen		
össz.	férfi	nő	össz.	férfi	nő	össz.	férfi	nő	össz.	férfi	nő	össz.	férfi	nő	össz.	férfi	nő	
A* - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	837	626	211	18	16	2	5	2	1	4	4	0	28	22	5	12	11	1
B* - Bányászat, kőfejtés	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C* - Földművelés	8 628	6 309	2 316	10	9	1	13	10	3	12	12	0	38	31	4	108	86	22
D* - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, információs	104	86	18	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0
E* - Vízellátás, szennyvíz-nyelvény, hulladék-kezelés, hulladék-gazdálkodás, szennyvíztisztítás	927	644	283	3	3	0	2	2	0	2	2	0	7	7	0	12	12	0
F* - Építőipar	782	763	19	16	16	0	2	2	0	16	16	0	34	34	0	12	12	0
G* - Kereskedelmi, pénzügyi/értékpapír	2 636	1 361	1 275	3	2	1	7	6	1	8	7	1	18	15	3	18	15	3
H* - Szállítás, információs	2 928	2 351	577	13	13	0	2	2	0	7	5	2	22	20	2	24	22	2
I* - Szállítás-üzemeltetés, vasúti közlekedés	667	268	399	2	2	0	1	1	0	1	1	0	4	4	0	3	1	2
J* - Információ, kommunikáció	116	82	34	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0
K* - Pénzügy, biztosítás, tevékenység	115	38	77	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L* - Igazgatásügy	113	78	35	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0
M* - Szállítás, tevékenység, műszaki tevékenység	168	91	74	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0
N* - Adatszámítás és szolgáltatás szolgáltató tevékenység	781	438	343	4	4	0	0	0	0	3	3	0	7	7	0	2	2	0
O* - Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás	1 417	688	729	6	6	0	0	0	0	4	3	1	10	9	1	9	7	1
P* - Oktatás	895	212	683	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2	1	1	2	2	0
Q* - Humán-egészségügy, szociális ellátás	1 549	446	1 103	2	2	0	0	0	0	4	4	0	6	6	0	6	2	4
R* - Művészet, szórakoztatás, szabadidő	215	139	76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S* - Egyéb szolgáltatás	148	68	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
T* - Humán erőforrás tevékenység, tanácsadás, tanácsadás, tanácsadás saját foglalkoztatással	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U* - Területen kívüli szervezet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Összesen	23 027	14 775	8 252	80	76	4	31	26	5	66	61	5	177	163	14	210	175	35

A statisztikák alapján az „O” ágazatban rendkívül magas a halálessel vagy igen súlyos sérüléssel járó munkahelyi balesetek aránya az összesből. Márpedig az „O” ágazat és

annak megfelelő működése alapvető fontosságú egy társadalom számára a szabályozások betartatása, az esetleges negatív externáliák kezelése szempontjából.

A projekt célja a munkahelyi egészségügy és munkabiztonság fejlesztése, a munkavállalók és munkáltatók célzott tájékoztatása, tudatosítása, illetve a munkakörülmények javítása. A támogatási kérelemmel érintett szereplőkkel (munkaadókkal, munkavállalókkal, érdekképviseleti szervezetekkel, munkavédelmi szakemberekkel) folytatott előzetes egyeztetések alapján a projekt fókuszában elsősorban a prevenció szerepel.

A projekt során megfogalmazott célok, tervezett tevékenységek sokoldalúan támogatták a fentebb megfogalmazott célokat. A megvalósított tevékenységek között kiadványok írása, munkavédelmi képviselők oktatási anyagának kidolgozása, a megválasztott munkavédelmi képviselők képzése, rendezvények megtartása, médiakommunikáció, online munkavédelmi eszközök kidolgozása, projekt honlap, kutatás szerepelt. A program megvalósítását szakértők, és támogató munkatársak, illetve az anyagok kidolgozása kapcsán minőség biztosító tevékenységek segítették.

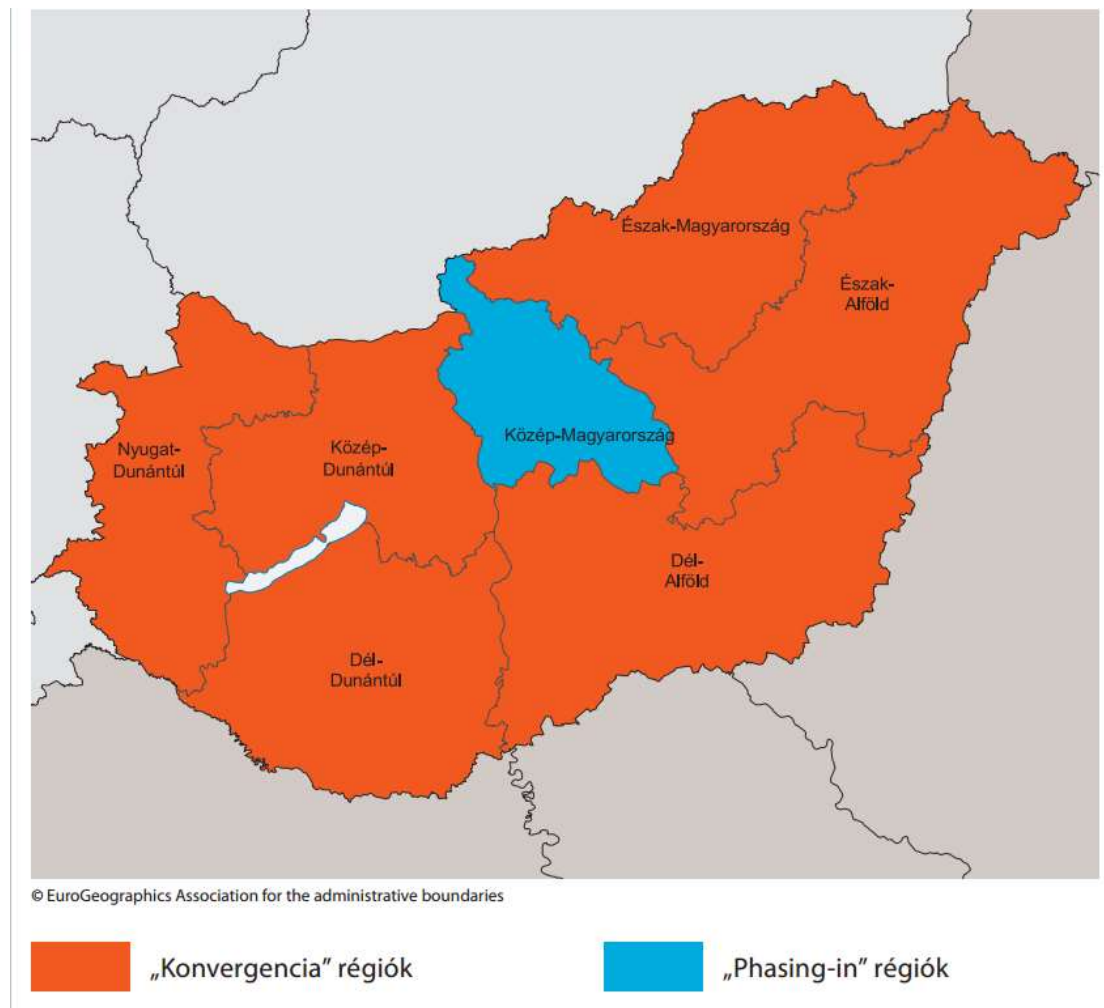
A munkavédelem jelentőségének felismerése azonban nagyon fontos, különösen a közszférában dolgozók számára. A munkavédelem kiemelt fontossága a közszférában több szempontból is indokolható. Egyrészt, ahol ténylegesen „az állam a szolgálatadó”, azaz a munkáltató, ott a munkavédelmi szemlélet egyrészt lenyomata annak, hogy mit gondol a szabályozásért és a kikényszerítésért is felelős állam a munkavédelem szerepéről a saját szervezetén belül. Ez egyben tehát akár minta is lehet a versenyszféra munkáltatói számára.

Másrészt, a közszférában foglalkoztatottak munkavégzését a legújabb munkaegészségügyi kihívások jellemzik (képernyő előtti munkavégzés, a döntés felelőssége, időnyomás, túlzó elvárások, távmunka, munkaidőn kívüli állandó rendelkezésre állás, kiszámíthatatlan munkateher és karrier), ezért – többek között – a pszichoszociális kockázatok kezelése különösen fontos munkáltatói feladat. A munkavédelmi szabályok megszegésének következményeit is taglalja. Fontos, hogy a munkavédelem szerepét a szociális párbeszédben részletesen ismerteti erősítve ezzel a szakszervezetek érdekérvényesítő képességét!

A projekt területi és személyi hatálya:

Az „O” ágazatban tevékenykedő munkavállalók mind a hat konvergencia-régióban

- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld
- Dél-Dunántúl,
- Nyugat-Dunántúl
- Közép-Dunántúl



1. rendvédelmi feladatokat ellátó szervek (büntetés-végrehajtási szervezetek, katasztrófavédelem – tűzoltók, a NAV és rendőrség) hivatásos állományának dolgozói:

- tűzoltó (FEOR-kód: 5252)
- rendőr (FEOR-kód: 5251)
- büntetés-végrehajtási őr (FEOR-kód: 5253)
- vám-és pénzügyőr (FEOR-kód: 3651)

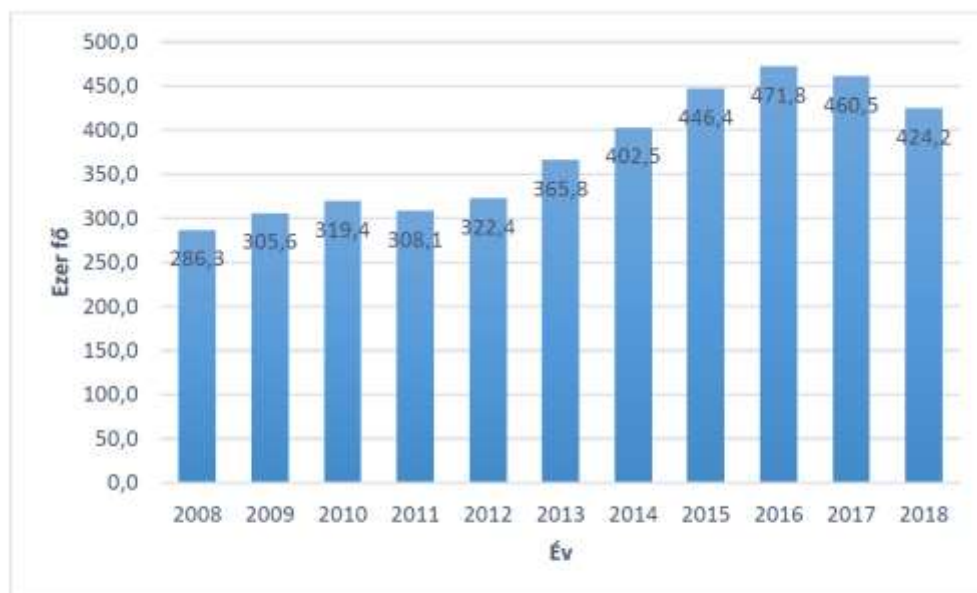
2. közzszolgálati tisztviselők:

- kormánytisztviselők (lásd: a közzszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény V. fejezete)

- kormányzati ügykezelők (lásd: a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény VI. fejezete)

Az „O” ágazatban tevékenykedő munkáltatók mind a hat konvergencia-régióban

- Nemzeti Adó- és Vámhivatal
- Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság
- Országos Rendőr-főkapitányság
- Büntetés- végrehajtási Szervezet



1. ábra A foglalkoztatottak száma az „O” ágazatban 2008-2018 között

Forrás: Saját szerkesztés, KSH adatok alapján

A rendvédelmi dolgozókat érő foglalkozás-egészségügyi veszélyek

A „közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás” nemzetgazdasági ágazat egy folyamatosan növekvő szektor, mely mindmáig az egyik legveszélyesebb a gazdaságban. Az ágazati szereplők számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munka során, ilyen az időkényszerből, a mások iránt viselt felelősségből és az

életveszélyből fakadó stressz, az esetleges fizikai veszélyforrások, további releváns tényezők a test túlzott igénybevétele, a fáradtság, az erőszak.

A rendvédelmi dolgozóknak rendkívül erős a munkamegterhelése, különféle veszélyeknek vannak kitéve a dolgozók, és speciális fizikai és mentális képességekkel kell rendelkezniük. A munkakör speciális jellegéből adódó feladatok további stresszforrásnak számítanak, melyek okán hangsúlyos az egészségi állapotuk szoros monitorozása. Nagy Tamás szerint a rendőri tevékenység munkakörülményeit fokozottan veszélyes munkakörnyezetnek kell tekinteni.

Munkájuk során a rendvédelmi dolgozókat a munkakörüket alkotó feladatok során különböző foglalkozás-egészségügyi veszélyek érik:

- Pszicho-szociális kóroki tényezőket magába foglaló feladatok (pl. időkényszer, váltószolgálat)
- Kémiai kóroki tényezőket magába foglaló feladatok (pl. rákkeltő, teratogén, endokrin disruptor, allergizáló, légzéskárosító, keringési rendszert károsító anyagok, nagyhatásfokú átvilágító által előidézett)
- Biológia kóroki tényezőket magába foglaló feladatok (pl. baktériumok, gombák, vírusok, paraziták)
- Fizikai kóroki tényezőket magába foglaló feladatok (pl. extrém hőhatás, nedvesség, nehéz fizikai munka, kényszer testtartás, ionizációs sugárzás, a védőruházatból adódó extrém terhelés, katasztrófavédelmi dolgozók esetében még az extrém hőhatás)
- Ergonómiai kóroki tényezőket magába foglaló feladatok (pl. nehéz fizikai munka, kényszer testtartás)

A nem megfelelő foglalkozás-egészségügyi ellátás költségei a rendvédelem és közigazgatás területén

A rendvédelemben a foglalkozás-egészségügyi ellátás rossz menedzsmentjének költségkárosító következményei a csökkentett bérekhez vagy a kiszámíthatatlan egészségügyi kiadásokhoz kapcsolódnak. A gyógyászati költségek növekedése és a jövedelemkiesés a megélhetéshez szükséges javak elvesztéséhez vezet. Az érintett munkavállalók családjai pénzügyi és érzelmi szempontból is szenvednek. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók közvetlen foglalkozás-egészségügyi költségeket vetnek fel főként a biztosítási díjakból és a jogi megállapodásból. A közvetlen költségek gyakran a szolgáltatások megszakításával kapcsolatosak, mivel megnövekedett betegszabadság vagy csökken a produktivitás. A közvetett költségek a képzéshez, a kompenzációhoz és a munkanapok elvesztéséhez kapcsolódnak. Ezenkívül a kormány kompenzálhatja azokat az orvosi számlákat, amelyeket a munkaadók nem tudnak megtéríteni. Például, amikor az alkalmazottak olyan munkával kapcsolatos betegségeket kapnak el, nem a munka jellegéből adódik (lenti ábra).



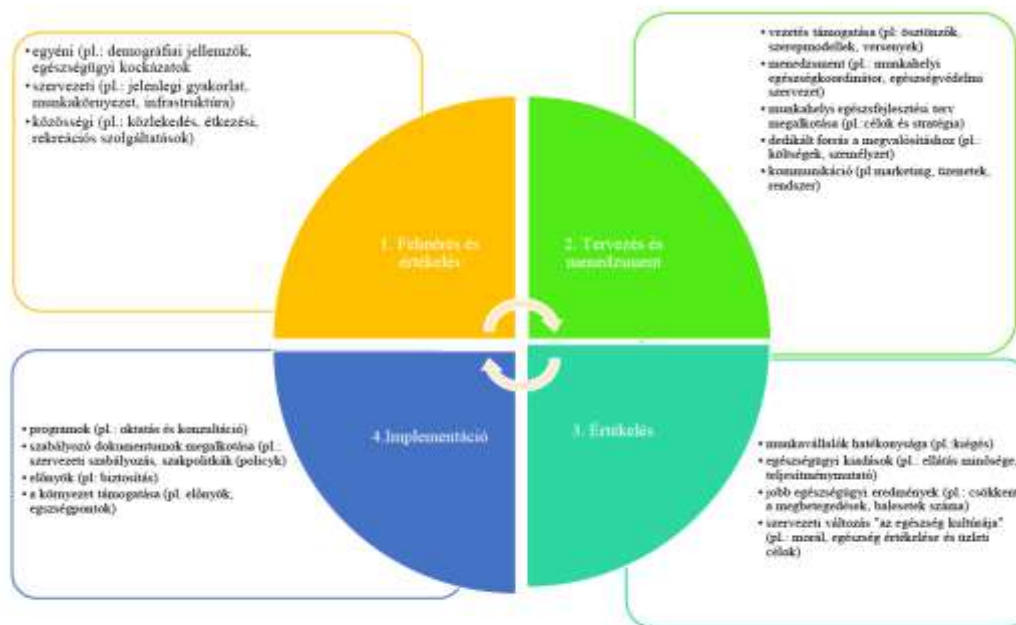
Aktíválja a Wini
Aktíválja a Mindesort

A foglalkozás-egészségügyi ellátás rossz menedzsmentjének költségkárosító következményei

Munkahelyi egészség

Az egészség megőrzése és a betegségek elkerülése az ember cselekvéseinek leglényegesebb mozgatói (Hofmann, 2011). A munkahelyi balesetek, a fertőző, valamint a krónikus, nem fertőző betegségek egyaránt a munkahelyről való rendszeres távolmaradást és a termelőképesség csökkenését okozhatják. A megfelelő prevenció által gazdasági előnyökre tehetünk szert és nem melleleg javíthatjuk egészségünket és az élet minőségünket. Az életminőséggel összefüggő tényező a munkával töltött idő, amely folyamatosan növekszik mind a heti munkaórákban, mind az életszakasz hosszában megnövekedő munkavállalást jelenti (Szolnoki, 2013). Nem csak a munkaórák száma számít, a munkahelyi tevékenység, az emberek számára nagy jelentőségű és meghatározó hatással van valamennyi életterületére. A munkáltató elvárásai és követelései ugyanakkor a dolgozókkal szemben nagyon magasak. A munka világában minden dinamikusabb és nagyobb igényű lett. Ezek a változások a szervezetektől kezdve egészen az egyes dolgozóig mindenkit érintenek (Uhle & Treier, 2013).

Az emberek munkaképes életük mintegy egyharmadát munkahelyükön töltik, ezért szoros kapcsolat van a munkakörülmények és a munkavállalók egészségi állapota között. A munkavállaló egészségmegőrzése a korszerű munkavédelem, a foglalkozás-egészségügyi rendszer és a munkavállalók együttműködésével érhető el a munkahelyeken. A fentieket figyelembe véve a munkahelyi egészségmegőrzés nem csupán orvosi feladat, hanem a munkakörülmények és a munkaszervezés fontos része. Az egyik oldalon tehát a dolgozó egyéni egészség szükséglete, a másikon pedig a munkáltató magas elvárásai találhatók. Az érdekeik pedig az elmúlt években egyre közelebb kerültek egymáshoz (Szolnoki, 20013). Az évek során új értelmet nyert az egészségfejlesztés fontossága szervezeti szinten. A hatékony vállalati működés egyik legfontosabb eleme a humán erőforrás és fontos részét képviseli a hatékonyságnak a munkaerő egészségi állapotának biztosítása (Vámosiné, 2016).



4. ábra A munkahelyi egészség modellje (a szerző saját fordítása, Forrás: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/pdf/WorkplaceHealth-model-update.pdf>)(CDC, 2016)

Egészség

Az egészség definícióját az Egészségügyi Világszervezet (WHO) fogalmazta meg 1946-ban, amely napjainkban is általánosan elfogadott: „Az egészség a teljes testi, szellemi és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség vagy fogyatékoság hiánya.”

Egy további, széleskörben elfogadott definíciónak minősül a Stokes és társai által 1982-ben megfogalmazott leírás: „Leegyszerűsítve, az egészség a funkcionalitás az egyén számára megfelelőnek ítélt szintje. Tekintettel arra a körülményre, hogy tökéletes egészség a gyakorlatban nem létezik, döntő tényező az egyén egészségérzete, azaz milyen mértékben elégedett fizikai, szellemi és szociális állapotával, általában funkcionalitásával. Az objektív mutatókkal jellemzett egészségi állapot gyakran nincs összhangban az egyén egészségérzetével – az ún. pozitív gondolkodás pozitív viszonyulást jelenthet egészségproblémáihoz is, s azok funkcionális állapotában kevésbé jelentenek gátló tényezőt, míg máskor a fizikálisan és mentálisan viszonylag jó egészségi állapotát is kedvezőtlennek ítéli meg az egyén nyomasztó szociális-gazdasági gondjai közepette.” (Csizmadia, 2018).

A németországi megbiztosító pénztár tudományos intézete 1995-1998 között 20.203 dolgozó egészséggel összefüggő vélekedéseit mutatta be. A kutatás egyik célja az volt, hogy rávilágítsanak arra, hogy mi okozza a dolgozók egészség-vesztésének okát, valamint, hogy felmérjék az egészségügyi helyzetet az üzemben belül. A megkérdezettek 42,3%-a jónak, és 5,9% nagyon jónak ítélte egészségi állapotát. A megkérdezett dolgozók szerint az egészségben különösen fontos szerepet játszik az alvás (62,2%), majd a kiegyensúlyozott étkezés (57,5%) (Redmann & Rehbein, 2000). A munkahelyi egészségügyi rizikók védelmével kapcsolatos intézkedésekről is megkérdezték a dolgozókat. Az első helyen az egészséges hát megőrzése szerepelt, ezeket követte a stresszkezelés, a feszültségoldás és a testtömegcsökkentés, amelyre a megkérdezettek 21,5%-a fordítana több figyelmet. Az utolsó helyre került az egészséges táplálkozás iránti igény 17,5%-os érdeklődéssel.

Két magyar felmérésben az egészséggel kapcsolatos attitűdöket vizsgálták, a hangsúlyt arra helyezték, hogy az egészséggel kapcsolatos érzelmek, gondolatok és a valós tények, cselekedetek milyen kapcsolatban állnak egymással. A felmérés eredményei rámutattak arra, hogy a humán ellátórendszerek közül arányaiban az egészségügy (22%) fejlesztésére költené a legtöbb pénzt a lakosság. Az egészségkultúra kialakítására, átalakítására a munkahelyek kiemelkedő szerepet kapnak. „Az életmód (táplálkozás, problémamegoldás, testmozgás, káros szenvedélyek stb.), a környezet (munkakörnyezeti tényezők), az egészségügyi ellátórendszer (foglalkozás-egészségügy és az „állami egészségügy” szinergiája) folyamataiban rejlő egészségfejlesztési lehetőségek kibontakoztatása a munkahelyi szinten hatékonyan valósulhat meg.” (Kapás, 2007).

Munkahelyi egészségfejlesztés

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) Ottawai Chartája 1986-ban egy új mérföldkövet jelentett meg az egészségvédelem területén. Ez az év fordulópontot jelentett, világossá vált, hogy az egészség az egyén felelőssége is és az egészséget nem lehet csak a betegség hiányaként értelmezni. Megszületett a Charta első

egészségfejlesztés definíciója is: „Az *egészség-fejlesztés egy olyan folyamat, amelynek célja az, hogy minden emberben fokozott mértékben működjön az egészségtudat, és ezáltal képessé váljon egészségének megerősítésére.*” (Kapás, 2007)

Nemsokkal később 1997-ben megfogalmazásra került a munkahelyi egészségfejlesztés is a Luxemburgi Deklaráció által, ami pedig így hangzik: A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan közös tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul. A cél eléréséhez három eszközrendszer együttes alkalmazása szükséges: a munkaszervezet javítása, az aktív dolgozói részvétel biztosítása és támogatása, valamint az egyéni kompetencia erősítése.” (Kapás, 2007) A hazai és nemzetközi munkahelyi egészséggel foglalkozó szervezetek átfogó irányelveket dolgoznak ki, melyek magában foglalják a munkahelyi egészség több szegmensét, így például a közegészséget, a higiénéiát, a munkabalesetek elkerülését és mint életmódbeli tényezőként szerepel az egészséges táplálkozás és a mozgás.



A projekt célkitűzései

A munkahelyek a foglalkoztatás minőségének javítása érdekében nélkülözhetetlen a munkakörülmények javítása, ennek közvetlen összefüggése a munkavédelmi szempontok érvényre juttatása is. A munkakörülmények a foglalkoztatás javítása nem csak a védőeszközök alkalmazását, a megfelelő munkakörnyezet kialakítását jelenti, hanem szorosan összefügg a munkahelyi légkörrel a dolgozókat érintő pszichikai, fizikai megterhelés észszerű mértékének a meghatározásával.

Ezek hiánya ugyanis a hivatásos és a kormánytisztviselők teljesítményének csökkenéséhez vezethet, a dolgozók egészségügyi kockázata megnő teljesítményük csökken kiégnek, és a munkájuk iránt érdektelenné válnak. A munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat olcsóbb, kifizetődőbb megelőzni, mint a későbbiekben kezelni. Ehhez azonban célzott beavatkozásokra, prevencióra, a témával kapcsolatos ismeretek terjesztésére, és a munkavédelmi feladatellátás szakszerűségének és hatékonyságának fejlesztésére van szükség. Fontos megjegyezni, hogy ez közös cél ugyanúgy szolgálja a munkavállalók és a munkáltatók érdekét is. A korábbi szabályozás az érdekképviseltek számára szélesebb jogosítványokat tett lehetővé a munka körülmények a foglalkoztatás jogszerűségének ellenőrzésével.

A projekt célja a munkahelyi egészségügy és munkabiztonság fejlesztése, a munkavállalók és munkáltatók célzott tájékoztatása, tudatosítása, illetve a munkakörülmények javítása. A támogatási kérelemmel érintett szereplőkkel (munkaadókkal, munkavállalókkal, érdekképviselői szervezetekkel, munkavédelmi szakemberekkel) folytatott előzetes egyeztetések alapján a projekt fókuszában elsősorban a prevenció szerepelt.



A projekt során megfogalmazott célok, tervezett tevékenységek sokoldalúan támogatták a fentebb megfogalmazott célokat. A megvalósítandó tevékenységek között kiadványok írása, munkavédelmi képviselők oktatási anyagának kidolgozása, a megválasztott munkavédelmi képviselők képzése, rendezvények megtartása, médiakommunikáció, online munkavédelmi eszközök kidolgozása, projekt honlap, kutatás szerepelt. A program megvalósítását szakértők, és támogató munkatársak, illetve az anyagok kidolgozása kapcsán minőség biztosító tevékenységek segítették.

A kiadványok természetesen a munkavállalói és talán a munkáltatói tudatosság fejlesztését is szolgálták tartalmukat tekintve röviden az alábbiakról szólnak:

„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén” című kiadványt – tekintettel annak sokszínűségére – kifejezett szakmai kihívás volt egységes szerkezetbe foglalni.

A szerzők kísérletet tettek arra, hogy jól használható, információgazdag anyagot állítsanak össze egy speciálisabb munkavállalói kör számára a munkavédelmet érintő kérdésekben. A téma- és érintetti kör jó példája annak, hogy sokoldalú vizsgálódásra van szükség még a munkavédelem sokszor feldolgozott tárgykörében is. A kiadvány célja, hogy bővítse az azt forgatók ismeretét és átfogó, gyakorlati képet nyújtson, különös tekintettel a rendvédelemben működő munkavállalói érdekvédelmi szervezetek lehetőségeire a munkavédelem területén.

A szerzők szólnak általában a munkavédelemről annak jelentőségéről, meghatározzák és ismertetik a munkáltató kötelezettségeit. Ismertetik a rendvédelem szervezet rendszereit, speciális pályaalakmassági követelményrendszerét. Szó esik az ágazati

munkavédelmi előírásokról, és az ágazati munkavédelmi rendszerről. Végezetül a tanulmány tárgyalja a szakszervezetek és a munkavédelem szerepét is.

A munkavédelem jelentőségének felismerése azonban nagyon fontos, különösen a közszférában dolgozók számára. A munkavédelem kiemelt fontossága a közszférában több szempontból is indokolható. Egyrészt, ahol ténylegesen „az állam a szolgáltató”, azaz a munkáltató, ott a munkavédelmi szemlélet egyrészt lenyomata annak, hogy mit gondol a szabályozásért és a kikényszerítésért is felelős állam a munkavédelem szerepéről a saját szervezetén belül. Ez egyben tehát akár minta is lehet a versenyszféra munkáltatói számára.

Másrészt, a közszférában foglalkoztatottak munkavégzését a legújabb munkaegészségügyi kihívások jellemzik (képernyő előtti munkavégzés, a döntés felelőssége, időnyomás, túlzó elvárások, távmunka, munkaidőn kívüli állandó rendelkezésre állás, kiszámíthatatlan munkateher és karrier), ezért – többek között – a pszichoszociális kockázatok kezelése különösen fontos munkáltatói feladat. A munkavédelmi szabályok megszegésének következményeit is taglalja. Fontos, hogy a munkavédelem szerepét a szociális párbeszédben részletesen ismerteti erősítve ezzel a szakszervezetek érdekérvényesítő képességét!

„A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma, A közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazat munkavédelmi szempontból a III. veszélyességi osztályba – azaz a legveszélytelenebbbe – sorolt, azonban ezen ágazaton belül a hivatásos katasztrófavédelmi szerv helyi szervei, az önkormányzati tűzoltóságok, valamint a főfoglalkozású létesítményi tűzoltóságok az I., azaz a legveszélyesebb veszélyességi osztályba tartoznak,

megelőzve ezzel még a rendőrség, a belügyminiszter által irányított polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a büntetés-végrehajtás szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének területi jogállású szervei és a rendészeti szakközépiskolák által folytatott tevékenységeket.

A munkavédelmi képviselők tananyaga szerint a munkavédelmi képviselő feladata nagy általánosságban az, hogy segítsen biztosítani a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges körülményeket. Mindezt úgy teszi, hogy ellenőrzi a munkáltató teljesítményét a munkavédelemmel kapcsolatban.

A munkagépek rendszeres biztonsági ellenőrzése, a megfelelő védőöltözet, a dolgozók egészségügyi alkalmasságának ellenőrzése mind-mind a munkáltató feladata. A munkavédelmi képviselő ellenőrzi, és egyben segíti a munkáltatót, így közösen meg tudják teremteni az ideális munkakörülményeket.

A munkavédelmi képviselő azért is elengedhetetlen munkatárs, mert ő képviseli a dolgozók érdekeit a munkáltatókkal szemben. Nem véletlen, hogy a képzésen nem csak a munkavédelmi ismereteket sajátítják el a leendő munkavédelmi képviselők, hanem a kommunikációs készségeiket is fejlesztik. Utóbbi azért is fontos, mert a munkavédelmi képviselő sok esetben közvetítőként szolgál két ellentétes álláspont között, és feladata, hogy segítsen a munkavállalóknak és a munkáltatóknak megtalálni a közös hangot.



A projekt során a kidolgozott anyag alapján megtörtént a munkavédelmi képviselők képzése. Ennek során hat régióban régióként 10 fő, azaz 60 fő munkavédelmi képviselő képzése történt meg. Fontos volt a rendezvények szervezése, itt szintén hat régióban került sor rendezvények megtartására. Ennek során került sor minden esetben a projekt bemutatására, a kiadványok tartalmának ismertetésére, a munkavédelmi képviselő megválasztásának jelentőségére.

Egy másik rendezvényen ezek mellett ismertetésre kerültek a munkaidőre vonatkozó előírások, a munkaidőkeretek, a jogszerű foglalkoztatás előírásai a túlórák vonatkozásában. A hat rendezvény során a munkavállalók lehetőséget kaptak a közvetlen párbeszédre, a kérdések közvetlen feltevésére, és megkapták a rendezvény során a válaszokat is.

Fontos terület volt a kutatás ennek során a következő témakörökben került sor tudományos munkára:

„A foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság helyzete, szerepe és lehetőségei a Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére”

„A foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság feladatai és lehetőségei az idősödő munkavállalók aktív életkorának meghosszabbítására a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére”

A kutatás célja az volt, hogy felmérje az ebben az ágazatban a foglalkozás-egészségügy és a munkabiztonság jelenlegi helyzetét (kompetenciák, hozzárendelt eszközök, hatékonyság minőség, különös tekintettel a kockázatbecslés, a munkaköri alkalmassági vizsgálatok, és a munkahelyi egészségfejlesztésre). Annak érdekében, hogy ágazati szinten a lehető legnaprakészebb, legpontosabb képpel rendelkezzen a projekt arról, hogy mely ágazati szereplők milyen típusú kockázatokkal, kihívásokkal szembesülnek a napi munkavégzés során, ezért fontos feltárni, hogy milyen, az ágazatra leginkább jellemző kockázati tényezők kiküszöbölésével lehet biztonságosabbá, testileg-lelkileg kevésbé megterhelővé tenni a napi szintű munkavégzést.

Az online eszközök kidolgozása során hangsúlyt kapott a kockázat elemzés a kérdőíves felmérés a kockázatokat magában hordozó ágazatok rizikófaktorainak felmérése. fontos, hogy ezek során a munkavállalók megoldási javaslatokat is kapjanak amennyiben a felmérés alapján jelentős kockázati tényezőknek vannak kitéve. Ezen eszközök a honlapra feltöltésre kerültek. Külön kiemelendő, hogy ezen eszközök során a stressz kezelés, a pszicho kockázatokra is kitérnek a megoldási javaslatok.

A támogatási kérelem célja kiemelt figyelmet fordított arra, hogy megfelelő módon illeszkedjen mind a nemzeti szinten (Széchenyi 2020 és GINOP), mind pedig a közösségi szinten (EU2020) megfogalmazott stratégiai célokhoz. Ebből adódóan a

célpiramis legfelső szintjén a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programban rögzített célkitűzések³⁴ támogatása szerepelt: a foglalkoztatás bővítése versenyképes munkahelyek létrehozásán keresztül. E cél elérését a program a munkakörülmények fontosságának kihangsúlyozásával és az ezzel kapcsolatos szemléletmód javításával, a témával kapcsolatos ismeretek terjesztésével, valamint a munkavédelmi szempontokra való rámutatással, illetőleg a munkavállalókat és munkaadókat támogató attitűddel kívánta elősegíteni.

A célpiramis második (mezo-) szintjén helyezkedett el a konstrukció-szinten megfogalmazott célrendszer: a munka világának jelentős szereplőinek – munkaadói és munkavállalóiérdekképviseleti szervezetek – bevonásával a munkakörülmények javítása. Ennek érdekében ezek a szervezetek munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szakemberek közreműködésére is támaszkodtak.

A célpiramis legalsó szintjén pedig az O ágazatbeli szereplőkre fókuszáló projekt által kitűzött operatív célok kaptak helyet, figyelembe véve a projekt országos (mind a hat konvergencia-régiót magába foglaló) kiterjedését – Észak–Magyarország, Nyugat-Dunántúl, Észak-Alföld, Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Dél-Alföld:

- az O ágazatban dolgozó munkavállalók célzott tájékoztatása a fentebb megjelölt hat régióban (cél a munkakörülmények javítása a munkavállalók szemléletformálása és ismeretbővítése által)
- az O ágazatban működő munkáltatók célzott tájékoztatása a fentebb megjelölt hat régióban (cél a munkakörülmények javítása a munkáltatók szemléletformálása és ismeretbővítése által)
- munkavédelmi képviselők O ágazatra specializált képzési tananyagának kidolgozása, illetőleg a képzésük lebonyolítása a fentebb megjelölt hat régióban (cél a munkakörülmények javítása a munkavédelmi képviselők ismeretbővítése által)

- ágazatspecifikus szaktevékenység fejlesztése (cél a munkakörülmények javítása újonnan kifejlesztett munkavédelmi eszközök alkalmazása révén)
- ágazatspecifikus helyzetfeltárás és ismeretbővítés (cél a munkakörülmények javítása a feltárt ismeretek, valamint újonnan előálló kutatási eredmények hasznosítása révén)

Kötelezően vállalt teljesítések




Vállalás megnevezése	Célérték	Vállalt érték
A projekt megvalósítása során létrejövő, online vagy nyomtatott formában elérhető termékek száma (db)	min. 3	10 (+233%)
Tájékoztatást kapott munkáltatók száma (db)	min. 25	67 (+168%)
Tájékoztatást kapott munkavállalók száma (fő)	min. 200 ⁴²	2000
Segítséget kapott munkavállalók (képzésben részesülő munkavállalók) száma (fő)	min. 10	60 (+500%)

A vállalt indikátorokat a projekt megvalósítása alatt sikeresen teljesítette a konzorcium.

A projekt keretében végrehajtott kutatás és annak eredményei

A kutatás bemutatása

Jelen projektben végrehajtott kutatás a nemzetközi modellekben ismertetett módszertan első lépésekeként a felmérés és az értékelés, majd a tervezés lépéseit segíti elő, amelynek keretében az egyének, a szervezet és a támogató környezet vizsgálatát valósítja meg, az alábbiak célok mentén:

-  1. Felmérni a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás ágazatban ergonómiai kockázatnak kitett foglalkoztatottak jelenlegi helyzetét.
-  2. Feltárni azokat a lehetőségeket, amelyek ezen a területen elérhetőek vagy szükségesek lennének.
-  3. A vizsgálatok jó lehetőségeket nyújtanak a foglalkozás-egészségügynek, hogy újabb, kockázatcsökkentő és megelőző módszereket dolgozzanak ki.

A kutatás hipotézisei

Az alábbiakban a kutatás előfeltevéseit fogalmazzuk meg, alapozva a szakirodalomra, és figyelembe véve azt, hogy hazánkban kutatásunk alapkutatás jelleggel valósul meg.

Munkáltatók:

H1: Azt feltételezzük, hogy a munkáltatók döntő többsége (legalább 70%) készít kockázatelemzési felmérést.

H2: Hipotézisünk szerint az ergonómiai kockázatok felmérése a vizsgált munkahelyek felénél (legalább 50%) megtörténik.

H3: Feltételezzük, hogy az ergonómiai kockázatokra a munkahelyek legalább felében nem készül az az ergonómiai kockázatok csökkentésére átfogó stratégia.

H4: A munkahelyek negyede (legalább 25%) biztosít rehabilitációs lehetőséget.

H5: A munkavállalók munkavédelmi oktatása a vizsgált intézményekben maradéktalanul megvalósul.

Munkavállalók:

H6: A megkérdezettek legalább fele számítógép előtt töltött munkát végez.

H7: A vizsgált minta legalább fele (50%) már tapasztalt fizikai (főleg végtagfájdalom) és pszichés tünetet (főként kimerültség) a munkavégzés során.

H8: A válaszadók döntő többsége volt táppénzen az elmúlt két évben több 7 napon át.

H9: A munkavállalók negyede gondolja azt, hogy a munkavállalók és a munkáltatók rendszeresen kommunikálnak az ergonómiai, egészségvédelmi kérdésekről.

H10: A megkérdezettek legalább fele úgy gondolja, hogy a munkahelyi ergonómiai kockázatokról megfelelő felvilágosítást kapott.

H11: A munkavállalók szerint a munkáltatók többsége (legalább 70%) biztosít egészségfejlesztést.

Támogató környezet

H12: Feltételezzük, hogy a munkavállalók legalább fele a foglalkozás-egészségügyi szakorvosuknak többségében (legalább 70%) fáradékonyságról, diszkomfort érzésről, ismétlődő fájdalmakról (nyak, hát, végtagok, derék, fej stb.), számoltak be.

H13: Hipotézisünk szerint a munkabiztonsági szakemberek szerint az ergonómiai kockázatok kezelésével kapcsolatos tevékenység nem élvez prioritást a vizsgált szervezeteknél.

H14: A megkérdezett foglalkozás-egészségügyi orvosok legalább fele rendszeresen közreműködik a munkáltató kérésére az ergonómiai kockázatelemzésben.

H15: A szakorvosok válaszai alapján a munkavállalók legalább fele volt betegállományban az elmúlt két évben.

Vizsgált populáció jellemzése

A vizsgálatba bevont populáció 4 részmintára osztható, amely egy holisztikus kép kialakítását segíti elő, az alábbi szereplők felmérésével:



munkavállalók



munkáltató



foglalkozás-
egészségügyi orvos



munkabiztonsági
szakértő

Úgy gondoljuk, hogy a téma közvetlen célpopulációja mellett, szükséges azon támogató környezet szereplőinek felmérése is, akik a munkabiztonsági terület helyzetét, annak komplex fejlesztési lehetőségeit holisztikus megközelítésben látják.

Vizsgált szervezetek

A vizsgálati hatókör négy szervezetre terjedt ki, amelyek mindegyike a Nemzeti Védelmi Szolgálat védett szervezetei közé tartoznak, és a felmérések szerint fokozottan érintettek a munkabiztonság, munkaegészségügy és ergonómiai kockázatok okozta következményekben



Belügyminisztérium Országos
Katasztrófavédelmi Főigazgatóság



Büntetés-Végrehajtási Szervezet

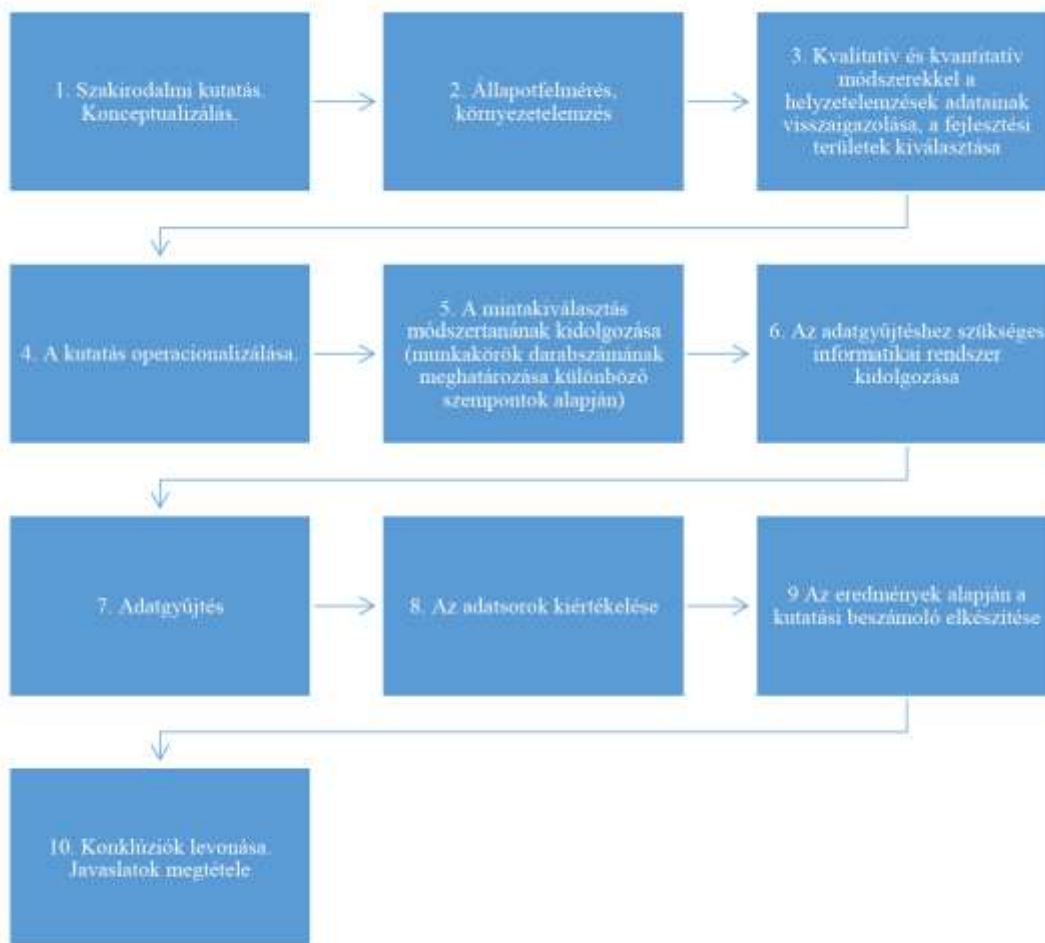


Nemzeti Adó-és Vámhivatal



Rendőrség

A kutatás lépéseinek megtervezése során a klasszikus kutatómódszertanban alkalmazott megoldásokat követték, amelyek során az induktív és deduktív kutatási logika egyaránt érvényesült.



Az adatfelvétel módja

A kidolgozott mérőeszközöket a számítógépes adatfelvételhez szükséges konverzióknak vetették alá, és így juttatták el a felméri kívánt alanyokhoz.

A konvertálás folyamata a következő lépések segítségével valósult meg:



Mérőeszközök

Saját fejlesztésű, kvantitatív kérdőív, amely zárt és nyitott kérdéseket tartalmaz a célpopulációk sajátosságainak megfelelően.

A kutatás eredményei

A kutatás kezdetén tett hipotézisek eredményét az alábbiakban ismertetjük, munkáltatók, a munkavállalók, a foglalkozás-egészségügyi orvosok, valamint a munkabiztonsági szakértők által adott válaszok tükrében.

Munkáltatók

Hipotézis száma	Hipotézis	Eredmények	Indoklás
H1	Azt feltételezzük, hogy a munkáltatók döntő többsége (legalább 70%) készít kockázatelemzési felmérést.	Beigazolódtott.	A válaszadók közel 80%-a készít kockázatelemzési felmérést.
H2	Hipotézisünk szerint az ergonómiai kockázatok felmérése a vizsgálat munkahelyek felénél (legalább 50%) megtörténik.	Nem igazolódtott be.	A munkaadók által készített kockázatelemzésekben ergonómiai kockázat kérdésköre, 28,1%-os arányban jelenik meg a dokumentumban.
H3	Feltételezzük, hogy az ergonómiai kockázatokra a munkahelyek legalább felében nem készül az az ergonómiai kockázatok csökkentésére átfogó stratégia.	Beigazolódtott.	A vizsgált munkahelyek csupán 7,1%-ában készül átfogó megelőzési stratégia.
H4	A munkahelyek negyede (legalább 25%) biztosít rehabilitációs lehetőséget.	Beigazolódtott.	A vizsgált munkahelyek 38.9%-a biztosít rehabilitációs lehetőségeket a munkavállalók számára.
H5	A munkavállalók munkavédelmi oktatása a vizsgált intézményekben maradéktalanul megvalósul.	Beigazolódtott.	A munkavállalók munkavédelmi oktatása a jogszabályban meghatározott módon és gyakorisággal történik a kitöltők 94%-ánál.

A felmérésre került négy terület vezetőinek válasza alapján az alábbi témakörök terén komoly problémákat láthatunk:

Kiemelendő, hogy aki nem foglalkozott eddig a munkavállalók egészségi állapotával nem is tervezi, azaz nem érzik ennek szükségességét. Javasoljuk első sorban a munkaadók számára tartandó érzékenyítéssel, a téma fontosságának tudatosítására nagyobb hangsúlyt kell fordítani, tudatosítani kell úgy az ergonómiai kockázatelemzés szükségességét, mint a munkavállalók egészségi állapotával való törődés és megelőzés fontosságát.

Hiányos az ergonómiai kockázatok csökkentésére vonatkozó megelőzési stratégia, csupán egyetlen személy a Büntetés-Végrehajtási Szervezetből jelölte meg a stratégiakészítés tényét.

A munkavállalókat az őket érő munkahelyi kockázatokról a munkáltatók 22%-a nem ad tájékoztatást.

A munkavállalók számára munkahelyi rehabilitáció a kitöltők 38%-ánál jelenik meg lehetőségként.

A felmérés több helyen tükröz pozitív helyzetképet:

A munkaadók 66%-a kikéri a munkavállalók véleményét a munkaidő vagy a beosztás ésszerűségéről.

Az 50./1999. (XI.3.) Eü.M rendeletben meghatározott, a képernyős munkahelyek tárgyi minimumfeltételeit a munkavállalók részére a válaszadók 70%-a biztosítja.

A munkavállalók munkavédelmi oktatása a jogszabályban meghatározott módon és gyakorisággal történik a kitöltők 94%-ánál.

Kiváló helyzetképet láthatunk az egészségügyi vizsgálatok terén: a kitöltők 100 %-a biztosítja a foglalkozás-egészségügyi szakorvos által meghatározott gyakorisággal a munkaköri alkalmassági vizsgálatot a munkavállalók számára.

Munkavállalók

Hipotézis száma	Hipotézis	Eredmények	Indoklás
------------------------	------------------	-------------------	-----------------

H6	A megkérdezettek legalább fele számítógép előtt töltött munkát végez.	Beigazolódott.	A válaszadók 79,6%-a végez irodai, számítógépes munkát. A számítógép előtt töltött munkaórák esetén a jellemző válasz a 4-8 óra közötti.
H7	A vizsgált minta legalább fele (50%) már tapasztalt fizikai (főleg végtagfájdalom) és pszichés tünetet (főként kimerültség) a munkavégzés során.	Beigazolódott.	Több, mint a válaszadók fele (59,17%) tapasztalt már nyak-, hát-és derék-, és felső végtag fájdalmat, továbbá a munkavállalók harmada tapasztalt a munkavégzés közbeni fejfájást (36,09%), és alvászavart (30,18%). Kimagasló a munkavégzés közben tapasztalt pszichés tünetek közül kitöltők közel fele tapasztalt kimerültséget (47,93%) és fáradtságot (49,11%).
H8	A válaszadók döntő többsége (legalább 70%) volt táppénzen az elmúlt két évben több 7 napon át.	Beigazolódott.	A válaszadók harmada volt táppénzen a fenti betegségek következtében, azonban a 113 válaszadó 2/3-a több, mint 7 napon át tartó táppénzen volt a betegség következtében.
H9	A munkavállalók negyede gondolja azt, hogy a munkavállalók és a munkáltatók rendszeresen kommunikálnak az ergonómiai, egészségvédelmi kérdésekről.	Nem igazolódott be.	A válaszadók többsége nem értett egyet ezzel az állítással (átlag: 1,59)
H10:	A megkérdezettek legalább fele úgy gondolja, hogy a munkahelyi ergonómiai	Nem igazolódott be.	A munkavállalók többsége azt válaszolta, hogy nem kapott megfelelő

	kockázatokról megfelelő felvilágosítást kapott.		felvilágosítást az ergonómiai kockázatokról.
H11:	A munkavállalók szerint a munkáltatók többsége (legalább 70%) biztosít egészségfejlesztést.	Nem igazolódott be.	A munkahelye több mint harmada (37,9%) biztosít a munkavállalók válaszai alapján egészségfejlesztési lehetőségeket. Ahol biztosít a munkáltató egészségfejlesztési lehetőséget, ott a 134 személy válasza alapján a legjellemzőbb (63,4%) a fizikai aktivitás. Alacsonyabb értékkel, de 18-15% nyilatkozta az oktatás-, valamint a stresszkezelés lehetőségét

A számítógépes munkavégzés körülményei nem túl pozitív képet tükröznek, csupán a válaszadók 35%-ánál megfelelő a világítás, a dokumentum tárolás sem megoldott az asztalokon.

Munkavégzés során a válaszadók szűk fele (46,4%) érzi úgy, hogy megfelelőek az adott munkafeladat ellátásához használt segédeszközök. 34%-uknak nincs szüksége segédeszközökre, és 20,5%-a nem tartja megfelelőnek az adott feladatok ellátásához a segédeszközöket.

A munkavállalók közel harmada úgy érzi, hogy

- A képességein felül kell teljesítenie (31,66%)
- Nem megfelelő a kommunikáció a munkavállaló és a munkáltató között (32,84%)
- Kiemelendő továbbá, hogy munkavállalók közel negyede érzi úgy, hogy
- A munka végzéséhez több információra vagy képzésre lenne szüksége (24,56%)
- Nincs beleszólása a munkavégzés folyamatába (22,49%)

Több, mint a válaszadók fele (59,17%) tapasztalt már nyak-, hát-és derék-, és felső végtag fájdalmat, továbbá a munkavállalók harmada tapasztalt a munkavégzés közbeni fejfájást (36,09%), és alvászavart (30,18%).

Kimagasló a munkavégzés közben tapasztalt pszichés tünetek közül kitöltők közel fele tapasztalt kimerültséget (47,93%) és fáradtságot (49,11%).

A kezelt betegségek esetén nem látható a munkahely káros hatása, legkimagaslóbb érték a magas vérnyomás, ami a válaszadók 22%-át érintette az elmúlt 3 évben, 14%-a szenvedett mozgásszervi betegségben és 8% -át kezelték emésztőszervi betegséggel.

A válaszadók harmada volt táppénzen a fenti betegségek következtében, azonban a 113 válaszadó 2/3-a több, mint 7 napon áttartó táppénzen volt a fenti betegség következtében.

A munkáltató által biztosított egészségfejlesztés lehetősége a munkavállalók szerint 65,4%-ban nem valósul meg. Ahol biztosít a munkáltató egészségfejlesztési lehetőséget, ott a 134 személy válasza alapján a legjellemzőbb (63,4%) a fizikai aktivitás. Alacsonyabb értékkel, de 18-15% nyilatkozta az oktatás-, valamint a stresszkezelés lehetőségét.

A munkavállalók számára a stressz első sorban (246 fő számára, 73%) nyugtalanság, idegesség, feszültség, valamint feszültséget, ideges életmódot (45%).

A munkavállalók úgy érzik:

- A munkám sok felelősséggel jár (85%)
- Kevés az esélyem arra, hogy munkahelyemen előléptessenek (75%)
- A munkahelyhez kapcsolódó viszonyuk jellemzésekor az idő szorítása miatt gyakran érzem magam túlterheltnek állítás a válaszadók 2/3-a jellemző.
- A válaszadók több, mint fele érzi úgy, hogy a hozzám közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hozok a munkámért.

A felmérés vizsgálta a munkavállalók sportolási aktivitását. A munkavállalók több, mint fele legalább hetente egyszer vagy többször sportol. (32%-uk hetente többször, míg 21 %-uk hetente egyszer sportol). A diagramon jól látható, hogy a férfiak és a nők sportolási tevékenysége között nincs jelentős különbség.

Az 50 perc utáni 10 perces össze nem vonható szünet betartását csak a munkavállalók 24,8%-a kapja meg. Kiemelendő, hogy a munkaadók esetén is ugyanezzel az aránnyal találkoztunk (22,2%-uk érzi úgy, hogy betartják).

Érdekes helyzetképet láthatunk a munkavégzés közben az 50 perc után kötelező, össze nem vonható 10 perc szünetet tekintetében. A válaszadók 75%-a nem tartja be a szünetet, de ki kell emelni az indokokat: A válaszadók fele nem érzi szükségét, illetve annyira bele feledkezik a munkavégzésbe, hogy megfeledkezik a szünetről, ami a munka iránti pozitív hozzáállás kiváló jellemzője. Azonban arra is figyelni kell, hogy több, mint 60 fő nyilatkozata alapján a munkáltató nem teszi lehetővé.

A munkavállalók által használt képernyők jellemzői a távolság szempontjából a munkavállalók felénél megfelelő. A tükröződés mentesség csak a válaszadók 16%-ánál megfelelő, és a villódzásmentesség is csupán 28% esetén megfelelő.

Kiemelendő, hogy a munkavállalók 60%-a úgy véli a jelenlegi pozícióm megfelelően tükrözi képzettségemet.

Munkabiztonsági szakértők és foglalkozás-egészségügyi szakorvosok

Hipotézis száma	Hipotézis	Eredmények	Indoklás
H12	Feltételezzük, hogy a munkavállalók legalább fele a foglalkozás-egészségügyi szakorvosoknak többségében (legalább 70%) fáradékonyságról, diszkomfort érzésről, ismétlődő fájdalmakról (nyak, hát, végtagok, derék, fej stb.), számoltak be	Beigazolódott.	A munkavállalók a foglalkozás-egészségügyi szakorvosoknak többségében fáradékonyságról, diszkomfort érzésről, ismétlődő fájdalmakról (nyak, hát, végtagok, derék, fej stb.), számoltak be. Ezt követi kisebb arányban a bizonyos testrészek mozgásának beszűkülésével (váll, csípő, csukló stb.) járó panaszok megjelenése,

			valamint a teljesítmény csökkenését előidéző panaszok. A terhelési csoportok közül a látásromlást előidéző tényezők és a pszichés-mentális megterhelés fordul elő leggyakrabban (66,7%).
H13	Hipotézisünk szerint a munkabiztonsági szakemberek szerint az ergonómiai kockázatok kezelésével kapcsolatos tevékenység nem élvez prioritást a vizsgált szervezeteknél.	Részben igazoldott be.	A megkérdezettek által adott válaszok szerint a kockázatelemzések kétharmadában kitérnek az ergonómiai kockázatok elemzésére.
H14	A megkérdezett foglalkozás-egészségügyi orvosok legalább fele rendszeresen közreműködik a munkáltató kérésére az ergonómiai kockázatelemzésben	Beigazolódott.	A megkérdezett foglalkozás-egészségügyi orvosok több mint harmada (66,7%-a) közreműködik, amelyeknek rendkívül fontos területe az ergonómia, amelyet a válaszadók 100%-a visszajelzett
H15	A szakorvosok válaszai alapján a munkavállalók legalább fele volt betegállományban az elmúlt két évben	Nem igazolódott be.	A munkavállalók közel 40%-a volt betegállományban a válaszadók adatai alapján

A támogató környezetet alkotó szakemberek körében végzett felmérések eredményei alapján azt láthatjuk, hogy a törvényi kötelezettségeknek döntően megfelelnek a munkahelyek, azonban a prevenciós tevékenység terén még nagyfokú fejlődésre van szükség.

Ennek legfőbb gátja a pénzügyi finanszírozási háttér hiánya, valamint a munkáltatók és a munkavállalók ezen terület iránti pozitív attitűdbeli hiányosságokban érhető tetten.

Javaslatok a kutatás alapján

A téma újszerűségét az adja, hogy Magyarországon és az EU országaiban még ilyen szélességben, - a munkáltatók, a munkavállalók, a foglalkozás-egészségügy, a munkabiztonság és érdekképviseltek bevonásával - ilyen mélységben (kompetenciák, eszközök, minőség) az adott helyzet feltárása nem történt meg. E vizsgálat lehetőséget nyújt olyan ajánlások megfogalmazására, amelyek a későbbiekben javíthatják a munkavállalók helyzetét a munkabiztonság, a munkaegészségügy komplex fejlesztése során, különös tekintettel az ergonómiai kockázatnak kitett foglalkoztatottak körében. A következőkben javaslatok megfogalmazására került sor, amelyek a kutatás alapján fejlesztendő területként kerültek felszínre, és megfontolásra ad okot a munkáltatók, a munkavállalók és a támogató környezet szereplői szempontjából.



A munkabiztonság és a munkaegészségügy helyzetére vonatkozó rendszeres felmérések szervezése



A kapott eredmények tükrében célzott prevenciós tevékenységek megszervezése



Munkahelyi érzékenyítő tréningek szervezése



Rekreációs lehetőségek biztosítása a munkahelyen belül



A finansziális háttér biztosítása



A támogató környezet aktívabb bevonása az ergonomiai kockázatok csökkenését célzó tájékoztatásba



Az infrastruktúráis környezet folyamatos monitorozása és fejlesztése



Rendszeres fórumok a munkavállalók számára a témában



A különböző szervezetek munkaadóinak rendszeres szakmai tanácskozása a témában



Együttműködések, szervezetek közötti kapcsolatok kialakítása a megelőzés érdekében

A kutatásról készült szakvélemények

A kutatásról készült anyagok véleményezésére és megfelelőségük vizsgálatára további szakértő került bevonásra, hogy az elkészült anyagok szakmai minősége az elvárt, lehető legmagasabb követelményeknek megfeleljen. Összességében elmondható, hogy jelentéseiben a szakember megfelelőnek tartotta az anyagokat az összes vizsgált fázisban (előkészítés, gyakorlati lebonyolítás, összegzés/konklúziók).

- „Összefoglalva elmondható, hogy a kutatási téma érdekes és szükséges, a módszer megfelel a kutatási céloknak.”
- „A két „II. mérőföldkőként” megjelölt dolgozat szakszerűen, a hazai és nemzetközi irodalom ismereteinek figyelembe vételével segítséget nyújtott a kutatás gyakorlati végrehajtásához. „
- „A projekt céljának megfelelően a kutatási terv alapján kiváló munkát végeztek a feladat végrehajtásában résztvevők. A projektek előkészítését biztosító ún. II. mérőföldkövek alapján pontosan, a kutatási módszereknek megfelelően végezték el ezt a feladatot. A beszámoló eredményei nagyon jól igazolják a projektben felvetett hipotéziseket.”
- „Az eredmények közzlése szabatos, a leíró statisztika mellett tartalmaz matematikai statisztikai próbákat is (pl. keresztábra, korreláció). Az ajánlások rész hasznos és jól adaptálható ötletet tartalmaz, amely illeszkedik a nemzetközi szakirodalmi háttérhez. A kutatási jelentés tipográfiaiailag megfelelően szerkesztett, nyelvezete igényes, gépelési és nyelvhelyességi hibákat nem tartalmaz. A törzsszövegben elhelyezett ábrák nagyban segítik a megértést, az alkalmazott vizuális elemek jó minőségűek, és használatuk nem öncélú. A kérdőív kiértékelés során alkalmazott diagramok is nagyon informatívak. A hivatkozások következetesen követik az APA-stílust, a lábjegyzetek alkalmazása adekvát. A beszámolási időszakban továbbá áttekintettem az online munkavédelmi eszközökkel kapcsolatos stressz- és konfliktuskezelő anyagot, mely világos, céltudatos, közérthető módon tartalmaz ismeretterjesztő anyagot a munkavállalók számára. A kérdés feltevések egyértelműek, az azok kiértékelésével született válaszok pontos, kitűnően szolgálják a tájékoztatásnak feltételeit.”

GINOP-5.3.4-16-2017-00033

Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére projekt - **Hatástanulmány**

A projekthez köthető támogató eszköztár és hatásaik

Projekthonlap

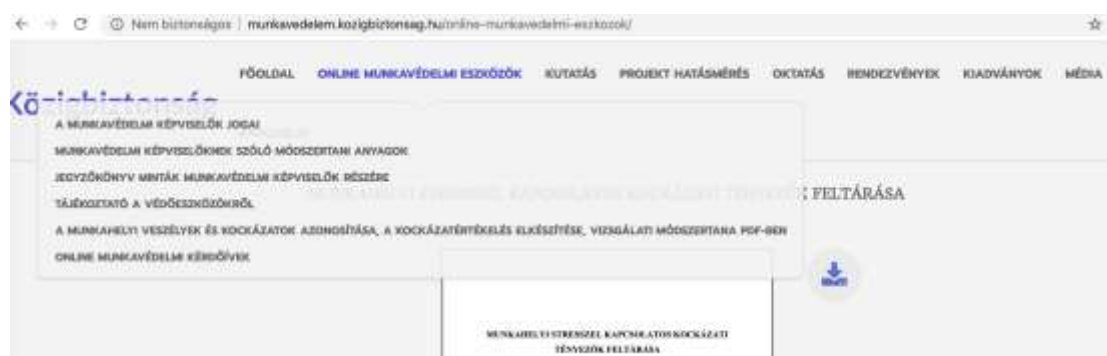


A projekt elsődleges online felülete a <http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/> weboldal volt. Ezen az oldalon kerültek publikálásra a projekt megvalósítása során létrehozott output-ok.



Munkavédelmi eszköztár

A projekt keretében komplex online munkavédelmi eszköztár került összeállításra, mely egy helyen, felhasználó módon és közérthetően áll az érdeklődők rendelkezésére.



Munkavédelmi képviselők jogai

Ezen az aloldalon a munkavédelmi képviselők jogai és jogosultságai kerülnek bemutatásra jogszabályi hivatkozásokkal:

- Munkavédelmi képviselők jogosultságai
- Az anyagi jogok gyakorlását biztosító jogosítványok
- Az előzőeket biztosító eljárásjogi jogosítványok
- Jogok a munkavégzés feltételeivel összefüggésben
- Ágazati eljárási jogosultságok

Munkavédelmi képviselőknek szóló módszertani anyagok

Ez a módszertani gyűjtés az alább bemutatott tematika segítségével konkrét módszertani támaszt jelent a munkavédelmi képviselőknek, hogy munkájukat napi szinten nagyobb hatékonysággal tudják végezni.

Hogyan csináljuk? Módszertani ajánlások munkavédelmi képviselőknek

1. A kockázatértékelés

1.1. Kockázatértékelés fogalma és miért kell ezt a munkavédelmi képviselőnek ismernie?

1.2. kockázatértékelés, mint folyamat (módszertana)

1.3 A kockázatértékelés, mint dokumentum

1.4 A munkavédelmi képviselő jogai a kockázatértékeléssel kapcsolatban

1.5. Amit a megelőzési stratégiáról tudni kell.

2. Általános és munkavédelmi tartalmú szabályzatok, nyilvántartások

2.1. A szervezeti és működési szabályzat munkavédelmi vonatkozásai

2.2. A munkavédelmi szabályzat

2.3. Egyéni védőeszköz juttatás rendje

2.4. Menekülési terv

2.5. Tűzvédelmi szabályzat

2.6. Munkabaleseti jegyzőkönyv és nyilvántartás

3. A munkavédelem belső ellenőrzése

3.1. A munkavédelmi szemle

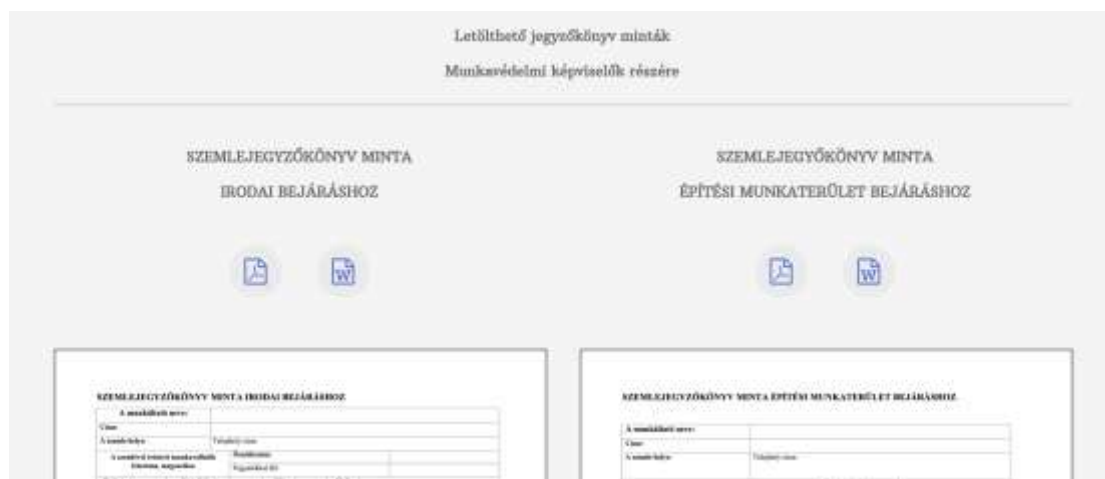
3.2. Időszakos biztonsági ellenőrzése és soron kívüli ellenőrzés

4. Kutatás és Konzultáció a munkavállalókkal

Jegyzőkönyv minták munkavédelmi képviselők részére

Ezen az aloldalon szabadon letölthető és felhasználható jegyzőkönyvmintákat lehet találni pdf és word formátumban.

- Szemlejegyzőkönyv minta irodai bejáráshoz
- Szemlejegyzőkönyv minta építési munkaterület bejáráshoz
- Szemlejegyzőkönyv minta vasútüzemi munkák területi bejáráshoz
- A lőtér használatának előírásai



Tájékoztató a védőeszközökről

Ezen az aloldalon szabadon letölthető és felhasználható szakmai anyagokat lehet találni egyéni védőeszközökkel és azok szabványaival kapcsolatban.

- Egyéni védőeszközök a munkáltatónál tájékoztató munkáltatók és munkavállalók számára
- Az egyéni védőeszközök szabványai

A munkahelyi veszélyek és kockázatok azonosítása, a kockázatértékelés elkészítése, vizsgálati módszertana pdf-ben

Ezen az aloldalon szabadon letölthet és felhasználható módszertani anyagot lehet találni a munkahelyi veszélyek és kockázatok azonosításához és a kockázatértékelés elkészítéséhez.

Online munkavédelmi kérdőívek

Ezen az oldalon könnyű, felhasználóbarát módon tudják az érdeklődők felmérni – kvíz módszertanú kérdőívek és listák formájában- munkavédelemmel kapcsolatos ismeretanyagukat és azonosítani az esetlegesen fejlesztésre szoruló tudásterületeket.

A kérdésre adott válasz helyességét a felhasználó azonnal megtudja, a vonatkozó hatályos jogszabállyal egyetemlegesen.

Példa egy helytelen válaszra:



Szükséges esetben az éleslátást biztosító szemüveg biztosított?

igen nem

Sürgősen pótolni kell
Követelmény: Éleslátást biztosító szemüveg juttatása
50/1999. (XI. 3.) EüM rend. 6. §

Példa egy helyes válaszra:



A szem- és látásvizsgálat megtörtént?

igen nem

Követelmény: 2 évente kötelező
50/1999. (XI. 3.) EüM rend. 5. § (1) b.

- Ellenőrző lista irodai-adminisztratív/irattárkezelői munkavégzéshez
- Ellenőrző lista takarítói munkavégzéshez
- Ellenőrző lista karbantartói munkavégzéshez
- Ellenőrző lista külső ellenőrzési munkavégzéshez
- Ellenőrző lista a biztonsági felülvizsgálatra kötelezett gépek vizsgálatához
- Kérdőív a műszakos, éjszakai és hétvégi munkavégzéssel kapcsolatos kockázatok beazonosítása céljából

- Stressz-állapotot mérő kérdőív a hivatásos állományban dolgozó munkavállalók részére
- Stressz-állapotot mérő kérdőív a kormánytisztviselők részére

Ezen tartalmakat befejezésüket követően, de véglegesítésüket megelőzően, munkavédelmi szakmérnök vizsgálta felül szakmai megfelelőség szempontjából és adott visszajelzéseket, amelyek magukba foglalták a véglegesítés során szükséges végrehajtandó vagy javasolt módosításokat. Ennek köszönhetően megvalósult a készített tartalmak megfelelő szintű kontrollja és feljesztése.

Munkavédelmi kiadványok

A kiadványok minőségbiztosítása

A projekt keretein belül elkészített támogató kiadványok összeállításakor nagyon nagy hangsúlyt fektettek a szerkesztők arra, hogy a tartalmak szakmailag relevánsak legyenek és emellett érthető formában kerüljenek bemutatásra.

A kiadványok elkészítésének minőségbiztosításához **minőségbiztosítási terv** készült.

Ez a terv a következő tevékenységekből épült fel:

- Nemzetközi kitekintés készítése a munkabiztonság és munkahelyi egészség helyzetéről az ágazatban
 - a. visegrádi országok (Csehország, Lengyelország, Szlovákia) jelen ágazat specifikus helyzetének vizsgálata
 - b. a beszámolók összesítése után javaslatétel a készülő kiadványok fejezetére
 - A készülő kiadványok szakmai háttérének vizsgálata
 - a. a szerzők bemutatása és szakmai illetékességeik vizsgálata

b. lektor(ok) bemutatása és szakmai illetékességeik vizsgálata

- Jogsabályi háttér vizsgálata

a. jogi háttér szakszerű elemzése

- Plágiumvizsgálat

a. az elkészült kiadványok eredetiség elemzése – a plagizálás kiemelt vizsgálata

A kiadványok minőségbiztosításának az összegzése

Az előzetesen elkészült minőségbiztosítási terv alapján készültek el a kiadványok.

A nemzetközi kitekintés teljesítésével Csehországról, Lengyelországról, és Szlovákiáról kaptunk jelenlegi ágazat specifikus képet munkavédelmi szempontból. A beszámolókat megvizsgálva kirajzolódott a környező országokban működő tűzoltóságok működése. Ebből kifolyólag elkészült egy javaslat a leendő kiadványok fejezeteire. A fejezetek kapcsolódnak a nemzetközi kitekintés anyagaihoz, illetve kontextusba helyezi a hazai helyzetet a tájékoztatás mellett.

A nemzetközi kitekintés és javaslatétel után vizsgálat alá estek a szerzők, hogy szakmai referenciájuk eleget tesz-e a pályázatban foglaltaknak. Ennek következtében az alábbiakra jutott a vizsgálat:

A kiadványok szerzői tanulmányaik révén magasfokú szakmai tudást szereztek meg. A kiadványírás során ezen tudásukat publikálták jelen projektben a nagyközönség felé.

Szakmai önéletrajzaik begyűjtése után végig elemezték a szerzők tanulmányait. Mindnyájan többéves tapasztalattal és szakértelemmel rendelkeznek. A többéves munkavédelemben betöltött szerepük országszerte meghatározóak a szakmában.

A bevont szakértők munkásságát megvizsgálták a jelen projekt felhívásának 3.4.1.1 ga) pontja szerinti aspektusából is, mely úgy szól, hogy:

„A bevont szakértőnek legalább 5 év gyakorlattal és munkabiztonsági szaktevékenység ellátására jogosult felsőfokú munkavédelmi szakképesítéssel kell rendelkeznie vagy legalább 5 év munkaegészségügyi szaktevékenység ellátásában jogosult gyakorlattal és foglalkozás-orvostan (üzemorvostan), munkahigiéné, közegészségtan-járványtan, megelőző orvostan, népegészségtan szakképesítéssel kell rendelkeznie.”

Andics Gábor, Györgyfi Sándor, Illés Zoltán, Pátkai Szilvia, Tordai Gábor mind megfelelnek ezen kritériumnak. Mindnyájuknak megvan a minimum 5 éves gyakorlata és munkabiztonsági szaktevékenység ellátására jogosult felsőfokú munkavédelmi szakképesítése.

Az elkészült kiadványokat Dr. Pántya Péter lektorálta, mint szakértő. Dr. Pántya Péter jelenleg a Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Katasztrófavédelmi Intézet, Tűzvédelmi és Mentésirányítási Tanszék egyetemi adjunktusa. Szakmai tudásával jelentősen hozzájárult az elkészült kiadványok szakmai minőségének biztosításához.

Összességében elmondható, hogy az elkészült kiadványok tartalma a szakmai feltételeknek megfelel.

A plágiumvizsgálat során pedig az is kiderült, hogy mindkét esetben 70% feletti eredetiséget mutatnak a szövegek. Így nyomdába küldhetőek, és terjeszthetőek minősülnek.

A jogi háttér vizsgálata esetében a jelentés arra jutottak, hogy a kiadvány a hatályban lévő jogszabályokra hivatkozik, illetve azokat mutatja be. Nem történt bennük eltérés vagy rossz hivatkozás.

A fentiek alapján elmondható, hogy a kiadványok a fennálló szakmai előírásoknak megfeleltek, így nyomtatást követően a pályázat megvalósítása során felhasználhatóak, és terjeszthetőek szakanyagként.

A kiadványok bemutatása

A projekt-tevékenység keretében kialakításra került az a tartalom, a napi szintű munkavégzéssel kapcsolatos tájékozódáshoz, a kockázatot magukban hordozó helyzetek időben történő felismeréséhez, a problémák azonosításához. A tartalmi output részét képezik azok a módszertanok, útmutatók, segédletek, amelyek segítségével pl. a pszichoszociális, munkahelyi stressz, konfliktus kezelése kockázatok felmérhetők egy munkahelyen, illetve ágazatonként, igény szerint szakmánként bontásban is rendelkezésre állnak a kockázatok becslését segítő metodikák.

A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.



E tájékoztató kiadvány célja a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemelten a katasztrófavédelmi állomány tájékoztatása, figyelmének felhívása a munkavédelem témaköréhez tartozó, a munkavállalók napi szintű egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzését támogató, jogszabályok

által meghatározott munkavédelmi előírások, munkáltatói és munkavállalói kötelezettségek ismertetése. A kiadvány elolvasása után reméljük, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók egy kicsit fontosabbnak érzik majd a munkavédelem területét. Bízunk benne, hogy a munkavállalók átérzik, a munkáltató által hozott munkavédelmi szabályok az ő érdekükben születnek, azért, hogy egészségüket és biztonságukat szolgálják. Közös az érdek: mindenki ugyanolyan egészségi állapotban térjen haza a munkahelyéről / szolgálati helyéről, mint ahogyan oda megérkezett. A kiadványban kiemelten foglalkozunk a munkáltató és a munkavállaló munkavédelmi szerepével, a szolgálati-, illetve munkabalesetek kivizsgálásával, valamint a munkáltatói- és munkavállalói érdekképviseltek szerepével.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a katasztrófavédelmi állomány körében, alkalmazási területeik, a résztvevő elősegítő, ösztönző megoldások



A közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazat munkavédelmi szempontból a III. veszélyességi osztályba – azaz a legveszélytelenebbe – sorolt, azonban ezen ágazaton belül a hivatásos katasztrófavédelmi szerv helyi szervei, az önkormányzati tűzoltóságok, valamint a főfoglalkozású létesítményi tűzoltóságok az I., azaz a legveszélyesebb veszélyességi osztályba tartoznak, megelőzve ezzel még a rendőrség, a belügyminiszter által irányított polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a büntetés-végrehajtás szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének területi jogállású szervei és a rendészeti szakközépiskolák által folytatott tevékenységeket. Jelen kiadványunkban a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemeltebben a katasztrófavédelemi állomány munkahelyi egészségmegőrzésével, a munkaképesség fejlesztésére szolgáló lehetséges programokkal foglalkozunk. E területen alkalmazott munkavállalók számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munkavégzésük során. A megvalósítás alatt álló – GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú, a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére elnevezésű – projekt célja a munkavállalók, valamint a munkáltatók munkavédelmi tudatosságának fejlesztése.

A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén



„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén” című kiadvány támpontot ad különböző munkavédelmi vonatkozású jogszabályok megismeréséhez és alkalmazásához. Közérthetősége és teljessége segítséget nyújthat a nem szakemberek számára is, hogy eligazodjanak az olykor- olykor „kacifántos” munkavédelmi szabályok tengerében. A szerzők sorra áttekintik a munkavédelem különböző aspektusait, mind hazai, mind nemzetközi vonatkozásban, ezzel (elő)segítve az olvasó multidiszciplináris látásmódját. A kiadvány egyik fő értéke, hogy a szerzők bőséges tapasztalattal is rendelkeznek a tárgykörben, ezáltal is érzékelhető; mekkora szükség van e terület különböző szemszög(ek)ből való megvilágítására.

A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén



„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén” című kiadványt – tekintettel annak sokszínűségére – kifejezett szakmai kihívás volt egységes szerkezetbe foglalni. A szerzők kísérletet tettek arra, hogy jól használható, információgazdag anyagot állítsanak össze egy speciálisabb munkavállalói kör számára a munkavédelmet érintő kérdésekben. A téma- és érintetti kör jó példája annak, hogy sokoldalú vizsgálódásra van szükség még a munkavédelem sokszor feldolgozott tárgykörében is. A kiadvány célja, hogy bővítse az azt forgatók ismeretét és átfogó, gyakorlati képet

nyújtson, különös tekintettel a rendvédelemben működő munkavállalói érdekvédelmi szervezetek lehetőségeire a munkavédelem területén.

Munkavédelmi képviselők oktatási tananyaga a közigazgatási ágazatban

Munkavédelmi képviselők oktatási tananyaga a közigazgatási ágazatban

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS.....	3
1. TANANYAGEGYSÉG: A munkavédelem jogi szabályozási rendszere, különös tekintettel a munkavédelmi képviselőkre vonatkozó jogszabályokra	8
2. TANANYAGEGYSÉG: A hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósággal való kapcsolattartás, a hatóság működése	27
3. TANANYAGEGYSÉG: A munkavédelem közigazgatási ágazatspecifikus szabályai.....	31
4. TANANYAGEGYSÉG: A megelőzés hatékony módszerei és a megelőzés érdekében szükséges intézkedések.....	72
5. TANANYAGEGYSÉG: A munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök követelményei ..	77
6. TANANYAGEGYSÉG: A munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálási szabályai ...	102
7. TANANYAGEGYSÉG: A szakemberek előírt foglalkoztatásának szabályai	104
8. TANANYAGEGYSÉG: A munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére vonatkozó szabályok	107
9. TANANYAGEGYSÉG: Az új munkahelyek létesítésére vonatkozó előírások.....	110
10. TANANYAGEGYSÉG: Munkavédelmi szabályzatok céljának, szakmai követelményeinek ismertetése	112

A projekt honlapján szabadon hozzáférhető és letölthető tananyag a vállalt teljesítések keretében készült el és került publikálásra. A kiadvány szakemberek bevonásával készült célirányosan, hogy támogassa a munkavédelmi képviselők oktatását a közigazgatási ágazatban. 10 tananyagegységben került kidolgozásra a módszertan.

Összefoglaló kiadvány, illetőleg a segéd anyag a munkavédelmi képviselők megválasztásához



A szakmai szempontok mellett az is hangsúlyos szerepet kapta kiadványok összeállításakor, hogy a tartalmak a végfelhasználók számára hasznosak legyenek.

Az elkészített kiadványok várható maximális hatásának az egyik faktora, hogy milyen minőségben készültek el. A másik nagyon fontos faktor, hogy a fizikai terjesztés nagy példányszámban kerüljön megvalósításra.

A nyomtatott változatok példányszámai az alábbi táblázatban találhatóak meg.

Kiadvány címe	Nyomtatott példányszám
---------------	------------------------

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a katasztrófavédelmi állomány körében, alkalmazási területeik, a részvételt elősegítő, ösztönző megoldások.	3.000 db
A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.	3.000 db
A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.	2.000 db
A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseltek felelőssége, teendői a munkavédelem terén.	5.000 db
A munkavédelmi képviselők tananyaga	2.000 db
Tájékoztató Kiadvány a Munkavédelmi Képviselők Megválasztásáról	5.000 db
Összesen	19.000 db

Szakmai munkatársak támogató tevékenységei

- A projektben a tevékenységek hatékony és magas színvonalú szakmai megvalósítását és a konvergencia régiókban a feladatok regionális koordinálását egy bevont szakértői kör végezte.
- Az ő feladataik a következőkből álltak:
- Szakmai megvalósítás támogatása az érintett konvergencia-régiókban.
- A szakmai outputok (kiadványok, kifejlesztett eszközök) célcsoport körében történő terjesztése.
- A projekt disszeminációjának elősegítése a projektszervezet és a célcsoport közötti kapcsolattartás biztosításával, személyes tájékoztatási tevékenység kifejtése a megvalósulás helyszínén.
- Az előírt kötelezően bevonandó szakértői kör megfelelő támogatása. Visszajelzések gyűjtése a célcsoporttól.

A szakmai támogató munkatársak végig kísérték a projekt megvalósítását és szakmai munkájukkal erősítették a megvalósított tevékenységek várható hatásait.

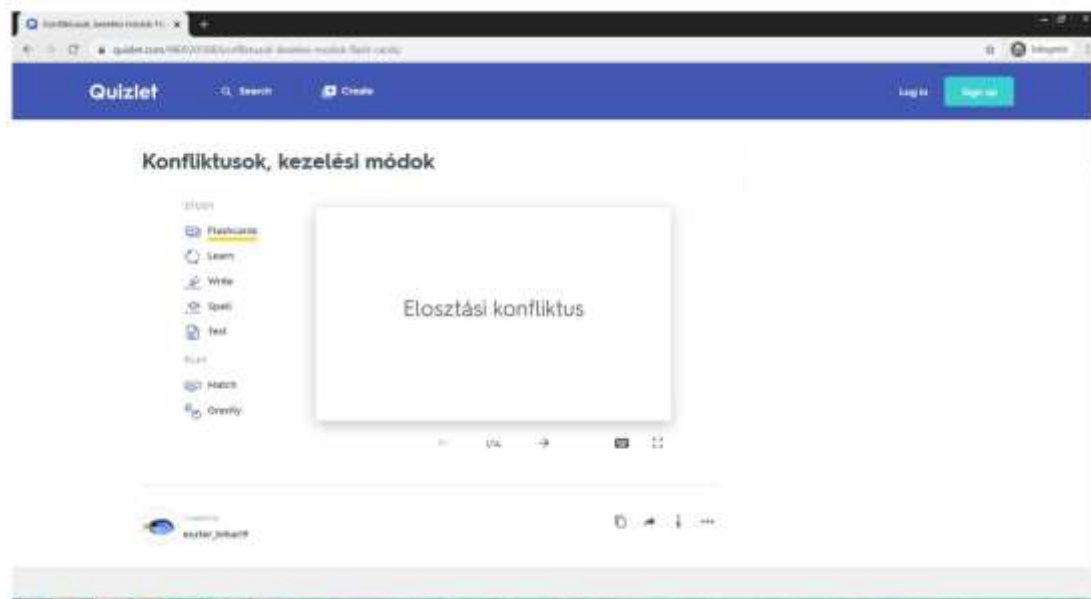
E-learning

Konfliktuskezelési oktató anyag

A projekt keretében e-learning anyagok is készülnek, melyek Quizlet formában fognak publikálásra kerülni.

<https://quizlet.com/480920568/konfliktusok-kezelesi-modok-flash-cards/>

A kezelőfelület



A Quizlet nagyon sokrétűen segíti a felhasználókat a tanulás folyamatában mivel ez a felület több e-learning lehetőséget ötvöz.. Hét funkció segíti az e-learning folyamatát. A felhasználók nem csak ezen a tananyagon belül tudják ezeket a lehetőségeket kihasználni, hanem a későbbiek folyamán saját anyagokat is gyárthatnak a regisztrációt követően.

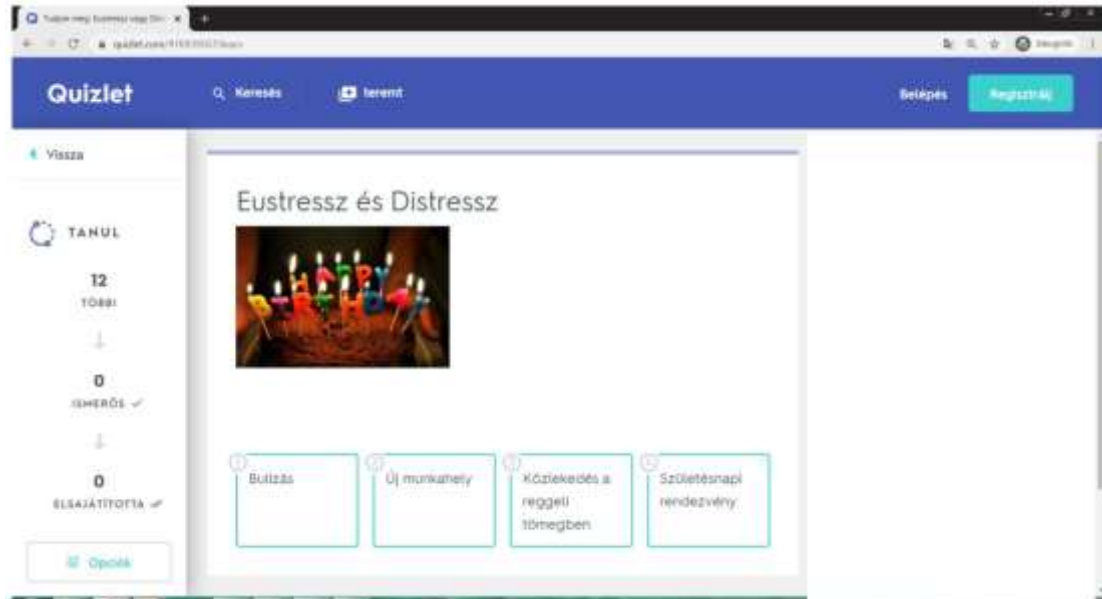
Stresszkezelési oktató anyag

<https://quizlet.com/476939167/eustressz-vagy-distressz-diagram/>

Hasonlóan a konfliktuskezelési oktatóanyaghoz, a Quizlet felületen stresszkezelési oktatóanyag is készült. A felhasználók nem csak a stressz tananyagon belül tudják ezeket a lehetőségeket kihasználni, hanem a későbbiek folyamán saját anyagokat is készíthetnek, regisztrációt követően.

GINOP-5.3.4-16-2017-00033

Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére projekt - **Hatástanulmány**



Utólagos kérdőíves és telefonos hatásmérés

Kvantitatív felmérés / Kérdőíves mérés - visszajelzések a projekt tevékenységeivel kapcsolatban

Az online kérdőív bemutatása

A projekt megvalósulásának hatásmérésére egy online kérdőív készült. Ezt a kérdőívet a projektmenedzsment továbbította az egyes megvalósított tevékenységek résztvevői számára, továbbá online is elérhetővé tették a <http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/projekt-hatasmeres/> weboldalon.

Az online kérdőív összeállításának szempontjai és módszertana

A kérdőív anonim módon volt kitölthető és a kérdések összeállításakor fontos szempont volt a gyors kitölthetőség, azonban a lehetőséget biztosították arra is a kitöltők számára, hogy a válaszoknál akár nagyobb terjedelemben is adjanak visszajelzést.

Adatkezelés a kérdőívvel kapcsolatban

A kérdőív kitöltéséhez egyedül egy e-mail cím megadása volt szükséges és telefonszámot opcionálisan megadhatott a kitöltő, amennyiben hozzájárulását fejezte ki azzal kapcsolatban, hogy tovább kérdésekkel lehet megkeresni. A kérdőívre adott válaszok feldolgozásakor az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletének – az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) irányelvei betartásra kerültek.

A kérdőív

A bemutatott kérdőív célja, hogy a projekt keretein belül megvalósított tevékenységek hatását felmérje és azokat elemezze. A kérdőív nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmazott. A projekt résztvevői számára online kérdőív került kiküldésre, amely a résztvevők visszajelzéseit gyűjtötte. A kérdőíven a kitöltőknek volt lehetősége arra, hogy indikálják, nyitottak-e további – telefonon kivitelezett- kvalitatív módon értékelő kérdések megválaszolására. Azokkal a résztvevőkkel, akik megadták az elérhetőségüket, további interjúk kerültek lebonyolításra, melyek célja az volt, hogy a gondolataikat kényelmesen saját szavaikkal kifejtthessék és ezáltal még jobban meg tudjuk érteni milyen hatással voltak rájuk a projektben megvalósuló tevékenységek.



Munkavédelmi projekt visszajelzések

Tisztelt Kitöltő!

Jelen kérdőív célja a „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére” című, GINOP-5.3.4-16-2017-00033 projekt tevékenységeinek hatásmérése és visszajelzés gyűjtése.

A kérdések megválaszolásával támogatja a jövőbeli tevékenységek kialakításnak hatékonyságát és a megvalósítók és a forrásgazda felé is visszajelzést tudnak adni ilyen úton is.

A kérdések anonim módon kerülnek feldolgozásra és a GDPR alapelveivel összhangban kerültek kialakításra. A kapott visszajelzések nem kerülnek továbbításra. Az adatgyűjtés célja a tevékenységek hatásának/hatásainak mérése, harmadik fél részére nem kerülnek kidadásra az adatok.

A projektről bővebben itt tájékozódhat: munkavedelem.kozigbiztonsag.hu

Nagyon köszönjük, hogy rászánja az időt a kitöltésre és segíti a további munkánkat!

Üdvözlettel,
a projekt team

* Required

Email address *

Your email

 This is a required question

A kitöltő neve

Férfi

Nő

A kitöltő kora

Your answer

Foglalkozása

Your answer

Iskolai végzettsége

- 8 általános
- Szakma
- Érettségi
- Felsőfokú szakképzés
- Főiskolai / egyetemi diploma
- egyéb

Munkahelyi rizikófaktorok (kérjük sorolja fel, milyen rizikófaktorokkal kell a munkahelyén együtt dolgoznia)

Your answer

Munkavédelmi oktatás formája (kérjük írja le, milyen munkavédelmi oktatást biztosítanak Önnek a munkahelyén)

Your answer

Prevenációs tevékenységek a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben (kérjük írja le, milyen módon küzdenek a munkahelyi rizikófaktorokkal)

Your answer

A projektben melyik tevékenységben vett részt (kérjük írja le, milyen tevékenységekben vett részt)

Your answer

Hogyan értékeli a tevékenységet hasznosság szempontjából

Nem hasznos 1 2 3 4 5 Nagyon hasznos

Kérjük indokolja a választását!

Your answer

A projekttevékenységnek köszönhetően történt-e változás a munkahelyi rutinjában?

- Igen
- Nem
- Talán

Kérjük indokolja a választát!

Your answer

Végez tudatosan tevékenységeket a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?

- Igen
- Nem
- Talán

Kérjük indokolja a választát!

Your answer

Történt-e szemléletbeli változás a projekttevékenység(ek)nek köszönhetően?

- Igen
- Nem
- Talán

Kérjük indokolja a választát!

Your answer

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben prevenció szempontjából?

- 1 2 3 4 5
-

Hogy látja, a megelőző tevékenységek szempontjából felkészültebb, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységeivel?

Igen

Nem

Other: _____

A projektben érintett tájékoztató kiadványok kérdései
(<http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/kiadvanyok/>)

Your answer _____

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

1

2

3

4

5

inkább nem

Inkább igen

Munkavédelmi projekt visszajelzések

Melyek a legjobb kiadványok?

Your answer

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

Igen

Nem

Talán

Other:

Összességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

Igen

Nem

Other: _____

Véleménye a kiadványokról

Your answer _____

Melyik a legjobb kiadvány?

Your answer _____

Rendezvények

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével (az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)?

	1	2	3	4	5	
Inkább nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inkább igen

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

	1	2	3	4	5	
Inkább nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inkább igen

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecserére?

	1	2	3	
Inkább nem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inkább igen

Történt-e az ön munkahelyén munkavédelmi képviselő választás ?

Igen

Nem

Ha nem, miért nem?

Your answer

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

Igen

Nem

Talán

Milyennek tartja?

Your answer

Milyennek tartják a választási eljárást?

Your answer

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

- Igen
- Nem
- Talán

Ha igen, mit tudnak róla elmondani?

Your answer

Megfelelőnek tartják-e ezt ?

- | | | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Inkább nem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Inkább igen |

Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

Igen

Other: _____

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

Nem

Igen

Talán

Mit tudnak róla elmondani?

Your answer _____

Milyen módon segíti a szakember az Ön munkáját?

Your answer _____

Hozzájárulna-e ahhoz, hogy egy szakember megkeresse Önt és további kérdéseket tegyen fel?

- Igen
- Nem
- Talán

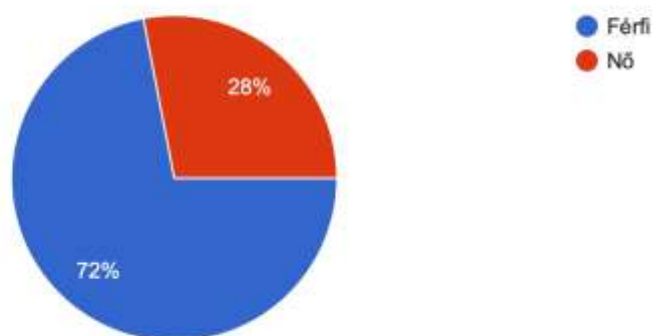
Ha igen, kérem adjon meg telefonszámot!

Your answer _____

Köszönjük szépen, hogy kitöltötte a kérdőívet!

A kérdőív eredményei

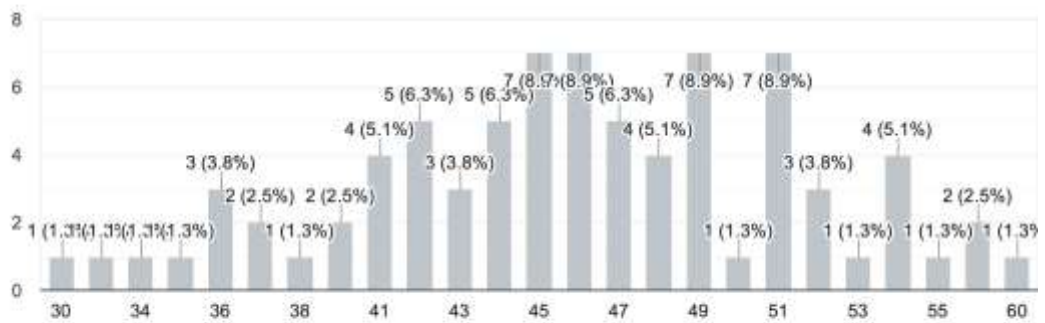
A kitöltő neme
82 responses



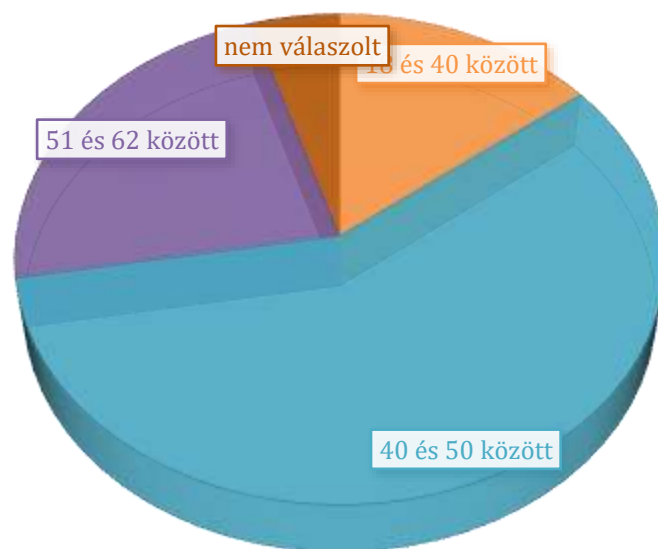
A hatásmérés kérdőívet kitöltő visszajelzők nembeli megosztása terén a férfiak felülreprezentáltak voltak, a kitöltőknek csupán a 28%-a volt nő.

A kitöltő kora

79 responses



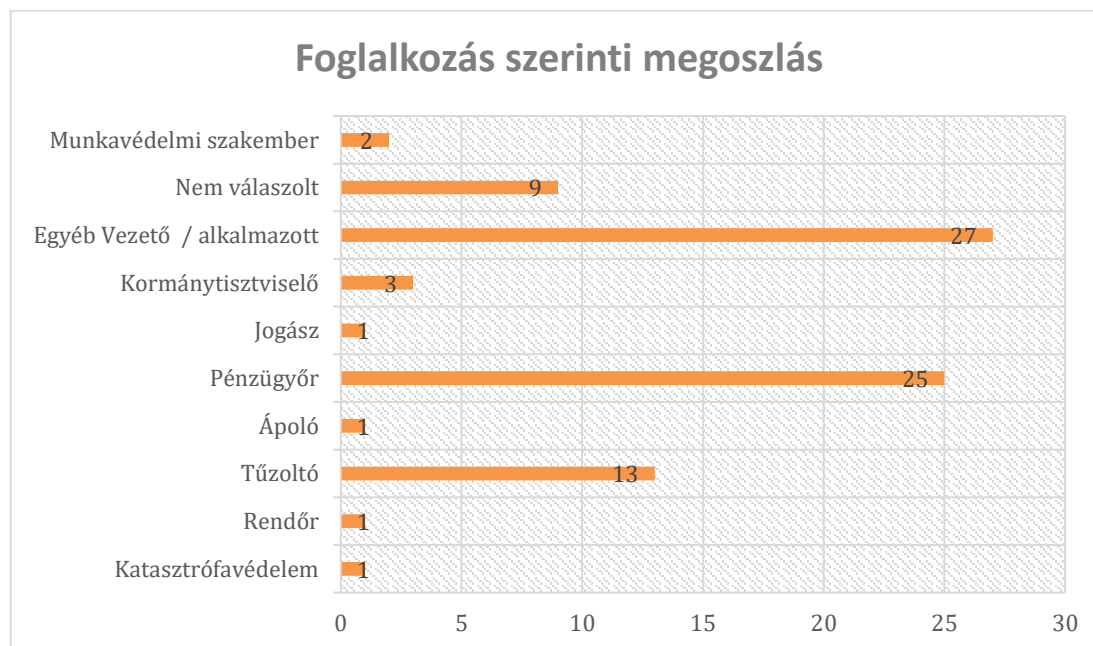
KITÖLTŐK KORA



A kitöltők átlagéletkora 44,8 év, a medián pedig 46 év.

Ennek megoszlása:

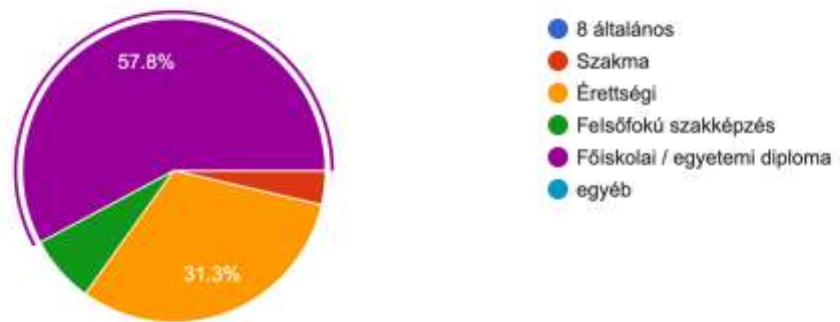
18 és 40 év között	40 és 50 év között	51 és 62 év között	nem válaszolt
12	48	19	4



A válaszadók foglalkozás szerinti megoszlása a mellékelt ábra alapján igen változatos, ami pozitívan értékelendő, tekintve, hogy az O ágazat igen széles körben fedi le a munkavállalókat munkakör és ehhez kapcsolódva munkavédelmi és munkabiztonsági szempontokból. Ennek az egyik pozitív hozadéka a projekt eredményeit és várható hatásait tekintve, hogy azok a disszeminációt követően széles körben lesznek hasznosíthatóak.

Iskolai végzettsége

83 responses



A visszajelzést adók közül 31,3% rendelkezik érettséggel és 57,8% főiskolai vagy egyetemi diplomával.

Munkahelyi rizikófaktorok

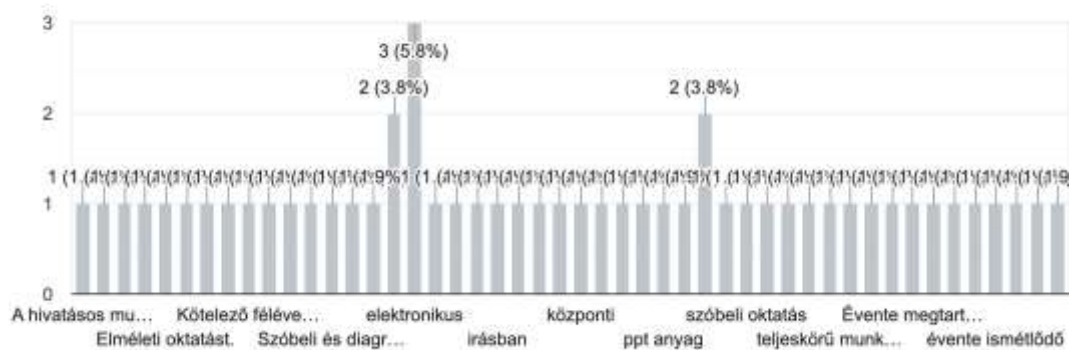


A munkahelyi rizikófaktorok kapcsán látjuk, hogy a stressz áll az első helyen, egybevágva a projektben végrehajtott kutatás eredményeivel és a nemzetközi felmérésekben mért tendenciákkal.

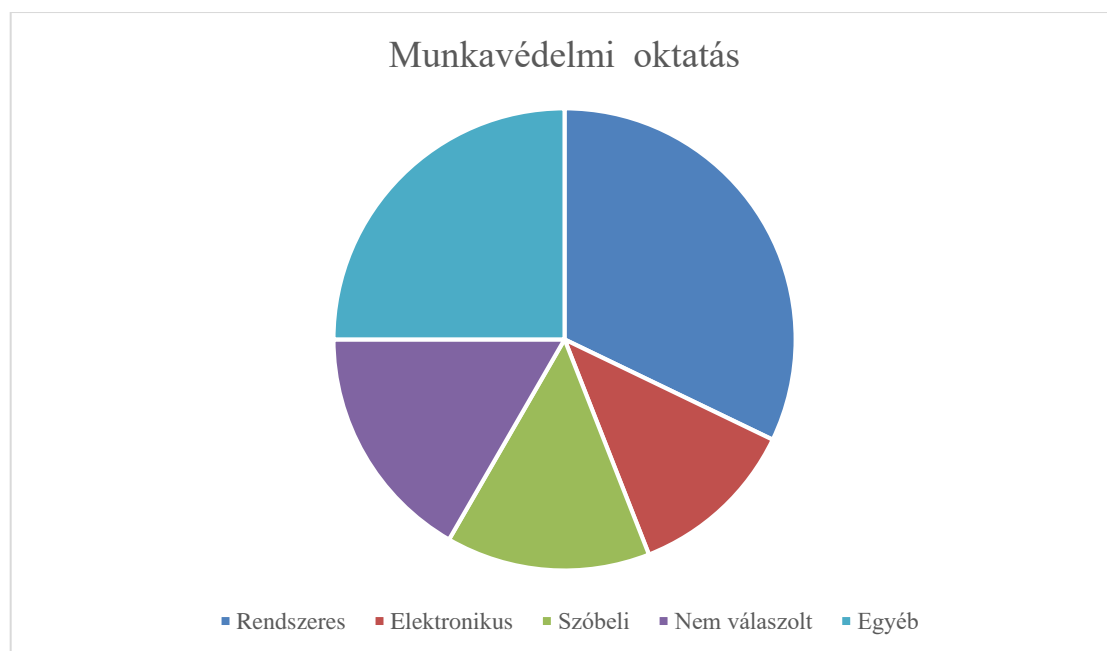
Ennek kapcsán javaslat: folytatni a tájékoztatási tevékenységeket, hogy a stresszel kapcsolatos veszélyekre minél szélesebb körben lehessen felhívni a figyelmet és ennek következtében a munkavállalói prevenciók tevékenységeket motiválni lehessen.

Munkavédelmi oktatás formája (kérjük írja le, milyen munkavédelmi oktatást biztosítanak Önnek a munkahelyén)

52 responses



A munkavédelmi oktatás formáját tekintve láthatóan nagy a szórás.



A válaszok alapján az körvonalazódik, hogy a munkavédelmi oktatás formái igen eltérőek, nincs egységesen kialakult módszertan. Ennek kapcsán a megfogalmazható javaslat lehet az ágazati döntéshozók irányába, hogy tegyenek lépéseket az egységes

munkavédelmi oktatással kapcsolatos módszertani keretek kialakításának irányába.

További javaslat lehet, hogy szükséges folytatni az ágazaton belüli tájékoztatási tevékenységet és felhívni a figyelmet a jó gyakorlatok megosztásának fontosságára.

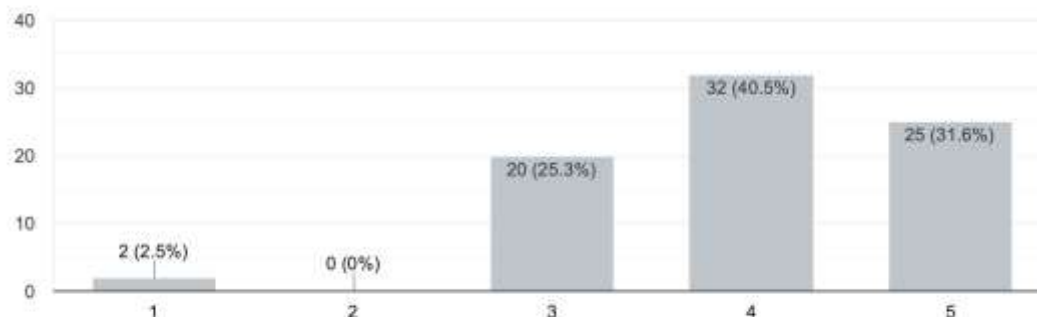
Prevenációs tevékenységek



A prevenációs tevékenységek kapcsán látszódik, hogy a válaszadók majdnem kétharmada (64%) végez valamilyen prevenációs tevékenységet, vagy a munkaadó részéről biztosítva van erre valamilyen keret.

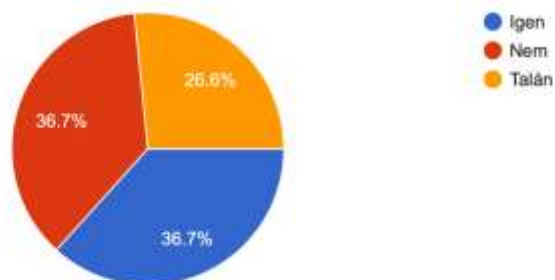
Hogyan értékeli a tevékenységet hasznosság szempontjából

79 responses



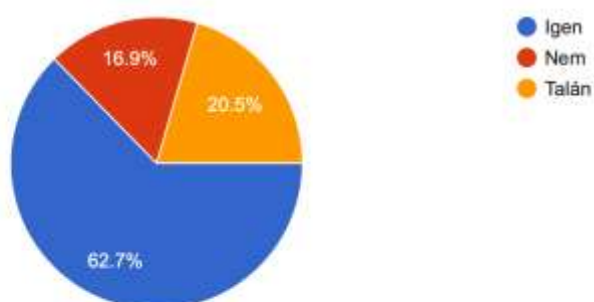
A visszajelzések alapján világosan kitűnik, hogy a projektben résztvevők meg voltak elégedve a tevékenységek hasznosságával. A kitöltők csupán 2,5 %-a jelölte az adható legkevesebb pontot, a visszajelzések 72,1%-a magas pontszámmal értékelte hasznosság szempontjából a prevenció tevékenységeket.

A projekttevékenységnek köszönhetően történt-e változás a munkahelyi rutinjában?
79 responses



A válaszok alapján a visszajelzők több, mint 1/3-ánál sikerült változást elérni a munkahelyi rutinban. Ez pozitívan értékelendő, hiszen a tudásátadás céljából készített kiadványok is ezt a célt szolgálják.

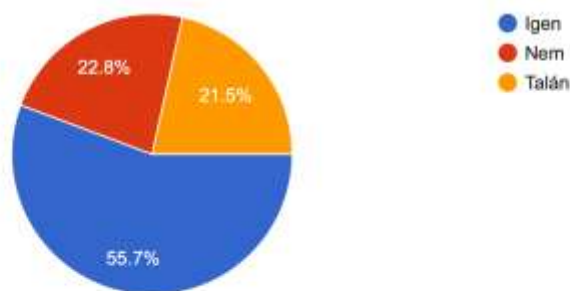
Végez tudatosan tevékenységeket a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?
83 responses



Pozitívan értékelendő, hogy a válaszadók többsége igen-t jelzett vissza, hiszen a rizikófaktorokkal szembeni tudatosság a prevenciós szemléletmód (mindset) egyik legfontosabb eleme.

Történt-e szemléletbeli változás a projekttevékenység(ek)nek köszönhetően?

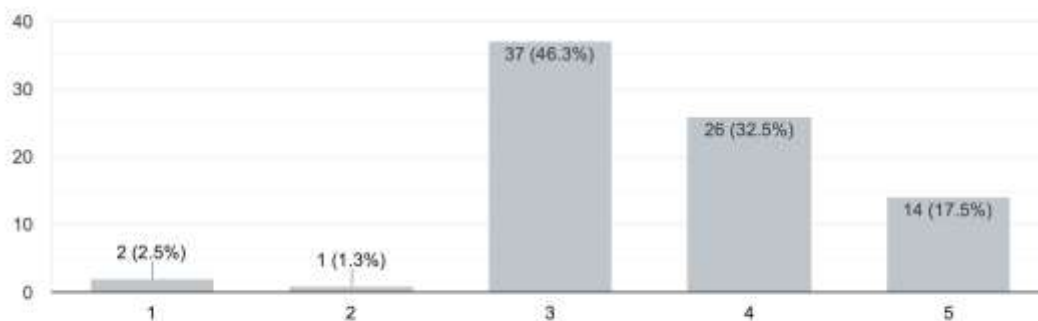
79 responses



Pozitívan értékelendő, hogy a kitöltők több, mint a felénél történt szemléletbeli változás a projekttevékenységeknek köszönhetően.

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben prevenció szempontjából?

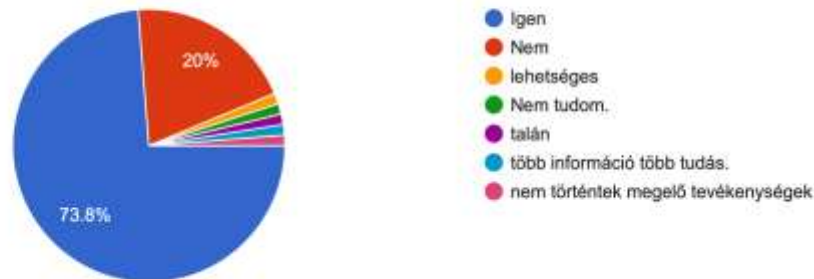
80 responses



A rizikófaktorokkal szembeni fellépés ön-értékelési mutatója alapján nem túl pozitívan értékelhető, hogy a válaszadók fele semleges, vagy negatív módon értékeli a prevenciós tevékenységeit.

Hogy látja, a megelőző tevékenységek szempontjából felkészültebb, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységeivel?

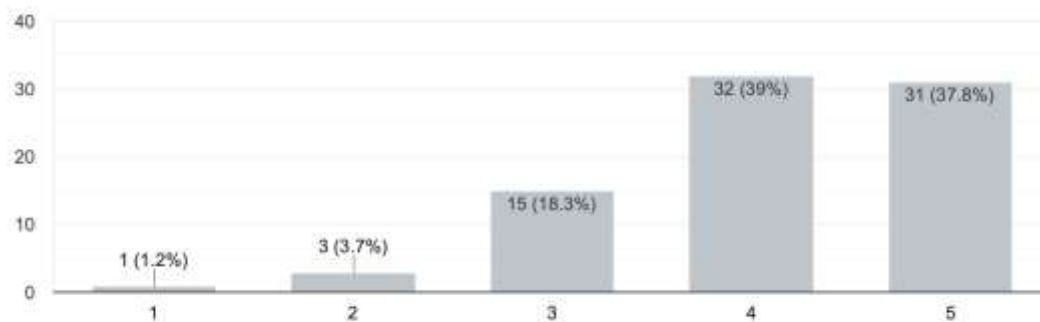
80 responses



Erre a kérdésre adott válaszokból arra lehet következtetni, hogy a projekt tevékenységeinek informatív jellegét pozitívan értékelték a résztvevők. A válaszadók 73,8%-a úgy látta, hogy prevenciós szempontból felkészültebbek, mint olyan munkatársaik, akik nem találkoztak a projekt tevékenységeivel.

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

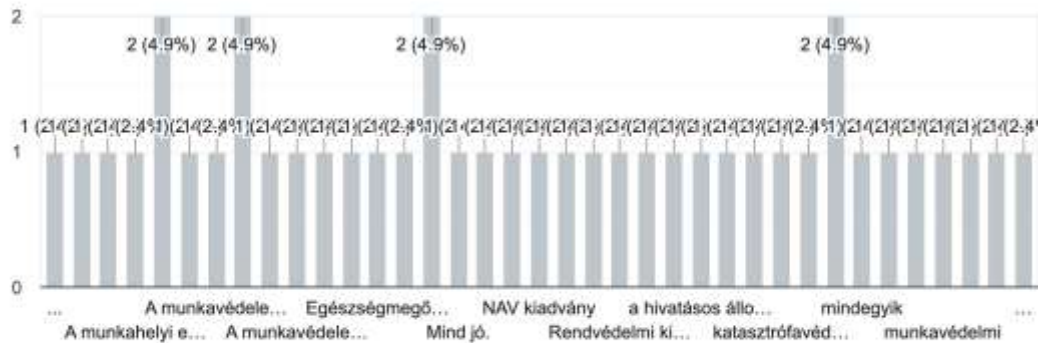
82 responses



A válaszadók 76,8%-a kellően informatívnak ítélte meg a projekt keretein belül készült kiadványokat. Ez a visszajelzés különösen fontos a projekt megvalósító konzorciumi tagoknak és várhatóan a disszeminációs folyamatban erre lehet utalni. Az egyik fő cél a kiadványok összeállításánál az volt, hogy hasznos és informatív formában lehessen a munkavédelemmel kapcsolatos tudást átadni és ezen kérdésre kapott válaszok alapján ez a cél beteljesült.

Melyek a legjobb kiadványok?

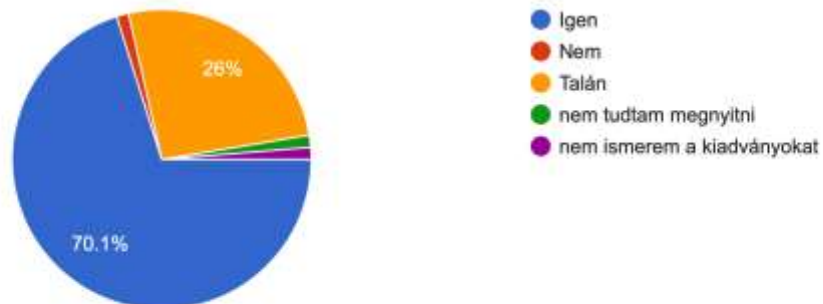
41 responses



A projekt keretein belül létrehozott kiadványokkal kapcsolatos kérdésre szórta érkeztek válaszok.

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

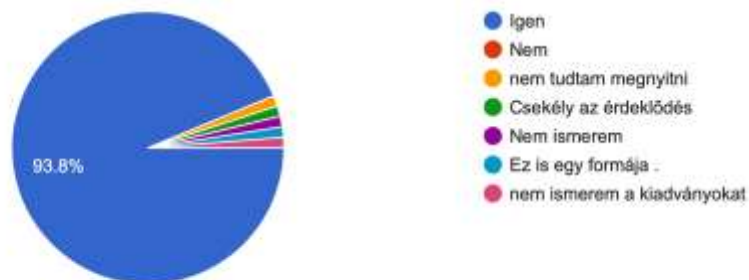
77 responses



A válaszadók úgy ítélték meg, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos kérdésekre 70,1% igen és 26% talán kapott választ, ami összesen 96,1%-t jelent.

Össességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

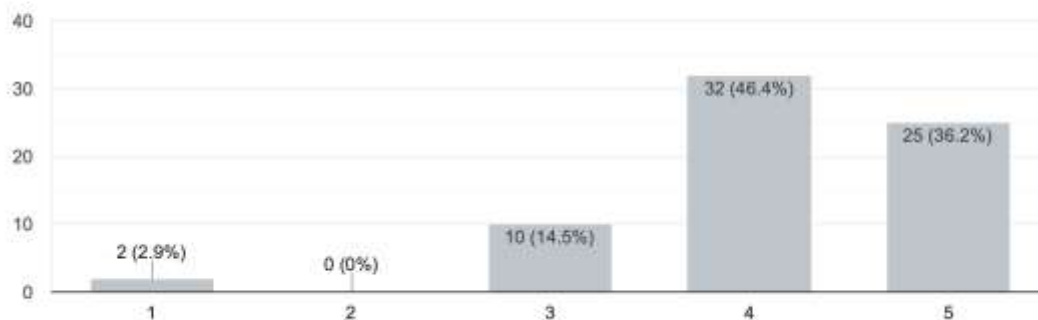
80 responses



A kiadványok hasznosságát vizsgáló kérdés 93,8%-os pozitív visszajelzése igen komoly eredmény, és a statisztikai vizsgálatokat az utánkövető telefonos interjúk során tovább megerősítették a válaszadók. Ez alapján a projektnek az a célja, hogy hasznos munkavédelmi kiadványokat hozzon létre, ágazat-specifikus tartalmakkal, magas hatásfokkal megvalósult és sikeresnek értékelhető.

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével (az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)?

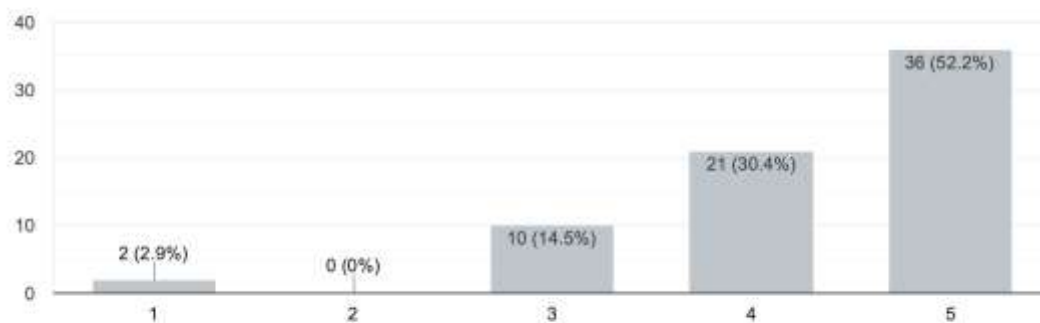
69 responses



A válaszadók visszajelzése alapján a rendezvények megfelelő színvonalon kerültek megszervezésre. Csupán a 14,5% jelölt semleges és 2,9% kifejezetten negatív választ ennek kapcsán.

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

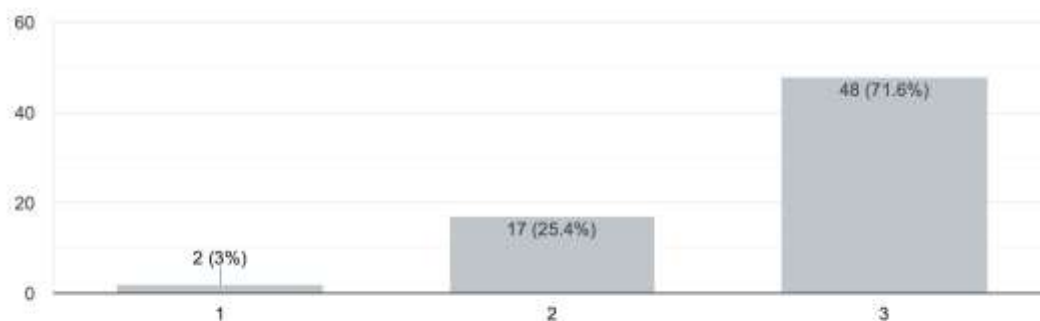
69 responses



A rendezvények előadásainak szakmai színvonalával a visszajelzések alapján a válaszadók meg voltak elégedve, tekintve, hogy 52,2% a lehető legtöbb pontot és további 30,4% a második legtöbb ponttal adta erre a kérdésre.

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecserére?

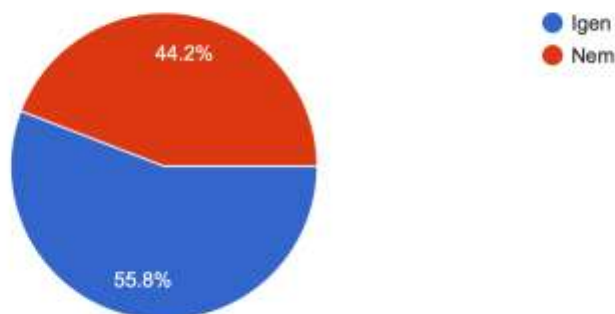
67 responses



A rendezvények megvalósítása folyamán a projekt kivitelezői arra törekedtek, hogy legyen lehetőség közvetlen eszmecsere és pozitívan értékelendő, hogy ezzel a kérdőívet kitöltők 71,6% is egyetértett.

Történt-e az ön munkahelyén munkavédelmi képviselő választás ?

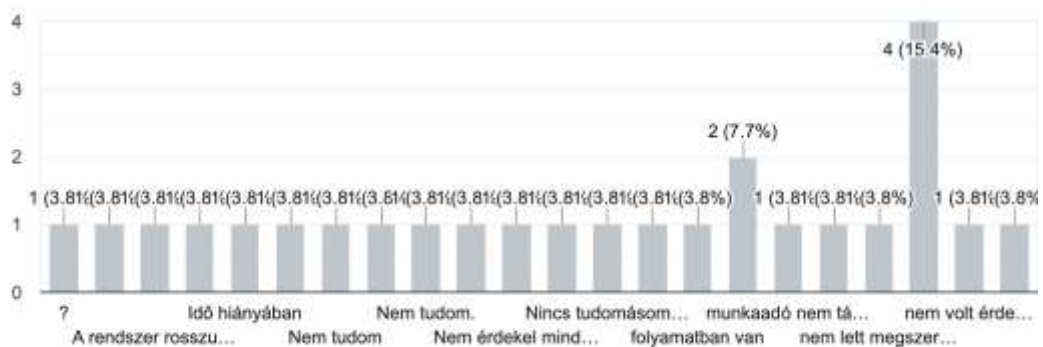
77 responses



A munkavédelmi képviselő választásával kapcsolatos kérdésre adott válaszokból kiolvasható, hogy a 44,2%-ban adott „nem” válasz alapján még igen sok válaszadó intézményében nem került munkavédelmi képviselő megválasztásra. A projekt eredményeinek disszeminációját követően a döntéshozók számára bízunk benne, hogy a pozitív visszajelzések támpontot adhatnak arra, hogy a jövőben ez az arány javuljon.

Ha nem, miért nem?

26 responses



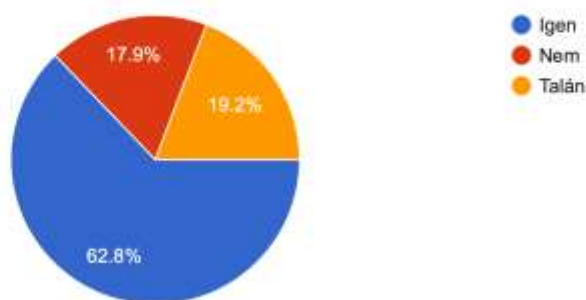
Erre a kérdésre kapott válaszok alapján betekintést nyerhetünk az ágazat munkavédelmi képviselő megválasztásával kapcsolatos hiányosságaira. A munkavédelmi képviselő megválasztásának elmaradásánál a következő okok jelentek meg:

- munkaadó nem támogatta
- nincs kötelezettség
- érdektelenség
- idő hiánya
- nincs információ.

Javaslat: ezen válaszok alapján a projekthatások disszeminációja során fel fogja a pályázó konzorcium hívni a figyelmet arra, hogy azon szervezeteknél ahol még nem történt munkavédelmi képviselő választás, mire érdemes odafigyelni és cselekvési tervet kidolgozni, a fennálló lehetséges akadályok elhárítására.

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

78 responses



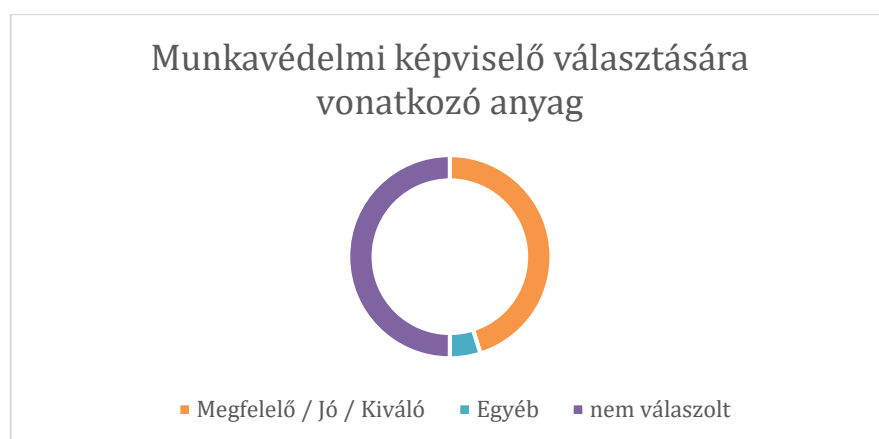
A munkavédelmi képviselő választására vonatkozó anyag ismeretével kapcsolatban feltett kérdésre többségben -62,8%-ban- pozitív volt a válaszadók visszajelzése.

Milyennek tartja?

42 responses



A munkavédelmi képviselő választására vonatkozó anyag kapcsán a kitöltők majdnem a fele nem adott meg választ.



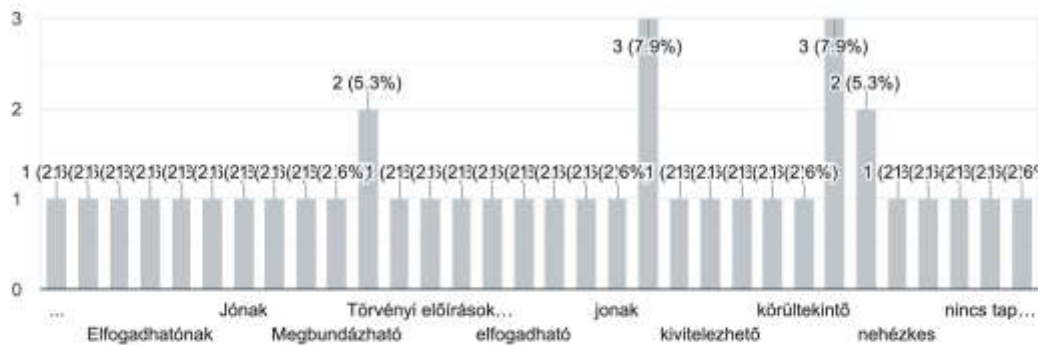
A válaszadók között, azonban nagy arányú volt a pozitívan visszajelzők aránya.



Ennek alapján javasolt a további tájékoztató tevékenységek folytatása, hogy minél magasabb számban ismerjék meg a választási eljárásra vonatkozó anyagot.

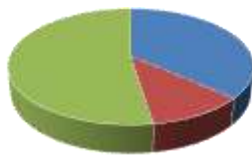
Milyenek tartják a választási eljárást?

38 responses



A választási eljárással kapcsolatban a kitöltők több, mint a fele nem adott meg választ.

Vélemény a választási eljárásról



- Megfelelő / elfogadható / egyéb, inkább pozitív vélemény
- Nem ismerem / bonyolult / egyéb, inkább negatív vélemény
- Nem válaszolt

A válaszadók közül, azonban látható, hogy a többség (77%) inkább pozitívan értékelte a választási eljárást.

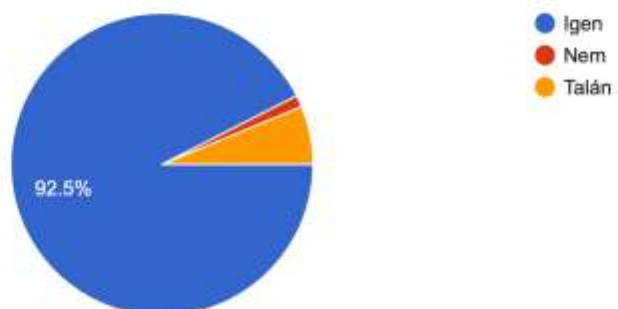


Azt a következtetést lehet levonni ebből, hogy amennyiben a választási eljárásrend ismertségét lehet növelni, úgy vélelmezhetően a magasabb arányban lehetne a munkavédelmi képviselők megválasztásra irányuló eljárásokat kezdeményezni és ennek következtében több munkavédelmi képviselővel, hatékonyabb módon lehetne a munkavállalói érdekképviseletet ellátni.

Ennek kapcsán javaslat: folytatni a tájékoztatási tevékenységeket a munkavédelmi képviselők választására irányuló eljárásról.

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

80 responses

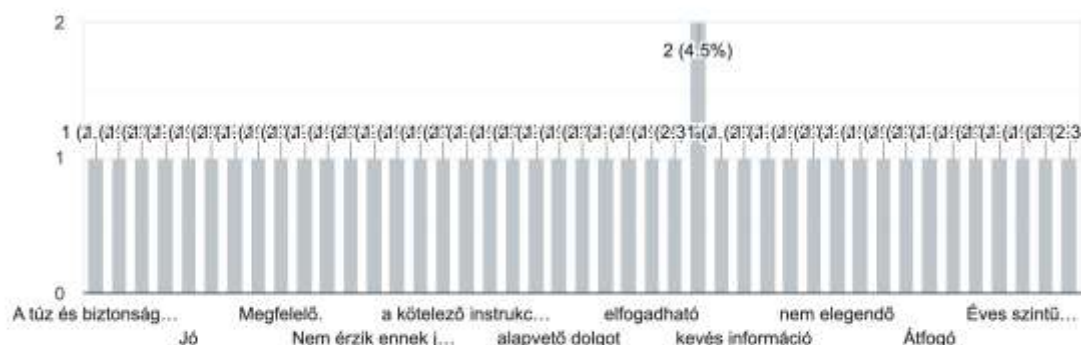


A munkahelyi munkavédelmi oktatással kapcsolatosan a válaszadók túlnyomó többsége -92,5%- úgy jelzett vissza, hogy kap valamilyen formában. Ez egyrészt

pozitívan értékelendő, de a többi válasz fényében arra is felhívja a figyelmet, hogy az oktatások színvonala és tartalma eltérő, ennek köszönhetően a nem ugyanolyan hatékonysággal működnek.

Ha igen, mit tudnak róla elmondani?

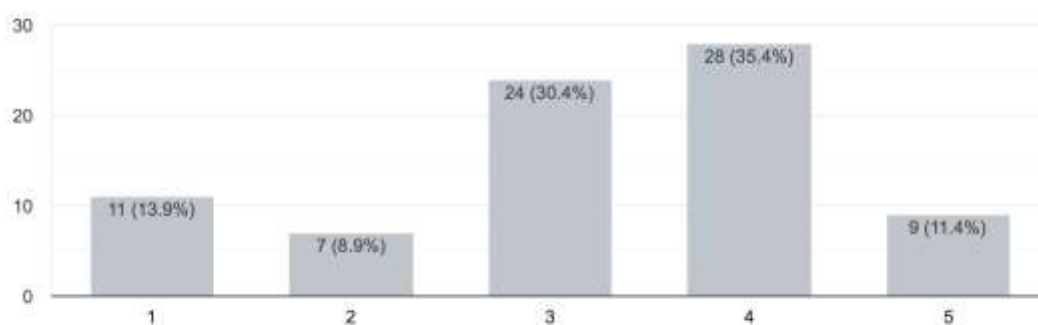
44 responses



A munkahelyi munkavédelmi oktatással kapcsolatban továbbá még összhangban a korábbi kérdéssel olyan válaszok érkeztek, amelyek rámutatnak arra, hogy az ágazatban nincs jelenleg módszertani szinten formalizálva és egységesítve a munkavédelmi oktatással kapcsolatban a minőségbiztosítási keretek meghatározása.

Megfelelőnek tartják-e ezt ?

79 responses



Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

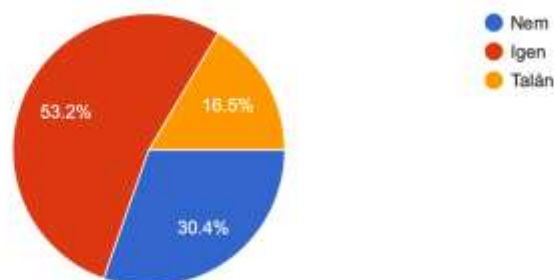
79 responses



Az egészségkárosító kockázatokkal kapcsolatban feltett kérdésre olyan válaszok érkeztek, amelyekből kitűnik, hogy nagyrészt a kockázatokra felhívják a figyelmet. A projekt által vizsgált veszélyeztetett csoport kapcsán azonban javaslati szinten szükséges lehet, hogy megjelenjen a megfelelő prevenciós stratégiák bemutatása is. Tudniillik az ágazati munkahelyi rizikófaktorok ismertségével, összhangban az Európai Unión belül megfigyelhető tendenciákkal, általánosan megfelelő szintű a tájékoztatása, azonban ebből nem következik közvetlenül a prevenciós mindset erősödésének a folyamata.

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

79 responses



A munkavédelmi szakember ismertségével kapcsolatban kiolvashatjuk, hogy csupán a válaszadók 53,2%-a ismeri a munkavédelmi szakembert és ez alapján feltételezhető, hogy annak a tevékenységeit is csupán ilyen mértékben ismerhetik. Javaslatként azt lehet megfogalmazni, hogy a munkavédelmi képviselő intézményrendszerének népszerűsítésével a szakemberek munkavédelmi tevékenységének határfokát lehetne növelni és azon keresztül a munkavállalók egészségmegőrzési szokásait is lehetne támogatni.

A kérdőív konklúziói

A projekt által a kérdőíven keresztül visszamért elért hatások megfelelnek a pályázott támogatási kérelemben megfogalmazott tervezett céloknak, mind a vállalt indikátorok szempontjából, mind a pályázati kiírásban foglaltak szempontjából.

Különösen pozitívan értékelendők a kiadványokkal kapcsolatban megfogalmazott visszajelzések, valamint a munkavédelmi szempontú tudatosság fejlődésével kapcsolatban megfogalmazott válaszok.

A projekt nagyon fontos és dedikált célkitűzése volt, hogy olyan O ágazat-specifikus kiadványokat állítson össze, amelyek tartalmilag hasznosak és formailag pedig közérthetően tárlják a legfontosabb munkavédelemmel kapcsolatos tudnivalókat. A

projektben résztvevő munkavállalók a kérdőív kérdéseire adott válaszaikon keresztül pozitívan jeleztek vissza a kiadványokra.

A visszajelzések kapcsán a másik nagyon fontos és pozitívan értékelendő eredmény pedig a munkavédelmi kérdésekben a megerősödöttnek jelzett tudatosság. Az ágazatban dolgozó munkavállalók kifejezetten veszélyeztetett munkakörökben dolgoznak, az ő hosszútávú testi-szellemi jólétüknek az egyik kulcsa, az a megfelelően kialakított preventív mindset. A megkérdezettek válaszai alapján a projekt tevékenységein keresztül ezen a területen sikerült pozitív eredményeket elérni és ezáltal hozzájárulni közvetlenül is a projekt-tevékenységek célcsoportjának egészségmegőrzéséhez is.

A kérdőíves válaszok alapján a jövőben fejlesztendő területek is megjelölésre kerültek és ezek kapcsán a következő megállapítások és javaslatok kerültek megfogalmazásra:

Idősödő munkavállalók

A visszajelzők kora és az ágazattal kapcsolatban rendelkezésre álló adatok alapján egyre több az idősödő munkavállaló. Egyre fontosabb lesz a megfelelő ágazati munkabiztonság, amennyiben a fiatal generáció munkavállalói számára megfelelő munkakörnyezet kialakítására akarnak törekedni a munkáltatók. Javasolt erre folyamatra és a fontosságára a továbbiakban is felhívni a figyelmet, hogy a szükséges lépéseket a döntéshozók meg tudják tenni.

A megfelelő disszemináció és tudásátadás jelentősége

A kapott válaszok alapján egyértelműen ki lehet jelenteni, hogy a megfelelő tartalmú és formájú munkavédelmi tájékoztatással lehet erősíteni a munkavédelemmel és biztonsággal kapcsolatos preventív szemléletmódot. Javasolt a projekteredmények

széleskörű disszeminációja, hiszen az eredmények közvetetten igen nagy létszámú csoportot érintenek, azonban a konklúziók közvetetten még szélesebb körben is hasznosak lehetnek.

Stressz

Egyértelműen a stressz áll az első helyen az ágazat munkavállalóit érintő rizikófaktorok listáján. Javasolt a stresszel kapcsolatos veszélyekre minél szélesebb körben felhívni a figyelmet, hogy ennek következtében a munkavállalói prevenciós tevékenységeket motiválni lehessen.

Egységes minőségbiztosítási szempontok kidolgozása a munkavédelmi oktatás kapcsán
A kérdőív kitöltőinek válasza alapján látszódik, hogy jelenleg az ágazatban nincsen egységes minőségbiztosítás a munkavédelmi oktatás formájával kapcsolatban. Javasolt ezeknek a minőségbiztosítási szempontoknak a kidolgozása az ágazatban a munkavédelmi oktatások rendszerére, hogy a munkavállalók munkavédelmi tudatosságát erősíteni lehessen és ennek következtében hatékonyabban el tudják látni feladataikat a munkavállalók és javuljon az ágazat munka-egészségügyi szempontból.

Jógyakorlatok összegyűjtése és megosztása

Az egységesen magas színvonalú munkavédelmi oktatásokat a jógyakorlatok összegyűjtésével és megosztásával lehetne támogatni. Javasolt egy ilyen tudásbázis összeállítására cselekvési tervet készíteni, hogy az ágazatban minél szélesebb körben legyenek elérhetőek a megfelelően hatékony módszertanok és eszközök.

Munkahelyi munkavédelmi képviselők megválasztásának motiválása

A munkavédelmi képviselők megválasztottsága nem mindenhol azonos mértékű az ágazatban. Javasolt a disszeminációs tevékenységek segítségével felhívni a figyelmet az intézményrendszer fontosságára, hogy minél több munkáltató támogassa munkavédelmi képviselők megválasztását. Javasolt cselekvési terv kidolgozása a munkavédelmi képviselők intézményrendszerének népszerűsítésére és a választások, valamint a választási procedúra minél szélesebb körben ismertté tételére.



Kvalitatív mérés / Utánkövető interjúk

A kérdőív kitöltése közben a válaszadóknak lehetősége volt jelezni, hogy telefonos megkeresés formájában további kérdések megválaszolására nyitottak-e. A pozitívan válaszolók a telefonszámuk megadásával tudták jelezni, hogy milyen telefonszámon fogadják a kérdéseket. A kérdőívek feldolgozását követően történt meg az után követő

beszélgetések lebonyolítása. Ezek a telefonos beszélgetések nyitott kérdéseket tárgyaltak meg, melyek fő fókusz az önreflexión volt, valamint a projektről és általában a munkavédelemről tudták gondolataikat és javaslataikat megosztani az érintettek.

Az interjúk lebonyolítását követően a lentebb bemutatott konklúziókat lehetett levonni.

Rendezvények

A rendezvényeken, amiket a válaszadók meglátogattak, munkavédelmi szakmai szempontból releváns tartalmak kerültek bemutatásra.

Kiadványok

A projekt keretében létrehozott kiadványokat egyöntetűen minden válaszadó pozitívan méltatta.

Kiemelték:

- hasznosságukat,
- az ingyenes és felhasználóbarát terjesztési módot
- szakmailag releváns tartalmukat.

További erősségnek azt egységes tartalmi felépítést többen visszajelezték. A megkérdezettek között több munkavédelmi szakember is volt, akik meglátása szerint támogatja a munkavédelmi feladatok ellátásának hatékonyságát a szakanyagok rendelkezésre állása. A dokumentumok lehetőséget biztosítanak arra, hogy a munkavédelemmel foglalkozó szakember/képviselő közös koordináta-rendszerben kommunikáljon már szakemberekkel és akár munkáltatókkal/döntéshozókkal. Megkönnyíti a napi munkavégzést, ha az adott szervezeti egységben dolgozó más munkatársak is megismerik a kiadványokat és ezáltal – azok közérthetőségének köszönhetően- jobban megértésük a munkavédelemnek, mint szakterületnek a hasznosságát és fontosságát. Előnynek ítélték még meg, hogy szakmaspecifikusan kerültek a tartalmak összeállításra, így a szakmában dolgozó operatív kollégák a

kérdéseikre egyértelmű válaszokat tudnak találni. Örömmel vették a megkérdezett szakemberek, hogy a projektnek köszönhetően a szakma sajtónyilvánosságot kapott és ezzel a terület fontosságát jobban elismertnek látták.

A munkáltatói jogkörök gyakorlói felé a szakemberek a kiadványokon keresztül olyan eszközökhöz jutottak, amely miatt úgy vélték, eredményesebben tudnak majd a munkavállalói érdekekben eljárni, azokért kiállni.

A visszajelzők a kiadványok pozitív értékelése mellett aggályukat fejezték ki amiatt, hogy bár a kiadványok egyéni és elszórt módon szervezeti szinten is tudnak a fejlődés facilitátorai lenni, a rendszerszintű változások eszközöléséhez nem elegendőek.

Javaslat érkezett több érintettől is arra, hogy szükséges a projekt alatt megkezdett tevékenységeket folytatni és a kiadványokat a lehető legtöbb helyre eljuttatni.

Külön pozitív példaként az egyik alany beszámolt arról, hogy a PPP konstrukcióban üzemeltetett BV intézet a munkavédelmi szakembert is bevonja a munkaeszközök beszerzésének specifikációjához, így megfelelő ergonómia adottságokkal bíró eszközök is kerülnek beszerzésre. Természetesen ez a fajta szabadság a tisztán költségvetési forrásból üzemeltetett és fenntartott munkáltatói szervezetknél nem áll fenn, azonban a jógyakorlat követendő, hiszen a közbeszerzésköteles szervezeteknek is ilyen módon -a munkavédelmi szakemberek bevonásával- lehetősége van lépéseket tenni az ergonómiailag megfelelő munkaeszközök beszerzése felé.

Külön javaslatok nem kerültek megfogalmazásra a telefonos interjúk lefolytatását követően. A telefonos interjúalanyok által elmondottak és ezek a konklúziói összességükben összecsengenek a kérdőívek kapcsán tett megállapításokkal.

Médiamegjelenések

Offline média elérés

A projekt népszerűsítésének folyamata alapvetően egy kétlépcsős kommunikációs folyamatot foglalt magában: egyfelől fel kellett hívni az érintettek figyelmét a munkahelyi egészség és biztonság fontosságára. másrészt el kellett érni az érintettek ismeretszintjének a bővülését. Különösen fontos volt megnyerni a projekthez a munkáltatókat és a munkahelyükön kulcspozícióban szereplő munkavédelmi képviselőket, hiszen a munkahelyen zajló interperszonális kommunikáció révén a foglalkoztatottak még szélesebb körében lehetett exponálni a témát, és az ügy fontosságát, valamint a kapcsolódó ismereteket is magukévá tehették.

Ezek a célok differenciált megközelítést igényeltek, ebből adódóan pedig több lábon álló kommunikációs tevékenységet indukáltak.

Az alábbi táblázat összesíti, mely kiadványokban jelent meg fizetett hirdetési cikk, mely dátumokon, milyen példányszámmal, mely területek lefedésével.

Összesen 839 650 kiadványban helyeztünk el tájékoztató hirdetést a projektről, 15 alkalommal.

Újság	Példány-szám	Dátum
Pécs és Baranya	30 000	2019.10.04
Félegyházi	20 500	2019.10.04
Dél-Borsodi	16 750	2019.10.02
Kazincbarcikai	17 400	2019.10.04

Ózd-gömöri	19 600	2019.10.04
Hódmezővásárhelyi	26 000	2019.10.04
Soproni	28 300	2019.10.05
Hajdúszoboszlói	17 100	2019.10.04
Karcagi	13 000	2019.10.03
Budapesti	542 000	2019.10.03
Észak-Pest Megye, Dunakeszi és térsége	25 000	2019.10.04
Szigetszentmiklós Kis-Duna Menté	25 000	2019.10.04
Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei, Mátészalka	22 000	2019.10.04
Dombóvár és környéke	17 000	2019.10.03
Pápa és Környéke	20 000	2019.10.03
Összesen	839 650	

Becsült lakos elérési szám: 2 518 950 fő

Tájékoztató táblák

4 db C típusú tájékoztató tábla készült, minden konzorciumi partner telephelyén jól látható helyre került, ezzel tájékoztatást nyújt a nyilvánosságnak a GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú, Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére című projekt létezéséről, főbb adatairól a megvalósítás ideje alatt és azt követően is az alábbi helyszíneken:

- 1146 Budapest, Thököly út 58-60.

- 1131 Budapest, Fivér utca 4.
- 1125 Budapest, Szarvas G. út 9b.
- 8784 Kehidakustány, Nádirigó u. hrsz.: 1134



A tájékoztató táblák a Kedvezményezettek tájékoztatási kötelezettségei című dokumentum valamint a Széchenyi 2020 arculati kézikönyvben meghatározott feltételeknek megfelelően, ott megjelölt tartalommal, méretben és formában készültek.

Spot-ok bemutatása

A projekt keretében összesen 10 db PR riport készült el, a projekt teljes tartalmának lefedésével, bemutatásával. A filmek külön hangsúlyt fektetnek a projekt hasznára, a megvalósult kutatások értékelésére, a fenntarthatóság fontosságára. A filmek a projekt céljait és eredményit is közzé teszik.

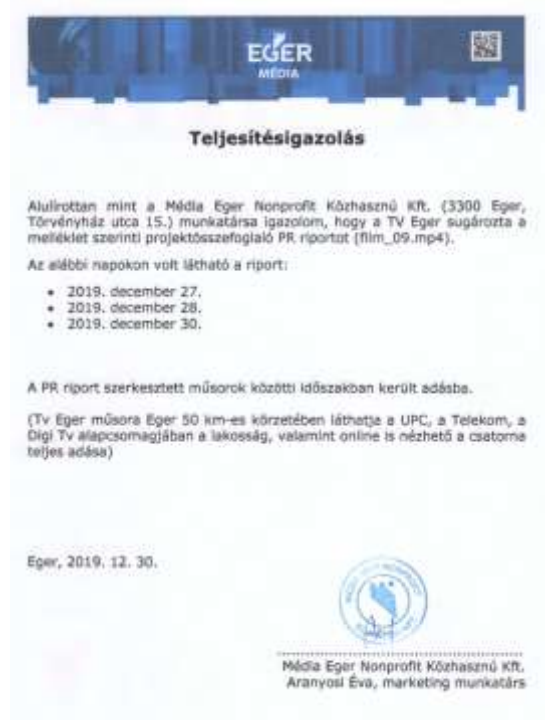
A filmek felhasználása sokrétű, ugyanis a kötelezően vásárolt médiafelületeken túl, folyamatosan elérhetővé tettük a videós tartalmakat a projekt weboldalán, a <http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu> oldalon.

Az aloldal mind a négy konzorciumi partner weboldaláról könnyen elérhető, biztosítva ezáltal az átjárhatóságot és a projektben érintett munkáltatók és munkavállalók hozzáférhetőségének megkönnyítését.

A szpotokban nyilatkozókat úgy választottuk ki, hogy a hiteles tájékoztatás érdekében a lehető legkompetensebb személyeket szólaltattuk meg, így azokkal készültek interjúk, akik a projektben tevékenyen részt vettek, vagy azok eredményit ismerik és már használják is.

A videók a Széchenyi 2020 Kedvezményezettek Tájékoztatási Kötelezettségei és kötelező arculati előírásainak felhasználásával, azoknak megfelelően készültek el.

A projekt kötelező nyilvánosságának részeként regionális televízókkal történt megállapodások keretében a projekttel kapcsolatos tevékenységekről és a projektösszefoglalásáról történt tartalom sugárzás. Ezek a médiumok lehetőséget biztosítottak arra, hogy a többi kommunikációs csatorna mellett a nyilvánosság tájékoztatása minél szélesebb körben legyen biztosított.



Teljesítés igazolás

Alulírott, Rostás Ákos, mint a Gyöngyös Tv Nonprofit Kft (3200 Gyöngyös, Eszperantó út 6/A adószám: 18574210-2-10) igazolom, hogy a „Munkavédelmi képzés” című 3 darab videó kisfilm, az alábbi időpontokban került sugárzásra:

2019.06.14. - 19.20
2019.06.15. - 16.28, 19.03
2019.06.16. - 16.28, 18.20-19.03
2019.06.17. - 9.20, 10.03

Gyöngyös, 2019-06-18


Rostás Ákos
Gyöngyös Tv Nonprofit Kft.
Ügyvezető

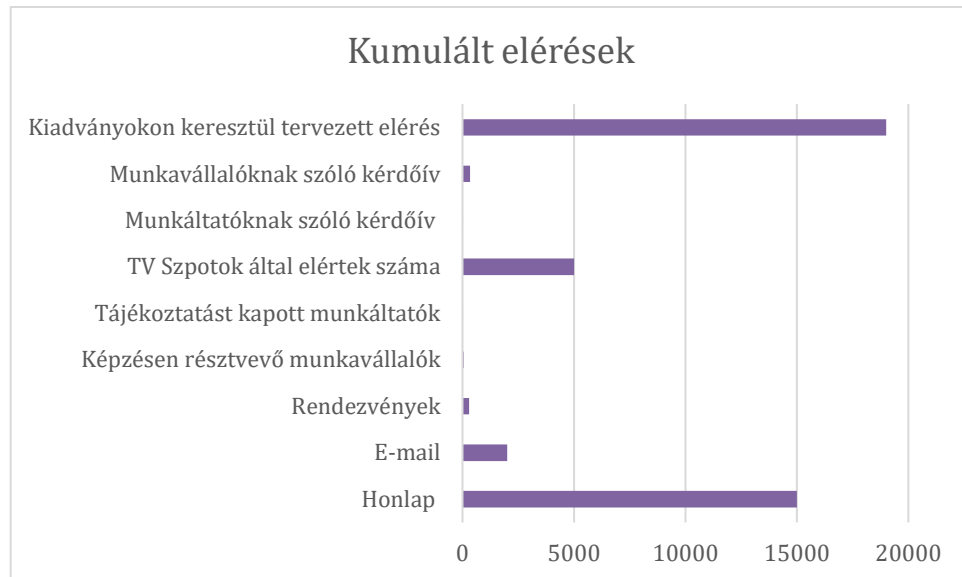
Online elérések

A fő kedvezményezett és a projekt megvalósításában résztvevő konzorciumi partnerek weboldalain jól látható helyen, a pályázat adatait tartalmazó információs banner volt elhelyezve, mely felületre kattintva lehetett érni a projekt számára létrehozott aloldalt. (Aloldal címe: <http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/>)

Ez a weboldalak között átjárást biztosító felület mind a négy résztvevő szervezet esetében azonos információt tartalmaz (Széchenyi 2020 arculati elemeket, infóblokkot, projekt címét, projekt azonosító számát és a támogatás összegét, lényegében megegyezik a tájékoztató táblák adataival).

Az online elérhető ingyenes digitális munkavédelmi eszköztár elérése a projekt konzorcium számításai alapján a konzorciumot alkotó szervezetek tagságának (cca. 15.000fő) és az e-mail kampányban elküldött levelek (cca. 2.000) kumulatív összegéből legalább 17.000 fő.

Összegezés képpen láthatjuk, hogy a projekt tevékenységei és a konzorciumi tagok által a támogatás elnyerésével vállalt kötelező nyilvánossági elemeken keresztül összegzett elérések mekkora volumenűek.



Teljes becsült projekt elérés: 2.560.691 fő

Hatások értékelése

Előzetesen prognosztizált hatások (MT alapján) és azok megvalósulása

A projekt Megvalósíthatósági Tanulmányában került bemutatásra, hogy Magyarországon sokat említett probléma az állampolgárok passzivitása, amely egy sor különböző területen jelentkezik (pl. jogtudatosság, közügyekben való részvétel, egészségügyi szűrővizsgálatok, kezdeményezőképeség stb.). A projekt egyik fontos tervezett hatása az volt, hogy a munkavédelem területe általában, illetve az ahhoz kapcsolódó legfontosabb fejlemények, legfrissebb információk eljutnak számos munkavállalóhoz, akik egyrészt megismerkednek a területtel, és ezáltal munkahelyüket, munkakörnyezetüket egy új paradigma mentén elemezhetik. Emellett azonban a tudatosság növelésének előnyös hatása is prognosztizált volt, melyet a projekt több ponton is magába foglalt, az egészségtudatosság népszerűsítése, így például az öndiagnózis, kockázatértékelők, tesztek kitöltése, annak hangsúlyozása, hogy a prevenció sok esetben nem kizárólag a munkáltatónál kezdődik. Ezeket a prognózisokat a projekt eredmények teljesítették.

A Megvalósíthatósági Tanulmány azt vetítette továbbá előre, hogy mindennek köszönhetően a munkakörnyezet szereplői konkrét ismeretekkel, illetve egy új szemléletmóddal gazdagodnak, mely alapjaiban befolyásolhatja a munkakörnyezet minőségét. Az egészségtudatosság és a munkavédelmi szempontok – ideértve a pszichoszociális tényezőket is – elővigyázatosabb magatartást eredményez, mely sok esetben nem kizárólag a munkabalesetek számának csökkenésében jelentkezik, hanem a kevesebb hibában, a munkafolyamatok minőségének növekedésében, gördülékenyebbé válásában, illetve az általános légkör és hozzáállás javulásában. A

munkavédelmi szempontok már középtávon is költségcsökkenés formájában jelentkeznek adott munkáltatónál és ágazatban a kevesebb hibázás, baleset és az ahhoz kapcsolódó kieső idő és költségek miatt. Emellett a hatékonyságot növeli adott esetben a munkavállalók egyedi szempontjaira is figyelemmel lévő munkarend és beosztás, mely további pozitív gazdasági hatás. Közvetetten pozitív hatás a munkáltatók presztízsének, reputációjának javulása, mely az egyre összetettebb szempontok alapján állást kereső fiatal generációk álláskeresése során hasznosulhat. Ezeknek a tervezett hatásoknak az elérése – természetesen nem ideértve a csak középtávon mérhető eredményeket- is bekövetkezett.

A munkavédelem témájának népszerűsítésével, szempontrendszerének tudatosításával vélhetőleg a munkahelyi balesetekkel kapcsolatos látencia is csökken, pontosabb jegyzőkönyvek és beszámolók készülhetnek, mely megkönnyíti a hatóságok munkáját, az adatgyűjtést, a statisztikák készítését és a további makroszintű szakpolitikai intézkedések megalapozását, illetve a jövőben kulcsfontosságú területek azonosítását. Ezek a hatások a projekt utáni időszakban jelentkezhetnek, a hozzájuk szükséges munkavédelmi eszközrendszer ingyenesen és széleskör számára elérhető módon letölthető a projekt honlapjáról.

A projekt a Megvalósíthatósági Tanulmány alapján két szempontból is hozzájárult az esélyegyenlőség érvényesüléséhez:

i. Az egyik kutatási szolgáltatás kifejezetten az idősödő munkavállalók kilátásainak javítását szeretné ösztönözni a kutatási eredmények hasznosítása révén. Közvetett cél az „idősbarát” munkahelyek megteremtése, illetőleg az idősebb munkavállalók egészségének szavatolása.

ii. A projekt kevésbé fejlett NUTS-2 régiókban valósul meg, hozzájárulva ezáltal a munkavédelemre vonatkozó információ-áramlás és a biztonságos munkahelyek számának területi kiegyenlítéséhez.

A Megvalósíthatósági Tanulmányban részletesen leírtak alapján, az „O” nemzetgazdasági ágazatban dolgozók munkavégzésük során eleve jelentős veszélyeknek vannak kitéve, hiszen – ahogyan korábban már kifejtésre került – nem kizárólag az általános közigazgatás tartozik a szektor tevékenységei közé: a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek (pl. büntetés-végrehajtási szervezetek, rendőrség, katasztrófavédelem) munkavállalói komoly fizikai veszélyeknek vannak kitéve feladatellátásuk során. Éppen ezért a projekt céljaihoz kapcsolódó tevékenységek során különösen nagy hangsúlyt kellett fektetni a sérülékeny munkavállalói csoportok megóvására, akiket testi, lelki adottságaik és állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok még fokozottabban fenyegetnek.

A vulnerábilis csoportok tagjai a munkaképes korú férfi munkavállalókhöz képest kevésbé terhelhetőek, hiszen ugyanazon megterhelés számukra jelentősebb, nem optimális igénybevételt jelent, melynek következtében testi épségük, foglalkozási egészségük és munkavégző képességük megőrzése veszélybe kerülhet, növelve a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések előfordulásának és kialakulásának esélyét. Ilyen sebezhető csoportokat képeznek többek között a női, a fiatalkorú, az idősödő és a megváltozott munkaképességű (és a fogyatékossgal élő) munkavállalók.

Az említett társadalmi szempontok mellett a projekt megvalósítása során kiemelt hangsúlyt kaptak a környezetvédelmi szempontok, illetve a környezeti fenntarthatóság érvényesítése. A fejlesztés jellegéből fakadóan a projektnek nem volt közvetlen környezetet terhelő hatása, de a projekt tevékenységének megvalósítása a környezeti szempontok maximális figyelembevételével történt. A fenntartható fejlődést a projekt az alábbi szempontokhoz történő igazodással segítette elő:

- törekvés a szennyezőanyag-kibocsátás csökkentésére: a megvalósult tevékenységek során a környezetvédelmi feladatok fontossága hangsúlyozásra került
- a hulladéktermelést csökkentette a papír alapú dokumentáció visszaszorítása, illetve az elektronikus kommunikáció előnyben részesítése
- újrahasznosított papír használata
- törekvés az összes keletkezett hulladék mennyiségének csökkentésére
- a működési területen a kulturált, tiszta környezet fenntartásának biztosítása.

A projekt hatásokról általánosan

A projekt a sikeresen megvalósított és lezárt projekttevékenységeknek köszönhetően számos pozitív hatással bír. Ezen hatások elemzésekor fontos megjegyezni, hogy a hosszútávú hatások (3-5-10 év) kapcsán szükséges lehet további mérések elvégzése, azonban jelenleg ez a konzorciumi partnerek projektben vállalt tevékenységei között nem szerepelnek.



A projekt előzményeként bemutatott lezárt „TÁMOP-2.4.8-12/1 – A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” elnevezésű, 2012–2015 között megvalósult kiemelt projekt hatásaival szinergiában a jelen tanulmányban bemutatott projekt hatásai tovább erősítették a következő célkitűzéseke:

- a társadalom megszólítása
- és a munkaegészségügyi rendszer fejlesztése.

A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése GINOP-5.3.4-16 felhívásban foglaltaknak megfelelő tevékenységek valósultak meg, ennek köszönhetően az Operatív Programban megvalósuló tevékenységek összehatása erősödött.

A hatások mátrixa

A projekttevékenységek által kiváltott hatások az alább bemutatott hatás-mátrix alapján kerültek vizsgálatra. A vizsgált hatások egy része a visszajelzésekből közvetlenül következtethető volt, míg a hatások egy másik halmaza induktív/deduktív módszerekkel kerültek meghatározásra. Fontos megjegyezni, hogy a hatás mátrix nem csupán az egyes elemek hatásainak összegzése, hanem azok egymással szinergiában, egymást erősítve jelentkeznek. Nem választható tökéletes pontossággal szét minden egyes hatásterület és hatásszint, valamint természetesen olyan hatások is megjelenhetnek, amelyekkel kapcsolatban jelenleg nem bírunk prognózissal.

A közép és hosszútávú hatásokra jelenleg az ismert-ismeretlenként (known unknown) tudunk tekinteni, azonban a nem prognosztizált hatásokhoz természetesen kapcsolódhatnak majd ismeretlen-ismeretlen hatások is (unknown unknown).



A projekt sikeres megvalósításának elsődleges mutatói a vállalt indikátorok elérése. Ezeken a vállalatokon keresztül a megvalósított tevékenységek és a tevékenységek eredményeképpen kiváltott hatások szintjei különböző módokon elemezhetőek. Jelen tanulmányban a vizsgált hatások alulról építkező módon kerülnek bemutatásra, az egyéni szinttől a közösségi szintig.



Egyéni hatások

A projektben részt vevő személyek, akik a projekt célcsoportjába tartoznak a kérdőíves kérdésekre adott visszajelzések alapján, a munkavédelem kapcsán a projekttevékenységeknek köszönhetően formálódtak szemléletmódjukban és ennek köszönhetően tudatosabbak lettek. Ezek az egyéni szintű fejlődések hosszú távon számszerűsíthető hatásokat is hordoznak magukban, tekintve, hogy a munkavédelem kapcsán tudatos személyek, akik a prevenciós szemléletet megfelelően alkalmazzák a gyakorlatban egészségesebbek lehetnek és ennek köszönhetően kevesebb időt töltenek betegállományban.

Szervezeti (konzorcium és egyéb érintett szervezetek)

A konzorcium tagjai az Európai Unió projekt megvalósításával releváns projektmenedzsment tapasztalatot szereztek. A munkatársak és megvalósító szakemberek kompetenciái fejlődtek, szakmai feladataikat hatékonyabban tudják teljesíteni. A projektben megvalósított tevékenységeknek köszönhetően a szervezet network-je erősebb lett, aminek eredményeképpen további együttműködések valósulhatnak meg. A projekt végrehajtásának céljából elvégzett közös munka és együttműködés az eddigi szervezeti/munka kapcsolatokat erősebbé és koherensebbé tette. A főpályázó tervezi további Európai Unió projekt megvalósítását és a megszerzett tapasztalatokat tovább hasznosítani, valamint az elért eredmények mentén további tevékenységeket kivitelezni és azokon keresztül a megfogalmazott célokért munkálkodni.

A projekt tevékenységeinek a legfontosabb általános ágazati szintű hatásai:

Az O ágazatban a tevékenységeknek köszönhetően erősödött a munkavédelmi tudatosság és az ehhez létrehozott támogató eszköztárnak köszönhetően lehet számítani az eredmények és hatások fenntarthatóságára és a konzorciumi partnerek széles szakami hálózatának köszönhetően a további multiplikációs tevékenységek miatti hatásokra.

Legkézenfekvőbb példa a munkavédelmi képviselők megválasztása, hiszen konzorciumi együttműködésnek köszönhetően már a projekt kezdése előtt elindult a folyamat.

A projekt keretében végrehajtott kutatáson keresztül kulcsfontosságú információk kerültek megszerzésre, amelyek disszeminációjával az ágazati döntéshozók és munkáltatók irányába lehet további lépéseket tenni és megfelelő tevékenységekkel megerősíteni a munkavédelem fontosságát. A résztvevők részére az Európai Unió operatív programjai is ismertebbek lettek, ezen keresztül az operatív programok ismertsége és népszerűsége is nőtt – EU céljai is erősödnek a megvalósított tevékenységeken keresztül.

Fontos eredménynek és hatásnak értékelhető, hogy közvetlenül a projekt tevékenységeihez köthetően történtek munkavédelmi képviselő választások és emiatt a participáción keresztüli demokratikus joggyakorlás is érvényesült.

A projekt keretében az érintett területeken az összes helyi munkáltatói jogkör gyakorlóval történt kapcsolatfelvétel munkavédelmi kérdések terén. Ezeknek a tevékenységeknek támogató folyamánya lehet, hogy a projektzárást követő disszeminációs tevékenységek végrehajtásakor nagyobb hatásfokkal tudnak majd a munkavédelmi területen szükséges változtatások megvalósulni.

A projekt eredményei építenek az eléérésekbe és eredményekbe kódolt multiplikációs hatásra is. A létrehozott szabadon hozzáférhető munkavédelmi segédanyagok használatával az ágazaton belül tovább javítható a munkavállalók tájékozottsága és a további munkavédelmi képviselők megválasztása pedig még tovább fogja erősíteni a projekt eddig is mért hatásait és eredményeit.

Az a közel 300 fő, akik részt vettek a rendezvényeken és közvetlen kaptak tájékoztatást, a megszerzett tudást és annak elérhetőségét tovább tudják majd adni és a hatások következő, másodlagos szintjét pedig a szájhagyomány útján terjedő információ és népszerűsítés segítségével el lehet érni.

A 300 közvetlenül tájékoztatott személy mellett, 2.000+ fő munkavállaló került elérésre és tájékoztatásra e-mailen keresztül, akiknél a nagy számok törvénye alapján várható, hogy jelentkezni fog szintén ez a hatás és ők is tovább tudják majd adni a megszerzett információt.



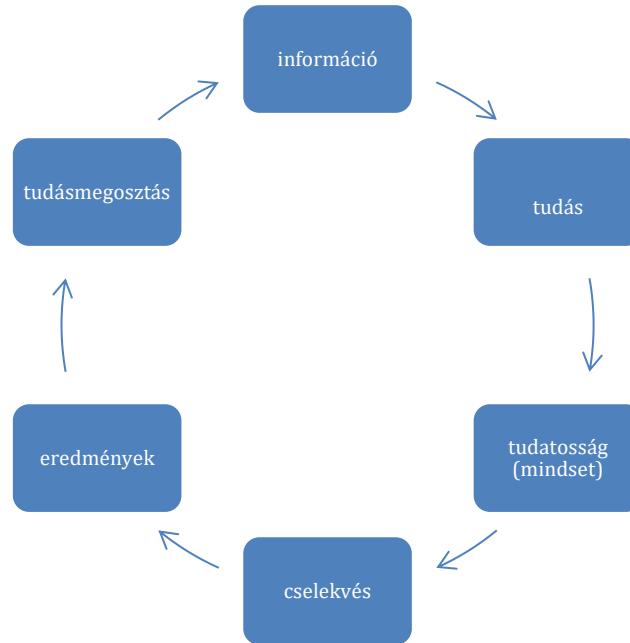
A területtel már korábban foglalkozó munkavédelmi képviselőként dolgozó résztvevők az oktatásnak köszönhetően hatékonyabban és tudatosabban tudják ellátni ezt követően a feladataikat és ennek köszönhetően a munkavédelmi tevékenységet célkitűzései jobban tudnak érvényesülni. Ennek a hatékonyabb érdekképviseletnek a közvetlen hatása lehet majd már akár rövidtávon, hogy az ágazat munkavállalói számára javulnak

GINOP-5.3.4-16-2017-00033

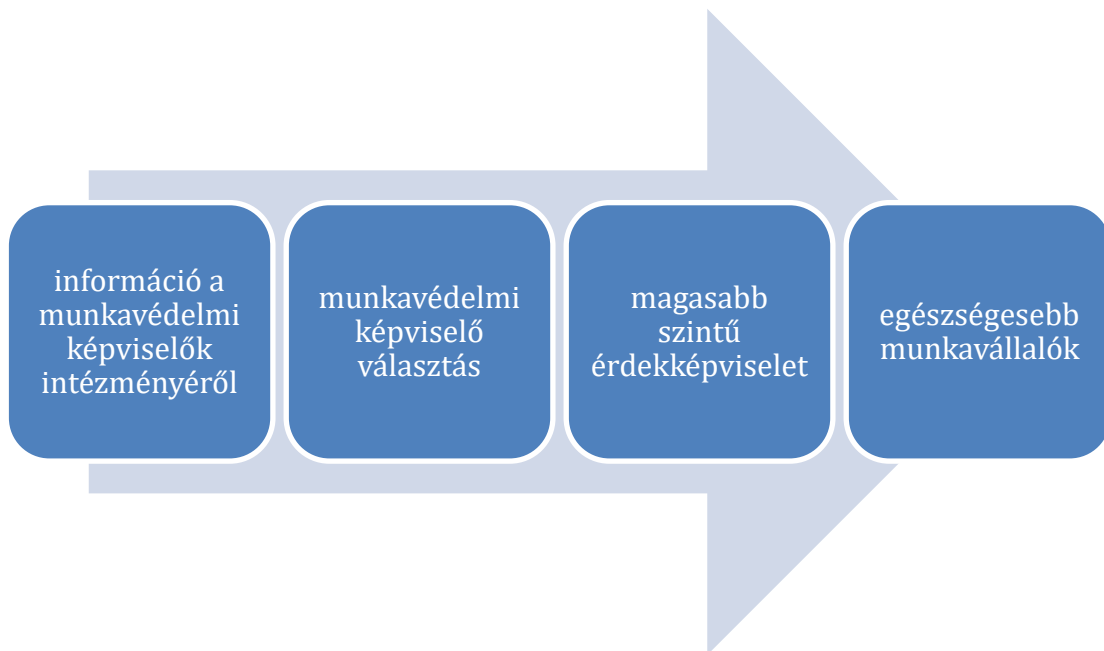
Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére projekt - **Hatástanulmány**

a munkakörülmények és a várható betegállományban töltött idő is csökkeni fog ennek köszönhetően.

Szemléltető ábrák a tudásmegosztás multiplikációs hatásáról



Munkavédelmi képviselők képzése és megválasztása – 60 munkavédelmi képviselő megválasztása!!!



További lehetséges hatások

A projekt tevékenységek egyik további lehetséges hatása, hogy a javított munkakörülmények, javítják a munkáltatók társadalmi és szakmai megítélését és ez, mint employer branding elem, segíthet az ágazatban a munkaerőhiányon. A jobb munkakörülmények egyik hatása az lehet, hogy a fiatalok irányába javulnak a tendenciák és könnyebbé válik a toborzás. Ez különösen fontos tekintve az állomány átlag életkorát és az „Y” és „Z” generációk munkaerőpiaci elvárásait.

A projekt az ergonómiai hatásokban rejlő rizikófaktorokat is méri, a kiadványokban azokkal is foglalkozik. További lehetséges pozitív folyamánya lehet a projektnek, hogy a projektben részt vett családok emberek a munkavilágán kívül is tudják majd hasznosítani az ott megtanultakat.

Elsődlegesen itt a helyes nem munkahelyi számítógéphasználatra kell gondolni. A számítógépek elterjedésével azok használatával otthon is sok órát töltenek egy átlagos háztartásban. A helyesen beállított számítógépes perifériák segítségével megelőzhetőek azok az egészségkárosító hatások, amelyek a rossz testtartásból erednek, vagy a monitorok nem megfelelő beállításból.

Különösen fontos ez abból a szempontból, hogy egy-egy eszközt általánosan egy családban nem kizárólag egy felhasználó vesz igénybe, így a megfelelő beállításban rejlő jótékony prevenciós hatások az adott munkavállaló családi környezetében is hasznosíthatóak. Továbbá az átadott tudás és eszköztár segíti az egyéneket abban, hogy felismerjék a rizikófaktorokat és fellépjenek azokkal szemben munkavégzés szempontjából esetlegesen felmerülő atipikus környezetben is.

Ez a szempont amiatt különösen fontos, mivel a közigazgatásban dolgozó munkavállalók számára is egyre több munkaadó biztosítja a home-office/otthoni munkavégzés lehetőségét és várhatóan ez a trend erősödni fog.

Az otthoni munkavégzés vélelmezhetően elsődlegesen számítógépes munkavégzéshez kapcsolódó feladatok kivitelezését jelenti az ágazat munkavállalói számára. A hatékony és preventív szemléletű munkavégzéshez elengedhetetlen felruházni a munkavállalókat a megfelelő tudással és szemléletmóddal, hogy a saját eszközökön történő munka se okozzon egészségkárosítást és ennek köszönhetően a betegszabadságon töltött idő ne növekedjen.

A nem megfelelő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi rendszerekkel rendelkező országok értékes forrásokat áldoznak az elkerülhetetlen sérülések és betegségek kezelésére. A hatékony nemzeti stratégiák számos kedvező hatást gyakorolhatnak, többek között a következőket eredményezve:

- a termelékenység javulása a betegség miatti hiányzások csökkenése révén
- az egészségügyi költségek csökkenése
- az idősebb munkavállalók tovább foglalkoztatása
- hatékonyabb munkamódszerek és technológiák elterjedésének ösztönzése
- a valamely családtag ápolása miatt alacsonyabb óraszámú dolgozni kénytelen személyek számának csökkenése

Tervezett tevékenységek és várható hatások a projekt zárását követően és a fenntartási időszakban

A hatástanulmány elkészültét követően az eredmények disszeminációjához köthető tevékenységek a következő lépések mentén fognak zajlani:

Konzorciumi e-mail kampány

A projekt eredményeit a konzorciumi partnerek a projektzárást követően egy e-mail kampány segítségével fogják népszerűsíteni, terjeszteni. A eredmények fontos információkat és javaslatokat hordoznak az ágazati munkáltatóknak, munkavállalóknak és döntéshozóknak egyaránt. Első lépésben a konzorciumi partnerek tagságát (cca. 15.000 fő) és az ágazatban érintett stakeholder-eket fogja ez a tevékenység célozni. Második lépésként az ágazatban érintett munkavállalók elérése a cél. A létrehozott munkavédelmi eszközök és kiadványok népszerűsítése segítheti az ágazatban dolgozó munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos tudatosságának fejlődését és a munkáltatók elérésén keresztül a munkavédelmi képviselők intézményrendszerének bővítése is célja közvetetten ennek a tevékenységnek.

Ennél az e-mail kampánynál fontos szempont, hogy a frissen megválasztott munkavédelmi képviselők is aktívan bevonásra fognak kerülni, hiszen rajtuk keresztül lehet erősíteni a kampány hitelességét és elérni, hogy az elküldött leveleket a címzettek meg is nyissák és az ott küldött tartalmakat bizalommal fogadják.

A projekt záráshoz kapcsolódó egyik nagy fontossággal bíró projektmenedzsment tevékenység a tanulságok levonása (lessons learned) volt. Ezen feladatnak a kivitelezése megtörtént és fontos konklúziókat vontak le a konzorciumi tagok s a főpályázó, amelyeket a jövőbeni Európai Unió projekt megvalósításánál mindenféleképpen figyelembe fognak venni.

Az egyik ilyen tanulság az emberi erőforrással kapcsolatos nehézségek azonosítása volt. A projekt tevékenyéihez szükséges volt szakembereket bevonni, akiknek elengedhetetlen volt, hogy bizonyos tudással és kompetenciákkal rendelkezzenek. Ezeknek a szakembereknek a köre országos szinten is igen szűk és az ő bevonásuk magas időigénnyel bírt. A célok megvalósításához végzett tevékenységek időigénye némelyik al-feladat kapcsán magasabb volt, mint az be lett tervezve és annak a céljából, hogy határidőre és a megfelelő minőségben lehessen a tervezett eredményeket elvégezni, szükség volt a feladatok tömbösítésére és ez a megvalósítók munkaterhét növelte. A jövőben megvalósítani tervezett projekttevékenységek kapcsán megfogalmazódott, hogy célszerűbb szűkebb fókusszal tervezni a célmeghatározás során, hogy a projekt keretében végrehajtott munkavégzés magasabb hatásfokú legyen.



Cselekvési tervek kidolgozása

A konzorciumi partnerek a létrehozott eredmények fényében és a javaslatok mentén cselekvési terveket fogtak kidolgozni a további lépésekhez. Ezeknek a cselekvési terveknek a bemeneti adatait, céljait és felvetéseit a projekt kimenetei fogják biztosítani.

A projekt támogatási kérelmében a konzorcium vállalta, hogy a projekt zárását követő 5 éves fenntartási időszakban is fog tevékenységeket végezni az eredmények fenntarthatóságának céljából.

Ezek a tevékenységek a következők lesznek:

- biztosítja a projekt háttérét, fejlesztéseit és eredményeit tartalmazó honlap és tartalmának folyamatos elérhetőségét;
- biztosítja a létrejövő szakmai anyagok, dokumentumok esetleges jogszabályi változásokból fakadó frissített változatának projekt honlapján történő közzétételét;
- biztosítja a létrejövő szakmai anyagok, dokumentumok esetleges jogszabályi változásokból fakadó frissített változatának elektronikus formában történő eljuttatását az NGM munkavédelem szakmai irányításért felelős szervezeti egységéhez közzététel céljából
- biztosítja a munkavédelmi képviselőknek kifejlesztett képzési tananyag tudásszint-felmérő tesztjeinek legalább évente történő frissítését
- biztosítja a projekt megvalósulására vonatkozó adatszolgáltatást.

Ezen tevékenységek elvégzésére egy dedikált munkatárs lesz kijelölve.

Ilyen módon tervezhető és biztosítható a vállalt tevékenységek kivitelezése. Ennek a munkatársnak a munkaköri feladatai ki lesznek bővítve a fentebb részletezett vállalásokkal.

A konzorciumi partnerek a projekt zárását követően a bemutatott javaslatok mellett kezdeményezni szeretnék egységes rendvédelmi egészségügyi ellátás létrehozását. Ehhez cselekvési tervet fognak kidolgozni, azt szükség szerint aktualizálni és a szakszervezeti csatornákon keresztül eljuttatni a döntéshozói szintig.

GINOP-5.3.4-16-2017-00033

Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére projekt - **Hatástanulmány**

A stakeholderek irányába történő disszemináció keretében szükséges felhívni a figyelmet majd nem csupán arra, hogy a munkaegészségügy és munkavédelem milyen jogi elvárásokat jelent, hanem arra is, hogy a hatékonyan megvalósított munkavédelmi szakmai tevékenységek milyen előnyöket és hozadékokat jelentenek a munkavállalók számára.

Kvalitatív vizsgálat a 2018/2019-es évben megválasztott munkavédelmi képviselők véleményéről

1. A mintavételről

A projekt hatásainak felmérésekor fontosnak tartottuk, hogy a kutatási metodológia olyan eszközzel egészüljön ki, amely lehetőséget nyújt arra, hogy - a jogszabályok és a vonatkozó szakirodalom elemzésén túl - a vizsgálat tárgykörében szereplő munkavédelmi képviselők véleménye is megjelenhessen arról, hogy a jogszabályi környezet mennyire alkalmas arra, hogy speciális munkavállalói érdekképviseleti feladataikat elláthassák. Ennek eléréséhez a leghatékonyabb módszernek egy saját kérdőív elkészítését tartottuk, bízva abban, hogy a megfelelő mintavétel hozzájárulhat érdemi, tartalmi következtetések levonásához és alkalmat adhat további elemzések elvégzésére.

A mintavétel során egy előre meghatározott eljárást¹ igyekeztünk követni. Ebben a folyamatban első körben az ún. „alapsokaságot” kellett meghatározni, ami a kutatás szempontjából több irányból is megközelíthető. Egyrészt az elmúlt két évben megválasztott munkavédelmi képviselők összesített számából a vizsgált területeken, másrészt a képzéseken részt vett munkavédelmi képviselők köréből. Végeredményében „vegyes” megoldást választottunk, a területen működő² szakszervezetek (Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezete, Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete, Független Büntetés-végrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetsége, Független Rendőr Szakszervezet) bevonásával véletlenszerűen került ki a nyolc fő lekérdezett munkavédelmi képviselő, amely módszertanilag alkalmas arra, hogy következtetésekre jussunk. A munkavédelmi képviselőket a szakszervezetek egyesével, e-mail útján keresték meg és juttatták el számukra a kérdőívet 2019. decemberében. A megkérdezetteket tájékoztattuk arról, hogy a kérdőív kitöltése anonim módon történik, a tudomásunkra jutó információkat, adatokat, tényeket titkosan kezeljük, kizárólag az összesített eredményeket publikáljuk.

A kicsi elemszám miatt más változók (például az ágazaton belüli megosztás) közötti összefüggések kimutatására nem került sor.

2. A kutatás tárgya

¹ Lázár Ede: Kutatásmódszertan a gyakorlatban az SPSS program használatával. Scientia Kiadó, Kolozsvár. 2009.

² TEÁOR...

A munkavédelmi képviselőre vonatkozó szabályozás alapja a munkavállalókat megillető tanácskozási jogra vezethető vissza. Ennek értelmében a munkavállalóknak joga van a munka világában felmerülő kérdésekben (és ami jelen esetben a legjelentősebb), az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet kialakításában konzultálni a munkáltatóval. Sőt a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) kötelezettséggént telepíti a munkáltatókra ezt a tanácskozási, participációs munkavállalói jogot.³ Ezen jog gyakorlásának az érdekében bevezetésre került a munkavédelmi képviselő jogintézménye, amely lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók képviselők útján vehessenek részt a tanácskozásban. Ennek a jelentősége abból is látszik, hogy az Mvt. az alapelvek között megfogalmazza, hogy a munkavédelmi képviselők jogainak és kötelezettségeinek meghatározására – többek között – azért kerül sor, mert így kívánja biztosítani a jogalkotó a munkavédelemmel kapcsolatos érdekegyeztetést, valamint a munkavállalók munkavédelmi érdekvédelmét.⁴

Fontos még előljáróban megjegyezni (ami a vizsgálat alá vont ágazatot különösen érinti) a 2016-os törvénymódosítás⁵ fontosabb pontjait. Kettő lényegesebb változást kell kiemelni, amelyek 2016. július 8. óta hatályosak. Elsőként a választás kötelező megszervezésénél a munkavállalói létszámot 50 főről 20-ra módosították. Ennek eredményeként a kisebb munkáltatóknál is kötelező munkavédelmi képviselőt választani. Egyes adatok szerint a módosítást követő fél évben megduplázódott azon munkáltatók száma, ahol munkavédelmi képviselőt választottak.⁶ Emellett érdemes még arról is említést tenni, hogy az Mvt.-ből kikerült az a rendelkezés, miszerint csak a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók esetén érvényes ez az előírás.

A munkavédelmi képviselő feladata – összefoglalóan –, hogy meggyőződjön a munkahelyen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről. E körben számos esetet felsorol a törvény, azonban

³ Mvt. 70. § (1) A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában.

⁴ Mvt. 5. §

⁵ Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2016. évi LXXIX. törvény

⁶ 2017. január: az ellenőrzött munkáltatók 22,5%-nál választottak képviselőt, az előző évben ez az arány kb. 10% volt. H. Nagy Judit főosztályvezető-helyettes, Nemzetgazdasági Minisztérium Munkavédelmi Főosztálya: A munkavédelmi képviselő választás jelentősége.

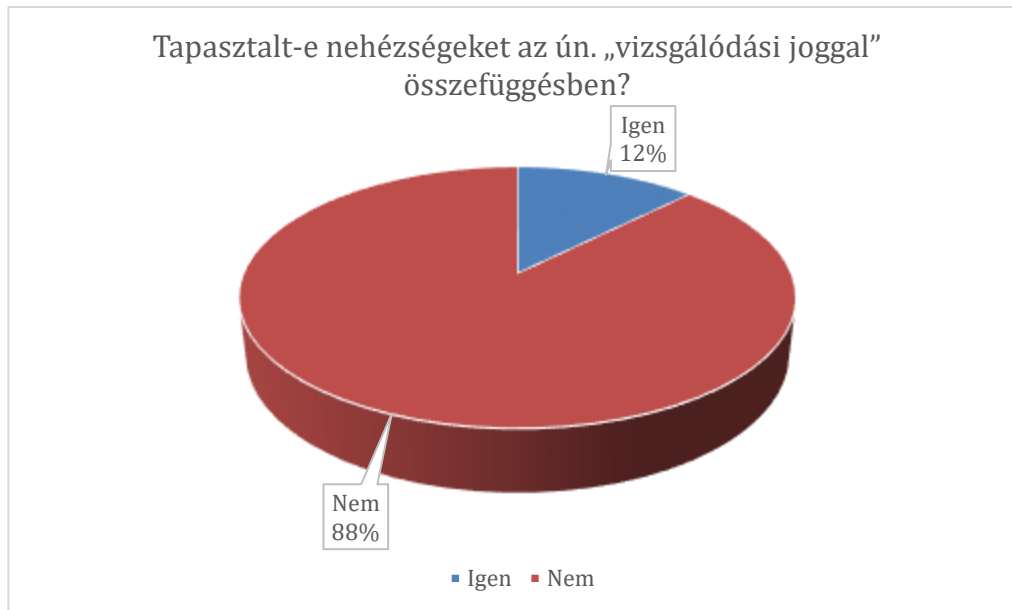
ezek közül csak néhány jelentősebb szempontot emelünk ki. A jogokat az alábbiak szerint tudjuk kategorizálni: egyrészt széleskörű *vizsgálódási joggal* rendelkezik a munkavédelmi képviselő (például munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról való meggyőződés). Másrészt *döntéselőkészítési joggal* is rendelkezik, vagyis például részt vehet a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében. Harmadrészt *tájékoztatói joggal* is fel van ruházva, így többek között tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégést. Negyedrészt a *véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog* értelmében kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét annak érdekében, hogy az egészséges munkavégési körülmények fennálljanak. Sőt jogosult arra is, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit. Fontos még megemlíteni, hogy részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, a munkáltatónak pedig kötelessége ezt biztosítani.

A kérdőív, amely egyfajta véleménykutatás, amelyből az adatok származnak a jogok gyakorlati érvényesülésére kérdez rá. A legutóbbi törvénymódosítások hatályba lépése óta elegendő tapasztalat gyűlhetett össze a munkavédelmi képviselőknél arról, hogy valójában a gyakorlat szempontjából mit jelentenek a változások. A vizsgálat eredményei hozzájárulhatnak a projekt hatásvizsgálatához és kiindulópontként szolgálhatnak az érdekképviselő részére jogszabálymódosító javaslatok megfogalmazásához.

3. A kutatási eredmények

3.1. Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „vizsgálódási joggal” összefüggésben?

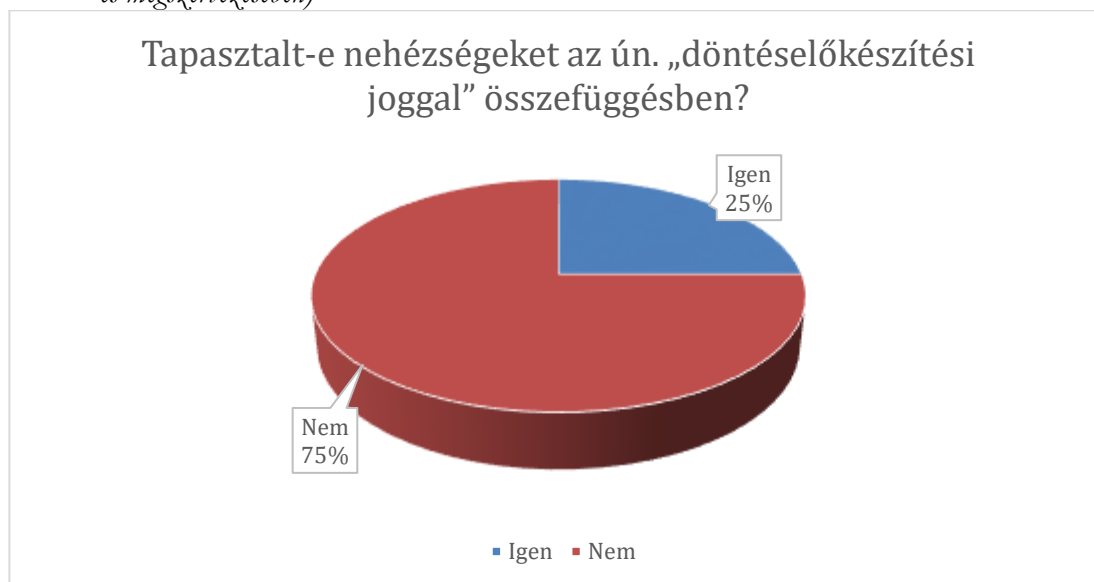
(Például munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról való meggyőződés lehetősége)



1. sz. ábra

3.2. Döntéselőkészítési jog

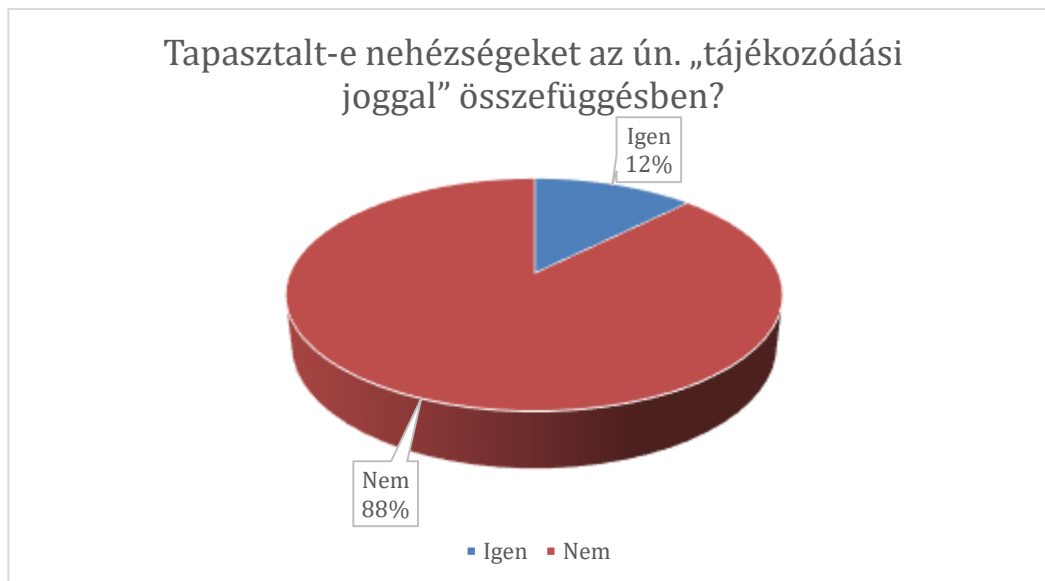
Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „döntéselőkészítési joggal” összefüggésben? *(Például nem vehet/vehetett részt a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében)*



2. sz. ábra

3.3. Tájékoztatói jog

Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „tájékoztatói joggal” összefüggésben? *(Például nem kérhetett tájékoztatást a munkáltatótól valamilyen kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést)*



3. sz. ábra

3.4. Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog

Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „véleménynyilvánítási és kezdeményezési joggal” összefüggésben?

- például nem kezdeményezhette a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét annak érdekében, hogy az egészséges munkavégzési körülmények fennálljanak;
- megtagadták tőle a jogosultságot arra, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit;
- nem vehetett részt a munkabalesetek kivizsgálásában (a munkáltatónak nem biztosította azt)?



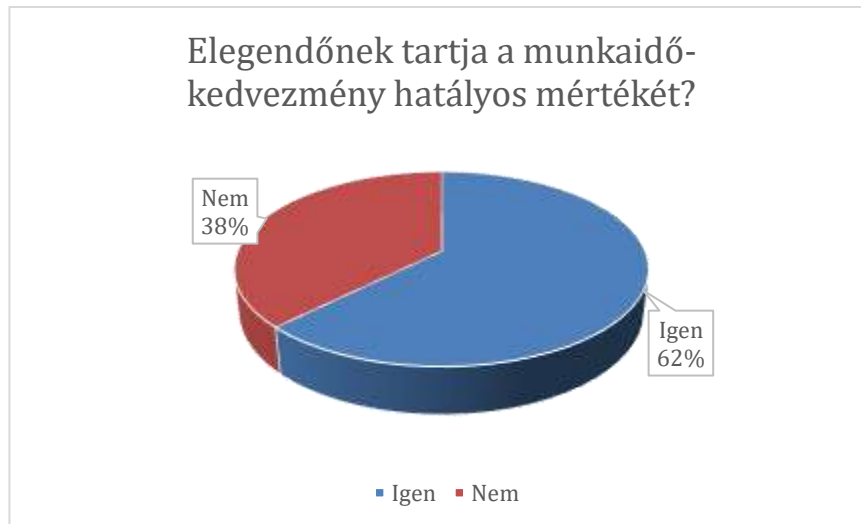
4. sz. ábra

4. A munkavédelmi képviselő jogai

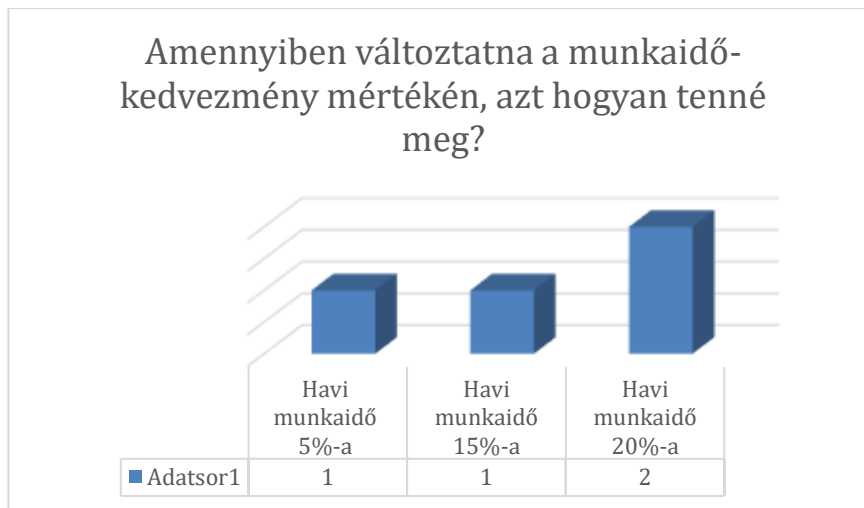
A munkavédelmi képviselő meghatározott jogainak teljesüléséhez és a feladatok végrehajtásához a törvény „garanciákat” biztosít. Először is a munkáltató nem hagyhatja válasz nélkül a képviselő jelzéseit, észrevételeit, ugyanis a törvényben meghatározott esetekben a munkáltatónak intézkednie vagy 8 napon belül válaszolnia kell a munkavédelmi képviselőnek. Ha a kezdeményezéssel nem ért egyet, álláspontjának indokait írásban köteles közölni. A munkavédelmi képviselő jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. Emellett a képviselő feladatai elvégzéséhez munkaidő-kedvezményre jogosult, amely a havi munkaidő legalább tíz százaléka, valamint biztosítani kell számára a megválasztását követő egy évben legalább 16 órás képzésben (majd évenként legalább 8 órás továbbképzésben) való részvétel lehetőségét. Jelentős védelem még, hogy a felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében védelem alatt áll, vagyis a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt (öt év) és azt követően további hat hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

A munkavédelmi képviselő jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. Emellett a képviselő feladatai elvégzéséhez munkaidő-kedvezményre jogosult, amely a havi munkaidő legalább tíz százaléka, valamint biztosítani kell számára a megválasztását követő egy évben legalább 16 órás képzésben (majd évenként legalább 8 órás továbbképzésben) való részvétel lehetőségét.

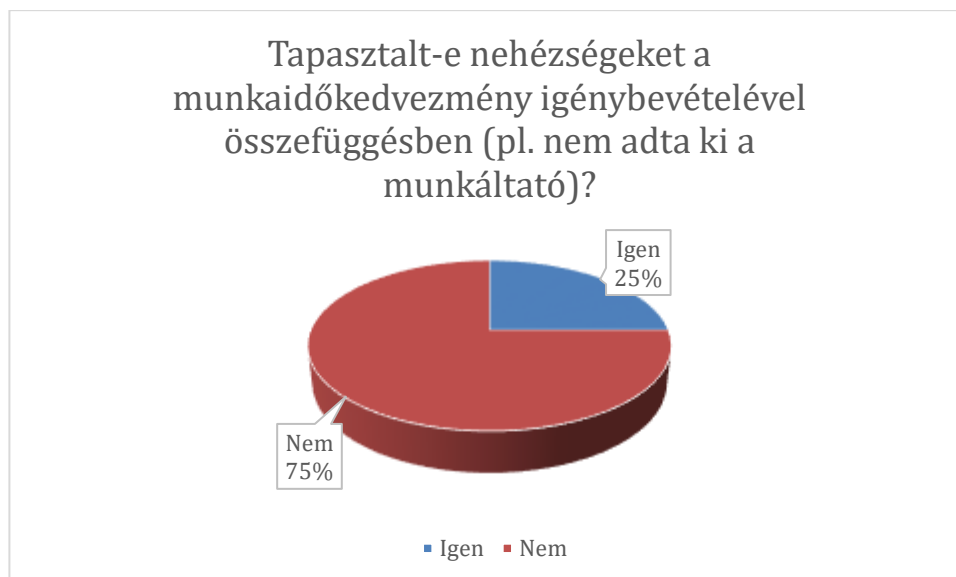
4.1. Munkaidő-kedvezmény



5. sz. ábra

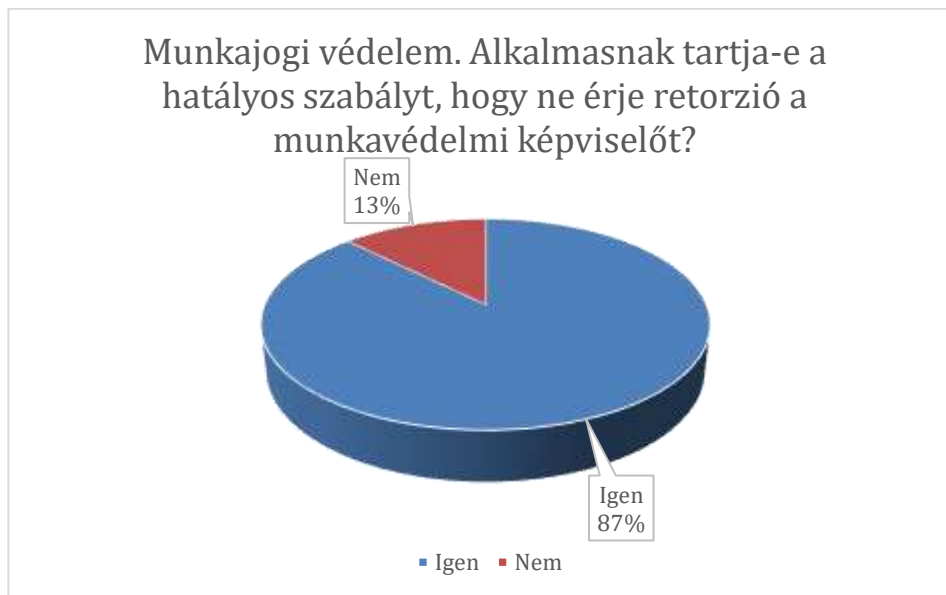


6. sz. ábra



7. sz. ábra

4.2. Munkajogi védelem



5. A munkavédelmi képviselők megválasztása

A munkavédelmi képviselő megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

A munkavédelmi képviselő-választás feltételeinél elsőként az kell lefektetni, hogy alapvetően egy munkavállalói jogosultságról⁷ van szó, vagyis főszabály szerint nem kötelező a választás (csak a törvény által meghatározott 20 főt meghaladó létszám esetében, lásd később). Másként megfogalmazva, ez a munkavállalók alanyi joga, tehát nincsen kötve

⁷ Mvt. 70/A. § (1) bekezdés munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére *jogosultak* maguk közül a következők szerint képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani.

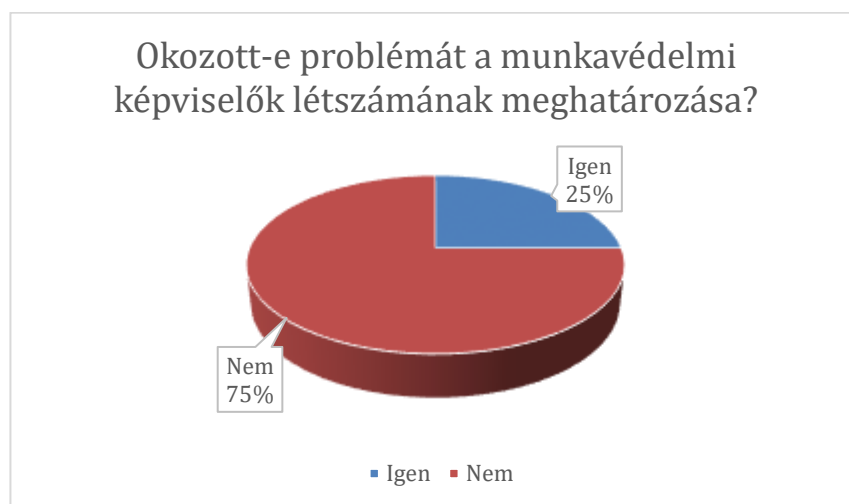
minimális létszámhoz, akár néhány főt foglalkoztató munkáltatónál is választhatnak képviselőt. Mivel egy munkavállalói jogról van szó a szó szoros értelmében nincs is szükség a munkáltató „engedélyére”. Amennyiben ilyen opcionális választásról van szó, tehát a munkavállalók létszáma nem éri el a 20 főt, abban az esetben is a munkáltatót terheli a választás lebonyolítása és a feltételek biztosítása.

Önállóan minősül a munkáltató telephelye, ha vezetője az üzemi tanácsot megillető egyes részvételi jogok tekintetében jogkörrel rendelkezik.⁸ Ugyanakkor számos probléma jelentkezik az önálló telephely meghatározásakor, amit a válaszadók is több területen jeleztek. Ugyanígy általános megjegyzést érdemel, hogy az eljárási szabályok életszerűsége is vitatható, amit a szakszervezetek több területen jeleztek problémaként.

5.1. A választás feltételei

Okozott-e problémát a munkavédelmi képviselők létszámának meghatározása?

A munkavédelmi képviselők megválasztásánál a munkavállalói létszámot, a munkarendet, a területen folyó tevékenység jellegét figyelembe venni, valamint a gazdasági racionalitás elvének érvényesülése is szempont kell, hogy legyen.

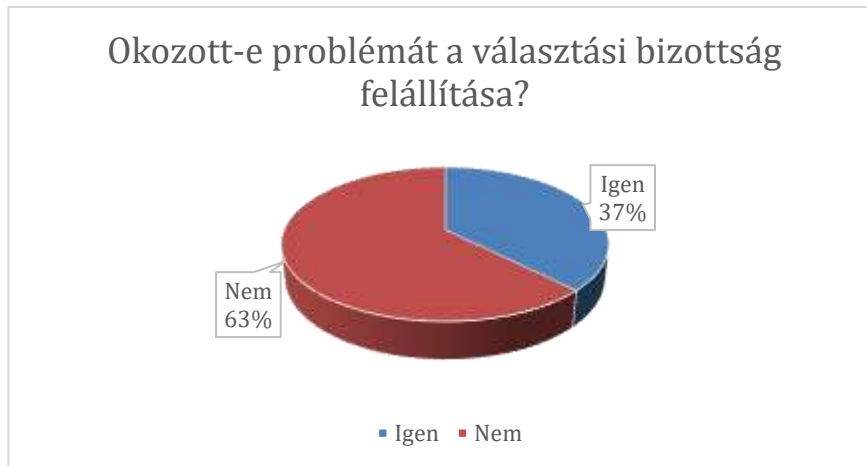


9. sz. ábra

5.2. A választási bizottság

A választás időpontja előtt hatvan nappal létre kell hozni a választási bizottságot.

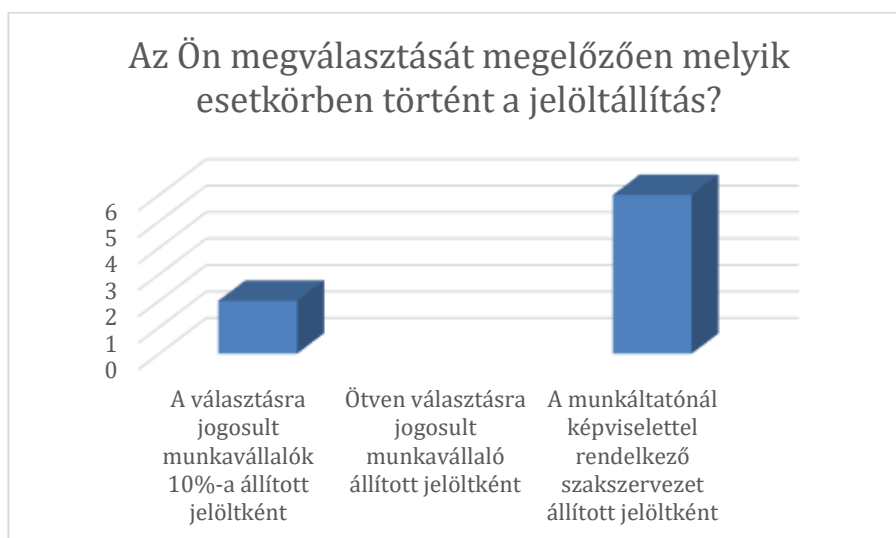
⁸ Mt. 236. § (2) bek.



10. sz. ábra

5.3. A választási jelöltállítás

A választási bizottság megállapítja a választásra jogosult és választható jelöltek névsorát, amit a választás időpontja előtt legalább ötven nappal tesz közzé. Az ehhez szükséges adatokat a munkáltató adja meg, a választási bizottság kérésétől számított öt napon belül.



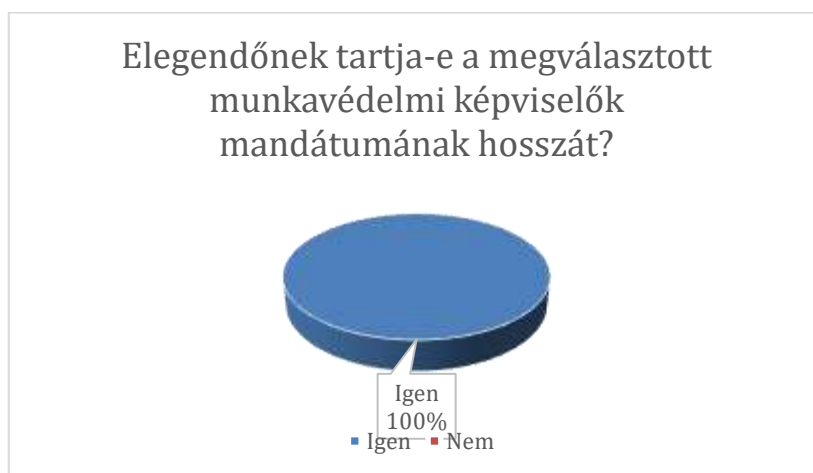
11. sz. ábra

A választási bizottság a jelöltet nyilvántartásba veszi és a helyben szokásos módon azt közzé teszi. Ennek a választás napját megelőzően legalább harminc napon belül meg kell történnie. Vagyis a választható munkavállalók névsorának közzétételét követően húsz nap áll rendelkezésre az aláírások gyűjtésére. A jelöltlistát a választást megelőzően öt nappal kell közzétenni, ismételt a helyben szokásos módon.

A megbízatás öt évre szól.

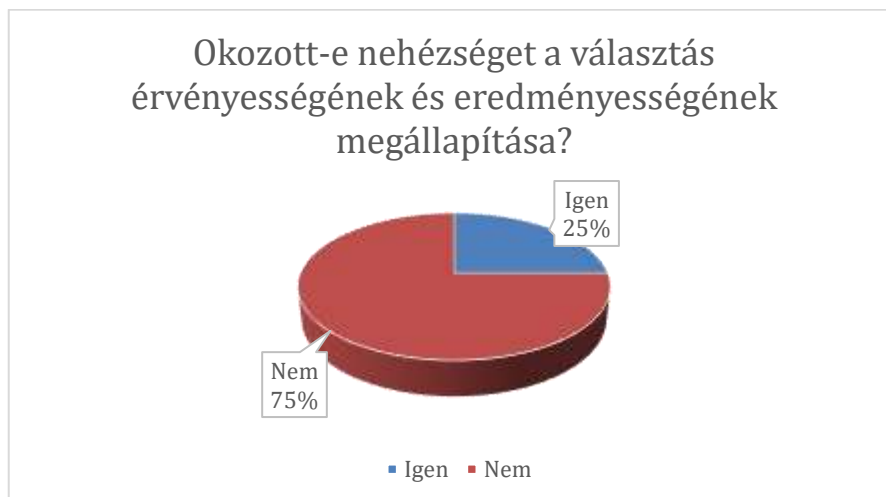


12. sz. ábra



13. sz. ábra

Az a személy tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, akik a legtöbb szavazatot kapták, de legalább az összes leadott voks 30 %-át megszerezték.



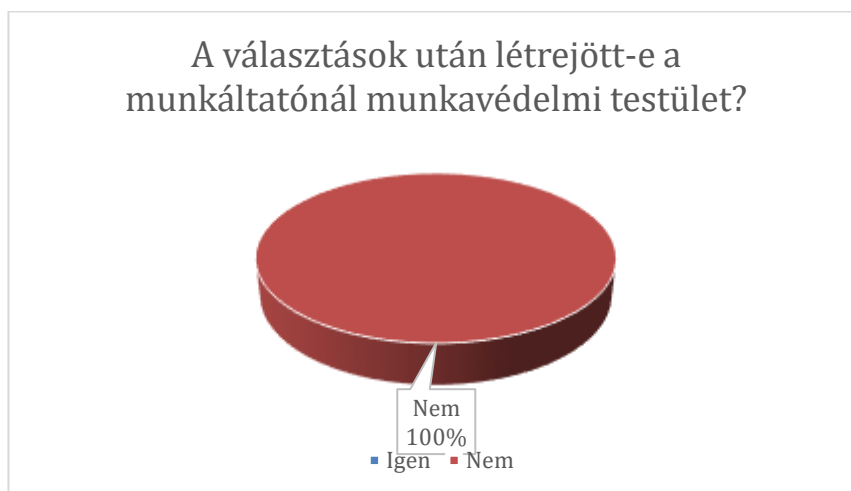
14. sz. ábra

Ha a megválasztott munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, akkor munkabiztonsági munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre, de a megalakítása nem kötelező.

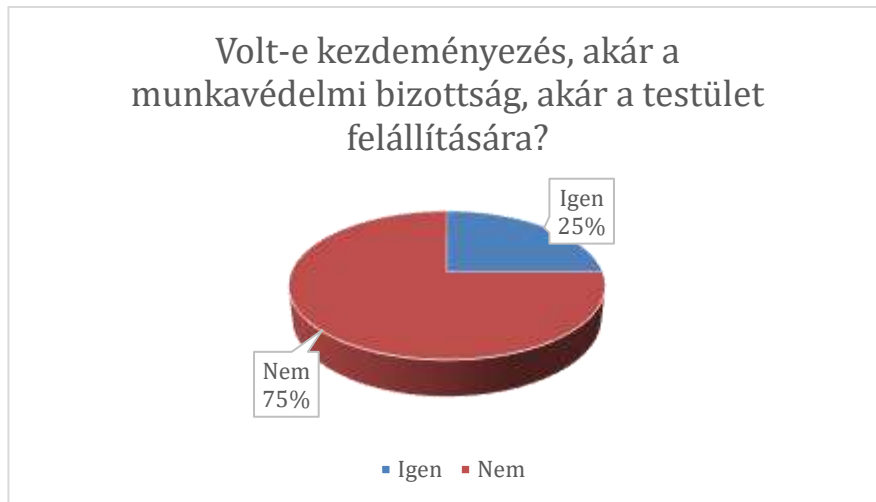


15. sz. ábra

Meghatározott esetben arra is lehetőség van, hogy „összmunkáltatói” szinten paritásos munkavédelmi testületet hozzanak létre: ha a munkáltatónál a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és több munkavédelmi képviselő működik.



16. sz. ábra



17. sz. ábra

1. sz. melléklet

Kutatási kérdőív (kvalitatív vizsgálat) a 2018/2019-es évben megválasztott munkavédelmi képviselők részére

A kérdőív kitöltése anonim módon történik. A tudásomra jutó információkat, adatokat, tényeket titkosan kezelem, kizárólag az összesített eredmények kerülnek publikálásra. A kitöltött kérdőívet kérem, hogy a munkabiztonsagkerdoiv@gmail.com címre juttassa el!

A kérdőíves felmérés a „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére” című, GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú projekt keretében, az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósulhatott meg.

1. A munkavédelmi képviselő jogai és kötelezettségei

1.1. Vizsgálódási jog

**Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „vizsgálódási joggal” összefüggésben?
(Például *munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról való meggyőződés lehetősége*)**

- Igen

Kérem, röviden írjon le egy ilyen esetet!

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Nem

1.2. Döntéselőkészítési jog

**Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „döntéselőkészítési joggal” összefüggésben?
(Például *nem vehet/vehetett részt a munkavédelmi oktatás megtervezésében és megszervezésében*)**

- Igen

Kérem, röviden írjon le egy ilyen esetet!

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Nem

1.3. Tájékoztatói jog

**Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „tájékoztatói joggal” összefüggésben?
(Például *nem kérhetett tájékoztatást a munkáltatótól valamilyen kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést*)**

- Igen

Kérem, röviden írjon le egy ilyen esetet!

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nem

1.4. Véleménynyilvánítási és kezdeményezési jog

Tapasztalt-e nehézségeket az ún. „véleménynyilvánítási és kezdeményezési joggal” összefüggésben?

- például nem kezdeményezhette a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét annak érdekében, hogy az egészséges munkavégzési körülmények fennálljanak;
- megtagadták tőle a jogosultságot arra, hogy a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölje észrevételeit;
- nem vehetett részt a munkabalesetek kivizsgálásában (a munkáltatónak nem biztosította azt)?

Igen

Kérem, röviden írjon le egy ilyen esetet!

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Nem

2. A munkavédelmi képviselői jogai

2.1. Munkaidő-kedvezmény

A munkavédelmi képviselő feladatai elvégzéséhez munkaidő-kedvezményre jogosult, amely a havi munkaidő legalább tíz százaléka, valamint biztosítani kell számára a megválasztását követő egy évben legalább 16 órás képzésben (majd évenként legalább 8 órás továbbképzésben) való részvétel lehetőségét.

Elegendőnek tartja-e a hatályos mértéket? (A megfelelő választ húzza alá!)

igen/nem

Amennyiben változtatna rajta, azt hogyan tenné meg? (Kérem, a jobboldali cellába tegyen x-et!)

Havi munkaidő 5%-a	
Havi munkaidő 15%-a	
Havi munkaidő 20%-a	

Tapasztalt-e nehézségeket a munkaidőkedvezmény igénybevételével összefüggésben (pl. nem adta ki a munkáltató)?

- Igen

Kérem, röviden írjon le egy ilyen esetet!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Nem

2.2.Munkajogi védelem

A felmondás és a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tekintetében védelem alatt áll, vagyis a munkavédelmi bizottság (hiányában a választási bizottság) egyetértése szükséges ezen intézkedéseknek a munkavédelmi képviselővel szembeni jogszerű alkalmazásához. Ez a védelem a munkavédelmi képviselői jogviszony fennállása alatt (öt év) és azt követően további hat hónapig illeti meg a munkavédelmi képviselőt.

Alkalmasnak tartja-e a hatályos szabályt, hogy ne érje retorzió a munkavédelmi képviselőt? (A megfelelő választ húzza alá!)

igen/nem

3. A munkavédelmi képviselők megválasztása

A munkavédelmi képviselő megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

3.1. A választás feltételei

Okozott-e problémát a munkavédelmi képviselők létszámának meghatározása? (A megfelelő választ húzza alá!)

A munkavédelmi képviselők megválasztásánál a munkavállalói létszámot, a munkarendet, a területen folyó tevékenység jellegét figyelembe venni, valamint a gazdasági racionalitás elvének érvényesülése is szempont kell, hogy legyen.

igen/nem

Amennyiben igennel válaszolt, mi okozta a problémát a létszám meghatározása során?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.2.A választási bizottság

A választás időpontja előtt hatvan nappal létre kell hozni a választási bizottságot.

Okozott-e problémát a választási bizottság felállítása? (A megfelelő választ húzza alá!)

igen/nem

Amennyiben igennel válaszolt, mi okozta a problémát a választási bizottság felállításakor?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.3.A választási jelöltállítás

A választási bizottság megállapítja a választásra jogosult és választható jelöltek névsorát, amit a választás időpontja előtt legalább ötven nappal tesz közzé. Az ebbe

szükséges adatokat a munkáltató adja meg, a választási bizottság kérésétől számított öt napon belül.

Az Ön megválasztását megelőzően melyik esetkörben történt a jelöltállítás? (Kérem, a jobboldali cellába tegyen x-et!)

A választásra jogosult munkavállalók 10%-a állított jelöltként	
Ötven választásra jogosult munkavállaló állított jelöltként	
A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet állított jelöltként	

A választási bizottság a jelöltet nyilvántartásba veszi és a helyben szokásos módon azt közzé teszi. Ennek a választás napját megelőzően legalább harminc napon belül meg kell történnie. Vagyis a választható munkavállalók névsorának közzétételét követően húsz nap áll rendelkezésre az aláírások gyűjtésére. A jelöltlistát a választást megelőzően öt nappal kell közzétenni, ismételt a helyben szokásos módon.

Elegendőnek tartja-e a rendelkezésre álló időtartamokat? (Kérem, a jobboldali cellába tegyen x-et!)

Megfelelőnek tartom	
A törvény túl rövid határidőket tartalmaz	
A törvény túl hosszú határidőket tartalmaz	

Elegendőnek tartja-e a megválasztott munkavédelmi képviselők mandátumának hosszát? (A megfelelő választ húzza alá!)

A megbízatás öt évre szól.

igen/nem

Amennyiben nemmel válaszolt, mi lenne a mandátum ideális időtartama?

.....

Okozott-e nehézséget a választás érvényességének és eredményességének megállapítása? (A megfelelő választ húzza alá!)

Az a személy tekinthető megválasztott munkavédelmi képviselőnek, akik a legtöbb szavazatot kapták, de legalább az összes leadott voks 30 %-át megszerezték.

igen/nem

Amennyiben nemmel válaszolt, milyen problémákat tapasztalt?

.....
.....
.....

A választások után létrejött-e a munkáltatónál munkavédelmi bizottság? (A megfelelő választ húzza alá!)

Ha a megválasztott munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, akkor munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre, de a megalakítása nem kötelező.

igen/nem

A választások után létrejött-e a munkáltatónál munkavédelmi testület? (A megfelelő választ húzza alá!)

Meghatározott esetben arra is lehetőség van, hogy „összmunkáltatói” szinten paritásos munkavédelmi testületet hozzanak létre: ha a munkáltatónál a foglalkoztatottak száma legalább húsz fő, és több munkavédelmi képviselő működik.

igen/nem

Volt-e kezdeményezés, akár a munkavédelmi bizottság, akár a testület felállítására? (A megfelelő választ húzza alá!)

igen/nem

Amennyiben nemmel válaszolt, melyiket kezdeményezték és miért nem jött létre?

.....
.....
.....
.....
.....

A projekt eredményeinek és hatásainak vizsgálata Európai Unió kontextusban

Rizikófaktorok az EU-OSHA 2019. évi felmérésében



Az EU-OSHA-ról

Az EU-OSHA az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynöksége. Munkájával hozzájárul az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájához és a többi kapcsolódó uniós stratégiához és programhoz, például az Európa 2020 megvalósításához.

Főbb tevékenységeik:

- A kétéves „Egészséges munkahelyek” kampányok a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fontosságára hívják fel a figyelmet Európa-szerte.
- Az online interaktív kockázatértékelési eszköz (OiRA) projekt révén a kis- és középvállalkozások értékelni és kezelni tudják a munkahelyi kockázatokat.
- Az ESENER-felmérés átfogó képet nyújt arról, hogy az európai munkahelyeken miként kezelik a biztonsági és egészségvédelmi kérdéseket.
- Az OSHwiki a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó pontos és megbízható információkat tartalmazó, közösségi együttműködés keretében készülő online enciklopédia.
- Az egyes témákkal foglalkozó foresight-projektek az új és újonnan felmerülő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatokat emelik ki és vizsgálják.
- A munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó összefoglalók konkrét munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi témákról nyújtanak áttekintést, és meghatározzák a prioritásokat.
- A NAPO-filmek fontos munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi témákkal foglalkozó, humoros epizódok, amelyekben a szereplők nyelvek nélkül kommunikálnak egymással.

Új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER)

Az ESENER-felmérés átfogó képet nyújt arról, hogy az európai munkahelyeken miként kezelik a biztonsági és egészségvédelmi kérdéseket.

A felmérésben 33 ország több mint 45 ezer munkahelyét kérdezték a munkahelyi biztonság és egészségvédelem jelenlegi irányításáról, köztük a hatékony irányítás és munkavállalói részvétel főbb mozgatórugóiról és akadályairól:

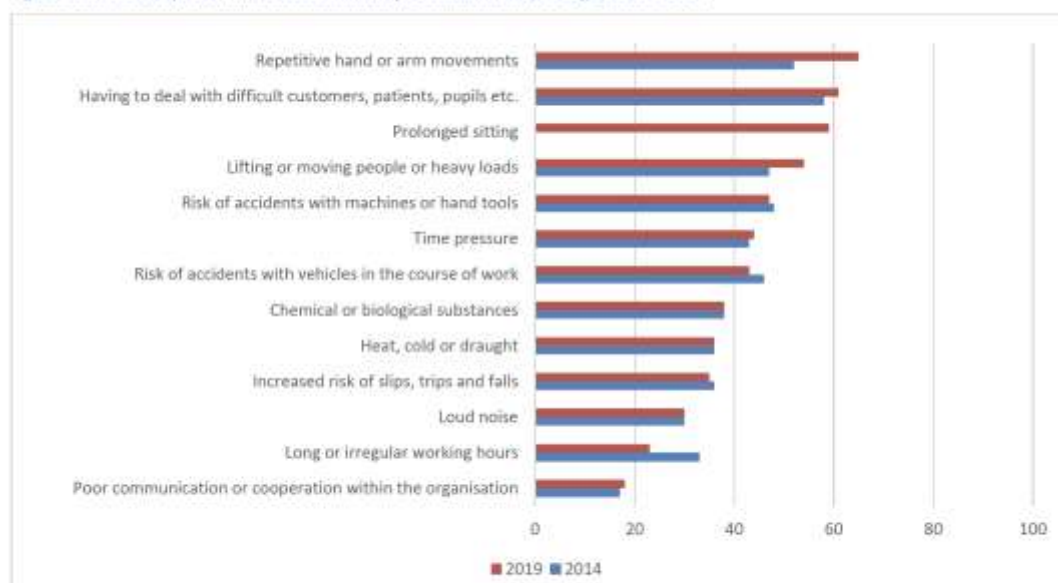
- Az általános munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok, illetve azok kezelése
- Pszichoszociális kockázatok, például stressz, megfélemlítés és zaklatás
- A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítást elősegítő és akadályozó tényezők
- Dolgozói részvétel az egészségvédelmi és biztonsági gyakorlatokban

A GINOP-5.3.4-16-2017-00033 Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére projekt keretében végrehajtott kutatás eredményeit összevetve az Európai tendenciákkal, láthatjuk, hogy az eredmények egyes területeken hasonlóak. Az alábbiakban bemutatásra kerülnek az ESENER elsődleges eredményei, amelyeket a projekt keretében végrehajtott kutatási eredményekkel összevetve Európai Unió kontextusban is meg tudjuk vizsgálni a hatásokat és láthatjuk azt is, hogy a magyarországi munkaegészségügyi és munkavédelmi terület eredményei Európai Unió szinten hol helyezkednek el.

Az ESENER-felmérés eredményei a 2014-es felmérési eredményekkel közösen kerülnek bemutatásra, jelezve ezzel az elmúlt 5 évben a tendenciákban bekövetkezett változásokat is egyúttal.

Az ESENER felmérés rizikófaktor-listájának a tetején a repetitív fizikai kéz vagy karmozdulatok mellett a körülményes ügyfelek, páciensek, diákok kezelése áll, amit kontextusban értelmezve tekinthetünk a stressz megfelelőjének is. Ezeket a rizikófaktorokat közvetlenül követi a hosszú időn keresztül ülés. Itt láthatjuk, hogy a projektünk keretében végrehajtott kutatás eredményei és a résztvevők által kitöltött kérdőívben kapott válaszok is egybevágnak ezzel. Ennek kapcsán a konklúzió az az, hogy a projekt eredményeire épülő javaslatokra kidolgozott cselekvési tervek koncepciójának összeállításakor érdemes az európai policy-kkal szinergikusan megalkotni azokat.

Figure 1. Risk factors present in the establishment (% establishments, EU28), 2019 and 2014.

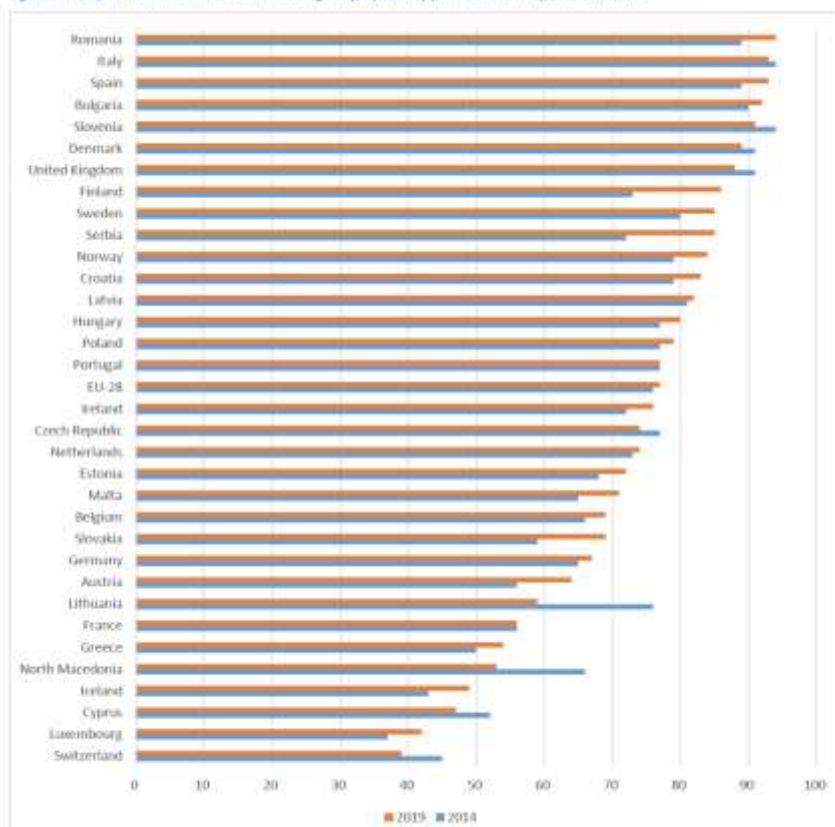


Base: all establishments in the EU28, ESENER-3 (2019) and ESENER-2 (2014).

Note: 'Prolonged sitting' is a new item in the ESENER-3 (2019) questionnaire.

A munkavédelmi rizikófaktor felmérések és értékelések frekvenciája tekintetében Magyarország fejlődést mutatott a 2014-es eredményekhez képest és az európai mezőnyben a 14. helyen áll.

Figure 2. Workplace risk assessments carried out regularly, by country (% establishments), 2013 and 2014.



Base: all establishments, all 28 countries, ESMER-2 (2013) and ESMER-2 (2014).

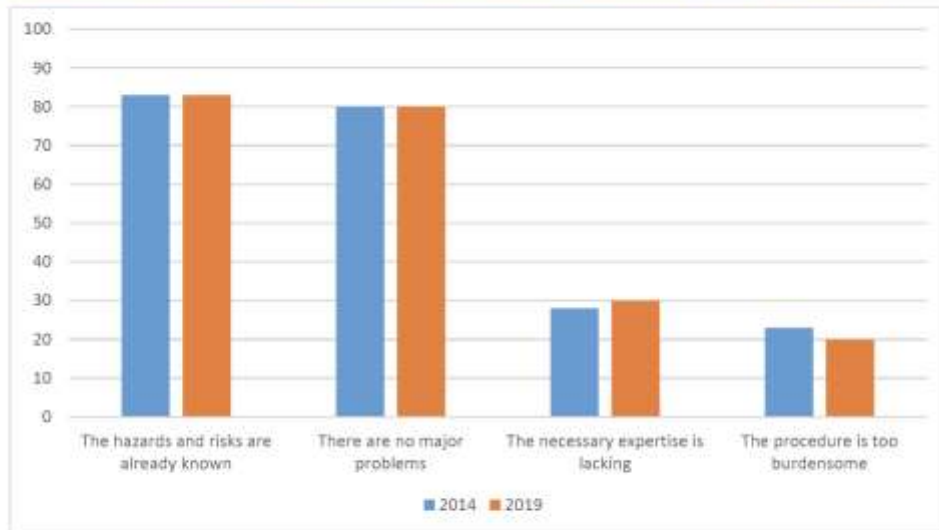
A munkahelyi rizikófaktorok felmérése az Európai Unióban leginkább amitatt nem kerül rendszeresen kivitelezésre, mert:

- egyrészt ismertek a veszélyek
- másrészt nincsenek komoly problémák.

Emellett még megjelenik a szükséges tapasztalat hiánya és a procedúra nehézsége is indokként. Itt hasonló tendenciát figyelhetünk meg, mint a munkavédelmi képviselő választás kapcsán kapott eredmények bemutatásakor. Fontos a párhuzamot látni, hiszen

mindkét esetben egy olyan folyamat megvalósításáról beszélünk, amelyek a munkavállalói egészséget és biztonságot szolgálják.

Figure 3. Reasons why workplace risk assessments are not carried out regularly (% establishments, EU-28), 2014 and 2019.



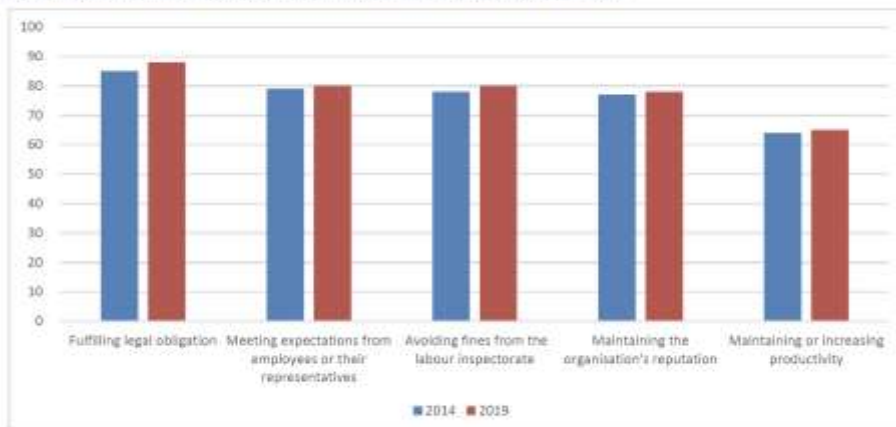
Base: establishments in the EU28 that do not carry out risk assessments regularly, ESENER-2 (2014) and ESENER-3 (2019).

A munkaegészségügy és munkavédelmi tevékenységek kivitelezésének fő okai megoszlanak a következők között:

- törvényi kötelezettség teljesítése
- a munkavállalók vagy érdekképviselőik elvárásainak betartása
- a kapcsolatos büntetések elkerülése
- a szervezet jó hírnevének megőrzése
- a termelékenység megtartása vagy növekedése.

Ezen eredmények értelmezése mentén lehet javaslatokat formálni a cselekvési tervek kidolgozásakor, hogy ágazatspecifikusan lehessen a döntéshozói és munkáltatói disszeminációt olyan módon kivitelezni, hogy a munkavállalói érdekeket szem előtt tartva pozitív eredményeket lehessen elérni.

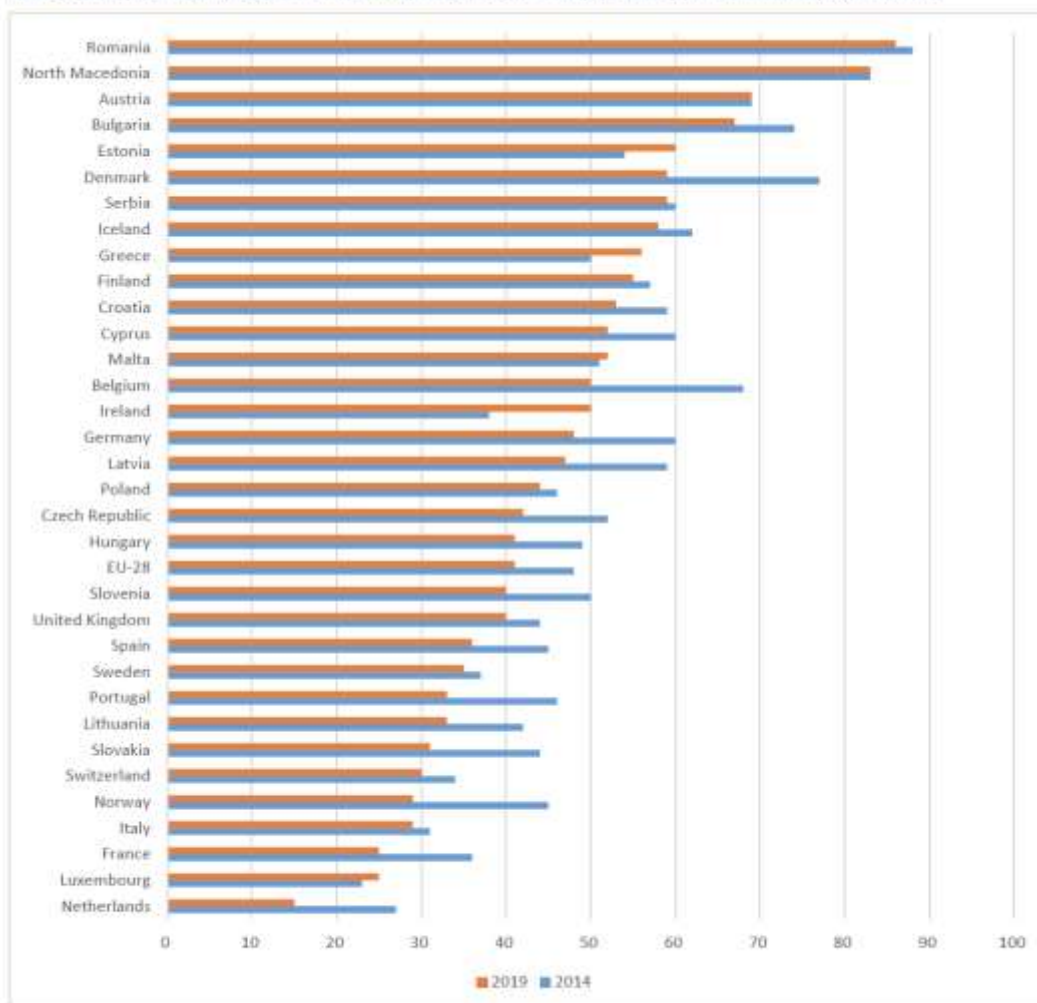
Figure 4. Major reasons for addressing health and safety (% establishments, EU-28), 2014 and 2019.



Base: all establishments in the EU-28, ESENER-2 (2014) and ESENER-3 (2019).

A munkavédelemmel kapcsolatos hatósági ellenőrzések száma majdnem mindenhol csökkenő tendenciát mutat. Magyarország ezen a listán szintén illeszkedik mind az Európai átlaghoz, mind a tendenciához. Figyelembe véve, hogy a munkavállalói oldal számára a sűrűbb ellenőrzések jobb és biztonságosabb munkakörülményeket jelenthetnek, javasolt lehet a cselekvési tervek kialakításánál ezt szem előtt tartani és szakmai hatóság irányába is végezni disszeminációs tevékenységet.

Figure 5. Visit by the labour inspectorate in the three years prior to the survey, by country (% establishments), 2019 and 2014.



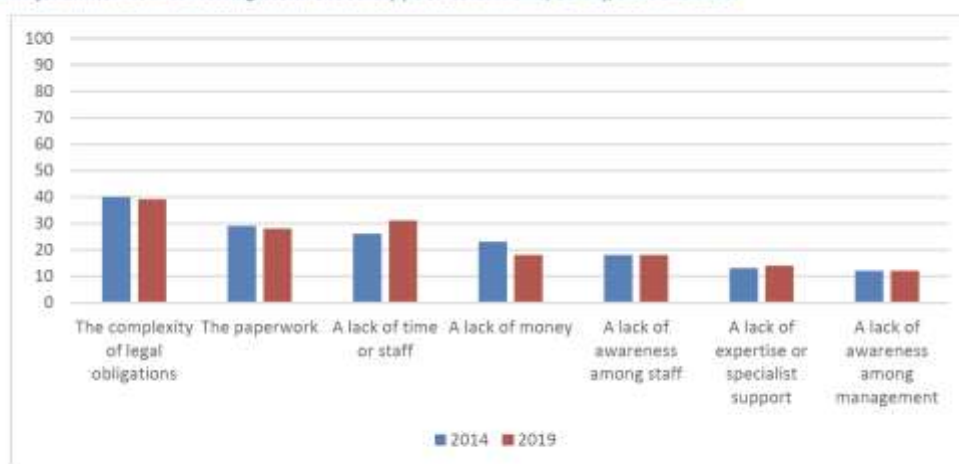
Base: all establishments; all 33 countries, ESENER-3 (2019) and ESENER-2 (2014).

A munkaegészségügyi és munkabiztonsági ügyek kezelésének legfőbb nehézségeinek a következőket jelölték meg:

- a jogi elvárások összetettsége
- papírmunka
- idő és munkaerőhiány
- forráshiány
- tudatosság hiánya a vezetőségben
- tapasztalat és támogatás hiánya
- tudatosság hiánya a munkavállalók között

Ezek alapján a cselekvési tervek kidolgozásakor érdemes figyelembe venni, hogy mely területek fejlesztésével lehet jobb körülményeket teremteni munkaegészségügyi és munkavédelmi szempontból. A projekt keretein belül létrehozott eredmények disszeminációjával az itt megjelölt nehézségek egy része közvetlenül is leküzdhető – pl. tudatosság és támogatás erősítése-, míg a többi kapcsán a disszemináción keresztüli figyelemfelhívással lehet eredményeket elérni.

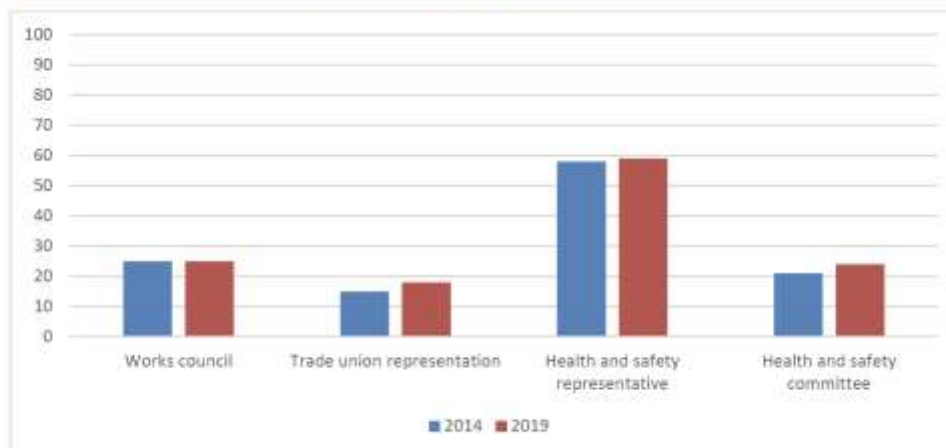
Figure 6. Major difficulties in addressing health and safety (% establishments, EU-28), 2014 and 2019.



Base: all establishments in the EU-28, ESENER-2 (2014) and ESENER-3 (2019).

A munkavállalói érdekképviselő formái közül az első helyen egész Európában a munkavédelmi képviselő áll. A projekt eredményeire építve Magyarországon az O ágazatban is szükséges ebbe az irányba lépéseket tenni és népszerűsíteni a munkavédelmi képviselő intézményét és felhívni a figyelmet ennek a hasznosságára, fontosságára.

Figure 9. Forms of employee representation (% establishments, EU-28), 2014 and 2019.



Base: all establishments in the EU-28 –size depending on national thresholds for these representation forms, ESENER-2 (2014) and ESENER-3 (2019).

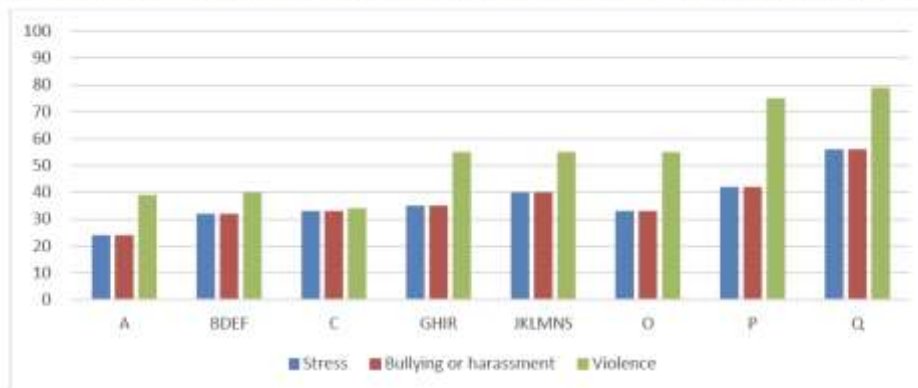
Az Európai Unió országokban a munkavállalói képviselő formái kapcsán Magyarország az Unió átlagnál magasabb százalékkal szerepel a mezőnyben.

Table 2. No forms of employee representation, by country (% establishments), 2019.

COUNTRY	%	COUNTRY	%
Portugal	68	Estónia	33
Látvia	63	Croatia	33
Poland	61	Iceland	32
Greece	60	Luxembourg	28
Belgium	57	Austria	27
France	56	Germany	26
Slovenia	52	Slovakia	26
Netherlands	51	Finland	25
Switzerland	50	Sweden	23
Hungary	49	Denmark	22
Cyprus	43	Ireland	22
North Macedonia	43	United Kingdom	22
Spain	42	Italy	16
Malta	36	Norway	14
EU28	34	Bulgaria	11
Czech Republic	34	Lithuania	11
Serbia	34	Romania	11

Base: all establishments, all 28 countries –size depending on national thresholds for these representation forms, ESENER-3 (2019).

Figure 7. Action plan and procedures in place against psychosocial risks, by activity sector group (% establishments, EU28), 2019.

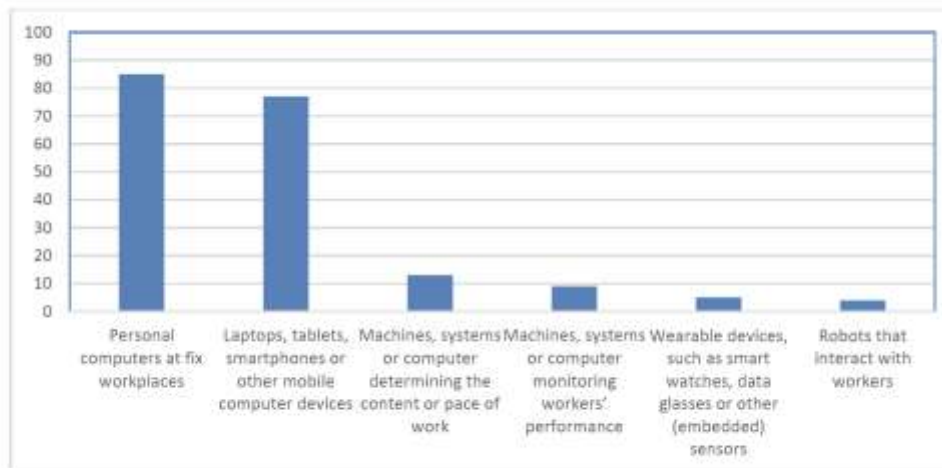


Base: all establishments in the EU-28 employing 20 or more employees, ESENER-3 (2019). Procedures on violence asked only to those reporting 'having to deal with difficult customers' to be present as a health risk factor.

NACE Rev. 2 sections: A: Agriculture, forestry and fishing. B, D, E, F: Construction, waste management, water and electricity supply. C: Manufacturing. G, H, I, R: Trade, transport, food/accommodation and recreation activities. J, K, L, M, N, S: IT, Finance, Real estate and other technical scientific or personal service activities. O: Public administration. P: Education. Q: Human health and social work activities

A digitális technológiák a munkahelyeken Uniós viszonylatban 80% felett jelen vannak a munkavállalók hétköznapjaiban a munka kapcsán. Ez a tendencia Magyarországon is jelentős és emiatt a számítógépes munkavégzéssel kapcsolatos kockázati tényezőkkel a munkahelyen szükséges a megfelelő prevenciók tevékenységeket elvégezni.

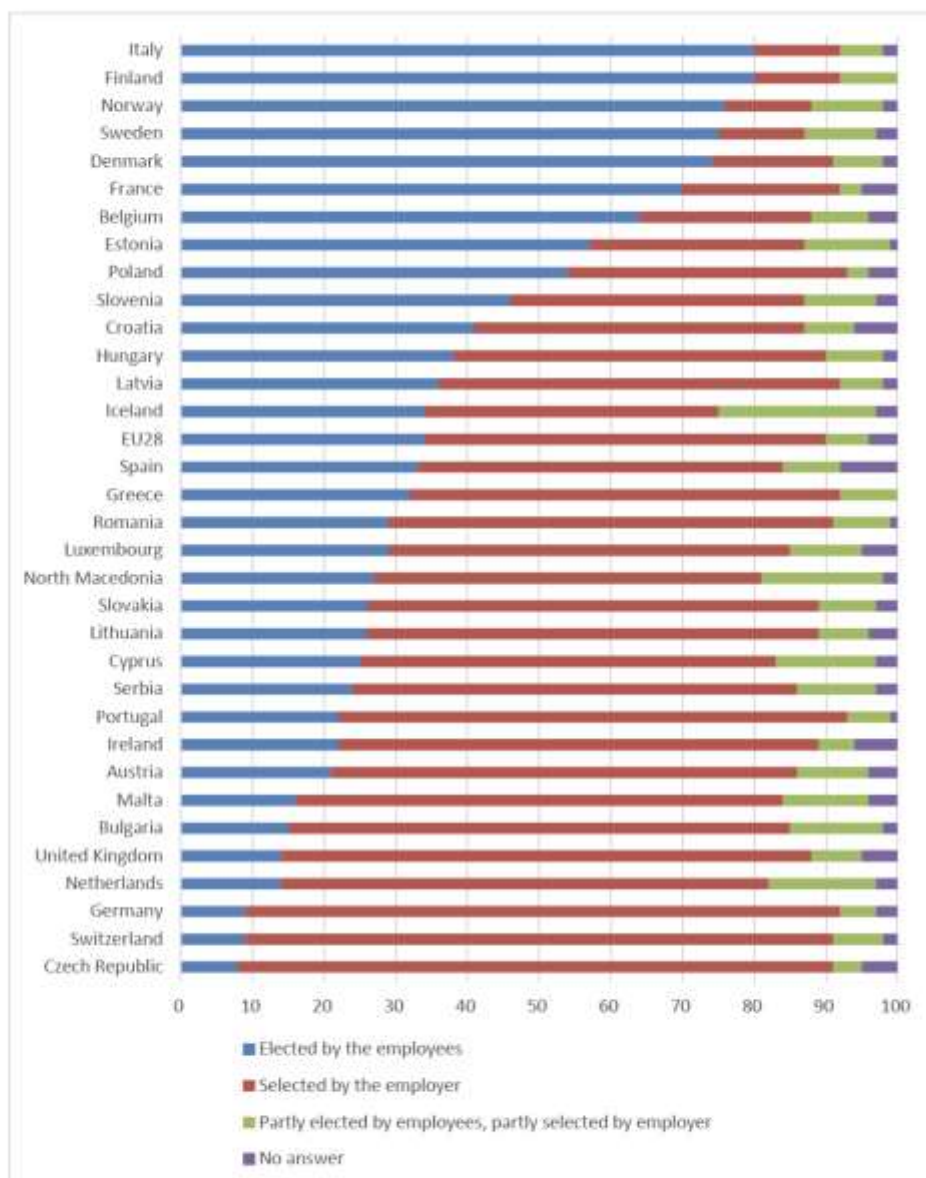
Figure 8. Digital technologies at work (% establishments, EU28), 2019.



Base: all establishments in the EU-28, ESENER-3 (2019).

A munkavédelmi képviselők munkavállalói kiválasztásának szempontjából Magyarország az Európai Unió átlagnál magasabb százalékkal helyezkedik el a listán. Ezt a pozíciót a projekt eredményeire támaszkodva a disszeminációs tevékenységek tervezett erősíteni fogják.

Figure 10. Appointment of health and safety representatives, by country (% establishments).



Base: all establishments, all 33 countries –size depending on national thresholds for these representation forms, ESENER-3 (2019).

Összegezve az eredmények Európai Unió kontextusban történő vizsgálatát, láthatjuk, hogy munkavédelem és munkaegészségügy szempontjából a magyarországi statisztikák az Unió átlaghoz tartoznak.

Az O ágazatban foglalkoztatott munkavállalók számára ez azt jelentheti, hogy az Európai Közösség más országaiban dolgozó kollégákhoz képest nem dolgoznak sokkal rosszabb körülmények között és hasonló kihívásokkal kell megküzdeniük. A hasonló problémák hasonló megoldásokat szülhetnek, emiatt különösen fontos az ágazaton belüli jógyakorlatok megosztása és az eredményes projektek módszereinek továbbadása, hiszen ezzel Európai szinten lehet az elért eredmények pozitív hatásaira támaszkodni.

Összefoglaló

A Munkástanácsok Országos Szövetsége mint szakszervezeti konföderáció a sikeresen pályázott a GINOP 5.3.4 projektre. Ennek tárgya a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére. A program megvalósításához a konzorciumi tagként a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete (HTFSZ), a Vám -és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetével (VPDSZ) és a Magyar Iparászövetséggel (OKISZ) csatlakozott. A rendvédelmi, és közigazgatás szférájában kiemelt jelentőséggel bír a foglalkoztatás és munkaegészségügy, amelynek fontosságát azon előírások is alátámasztják, amelyeknek a hivatásos állományú tagoknak meg kell felelnie.

A projekt támogatási kérelmében megjelölt tevékenységeket a konzorcium sikeresen lezárta. A megvalósított tevékenységek hatásai egybeestek az előzetes Megvalósíthatósági Tanulmányban prognosztizáltakkal és a vállalt indikátorokat is teljesítették a konzorciumi tagok a projekt megvalósítása során.



A projekt zárását követően jelen hatástanulmány disszeminációja is meg fog valósulni, hogy az elért eredmények, a létrehozott támogató eszközök és az egyedi kutatási eredmények minél szélesebb körhöz eljussanak, és az ágazati stakeholder-ek megismerhessék a projekt által kiváltott következményeket.

A visszajelzések alapján az ágazatban érintett munkatársak pozitívan értékelték a létrehozott tartalmakat és a megszerzett tudás hasznosságát és mind a kérdőíveken keresztül, mind az után-követő interjúk alatt kifejezték, hogy az eredmények további terjesztését indokoltnak és szükségesnek tartják.

Hogyan tovább? Munkahelyi egészségügy: A következő 20 év kihívásai

A foglalkoztatási-egészségügy a foglalkozási megbetegedések diagnosztizálásával, kezelésével és megelőzésével foglalkozik, vagyis azok a betegségek, amelyeket közvetlenül a munkahelyi veszélyeknek való kitettség okoz. A WHO európai egészség-, környezet- és biztonságmenedzsment-koncepciója a mindenre kiterjedő egészségvédelmet írja le a munkavállalók munkaképességének hosszú távú fenntartására, figyelembe véve a foglalkozási, környezeti, társadalmi és életmód-befolyásoló tényezőit. Nemrég, a WHO egészséges munkahely modellje az egészséges munkahelyet úgy ábrázolta, hogy „a munkavállalók és a vezetők együttműködnek egy folyamatosan fejlesztő folyamat alkalmazásával, hogy megvédjék és fejlesszék az összes munkavállaló egészségét, biztonságát és jólétét, valamint a munkahely fenntarthatóságát” a négy különálló, bár összekapcsolt terület figyelembevételével. Ezek a következők:

- (1) a fizikai munkakörnyezet egészségügyi és biztonsági szempontjai;
- (2) egészségügyi, biztonsági és jóléthez kapcsolódik a pszichoszociális munkakörnyezetben, beleértve a munka megszervezését és a munkahelyi kultúrát;
- (3) személyes egészségügyi forrásokat a munkahelyen (az egészséges életmód támogatása és ösztönzése a munkáltató által); és
- (4) a közösségben való részvétel módjai a munkavállalók, családjaik és a közösség tagjainak egészségének javítása érdekében.

A modell lényege, hogy szükséges a munkaerő elkötelezettségének biztosítása, hatékony vezetéssel, munkahelyi kultúra támogatásával, az egészség és jólét alapját képező értékek megerősítésével. Jelenleg számos olyan bizonyíték van, amely kimutatja a munkahelyi egészség és jólét, a munkavállalói elkötelezettség, a rugalmasság és a produktivitás közötti kapcsolatot. Elő lehet mozdítani az egészségvédelmet, mivel az sokkal jobban hozzájárul, mint a foglalkoztatásból adódó megbetegedések és betegségek megelőzése; ehhez erős üzleti érv szükséges a szervezetek produktivitásának, valamint a közösségek közegészségügyének szempontjából.

Ausztráliában a hangsúly a stressz kezelésére, a képzésre és támogatására helyezik. Ezért elengedhetetlen, hogy más országoktól tanuljunk arról, hogy miként lehetne a foglalkozás-egészségügy rendszerét fejlődésre bírni. Ezek a tanulságok elősegíthetik a hatékony foglalkozás-egészségügyi politika megvalósulását a rendvédelem munkavállalói között. A közbiztonság szükségessége miatt a rendőrség hatalommal rendelkezik a polgárok védelmében és a törvény végrehajtása érdekében. Az ilyen jellegű feladatok ellátása mind fizikai és pszichológiai jólétet kíván, tekintettel arra, hogy mindegyik feladat konkrét veszélyekkel jár.

A felülvizsgálat rávilágít a fejleszteni szükséges ismeretekre, az ellenőrzési intézkedésekre, a menedzsmentre és az érdekelt felek részvételének szükségességére is. A tanulmány eredményei alapján azt javasoljuk, hogy az SAPS dolgozzon ki egy átfogó OHS politikát a tanulmányban azonosított veszélyek kezelésére. Ahol létezik szakpolitika, ott kulcsfontosságú, hogy a szakpolitikát megerősítsék a rendőrök kommunikációja és képzése révén. Továbbá, az SAPS-nak bizonyítékokon alapuló megoldásokat kell felhasználnia a foglalkozási veszélyek kezelésére. Szükség van részletes adatokra, különös tekintettel a foglalkozási balesetek és betegségek osztályozására az ILO kategóriái szerint. Ezenkívül az SAPS más országokból származó anyagokból tanulságot vonhat le az OHS javításának stratégiáiról. Jó példa az ausztráliai rendőrök szolgálatában lévő, a sérülések nyomon követésére szolgáló stratégiák, amelyek útmutatóként szolgálhatnak.

A foglalkozási veszélyek, sérülések és betegségek befolyásolhatják a rendvédelmi dolgozók egészségét és biztonságát. Ennél fogva megelőző intézkedésekre van szükség, mint az oktatás, azért hogy csökkentsék a munkahelyi sérüléseket és a balesetek veszélyéből eredő haláleseteket (Harrison & Dawson, 2016).



Források

<http://munkavedelem.kozigbiztonsag.hu/>

1993. évi XCIII. törvény

<https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>

GINOP-5.3.4-16-2017-00033 Szakértői beszámolók

Harrison & Dawson, 2016

Hofmann, 2011

Szolnoki 2013

<http://www.socialnetwork.hu/cikkek/bocz2002MSZT.htm>

http://www2.u-szeged.hu/kulugy/campus_hungary/konvergencia_regio.html

„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a katasztrófavédelmi állomány körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviseletek felelőssége, teendői a munkavédelem terén”

„A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a katasztrófavédelmi állomány körében, alkalmazási területeik, a részvételt elősegítő, ösztönző megoldások”

„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a köztisztviselők körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén”

„A munkavédelem szerepe, jelentősége a munkáltató és a munkavállaló szempontjából a közigazgatás hivatásos állományának körében, a munkáltatói és a munkavállalói érdekképviselők felelőssége, teendői a munkavédelem terén”

„Munkabiztonság és a munkaegészségügyi komplex fejlesztése a közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére” - Kutatási beszámoló

<https://fiberopticnow.github.io/blog/go-viral/>

A Projekt hatás méréséhez fontosnak tartottuk azon szakszervezeti vezetők megszólítását, akik a projektben az érintett ágazatok vezetőiként konzorciumi résztvevőként, vagy együttműködő partnerként részt vettek. Négy ágazat vezetőjét nevezetesen a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezetének Elnökét, Salamon Lajost, a Vám- és Pénzügyi Dolgozók Szakszervezetének Elnökét Holecz Gábort, a Független Rendőrszakszervezet Főtitkárát Pongó Gézát és a Független Büntetésvégrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetsége Elnökét Kucsera Miklóst szólaltattuk meg.

Vezérfonalként a munkavédelmi projekt visszajelzések kérdéskörét használtuk, de teret adtunk az egyéni megjegyzéseknek ötleteknek, kezdeményezéseknek.

Mély interjú Salamon Lajos, HTFSZ.

Hány éve dolgozik szakszervezeti vezetőként? Mik az ezzel kapcsolatos tapasztalatai? Hogyan indultak el a GINOP 5.3.4 – 16 – 2017.0033. számú projekttel, mi volt a szakszervezet szándéka ezzel?

16 éve dolgozok vezetőként, a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezeténél. 8 éve vagyok elsőszámú vezető, azaz a HTFSZ Elnöke és előtte 6 évig a Választmány Elnöki posztját töltöttem be.

Rendkívül megváltoztak az érdekegyeztetés szinterei, a korábbi években hivatalos kormányzati fórumokon tudtuk képviselni a tagságunkat, addig már a belügyi érdekegyeztetés egy alacsonyszintű fórummá vált, ami együttműködési megállapodáson alapul.

A Munkástanácsok keretein belül indultunk el ezen a foglalkozás egészségügyi projekten, és az volt a szándékunk, hogy minél több felvilágosítást adjunk a foglalkozás egészségügy, illetve a munkavédelem területéről, a HTFSZ tagságának, illetve az egész tűzoltó munkavállalói rétegnek.

Szerettünk volna olyan felvilágosítást is adni, amit a felsővezetői szinten, vagy a vezetői szintekről nem kapnak meg a kollégák.

46 éves vagyok, jelenleg járadékos munkavállalóként töltöm be a szakszervezeti, elnöki pozíciót. Érettségi és szakközép iskolával rendelkezem.

Munkavédelmi rizikófaktorok (Kérjük sorolja fel, milyen rizikófaktorokkal kell a munkahelyén együtt dolgoznia?)

A stressz, illetve az állandó készség, készenléttel járó feszültségek jelentik az elsődleges rizikófaktorokat a hivatásos tűzoltók életében.

Fokozza ezt, hogy a veszélyhelyzetekben nincs felkészülési idő, azonnal dönteni kell, csapatban kell tevékenykednünk, és úgy kell dolgoznunk, hogy a feladatvégrehajtás során, egymás épségére is tekintettel kell lennünk, ezért ez az elsődleges rizikófaktor a tűzoltók életében.

Munkavédelmi oktatás formája (Kérjük írja le, milyen munkavédelmi oktatást biztosítanak Önnek a munkahelyén?)

A munkavédelmi oktatás, munkavédelmi megbízottak tartják az állomány számára, heti rendszerességgel. Ebbe bekapcsolódnak a szolgálatparancsnokok is, akik szintén felhívják a munkavédelem fontos kérdéseire az állomány figyelmét. Az oktatás szervezett keretekben, szóban kerül megtartásra.

Prevenációs tevékenységek, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben (Kérjük írja le, milyen módon küzdenek a munkahelyi rizikófaktorokkal!)

A prevenációs tevékenységek között, el kell mondanom, hogy a védőruházat, védőfelszerelések biztosítása a katasztrófavédelem területén megfelelő, ezeknek a cseréjét a lejáratú időn belül, folyamatosan pótolják és elmondhatom azt is, hogy napi rendszerességgel folyik a védőruházat, védőfelszerelések karbantartása.

Nyilvánvaló, a prevenációs célokat szolgálja, az időszakos orvosi, pszichikai vizsgálatok megtartása, amelyen az állomány vizsgálata, kontrollja folyamatos.

Amennyiben ennek során rizikófaktorot tárnak fel, úgy arról, a kollégákat értesítik.

A projektben melyik tevékenységben vett részt? (Kérjük írja le, milyen tevékenységekben vett részt!)

A projektben tevékenyen részt vettem, régió szakmai, munkatársi feladatokat is elláttam, melynek során rendezvények szervezése, az állomány mozgatása, a tájékoztatások kiküldése, a tájékoztató kiadványok helyszínre való eljuttatása is a feladatom közé tartozott. De közvetlenül részt vettem, a projekt kiadványok szakmai egyeztetésében is, ami lehetővé tette, hogy ennek szakmai részében is bele tudjak szólni.

Hogyan értékeli a tevékenységeket, a hasznosság szempontjából?

Ezeket a tevékenységeket nagyon hasznosnak értékelem, nemcsak tájékoztattuk, hanem egy kicsit összefogást is kezdeményeztünk a rendezvények megtartásával kapcsolatban.

A projekt tevékenységnek köszönhetően, történt-e változás, a munkahelyi rutinjában?

Meg kell mondanom őszintén, hogy ezek a tanulmányok, illetőleg kutatási eredmények, tájékoztató kiadványok, jelentősen befolyásolták a hozzáállásomat, fokozottan figyelek azóta a saját- és munkatársaim egészségére, és a szakszervezeti értekezleteken is rendszeresen arra törekszem, hogy a rizikófaktorokra felhívjam a figyelmet.

Végez tudatosan tevékenységeket, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?

Igen, rendszeresen. Igyekszem a rendszeres testmozgásra, fontosnak tartom a képernyő előtti munkavégzéssel kapcsolatos előírások betartását. A saját irodámon belül is igyekszünk a jövőben az ergonómiai kockázatokat minimalizálni, és az ezzel kapcsolatos eszközbeszerzést a jövőben ennek figyelembevételével fogjuk megvalósítani.

Történt-e szemléletbeli változás a projekt tevékenységnek köszönhetően?

Igen, történt. Nekem és munkatársaimnak is kiemelt célja lett a munkahelyi egészség megőrzése, az idősödő munkavállalókra vonatkozó kutatás kapcsán leszűrhető tapasztalatok hasznosítása, és igyekszem a szakszervezet programját is úgy alakítani, hogy benne helyet kapjanak a modern konfliktuskezelő és Bournout tréningek.

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben a prevenció szempontjából?

A prevenció, 60-70%-ban jelent megoldást a rizikófaktorokkal szemben, hiszen álláspontom szerint nemcsak a helyes magatartás, és ezek kezelése jelent megoldást, ezeknek a rizikófaktoroknak a kezelése azonban álláspontom szerint függ, egy kicsit a genetikától is.

Hogy látja a megelőző tevékenységek szempontjából, felkészültebb-e, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységekkel?

Igen, mindenki, aki részt vett a projektben. Nemcsak én, hanem a munkatársaim is, szakszervezeti tagok is, sokkal tudatosabbak a projekt tevékenységek kapcsán a munkavédelemmel és a foglalkozás egészségüggyel kapcsolatban. Rendkívül jó hatása volt, hogy felhívta a figyelmet azon kollégák számára, akik részesültek a projekt kiadványokban, részt vettek az oktatásokon, megnézik a projekt honlapot, továbbá az értekezleteinken is találkoztak ezzel a témával.

A projektben érintett tájékoztató kiadványok kérdései

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

A kiadványokat megfelelőnek, közérthetőnek és informatívnak is tartom. Fontos követelmény volt, hogy a kiadványok közérthetősége szem előtt legyen. Ezt úgy érzem a visszajelzésekből, hogy sikerült teljesítenünk.

Melyek a legjobb kiadványok?

Természetesen a katasztrófavédelmi kiadványokat tekintem a legjobbaknak, mert számomra ezek az általános ismereteken is túl, szakmai információkat is tartalmaznak.

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján, előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

Igen. Azt gondolom, hogy összhangban van a kiadványok címe, tartalma, mondanivalója.

Összességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

Igen, egyértelműen hasznosnak tartom.

Véleménye a kiadványokról?

Hasznos, informatívok, lényegre törőek és figyelemfelkeltőek.

Melyik a legjobb kiadvány?

Mindegyik jó.

Rendezvények

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével? (Az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)

A rendezvényeket illetően, tökéletesen lefedtük a régiókat, sikerült olyan rendezvény helyszíneket találni, ahol az állományt kényelmesen, a megfelelő oktató- és szemléltető eszközökkel ellátott termekben tudtuk fogadni.

Nagyon fontos volt, hogy a messziről jött kollégák esetében is biztosítottuk a Catering-et, így ott az előadások után lehetőség volt még külön beszélgetésekre.

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

Elégedett voltam, saját előadóink is előadhattak, népszerűsíthettük a kiadványainkat, és szemléltetni is tudtuk azt, hogy a szakszervezetek számára fontos ez a terület.

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecserére?

Mint ahogy előbb említettem, az előadásokat követően, de az előadások alatt is biztosították számunkra a kérdés lehetőségét és azt követően a Catering során közvetlen eszmecserét is folytathattunk.

Történt-e az ön helyén munkavédelmi képviselő választás?

Igen. A szakszervezet is javaslatot adott a munkavédelmi képviselőjelölt személyére és minden megyében sikerült választott munkavédelmi képviselőt állítanunk. Két szakszervezeti tagunk is a következő időszakban ellátja ezt a feladatot.

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

Igen, ismerjük. Ezzel kapcsolatban a projekt során is készült szakmai összefoglaló.

Milyennek tartja?

Azt jónak tartom.

Milyennek tartják a választási eljárást?

Bürokratikusnak tartjuk, a választási folyamatra külön eljárást kellene tartani, ennek egyértelműsítése nagyon fontos lenne, és a választást is leegyszerűsítenié.

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

Igen.

Ha igen, mit tudna róla elmondani?

Megfelelő színvonalúnak tartom, a katasztrófa területén és megfelelő mélységűnek is tartom.

Megfelelőnek tartja ezt?

Igen.

Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

Természetesen felhívják, nálunk fokozottan figyelnek erre.

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

Igen, mindenki ismeri. Nálunk ezek magas szaktudással rendelkező kollégák.

Mit tud róla elmondani?

Ezek nálunk magas szaktudással rendelkező kollégák.

Milyen módon segíti a szakember az ő munkáját?

Közvetlen megkereséseinkkel fordulhatunk hozzá, segítőkészek, és megfelelő szakmai választ adnak kérdéseinkre.

Mély interjú Holecz Gábor, VPDSZ.

Hány éve dolgozik szakszervezeti vezetőként? Mik az ezzel kapcsolatos tapasztalatai? Hogyan indultak el a GINOP 5.3.4-16-2017-00033 számú projekten? Mi volt ezzel a szakszervezet szándéka?

Közel 12 éve vagyok első számú vezető a VPDSZ élén előtte négy éven keresztül elnök- helyettesként, vettem részt az egyeztetési folyamatokban. Számos bér, szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos tárgyaláson vettem részt, ezen túl az érdekegyeztetés magasabb szintjeinek fórumrendszerében, annak működtetésében megalkotásában is részt vettem. Jelenleg azonban az érdekegyeztetési fórumok kiüresedtek, a szolgálattal jogviszonnyal kapcsolatos érdekegyeztetések nem működnek megfelelően. És ennek társadalmi a társadalmi folyamatokra tett hatása is negatív. A GINOP Projekt a Munkástanácsok keretein belül indult ennek, ismertetése az indulással kapcsolatos megbeszélések kezdetben itt zajlottak. A magvalósíthatósági tanulmány, illetőleg a projekttel kapcsolatos előkészítő eljárásban is részt vettem, és az ezzel kapcsolatos együttműködési megállapodások előkészítését is elvégeztem. A projekt során így konzorciumi partnerként indultunk. De végül projektmenedzserként az egész koordinálást, a projekttel kapcsolatos feladatokat is elvégeztem. A szakszervezet alapvető szándéka egyrészt az uniós projektekkel kapcsolatos eddigi üres és hiányos ismereteink bővítése volt, a másik pedig a munkavédelmi képviselők megválasztásának elősegítése volt. A harmadik nagyon fontos cél pedig a munkavállalók egészségvédelme a munkavédelem hasznosságának elősegítése. Fontos, hogy a munkavédelmi, egészségvédelmi kérdésekben a munkavállalói tudatosságot erősítsük. Nagyon fontos volt továbbá, hogy uniós pályázati tapasztalatainkkal erősítsük a szakszervezet érdekvédelmi munkáját.

A kor, és foglalkozás tekintetében mit mondhatunk?

49 éves és hivatásos pénzügyőr vagyok. Közigazgatási menedzseri diplomával rendelkezem.

Milyen munkahelyi rizikó faktorral szembesülnek Ön szerint az ágazatában dolgozó munkavállalók?

Elsősorban a leterheltség, a NAV-ban dolgozó hivatásos, és kormánytisztviselői réteg rendkívül leterhelt. Talán, ha a munkaterületeket tekintjük át akkor a nyomozati részen a legmagasabb a leterheltség, a sorozatos akciók, gyakran a 12 órás szolgálatot is meghaladó munkavégzés sem ritka ezen a területen. A hivatásos járőrök, a határon dolgozók leterheltsége a második, ők azok, akik a 12 órás váltószolgálatban teljesítik feladataikat. A kormánytisztviselői réteg pedig a nagy ügyszám miatti terhelése sok főleg a budapesti igazgatóságok tekintetében. A stressz rizikó faktorai pedig arra vezethető vissza, hogy a NAV-ban állandó átszervezések állandó bizonytalanságot generálnak. A vezetői hozzáállás pedig a beosztotti kollégák esetében nagy mértékben

nem megfelelő. Sem az előrejutás, sem a besorolás nem megfelelő a munkakörök tekintetében.

Munkavédelmi oktatás formája?

Elsősorban ismereteim szerint a munkavédelmi oktatásokat a helyi szerveknél szervezet formában szóban tartják ennek elvégzését dokumentáltan elvégzik.

Prevenációs tevékenységek a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben (Kérem válaszoljon arra, hogy hogyan küzdenek a munkahelyi rizikó faktorokkal szemben?)

Evvel kapcsolatban nincsenek pozitív ismereteim. Nincsenek vagy csak elvétve vannak ezzel kapcsolatos oktatások képzések. Nemcsak a stresszel kapcsolatban, de a vezetők által meghirdetett borout tréningek széleskörű megtartása sem történt meg. A munkavállalók nem ismerik a stressz fogalmi ismérveit sem és a kezelési módjára vonatkozóan sem rendelkeznek ismeretekkel. Ez pedig nagyon fontos lenne. Van ugyan egészségszolgálat de ennek pst központúsága miatt, nem tud mélyreható változásokat előidézni. A kötelező szűrésen kívül nem tudok más prevenációs megelőzésről beszámolni.

A projektben mely tevékenységekben vett részt?

Tekintettel arra, hogy projekt menedzser voltam, ezért a projekt minden tevékenységében gyakorlatilag részt vettem. Ami gyakorlatilag azt jelentette, hogy részt vettem a rendezvények szervezésében előkészítésében, oktatások helyszínének kiválasztásában. Kutatással kapcsolatos egyeztetésekben, online eszköz kidolgozásában stb.

Hogyan értékeli ezeket a tevékenységeket a hasznosság szempontjából?

Nagyon hasznosnak értékelem. a rendezvények kapcsán közvetlen munkavállalói kapcsolatok kialakítására került sor úgy hogy a rendezvényeken résztvevők megértették a foglalkozás munkaegészségügyi munkavédelmi kérdéseket. A rendezvényeken közvetlenül tudtuk ismertetni a projekttel kapcsolatos eredménytermékeket. A munkavédelmi képviselők képzésével pedig közvetlenül is hozzájárultunk a munkavállalói érdekek érvényesítéséhez.

A projekttevékenységnek köszönhetően történt e változás a munkahelyi rutinjában?

Végez e tudatosan tevékenységet a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?

Igen végzek elsősorban többet mozgok igyekszem éjjel előtt lefeküdni. Nagyokat sétálok többet vagyok a szabad levegőn és rendszeresen tornázok.

Figyelek a képernyő előtti munkavégzéssel kapcsolatos ülésemre a helyes tartásra is.

Történ e szemléletbeli változás a projekttevékenységnek köszönhetően?

Azt gondolom igen ez elsősorban a munka szervezésemre a stresszes étellel a túlterheléssel kapcsolatos ismeretek megszerzésére vonatkozik. Sokkal tudatosabban élem az életem azóta.

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben a prevenció szempontjából?

közepesen, az ingázó életmódom rendkívül leterhel, így csak hétvégén tudok egy kis mozgásra szert tenni. Ezt így kitágítva úgy gondolom, hogy testületi szinten is jellemző, alacsony hatékonyságúnak tartom a munkahelyen a foglalkoztatottak egészsége érdekében tett vagy teendő intézkedéseket.

Hogy látja a megelőző tevékenységek szempontjából, felkészültebb-e, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységekkel?

Sokkal felkészültebb, sokkal informáltabb, szélesebb látókört kaptak a kollégák azáltal, hogy találkoztak a projekttel. Gondolok itt a honlapon fennlévő információk

sokaságára, a kiadványok tartalmára, a tájékoztató rendezvényekre, amelyekre kicsit nehezebb volt a mozgósítás, de aki részt vett utána széleskörű ismeretekkel gyarapodott. Fontos, hogy tisztában vannak a munkavégzéssel kapcsolatos leggyakoribb veszélyekkel és a munkavédelmi képviselők az oktatás során a munkahelyi balesettel kapcsolatos intézkedési kötelezettségekbe is beleáshatták magukat.

A projektben érintett tájékoztató kiadványok kérdései

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

A tájékoztató kiadványok szemléletesek, aki alapvető ismereteket akar szerezni erről a területről, azoknak kellőképpen segítséget nyújt, legyen az akár kormánytisztviselő, akár hivatásos állományú tag. Tartalmazzák a jogszabályi háttérrel, esetpéldákat, munkahelyi kockázatokat és megoldási javaslatokat is tesznek azok számára, akik elolvassák.

Melyek a legjobb a kiadványok?

Mindegyik kiadvány jó, hiszen mindegyik kiadvány tartalma egy-egy ágazat problematikus kérdéseit tartalmazza és minden ágazat munkavállalói számára széleskörű ismereteket tartalmaznak.

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján, előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

A címük szorosan összefüggésben vannak.

Összességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

Igen

Véleménye a kiadványokról?

További véleményem a kiadványokról, hogy ennek elektronikus terjesztését is elvégeztük, tehát nem csak közvetlen formában, hanem elektronikusan is eljuttattuk a munkavállalók számára.

Melyik a legjobb kiadvány?

Mindegyik.

Rendezvények

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével? (Az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)

A saját rendezvényeinket tekintve igyekeztem ezeket a munkahelyeken megrendezni, ott az érdeklődési, illetve a részvételi szándék kellően magas volt, a technikai háttér biztosított volt és megközelíthetőség szempontjából is a munkavállalóknak jelentős könnyebbséget jelentett. A rendezvényeken maximális létszámmal vettünk részt, a társ szakszervezetek, de sok helyen a munkáltatók képviselői is megjelentek, ami garantálta számunkra a sikert.

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

Kiváló, minden előadó saját maga által készített prezentációs anyagot produkált, ezek látványosabbá, könnyebben érthetővé tették az adott oktatást.

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecserére?

Mind az előadásokon, mind pedig azt követően lehetőségük nyílt a résztvevőknek. Fontos volt az előadó és a hallgatók közötti információcsere és az előadások után folytatódott az előadói témák boncolgatása.

Történt-e az ön helyén munkavédelmi képviselő választás?

Igen történt munkavédelmi képviselő választás, ennek nagyrészt a szakszervezet kezdeményezte, így zömmel szakszervezeti képviselők kerültek megválasztásra. Több NAV igazgatóságban azonban a vezetői, illetve a munkavállalói érdektelenség, tudatlanság miatt sajnos nem történt meg a választás megtartása. Ezekre úgy gondolom, hogy szakszervezetként majd vissza kell a későbbiekben térnünk.

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

Ismerjük, kiváló.

Milyennek tartja a választási eljárást?

Le kell egyszerűsíteni.

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

Igen. Nem rendelkezem ezzel kapcsolatban szélesebb körű ismeretekkel.

Ha igen, mit tudna róla elmondani?

Nem releváns.

Megfelelőnek tartja ezt?

Igen.

Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

Nálunk fokozottabbak az erre vonatkozó szabályok igen felhívják erre a figyelmet.

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

Igen, mindenki ismeri.

Mit tud róla elmondani?

Megfelelő színvonalon látják el a munkájukat nagyra értékelem őket.

Milyen módon segíti a szakember az ő munkáját?

Igen lehetőség van a közvetlen megkeresésükre is és így jó az együttműködés.

Mély interjú Pongó Géza FRSZ.

Hány éve dolgozik szakszervezeti vezetőként? Mik az ezzel kapcsolatos tapasztalatai? Hogyan indultak el a GINOP 5.3.4 – 16 – 2017.0033. számú projekttel, mi volt a szakszervezet szándéka ezzel?

18 éve vagyok a független rendőrszakszervezet főtitkára. Az elmúlt 18 év alatt elmondhatom, hogy az érdekegyeztetés minden színterén részt vettünk, de az utóbbi időben az érdekegyeztetés kiüresedett, a formalizált fórumokat átalakították, és egy együttműködési megállapodáson alapuló belügyi érdekegyeztető tanács működik, amelynek garanciái nincsenek törvényi szinten rögzítve. A munkáltató nem ismeri el a szakszervezeti mozgalmat, gyakran azzal kell szembesülnünk, hogy a jobbító javaslatainkat is sértésnek veszik. A GINOP pályázatban együttműködő partnerként számított ránk a Munkástanácsok Országos Szövetsége, és a többi konzorciumi taggal korábban meglévő jó együtt működésünk alapozta meg azt, hogy ezt a partnerséget elvállaljuk. Az volt a szándékunk, hogy a munkavállalóinkat a foglalkozás, egészségügy és munkabiztonság területén képzetesebbé tegyük és valódi ismereteket közvetítsünk az állomány számára.

Munkavédelmi rizikófaktorok (Kérjük sorolja fel, milyen rizikófaktorokkal kell a munkahelyén együtt dolgoznia?)

Elsősorban a stressz, amely az alá és fölérendeltségből következő pszichikai terhelésből következik. Súlyos terhet ró a rendőrökre az azonnal intézkedési kötelezettség, hihetetlen nagy a munkaterhelés, rengeteg a túlóra és az is külön terhet jelent a kollégák számára, hogy a jogszabályok nem csak a szolgálatteljesítés kereteit, hanem az otthoni tartózkodást és a szabadidő eltöltését is szigorúan szabályozzák.

Munkavédelmi oktatás formája (Kérjük írja le, milyen munkavédelmi oktatást biztosítanak Önnek a munkahelyén?)

Évente legalább egy munkavédelmi oktatásra kerül sor kapitányságonként, ezt a rendőrség keretein belül szigorúan veszik, de ha hozzáveszem a kötelező lövészeteket, akkor ezen alkalmakor is részesülnek a kollégák munkavédelmi oktatásban.

Prevenációs tevékenységek, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben (Kérjük írja le, milyen módon küzdenek a munkahelyi rizikófaktorokkal!)

Prevenációs tevékenységek közé sorolom a pszichológiai tanácsadás intézményi kereteit, amely a rendőrség berkein belül megfelelő hatásfokkal működik. A prevenciót szolgálják természetesen a többi rendvédelmi szervhez hasonlóan az időszakos orvosi és pszichikai vizsgálatokat, valamint a fizikai felmérők rendszerét. A baj ott van, hogy a kollégák leterheltsége, a heti két órás munkaidőkedvezmény igénybevételét erősen akadályozza. És nem utolsó sorban prevenációs célokat szolgálna a parancsnoki odafigyelés intézménye, ennek keretében a parancsnokoknak oda kell figyelni a beosztotti állomány pszichikai állapotára, családi körülményeire, leterheltségére és nem utolsó sorban pillanatnyi egészségi állapotára is. Valljuk be őszintén, hogy ez a rendszer egyre kevésbé működik hatékonyan.

A projektben melyik tevékenységben vett részt? (Kérjük írja le, milyen tevékenységekben vett részt!)

Mint együttműködő partner a projekt tevékenységei között több lehetőséget kaptunk a részvételre, ennek keretében munkatársaim közül többen a projekt kiadványban szerzőként szerepeltek, így a kiadványok tartalmára közvetlenül is hatásunk volt, illetőleg egy kollégánk szakmai munkatársként kapott lehetőséget arra, hogy a projekt rendezvényein részt vegyen, illetve a projekt tevékenységeiben szinte minden területen kamatoztassa a tudását.

Hogyan értékeli a tevékenységeket, a hasznosság szempontjából?

Nagyon hasznosnak értékelem. A Független Rendőrszakszervezet, illetve annak munkatársai ebből nem csak anyagi, hanem szakmai módon is részesülhettek.

A projekt tevékenységnek köszönhetően, történt-e változás, a munkahelyi rutinjában?

Igen, részben. Tudatosabban szervezem a mindennapi életemet és a munkából adódó feladataimat is.

Végez tudatosan tevékenységeket, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?

Rendszeres sétákat tartok, rengeteget kirándulok, úszom, tehát a koromhoz mért odafigyelek az egészségemre.

Történt-e szemléletbeli változás a projekt tevékenységnek köszönhetően?

Természetesen a projekt előtt is, de azóta tudatosabban figyelek az egészségemre.

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben a prevenció szempontjából?

A választ kiszélesítve közepesen teszek eleget ezekkel a prevenációs tevékenységekkel a rizikófaktorokkal szembeni küzdelemben és hasonlóan tartom a szervezeti prevenciót is, sokkal gondosabb, részletesebb orvosi vizsgálatokra van szükség, rendszeres pszichológiai monitoringozásra lenne szükség az állomány tekintetében, tehát ezen a területen van még mit tennünk.

Hogy látja a megelőző tevékenységek szempontjából, felkészültebb-e, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységekkel?

A projektben részt vett munkavállaló sokkal képzetesebb lett a kihívásokra, véleményem szerint sokkal jobban reagál és tudatosabb munkavégzési tevékenységet végez, hiszen birtokában van azon információknak, amelyek a munkavédelem és a foglalkozás-

egészségügy kereteit alkotják, gondolok itt a jogszabályi háttérre, de a gyakorlati példák ismertetése is pozitív eredményt hozott.

A projektben érintett tájékoztató kiadványok kérdései

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

Igen, a kiadványok tömörek, lényegre törőek, ugyanakkor szemléletesek és az illusztrációkkal kellően figyelemfelkeltőek ahhoz, hogy az egyszerű munkavállaló is kezébe vegye és belőle szerezzon számára hasznos ismereteket.

Melyek a legjobb a kiadványok?

A rendvédelmi, katasztrófavédelmi kiadványokat találok a legjobbnak.

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján, előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

Igen, egyértelműen.

Összességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

Igen

Véleménye a kiadványokról?

Az rendkívül fontos, mint már említettem, a kiadványok jogszabályi háttérrel tartalmazzák a munkavállalók számára munkavédelmi ismereteket, ugyanakkor gyakorlatias is.

Melyik a legjobb kiadvány?

A hivatásos jogviszony kiadvány tartalmazza számunkra a legtöbb információt.

Rendezvények

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével? (Az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)

Rendkívül elégedett voltam, több rendezvényen is részt vettem. Az előadó termék felszereltsége, a technikai eszközök használata jellemezte az előadásokat. A helyszínek könnyen megközelíthetőek voltak, a parkolási lehetőség is biztosított volt számunkra.

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

Az előadók személye garantálta a szakmai színvonalat, közvetlen előadásmódjuk, kiterjedt ismereteik garantálták az adott témakörök kellően részletes előadását.

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecsere?

A közvetlen eszmecsere lehetősége mind az előadások alatt, az egyes előadások végén biztosított volt. Minden előadó az adott témáját illetően a feltett kérdésekre maximális tartalommal adott választ.

Történt-e az ön helyén munkavédelmi képviselő választás?

Megtörtént a munkavédelmi képviselő választás, ugyanakkor nem tartom sikeresnek, több helyen érdektelenségbe fulladt. Nem volt elég motivált az állomány, hogy ennek a státusznak a fontosságát felismerve minden kapitányságon kezdeményezze a munkavédelmi képviselők megválasztását.

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

A munkavédelmi képviselő megválasztásával kapcsolatos ismeretek sem tudtak teljeskörűen az állomány részére eljutni.

Milyennek tartja?

Jónak tartom.

Milyennek tartják a választási eljárást?

Bonyolult a választási eljárás, álláspontom szerint könnyíteni, egyszerűsíteni kellene az eljárási szabályokon.

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

Kapnak

Ha igen, mit tudna róla elmondani?

Lehetne gyakrabban, lehetne az oktatás figyelemfelkeltőbb. Fontos lenne a pdf-es oktatási anyagok használata.

Megfelelőnek tartja ezt?

Megfelelőnek.

Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

Igen, felhívják, de lenne mit javítani rajta.

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

Nagyrészt ismerik.

Mit tud róla elmondani?

Nincsenek bővebb információim

Milyen módon segíti a szakember az ő munkáját?

Nem volt még példa arra, hogy mint szakszervezet igénybe vettük volna.

Mély interjú Kucsera Miklós, HTFSZ

Hány éve dolgozik szakszervezeti vezetőként? Mik az ezzel kapcsolatos tapasztalatai? Hogyan indultak el a GINOP 5.3.4 – 16 – 2017.0033. számú projekttel, mi volt a szakszervezet szándéka ezzel?

14 éve vagyok a Független Büntetésvégrehajtási Szakszervezetek Országos Szövetségének Elnöke. Ezzel kapcsolatban el tudom mondani, hogy az érdekegyeztetés színterei beszűkültek a törvényi garancia nélkül működő fórumok nem jelentik az igazi egyeztetési folyamatokat. Régebben az RSZTÉF- ben vagy a RÉF-en valódi érdekegyeztetés zajlott. Sajnos a törvények valódi egyeztetései is kifogásolhatóak. A projekttel kapcsolatban el kívánom mondani, hogy együttműködő partnerként veszünk részt a projektben. Ezt a projektpartnerekkel való jó viszony tette lehetővé. Szerettünk volna a tagjaink számára egy plusz információt nyújtani, illetőleg ki kívántuk hangsúlyozni a foglalkozás egészségügy, és munkavédelem szerepét.

Munkavédelmi rizikófaktorok (Kérjük sorolja fel, milyen rizikófaktorokkal kell a munkahelyén együtt dolgoznia?)

A stressz, a leterheltség a fokozott munkaerőhiány okozta belső feszültségek jellemzik az életünket, emellett, nincs idő az otthoni kikapcsolódásra sem. A nem kellő munkabérezés sem javít a helyzeten.

Munkavédelmi oktatás formája (Kérjük írja le, milyen munkavédelmi oktatást biztosítanak Önnek a munkahelyén?)

A munkavédelmi oktatással kapcsolatban el tudom mondani, hogy ezt a büntetésvégrehajtásban komolyan veszik, negyedévente tartanak ilyen jellegű oktatást. Amennyiben azonban ezzel a területtel kapcsolatosan változás következik be akkor rendkívüli oktatás keretében ismertetik a változást a kollégák számára. Ez természetesen szervezett keretekben a munkavédelmi szakember által tartott képzést jelenti.

Prevenációs tevékenységek, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben (Kérjük írja le, milyen módon küzdenek a munkahelyi rizikófaktorokkal!)

A munkahelyi rizikó faktorok esetében prevenációs tevékenységeknek a pszichikai fizikai vizsgálatokat tekintem első körben meghatározónak. ennek keretében sok betegség már előzetesen kiszűrésre kerülhet. fontos, hogy ezt követően a munkahelyi egészségügy folyamatosan kövesse a rizikó faktorokkal rendelkező kollégákat. A másik a képzés munkahelyi oktatások keretében megtartott konfliktus kezelő, stressz oldó tréningek megtartását tartom ezek szervezésében jómagam is részt veszek. Fontos, hogy az idősödő kollégákat is minél tovább állományban lehessen tartani. Az ő esetükben fontosnak tartom a burnout tréningek jövőben megszervezését.

A projektben melyik tevékenységben vett részt? (Kérjük írja le, milyen tevékenységekben vett részt!)

A projektben tevékenyen részt vettem, régió szakmai, munkatársi feladatokat is elláttam. Ennek keretében nem csak a rendezvényeken vettem részt hanem annak lebonyolításában, megszervezésében az azon való részvétel elősegítésében is eljárunk. A kiadványok terjesztése, azok szakmai tartalmának meghatározásában is részt vettem. De mozgósítottam, és tevékenyen részt vettem a különböző kérdőívek kitöltésében, azok értékelését is közvetlenül megismerhettem.

Hogyan értékeli a tevékenységeket, a hasznosság szempontjából?

Kifejezetten jónak értékelem a projekt tevékenységet, azt gondolom sokak tájékoztatása ezen keresztül valósult meg. Tegyük hozzá, hogy a projekt azért hozzájárulhat a munkahelyi balesetek megelőzéséhez, hiszen a büntetésvégrehajtásnak sok termelő üzeme is működik, amely szintén veszélyforrást jelent a kollégák számára.

A projekt tevékenységnek köszönhetően, történt-e változás, a munkahelyi rutinjában?

Igen megemelt hangsúly kapott nálam a foglalkozás egészségügy, és látva a kollégák egészségi állapotát ennek a jövőben még nagyobb szerepe lesz. Igyekszem az önön tevékenységemet is alárendelni az egészségügyi érdekeimnek, és erre biztatom a munkahelyen is a kollégákat.

Végez tudatosan tevékenységeket, a munkahelyi rizikófaktorokkal szemben?

Rendszeres mozgással, hétvégi kirándulással, kikapcsolódással törekszem erre. Fontos, hogy megtanuljunk a munka utáni a foglalkozáshoz kötődő gondokat a munkahelyen kell kezelni nem az otthoni családi légkörben.

Történt-e szemléletbeli változás a projekt tevékenységnek köszönhetően?

Igen, de azért hozzá teszem, hogy nem voltam korábban sem egy bezárkózódó típus. Ugyanakkor hozzá kell tennem, hogy a tudatosság fokozódott bennem a projekt hatásainak következtében

Ön szerint mennyire tesz eleget a rizikófaktorokkal szemben a prevenció szempontjából?

Szerintem 80%-ban rendkívül fontos a prevenció, ezért mondom a fenti számot. A rizikó faktorok sikeres kiküszöbölésére csak egy hatékony preventív módszerekkel küzdhetünk. Ma ezek a rizikó faktorok olyan mértékben vannak jelen a munkahelyeken, hogy ezek megfelelő kezelése nélkül az állomány nagyon gyorsan és fiatalon távozhat.

Hogy látja a megelőző tevékenységek szempontjából, felkészültebb-e, mint egy olyan munkavállaló, aki nem találkozott a projekt tevékenységekkel?

Tekintettel arra, hogy a projektben kutatás is volt, így mélyebben megismerkedtem az adott kutatási terület által feltárt problémákkal. A kérdőíves felmérésre adott válaszok alapján meg világossá vált számomra, hogy a problémák mélyebben gyökereznek, és

ezek komplex kezelésére van szükség. Szerintem a kiadványoknak köszönhetően mélyebb ismeretekkel rendelkezem a munkavédelem területén is. És tisztában vagyunk azzal is, hogy milyen jogai és kötelességei vannak a munkavállalói érdekeket védő munkavédelmi képviselőknek.

A projektben érintett tájékoztató kiadványok kérdései

Kellően informatívnak találja-e a kiadványokat?

Tökéletesen szemléltetik a kiadványok a munkavédelem meghatározó kérdéseit. informatívak, és szemléltető tartalmuk miatt az egyszerű munkavállalóknak is segítséget nyújt az eligazodni a foglalkozás és munkaegészségügy világában.

Melyek a legjobb a kiadványok?

Mindegyik kiadvány tartalmaz és a célnak megfelelő, fontos, hogy a tájékoztató kiadványok minden fontosabb területre kitérnek és a munkavédelmi képviselők megválasztásához is segítséget nyújtanak.

Válaszokat kapott-e a kiadvány címe alapján, előzetesen megfogalmazott kérdéseire?

Igen. Azt gondolom összefügg azt kapja az olvasó, amit előzetesen kihangsúlyoz.

Összességében hasznosnak értékeli-e a kiadványok elkészítését?

Igen,

Véleménye a kiadványokról?

Lényegre törőek és figyelemfelkeltőek, kellően alaposak, de nem vesznek el a részletkérdések bonyolításában.

Melyik a legjobb kiadvány?

Az összeset pozitívan értékelem.

Rendezvények

Mennyire volt elégedett a látogatott rendezvény megszervezésével? (Az esemény megközelíthetősége, a helyszín színvonala, az ellátás minősége)

A rendezvényeket illetően, fontos, hogy a büntetésvégrehajtás területéről is részt vett néhány kolléga így közvetlen betekintést kaphatott a projekt kérdéseiről a kiadványokról, az egészséges munkavégzés feltételeiről. Jó volt a megközelíthetőség az előadások tervszerűen a napirendi pontoknak megfelelően zajlottak. A közvetlen előadásmód lehetővé tették az előadáson való kérdezés lehetőségét is, ami fontos volt a munkavállalók számára. Jó, hogy volt catering mert további beszélgetésekre volt mód az előadásokat követően.

Mennyire volt elégedett az előadások szakmai színvonalával?

Maximálisan

Mennyire volt lehetőség a közvetlen eszmecserére?

Mind az az előadáson mind azt követően mód és lehetőség nyílt erre vonatkozóan.

Történt-e az ön helyén munkavédelmi képviselő választás?

Igen. A szakszervezet képviselőjelölt személyére is lehetett szavazni a $\frac{3}{4}$ e szakszervezeti képviselő lett munkavédelmi képviselőként megválasztva, ami úgy gondolom sikerként értékelendő, és fontos, hogy ezek képzését is sikerült megtartanunk.

Ismerik-e a választásra vonatkozó anyagot?

Igen, ismerjük. Ezzel kapcsolatban a projekt során is készült szakmai összefoglaló.

Milyennek tartja?

Azt jónak tartom.

Milyennek tartják a választási eljárást?

Egy egyszerűbb eljárási rendet indokoltnak tartanék, mert a hosszú határidők miatt elhúzódik az eljárás folyamata. Így munkáltatói segítség nélkül szinte lehetetlen ennek megtartása.

Kapnak-e a munkahelyen munkavédelmi oktatást?

Igen.

Ha igen, mit tudna róla elmondani?

Jó a színvonala mert szakértők tartják.

Megfelelőnek tartja ezt?

Igen.

Felhívják-e a figyelmet az egészségkárosító kockázatokra?

Nálunk fokozottabbak az erre vonatkozó szabályok igen felhívják erre a figyelmet.

Ismerik-e a munkahelyen a munkavédelmi szakembert?

Igen, mindenki ismeri.

Mit tud róla elmondani?

Megfelelő színvonalon látják el a munkájukat nagyra értékelem őket.

Milyen módon segíti a szakember az ő munkáját?

Igen lehetőség van a közvetlen megkeresésükre is és így jó az együttműködés