



**Jó gyakorlatok a biztonság
növelésére a visegrádi
országokban
a munkavállalók joga a
biztonsághoz**





Szerző:
Vasas Szakszervezeti Szövetség szakértői

Lektor:
Dr. Koch Mária

Tartalom

| | |
|---|----|
| 1. Bevezetés | 4 |
| 2. Az Európai Unió és a munkavédelem | 5 |
| 2.1 Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) | 5 |
| 2.2 Keretirányelv | 5 |
| 2.3 Irányelvek | 6 |
| 3. Németország és a visegrádi országok munkavédelmi szabályozása és a legjobb gyakorlatok | 7 |
| 3.1 Németország | 7 |
| 3.1.1 Az állami szabályozás | 7 |
| 3.1.2 Szakszervezetek, üzemi tanácsok | 9 |
| 3.2 Lengyelország | 16 |
| 3.2.1 Az állami szabályozás | 16 |
| 3.2.2 Szakszervezetek, munkavállalók | 17 |
| 3.3 Csehország | 18 |
| 3.3.1 Állami szabályozás | 18 |
| 3.3.2 Szakszervezetek és munkavédelmi képviselők | 19 |
| 3.4 Szlovákia | 23 |
| 3.4.1 Állami szabályozás | 23 |
| 3.4.2 Szakszervezetek és üzemi tanács | 23 |
| 3.5 Magyarország | 30 |
| 3.5.1 Állami szabályozás | 30 |
| 3.5.2 Szakszervezetek | 31 |

1. Bevezetés

Jelen útmutató a GINOP 5.3.4-16-2016-0026. „Váltunk biztonságosra – munkavédelem a járműiparban” projekt keretében készült el, mely a Vasas Szakszervezeti Szövetség a Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetségével (MAJOSZ) konzorciumban valósul meg. Célja, hogy az ágazatban dolgozó munkavállalók, szakszervezeti tisztségviselők, munkavédelmi képviselők és munkáltatók képet kapjanak, milyen jó gyakorlatok léteznek a munkavédelem területén a visegrádi országokban (Lengyelország, Csehország, Szlovákia és Magyarország), valamint Németországban. Utóbbi úgy került az elemzett országok közé, hogy az ottani fémipari szakszervezet, az IG Metall a Vasas Szakszervezeti Szövetség legfontosabb szövetségese, a német gazdaság pedig kiemelt, az ágazatot tekintve egyértelműen leginkább jelentős partnere a visegrádiaknak¹, gyakorlatilag valamennyi jelentős autóiipari szereplő, gyártó és beszállító jelen van a régióban, elhozva a munkavédelmi gyakorlatát is a térségbe.

Ezen jó gyakorlatok bemutatása is alátámasztja a szakszervezetek aktív szerepét a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén, mely tevékenységük a történelem folyamán is rendkívül fontos volt. Mivel a biztonságos munkahely kialakítása költséges, korábban a vállalatok lassabban vezették be az újításokat, miközben ők voltak elsősorban birtokában azoknak az információknak, milyen kockázatok rejtlettek az egyes munkafolyamatokban. Tehát nagyon sokat tehetek és tehetnek a balesetek megelőzéséért, a dolgozók egészségének romlása ellen². Ugyanakkor a munkavédelem fejlesztése a dolgozók egészségének javulását eredményezi, azon keresztül pedig a folyamatos munkaerő-kínálatot is fenntartja³. Ezért kell kiemelten kezelniük és folyamatosan napirenden tartaniuk ma is az egyes érdekvédelmi szervezeteknek (szakszervezeteknek és munkaadói képviselőknek is) a munkahelyi egészségvédelmet és baleset-megelőzés kérdéskörét.

A munkavédelem területén tehát hármas felelősség van:

1. Az Európai Unióban a *tagállam* felelőssége, hogy az EU-s irányelveket implementálja, az így meghozott jogszabályoknak érvényt szerezzen, és biztosítsa a munkavállalók egészségügyi felügyeletét munkavédelmi felügyelőségek létrehozásán és működtetésén keresztül.
2. A *munkáltató* felelőssége az előírások konkrét megvalósítása. Ebbe beletartozik a megelőzés, a munkavállalók információkkal történő ellátása, képzése, valamint a munkakörök tudás, képesség és egészségi állapot szerinti kiosztása.
3. A *munkavállaló* „dolga” elsősorban, hogy vigyázzon a saját és munkatársai egészségére, biztonságára, betartva az előírásokat, együttműködve a munkáltatóval⁴.

¹ <http://www.ajtk.hu/kutato-i-blog/150/nemetorszag-es-a-visegradi-orszagok-gazdasagi-kapcsolatai/>

² https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

³ https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus4-wuerzburg/frontdoor/deliver/index/docId/4765/file/Dissertation_Donado.pdf?fbclid=IwAR0CD4DO1Y_zN0eAv8Hm6O2RwLJCTzN23t6Z6mkCE5Kvwf9d4aqr3ZJP3l

⁴ <http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf>

Az útmutatóban röviden bemutatásra kerül a munkavédelmet érintő európai uniós szabályozás, mint amely valamennyi visegrádi országra közvetlenül hatással van. Ezt követően az egyes országokban meglévő, a munkavédelmet körülvevő jogszabályi környezetet, végül államonként azokat a jó gyakorlatokat, melyek praktikus segítséget nyújthatnak a balesetek megelőzésében.

2. Az Európai Unió és a munkavédelem

2.1 Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

Az 1994-es Európai Tanács rendelettel létrehozott Európai Munkavédelmi Ügynökség fő feladata a tagállamok és az Európai Bizottság támogatása munkavédelmi kérdésekben, elsősorban az információk összegyűjtésével, kezelésével, megosztásával, tehát tájékoztatással. Fontos, hogy az EU-OSHA valamennyi tagállamban rendelkezik egy kapcsolattartó irodával, úgynevezett Fókusz Ponttal⁵.

2.2 Keretirányelv

Az Európai Unió joganyagának számos eleme támogatja a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fejlesztését, egységes szintre emelését. Ennek alapját az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 153. cikke adja, melynek első pontja kimondja, hogy „A 151. cikkben foglalt célkitűzések⁶ megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;”⁷

Ez a cikk tehát felhatalmazza az Európai Unió jogalkotóit, hogy kötelező erejű jogi aktusokat, irányelveket fogadjanak el a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén. Ennek az útmutatónak nem célja ezen szabályok részletes bemutatása, ugyanakkor röviden kell szólni az 1989-es, A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelvről, illetve általánosságban az irányelvek céljáról, melyek nemcsak a magyar, de valamennyi visegrádi ország munkavédelemmel kapcsolatos szabályainak keretét kijelölik. Fontos, hogy a keretirányelv, valamint a többi irányelv is a minimumokat határozzák meg, az egyes országok szabályozása ennél lehet pontosabb, szigorúbb.

A munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló keretirányelv számos újítást hozott:

- az újonnan meghatározott – az ILO meghatározásához közelítő – munkakörnyezet fogalma, mely újszerű megközelítést alkalmazott a megbetegedések megelőzését illetően,

⁵ <http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf>

⁶ „az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása”

⁷ Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés

- létrehozott egy valamennyi munkavállalót megillető minimumot a munkavédelem területén
- a munkaadókat kötelezi, hogy biztonságosabbá és egészségesebbé tegyék a munkakörnyezetet
- bevezeti és meghatározza a fő elemeit a kockázatértékelésnek (munkavállalói részvétel, veszélyek azonosítása, stb.)
- új kötelezettség megelőző intézkedések bevezetésére⁸

A visegrádi országok 2005. december 31-éig kaptak határidőt a keretirányelv átültetésére, melynek valamennyien eleget is tettek.

2.3 Irányelvek

A munkavédelemmel kapcsolatos irányelveknek két irányzata van:

- az ún. új megközelítés, mely az ipari termékek szabad mozgását és biztonságát érinti
 - valamint a jelen útmutató számára fontosabb szabályozások, melyek egyes szektorokra vonatkozóan határoz meg egyedi követelményrendszert.
- o ez utóbbi, „szektor jellegű” irányelvek azok, melyek speciális előírásokat határoznak meg olyan területeken, mint a munkahelyek, munkaeszközök, egyéni védőeszközök kiválasztása, képernyő előtti munkavégzés, hátsérülést okozó kézi anyagmozgatás, mobil munkaterületek, illetve konkrét ágazatokra, mint a bányászat, illetve halászat⁹. Vannak irányelvek bizonyos munkavállalói csoportokra szabva is, mint a terhes nők, fiatal munkavállalók, határozott idejű szerződéssel rendelkezők¹⁰.

⁸ <https://osha.europa.eu/hu/safety-and-health-legislation/european-directives>

⁹ <http://www.bmeip.hu/download/engemiserint/Munkavedelem%20az%20EUban.pdf>

¹⁰ Az irányelvek megtalálhatók: <https://osha.europa.eu/hu/safety-and-health-legislation/european-directives>

3. Németország és a visegrádi országok munkavédelmi szabályozása és a legjobb gyakorlatok

3.1 Németország

A legjobb gyakorlatok bemutatását tehát azzal a Németországgal kezdjük, mely kiemelten fontos gazdasági partner valamennyi visegrádi ország számára, egyben cégein keresztül nagyon erősen jelen van a térségben, a gép- és járműgyártás ágazataiban. Érdemes így áttekinteni, milyenek az ottani munkavédelmi normák, a szakszervezetek legjobb gyakorlatai, hiszen feltételezhetjük, ezen technikák könnyebben megvalósíthatók a német vállalatvezetői kultúrát képviselő cégeknél, függetlenül attól, mely országban foglalkoztatnak.

3.1.1 Az állami szabályozás¹¹

Az ENSZ szervezetének, az Egészségügyi Világszervezet elemzése szerint Németország egy több mint 100 éves, átfogó munkavédelmi rendszert működtet, ahol az ide tartozó jogszabályok természetesen harmonizálnak az EU joggal. Valamint 74 ILO egyezmény is érvényben van az országban. A tanulmány leírja, hogy a német rendszer alapját egy országos munkahelyi biztonság és egészségvédelmi stratégia adja (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, GDA), amelyet következetesen meg is valósítanak, valamint rendszeresen értékelnek. Általában elmondható, hogy Németországban a munkavédelem emberi és intézményi infrastruktúrája erős minőségében és mennyiségében is.

Németországban a munkavédelemmel kapcsolatos munkát nemzeti és állami szinten is a munkaügyekért felelős minisztérium végzi, amit különböző szakmai bizottságok támogatnak speciális kérdésekben, pl. veszélyes anyagok kezelése vagy foglalkozási betegségek. Ezen a területen problémát okoz, hogy a munkahelyi balesetekkel, sérülésekkel összefüggő egészségügyi kérdések az Egészségügyi Minisztériumhoz tartoznak. A kötelező balesetbiztosítási intézményeknek rendelkezniük kell baleset-megelőzési szabályokkal.

A jogszabályok betartásáért a szövetségi államok felelnek, akik saját munkaügyi felügyeleteiken keresztül végzik ezt a munkát (történelmi okokból egyedül a bányászatot kezelik és ellenőrzik külön). A tartományok együttműködését az egész országra érvényes jogszabályok és a Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelmi Bizottság biztosítja, mely ezen felügyeletek közös platformja. A baleset-megelőzési szabályok implementálása a balesetbiztosítókhoz tartozó felügyeleti szervek feladata az egyes államokban. Az említett stratégia, a GDA által felállított intézmény fogja össze tehát a

¹¹ Az alfejezet alapját a WHO elemzése adja: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/178957/OSH-Profile-Germany.pdf

munkavédelmi stratégiát, mely az állami és tartományi kormányok, valamint baleset-biztosítási intézmények együttműködését jelenti a gyakorlatban. Ők rendszeresen konzultálnak a társadalombiztosítási intézményekkel, szakmai szövetségekkel, valamint egyetemekkel, melyek a munkahelyi biztonság és egészségvédelemmel foglalkoznak.

Egészen érdekes a munkavédelem területén meglévő duális rendszer. Ez a szövetségi állami felügyelet, illetve a balesetbiztosítási intézetek felügyelő és felügyeleti szerveinek együttműködését jelenti. A rendszer alapját egy minden munkavállalóra kötelező, az öngazgatás elvein¹² alapuló balesetbiztosítási intézet jelenti, melynek pénzügyi alapját egyedül a munkáltatók biztosítják, melyből finanszírozzák a megelőző intézkedéseket, illetve a rehabilitációt és esetleges kompenzációt. A munkavállalók biztosítva vannak arra az időre is, amikor munkába mennek vagy munkából jönnek. A baleset-megelőzést egy bonus-malus rendszer támogatja. Emellett fontos kiemelni, hogy ezeknek az intézményeknek saját létesítményeik, így kórházai, klinikái vannak a balesetben megsérültek, illetve megbetegedtek számára.

A német állam saját intézményeket tart fent, melyek kutatásokat végeznek a megelőzés és kezelés területén. Ezek az intézetek végzik a munkaügyi felügyelők képzését, kutatásokat végeznek a veszélyes anyagokat, munkahelyi kockázatokat illetően:

- Munkahelyi Egészség és Balesetvédelem Intézete
- Megelőzési és Foglalkozási Orvostudományi Intézet
- Munka- és Egészségügyi Intézet

A német állam továbbá fenntart egy speciális felügyeleti szervezetet, a Műszaki Monitoring Egyesületet, a kifejezetten kockázatosnak ítélt munkahelyek felügyeletére, mint a hulladék-égetők vagy atomerőművek.

Végül mindenképp érdemes még kiemelni, hogy az országos német munkavédelmi stratégia alakítását, ellenőrzését, értékelését a Nemzeti Munkahelyi Egészség és Balesetvédelmi Konferencia végzi, melynek résztvevői a szövetségi kormány, a tartományok és balesetbiztosítási intézetek. Fontos, hogy a szociális partnerek is ott vannak, mint a stratégia alakítói. Ők a Konferencia mellett működő tanácsadó testület munkájában vesznek részt egyetemekkel, a nyugdíjbiztosító és a társadalom más képviselőivel együtt.

¹² Ágazati szinten a munkáltatóknak és munkavállalók egyenlő szavazattal bírnak a testületben: <https://www.dguv.de/de/wir-ueber-uns/selbstverwaltung/index.jsp>

3.1.2 Szakszervezetek, üzemi tanácsok

Németországban az üzemi tanácsoknak kiemelt szerep jut a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén. A munkáltató mellett az üzemi tanács is képviselőket küldhet a munkahelyi biztonság és egészségvédelmi bizottságba (20 főnél többet foglalkoztató munkahelyeken kötelező, nekik információs és konzultációs joguk van minden releváns kérdésben), illetve egyetértési joga van számos területen, úgymint az üzemorvos kiválasztása. A munkavédelmi felügyelőt (Sicherheitsbeauftragte) a munkáltató jelöli ki. Itt az üzemi tanácsot konzultációs jog illeti meg. Míg korábban az ő számukat kizárólag a munkavállalói létszám alapján határozták meg, 2014-ben a balesetbiztosítók ernyőszerkezete úgy döntött, gyakorlatibb irányba mozdul el. Innentől kezdve a következő kritériumok határozzák meg a munkavédelmi felügyelők számát:

- baleseti és egészségügyi kockázat nagysága
- fizikai közelség azokhoz a munkavállalókhöz, akiket felügyelniük kell
- egy időben hány munkavédelmi felügyelőre lehet szükség
- esetleges hasonlóság a munkavédelmi felügyelők és a munkavállalók munkája között
- a munkavállalók száma¹³

A munkavédelmi felügyelő feladata a munkáltató támogatása az ide tartozó kérdésekben, feljegyzik a problémákat és arról tájékoztatást adnak, amit megkönnyít, hogy a munkavállalókkal is ők tartják a kapcsolatot. A munkahelyeken a biztonságért elsősorban a munkáltató felel, ugyanakkor az üzemi tanácsnak is van egy általános felelőssége, hogy biztosítsa azt, hogy a munkavédelmi, baleset-megelőzési előírásokat betartsák, valamint támogatniuk kell a balesetbiztosítási intézeteket, hogy a kockázatokat minimalizálják. Ebbe beletartozik, hogy együttműködőek a vizsgálatok során.¹⁴

Emellett, mint az előző alfejezet utolsó bekezdése rámutatott, Németországban kiemelt szerep jut a szakszervezeteknek a munkavédelmi stratégiák kidolgozásában országos és ágazati szinten. Ugyanakkor nyilván van tennivalójuk vállalati szinten is. A következőkben azt mutatjuk be, az egyik legnagyobb, közel 2,5 milliós tagsággal rendelkező, tagjait többek között a gép- és járműiparban szervező szakszervezet, az IG Metall miként tájékoztatja tagjait a munkavédelem kérdéseiről és miket tart fontosnak kiemelni ezen a területen.

A német szakszervezet fontos témaként kezeli és így is hívja fel a figyelmet a munkahelyi zaklatás témakörére (*Függelék 1.*). Elsőre talán nem egyértelmű, miért is tartozik ez a munkahelyi egészségvédelem témakörébe. Ugyanakkor tény, hogy a zaklatás egészségtelen munkakörülményekhez, az pedig már rövidtávon is stresszhez, a stressz pedig más betegségekhez vezet. A zaklatásról – az üzemi tanácsoknak és IG Metall irodáknak kiadott – információs kiadványban úgy beszélnek, mint „konfliktusos kommunikáció a munkahelyen kollégák vagy főnök és beosztott között, ahol valakit (1)

¹³ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Health-and-Safety>

¹⁴ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Health-and-Safety>

egy vagy több ember szisztematikusan, (2) hosszabb időn keresztül (3) azzal a céllal támad, hogy elhagyja a munkahelyet és (4) aki ezt közvetve vagy közvetlenül hátrányos megkülönböztetésként él meg. Ez az információs lap további kiadványokat ajánl a szakszervezet tisztségviselőinek figyelmébe, valamint segítséget ahhoz, hogy felismerjék és kezelni tudják a munkahelyi zaklatást, akár harmadik személyek bevonásával. Egészen konkrét tanácsokat ad, miket kérdezzenek attól, aki úgy érzi, zaklatják a munkahelyén, mennyi ideig tartson a telefonbeszélgetés és hogyan kell lezárni azt. Emellett hogyan kell kideríteni, kinek mi a felelőssége a konfliktusban, és milyen irányba kell továbbindulni: pl. ügyvédet vagy pszichológust érdemes felkeresni, és a tanácsadóval milyen kérdéseket érdemes megbeszélni.

Egy másik kiadványban (*Függelék 2.*) a német szakszervezet külön is felhívja a figyelmet a stressz veszélyeire és megelőzésére. Tanácsokat adnak a stressz csökkentésének módjaira, a megfelelő pihenőidő betartására, az egészséges életmódra, továbbá arra, hogy érdemes figyelni a szervezet jelzéseire, adott esetben orvoshoz fordulni. Kiemelik az egészséges munkakörnyezet, munkaszervezés, ergonómia fontosságát a megelőzésben. A helyi szakszervezeti / üzemi tanács tisztségviselőknél javasolják, ahogy azt a törvény is előírja, a kockázatelemzésnek tegyék részévé a mentális terhelés felmérését, ami a munkáltatónak kötelessége. A kiadvány végül tanácsokat ad arra, hogyan ismerhető fel a stresszes munka, illetve munkakörnyezet, valamint az, ha valaki stressztől szenved. Emellett még statisztikákat is nyújt arról, az egyes tünetek mennyire gyakoriak a munkavállalók körében, valamint hányan szenvednek a kiégéstől, amelynek a stressz lehet okozója, valamint tünete is.

Elsősorban az irodai dolgozókat célozza azok a kiadványok, melyek praktikus tanácsokkal szolgálnak, valamint a törvényi rendelkezések részleteit ismertetik az irodai zajszennyezés (*Függelék 3.*), valamint a megfelelő irodai klíma kapcsán (*Függelék 4.*). Leírják, milyen veszélyekkel járhat a megnövekedett zaj (koncentráció csökkenése, stressz), illetve a túl hideg vagy túl meleg hőmérséklet. Ezek mellett a szakszervezet praktikus tanácsokkal is ellátja egy újabb kiadványban az ergonómikus munkakörnyezetről is a munkavállalókat (*Függelék 5.*).

1.

Immer wieder kommt es vor, dass sich Beschäftigte an die IG Metall oder an den Betriebsrat wenden und darüber klagen, dass sie von Kolleginnen und Kollegen oder von Vorgesetzten gemobbt werden. Meist gibt es dafür einen aktuellen Anlass am Arbeitsplatz, der zu einer Eskalation geführt hat. Es kann aber auch sein, dass der/die Betroffene krank zuhause ist und besorgt über die Zukunft grübelt.

Betroffene fühlen sich hilflos und erwarten Rat und Unterstützung. Doch das ist nicht immer einfach. Weder für Betroffene, die ihr Problem gegenüber anderen offen legen müssen, noch für diejenigen, denen sie ihr Problem schildern.

Vielleicht kennt man die Kollegin/den Kollegen nicht persönlich und kann die konkrete Situation und die handelnden Personen nicht richtig einschätzen. Man möchte keine Fehler machen und kompetent reagieren, ist aber nicht wirklich auf diese besondere Anforderung vorbereitet. Und ein Gespräch über Mobbing braucht Zeit. Und die ist im Alltagsgeschäft oft knapp.



Was also tun?

Wir haben Informationen und Anregungen zusammengestellt, mit denen ihr besser auf solche Gespräche vorbereitet seid.

Tipps für Telefongespräche

Zeitfenster im Auge behalten! 10 – 15 Minuten

1. Schritt: Anliegen / Erwartung klären

- Was ist konkret passiert?
- Wie lange geht das schon?
- Wer ist beteiligt? Wer macht was?
- Was hast du selbst schon unternommen?
- Sind bereits Betriebsratsmitglieder einbezogen?
- Wie verhalten sich die Kollegen? Bist du als Einzige/r betroffen?
- Wie kann ich dir jetzt konkret weiterhelfen? Was kann ich für dich tun?



- Ich kann dein Problem nicht für dich lösen
- Ich kann die Lösung nicht abnehmen
- Ich bin kein ausgebildeter Konflikt- und Mobbingberater
- Ich will dich so gut es geht unterstützen und dir qualifizierter Ansprechpartner empfehlen

Tipps für Beratungsgespräche

Zeitfenster im Auge behalten!

- Ausreichend Zeit einplanen, aber auch begrenzen.
- Ratsuchende/n ernst nehmen
- Geeigneten Raum wählen (Vier-Augen-Gespräch)
- Vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre schaffen
- Problem wieder bagatellisieren noch dramatisieren
- Mobbing-Situation durch Nachfragen nachvollziehen und analysieren
- Keine Vorurteile nehmen
- Keine Patentrezepte anbieten
- Verschiedene Handlungsalternativen gemeinsam besprechen
- Keinen Schritt ohne Ratsuchende/n einleiten
- Weitere Unterstützungsmöglichkeiten besprechen: Familie, Freunde, Betriebsrat, Beratungsstelle, Therapeut, Rechtsanwalt, ...
- Verabredungen am Ende des Gesprächs treffen: nächste Schritte vereinbaren
- Schwierigkeiten einkalkulieren!
- Nicht in Unruhe kommen, wenn in der Beratung (noch) keine Lösung sichtbar wird. Bedenkzeit vereinbaren.



Neben der Berücksichtigung einiger Tipps für die konkrete Gesprächssituation empfehlen wir Euch eine Recherche im lokalen Umfeld:

Wo gibt es professionelle Angebote zur Mobbinghilfe und Beratung? Einige Kontaktadressen, Namen und Telefonnummern von Beratungsstellen oder auch von Psychologen/Therapeuten sollten in der Nähe des Telefons aufbewahrt werden.

Am besten vormerken!

Ansprechpartner: _____
Telefonnummer: _____
Adresse(n): _____

Mobbingnetzwerk

Um einschätzen zu können, welche Ansprechpartner empfohlen werden können, sollte Folgendes recherchiert werden:

Ist die Beratungsstelle gut zu erreichen?

Gibt es verbindliche Ansprechzeiten?

Gibt es Informationsmaterial / Internet-Auftritt?

Welche Erfahrungen mit Mobbingberatung liegen vor?

Hat die Stelle Kenntnisse von betrieblichen Strukturen?

Welche Ausbildung und Fachkompetenz zum Thema Mobbing hat der mögliche Ansprechpartner?

Bei Juristen kann eine Zusatzqualifikation als Mediator hilfreich sein.

Ist die Beratung kostenlos? Wenn Kosten entstehen:

Ist die eine klare Kostenstruktur? Stimmt der Preis?

Ist ggf. eine Kostenübernahme durch eine Krankenkasse möglich?

Was ist überhaupt Mobbing?

„Unter Mobbing wird eine **konfliktbeladene Kommunikation** am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die **angegriffene Person unterliegt** (1) und von einer oder einigen Personen **systematisch, oft** (2) und **während einer längeren Zeit** (3) mit dem **Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes** aus dem Arbeitsverhältnis (4) **direkt oder indirekt angegriffen** wird und **dies als Diskriminierung empfunden**.“
(Leymann 1995, S. 18)

Wer sich intensiver mit der Thematik auseinandersetzen möchte, wer wissen möchte, was Mobbing ist, welche Ursachen es dafür gibt und was man dagegen tun kann, dem empfehlen wir die

Mobbing-Arbeitshilfe der IG Metall (Arbeitshilfe 16).

Sie liegt in einer bearbeiteten 6. Auflage vor und kann für 3,50 € unter der Produktnummer 2102-41149 im Shop bestellt werden.



Herausgeber: IG Metall Vorstand
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik
www.igmetall.de
Fotograf: Fotofila
Produktnummern: 39809 - 74004



Was tun, wenn Beschäftigte über Mobbing klagen?

Tipps für Betriebsräte und IG Metall-Geschäftsstellen

www.igmetall.de

Wir informieren Sie aktuell:
www.igmetall.de

- Themen
- Gesundheit & Gute Arbeit

JEDE/R KANN FÜR SICH ETWAS TUN

Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung ist und bleibt das Ziel. Zusätzlich kann jede/r auch etwas dafür tun, die eigene Gesundheit und Erholungsfähigkeit zu stärken und selbstgemachte Fehlbeanspruchungen oder selbst produzierten Stress zu vermeiden:

- Regelmäßig das eigene Zeitmanagement prüfen.
- Die eigenen Stressquellen herausfinden.
- Sich arbeitsförmlich beraten lassen, wenn ein Zusammenhang zwischen gesundheitlichen Beschwerden und den Arbeitsbedingungen vermutet wird.
- Zeiten zum Erholen und Regenerieren einplanen – etwa durch Bewegung und Sport oder bei Hobbies und mit Freunden.
- Auf gute Ernährung mit nur mäßigem Alkoholkonsum achten.
- Vorgesetzte und/oder Betriebsrat auf Ursachen für Stress hinweisen und an Lösungen mitarbeiten.

MITGLIED DER IG METALL WERDEN:

Das lohnt sich. Durch die Tarifverträge, durch wertvolle Informationen, Beratung und den Rechtsschutz, der für Mitglieder inklusive ist. Wir setzen uns ein für gute Arbeit und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

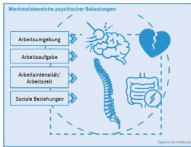


ARBEITSBEDINGUNGEN PRÜFEN

Gesundheitserfordernisse Arbeitsbedingungen, die gegen Baum f eine Vereinbarung von Familie, Freizeit und Beruf lassen, sind alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Durch neue Managementmethoden, arbeitstechnologische und technische Ver Änderungen oder problematisches Fr hrungsverhalten k mnen sich Belastungen entwickeln, die erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit haben.

Die Arbeitswissenschaft gibt eindeutige Hinweise darauf, was Stressfaktoren und Fehlbelastungen im Arbeitsleben sind. Sie zu erkennen ist der erste Schritt dahin, sie auch bek mpfen zu k mnen. Die Ursachen psychischer Belastungen an den verschiedenen Arbeitsl euzen lassen sich identifizieren. Allerdings spielen oft mehrere Faktoren zusammen, so dass deren jeweiliges Gewicht sowie k gleiche Wechselwirkungen eingesch tzt werden m ssen.

Die bericht fasst die wichtigsten Bedingungsfaktoren psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zusammen:



SO KANN ES GEHEN

Selen arbeitsbedingte Fehlbelastungen effektiv vermeiden werden, so helfen pers nliche Verhaltens Änderungen, wie sie etwa in Stressbew ligungseminaren vermittelt werden, nur sehr begrenzt weiter.

Psychische Belastungen m sssen deshalb bei der Ger hrungsbeurteilung im Betrieb ber ckichtigt werden. Das sagt das Arbeitsschutzgesetz ausdr cklich. Es verpflichtet den Arbeitgeber dar ber hinaus, Abhilfemaßnahmen zu treffen und ihre Wirksamkeit zu kontrollieren. Dabei hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte.

Die IG Metall hat mit dem **StressBarometer** ein Instrument entwickelt, mit dem die Quellen von Stress aufgef r werden k mnen – und zwar unter Beteiligung der Betroffenen.

Nach wie vor aktuell ist die Forderung nach einer **Audit-Stress-Verordnung**, mit der den Betriebs raten s rker Rechte und Handlungsmöglichkeiten f r den Stressbarometer gegeben w rden. Der IG Metall-Vorschlag enth lt auch eine Liste der Punkte, die zum Ermitteln von Stressursachen und f r Gegenmaßnahmen betrieblich genutzt werden k nnen.

Sprechen Sie den Betriebsrat an!

Illeg, IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitschutz, Foto: Adobe Stock, 02/2019, Produktversion 22x07/02/20

STRESS LASS NACH: PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AUF DER SPUR!

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitschutz

STRESS LASS NACH: PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AUF DER SPUR!



Haben Sie

- häufig Termindruck?
- viele Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit?
- widersprüchliche Arbeitsaufträge?
- zu viel Arbeit?
- überlange Arbeitszeiten?
- wenig Unterstützung und kaum Anerkennung durch Vorgesetzte?

Dann geht es Ihnen wie vielen anderen Beschäftigten, die unter arbeitsbedingtem Stress leiden. Im Arbeitsalltag sind Beschäftigte oft Belastungen ausgesetzt, die ablenken, zusätzliche Aufmerksamkeit und mehr Einsatz verlangen oder einfach Unruhe stiften. Termindruck entsteht, Arbeitszeiten werden länger, Zeitspläne rutschen, Abläufe stocken.

Die Menschen geraten unter Druck und fühlen sich gestresst. Kurze Stressphasen verkräftet der Organismus in der Regel gut. Doch wird das Stressgefühl chronisch, ist das Belastungsniveau ständig zu hoch, sind die Arbeitsbedingungen generell ungünstig oder schlecht, dann ist Abhilfe nötig.

STRESS AM ARBEITSPLATZ – WAS IST DAS?

Psychische Belastungen sind Einflüsse, die von außen auf den Menschen wirken und ihn nervlich oder geistig beanspruchen. Die Auswirkungen psychischer Belastungen sind vielfältig: Sie können positiv sein, wenn die Anforderungen und Einflüsse etwa zu sozialer und fachlicher Kompetenzentwicklung beitragen. Häufig aber kommt es zu negativen Beanspruchungsfolgen. Grundsätzlich gilt: Bedrohlich wird es immer dann, wenn zu viele Arbeitsaufgaben, Zeitnot, Unruhe, Konflikte im Team oder schlechte Einbeziehung und Überforderung den Arbeitsalltag prägen.

DAß STRESS IM JOB: ZU VIEL UND ZU LANGE

Anteil der befragten Berufstätigen, die folgende Stressfaktoren als belastend empfinden (in %):



Quelle: TK-Stressstudie 2016, S. 24.

WAS STRESS MIT UNS MACHT

Äußere Reize und Belastungen lösen unbewusste körperliche Reaktionen aus. Das Hormonsystem z. B. produziert mehr Adrenalin und Noradrenalin. Das erhöht die Herzfrequenz, spannt die Muskulatur an und bewirkt eine Veränderung der Magen-Darmtätigkeit. Wird nach einer psychischen Beanspruchung kein körperliches Gegenmittel freigesetzt, etwa durch Bewegung, Ruhephasen oder ganz individuelle angenehme Erlebnisse, bleibt der Hormonspiegel auf einem schädlichen Niveau.

Die Arbeitsmedizin zählt nicht nur Angstzustände, Burnout oder Depressionen zu den Auswirkungen von Stress.

Bekannte Folgeerkrankungen sind außerdem:

- Rückenbeschwerden
- Schwächung des Immunsystems und Befindlichkeitsstörungen
- nervöse Magen- und Darmbeschwerden
- hohes Blutdruck
- erhöhtes Infektionsrisiko
- Suchterkrankung.

brigens: Auch ständige Unterforderung kann krank machen und verursacht ganz ähnliche Beschwerden.

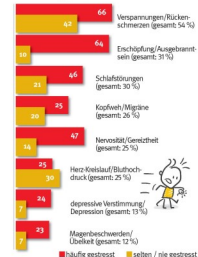
TYPISCHE WARNSIGNALE

- Bei folgenden Warmsignalen sollten Betroffene aufmerksam werden:
- häufiges Unwohlsein, Schmerzen und Verspannungen
 - aggressive Gewalttät, Müdigkeit und Schlafstörungen
 - sinkende Leistung und erhöhte Fehlerzahl.

Beispiel: Die Ausübung eines Auftrages muss keinen Stress auslösen. Das hängt von den jeweiligen Arbeitsbedingungen ab. Wenn es zu laut ist, es oft Störungen gibt, wenn Zeitdruck herrscht oder man nicht ausreichend qualifiziert ist, dann kann der Arbeitsvorgang Stress auslösen.

STRESSNIVEAU UND HÄUFIGKEIT VON BESCHWERDEN

Fast jeder Dritte fällt sich oft ausbeisamt. Häufige oder dauerhafte Beschwerden nach individueller Stressbelastung (in %):



Quelle: TK-Stressstudie 2016, S. 42.

3.

Wir informieren Sie über:
www.igmetall.de

- Themen
- Gesundheit & Gute Arbeit

SPRECHEN SIE UNS AN!

Der Betriebsrat ist Ihr kompetenter Ansprechpartner! Wir kümmern uns, wenn Sie Hilfe wegen starker Lärmbelastung in Ihrem Büro brauchen.

Wir unterstützen Sie bei Verbesserungsmaßnahmen, damit Sie einen gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz bekommen.

Der Betriebsrat weiß, was sinnvoll und machbar ist. Er kennt die gesetzlichen Vorgaben und die richtigen Fachleute, die bei Bedarf einbezogen werden können. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte und kann Veränderungsprozesse anstoßen.

MITGLIED DER IG METALL WERDEN:

Das lohnt sich. Durch die Tarifverhandlungen, durch wertvolle Informationen, Beratung und den Rechtsschutz, der für Mitglieder inklusive ist. Wir setzen uns ein für Gute Arbeit und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.



Hrag, IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitschutz; Foto: Hans-Joachim Werner; Bachmetz, Metalle; Anne Stock, 02/2019; Produktion: 2023/02/21

RECHTLICH GEREGELTER LÄRMSCHUTZ

Der Schalldrückpegel am Arbeitsplatz muss grundsätzlich so niedrig sein, dass keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten entstehen. ** Bei Büroarbeit ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass ab einer bestimmten Lautstärke gewisse Tätigkeiten von niemandem mehr sinnvoll zu erledigen ist. Und viele Geräusche wirken vorrangig durch ihre Informationsartigkeit störend (auch bei geringem Pegel).***

DAS BÜRO ALS LÄRMARME ZONE IST MÖGLICH

Mit moderner und ausgeklügelter Büroumgestaltung lässt sich der Lärmpegel am wirkungsvollsten drosseln, negative Folgen können begrenzt und positive Effekte offener Bürolandschaften können am Besten genutzt werden.

- Merkmale sind:
- ▶ getrennte Flächen für Kommunikation und Konzentration
 - ▶ Lösungen für Mischarbeit, ausgestattet mit ausreichend vielen Telefonzellen für längere Gespräche und so genannten „quiet rooms“ oder „think tanks“ für konzentriertes Arbeiten
 - ▶ Besprechungsräume für Teamarbeit

** Arbeitsstättenverordnung, Abs. 7.7
*** Arbeitsstättenregel ASR A3.7 Lärm

- ▶ möglichst viel Fläche: Je dichter die Arbeitsplätze stehen, desto lauter wird es
- ▶ schallabsorbierende Materialien wie Akustikdecken und akustische Wand- und Trennelemente
- ▶ Geräte wie Drucker, Kopierer, Kaffeemaschine, etc. sind räumlich ausgegliedert
- ▶ Pausenzeiten sind ausgegliedert, aber schnell erreichbar.

DAS KÖNNEN SIE SELBST TUN

- Solange noch keine konkreten Verbesserungsmaßnahmen ergriffen sind, können Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen selbst für einen besseren Lärmschutz sorgen:
- ▶ eigenes Lautstärke beim Telefonieren und bei sonstigen Gesprächen überprüfen
 - ▶ Besprechungen – auch kurze – in entsprechende Räume verlegen
 - ▶ Drucker, Kopierer, Kaffeemaschine etc. wenn möglich aus den Arbeitsbereichen verbannen.

Komfort am Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern die Voraussetzung für gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter!



RUHE IM BÜRO FÖRDERT KOMMUNIKATION UND ZULÄSSIGE ARBEITSTÄTTUNG
Mit Rücksicht und guter Ausstattung lese durch den Bürolärm!

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitschutz

RUHE IM BÜRO FÖRDERT KOMMUNIKATION UND KONZENTRATION

Mit Rücksicht und guter Ausstattung lese durch den Bürolärm!

Büroarbeit heute ist geprägt von einer Mischung aus Konzentration und Kommunikation. Sowohl Besprechungen im Team als auch konzentrierte Denkarbeit im Wechsel mit Telefonaten sind Bürolärm.

Diese gegensätzlichen Anforderungen in den modernen Großraumbüros miteinander zu verbinden, ist eine anspruchsvolle aber lösbare Herausforderung.



LÄRM BEEINFLUSST ARBEIT UND GESUNDHEIT

Lärm gilt als Störfaktor Nummer 1 im Büro. Er senkt die Leistungsfähigkeit und macht auf Dauer krank.

* Ergebnis der SBB Studie (Schweizerische Befragung in Büros), April 2010

Als besonders störend wird Gesprächslärm empfunden. Die Informationen, die beim unwillkürlichen Mitanhören ankommen, beeinträchtigen die Konzentration enorm. Das „Weghören-Wollen“ erfordert zudem eine große psychische Anstrengung und löst Stress aus.

- Weitere Kochkammer im Büro sind alle Arten von elektrischen und elektronischen Geräten wie zum Beispiel:
- ▶ LED-Geleuchte
 - ▶ Drucker
 - ▶ Klima- und Belüftungsgeräte.

Vor allem einzelne, unvorhersagbare Geräusche, hohe oder kreisende Frequenzen und nicht zu beeinflussende Lärmquellen gelten als extrem unangenehm. Je mehr Konzentration bei einer Tätigkeit notwendig ist, desto störender wirken sich relativ leise Geräusche, wie z. B. an hochkomplexen Berechnungen arbeitet, den kann auch schon das Klicken einer Tastatur durchdringen bringen.

Lärm ist ein Stressfaktor und wirkt auf Leistung und Gesundheit. Er beeinflusst das vegetative Nervensystem, erhöht den Blutdruck und kann das Herz-Kreislauf-System schädigen. Mögliche Symptome, die ständiger Bürolärm verursachen kann, sind:

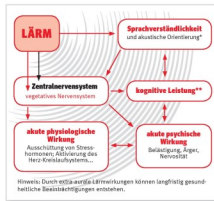
- ▶ Müdigkeit
- ▶ Gereiztheit und Anspannung
- ▶ sinkende Aufmerksamkeit und Reaktionszeit
- ▶ nachlassende Konzentrationsfähigkeit
- ▶ langsamer werdende Denkvorgänge
- ▶ sinkendes Leistungsniveau, besonders bei Aufgaben, die das Kurzzeitgedächtnis beanspruchen.

Die erhöhte Anstrengung und Konzentration, die nötig sind, um gegen den Lärm anzukämpfen, führen dazu,

dass die Beschäftigten schneller müde und erschöpft sind. Der Zusammenhang zwischen Bürolärm, Leistungsfähigkeit und Gesundheit ist nachgewiesen: Je informationshaltiger und intensiver der Lärm ist, desto mehr steigen die Fehlerquoten. Es dauert länger, Aufgaben ordentlich zu erledigen, und es entsteht ein erhöhter Bedarf an Erholung.

EXTRA-AURALE WIRKUNGEN VON LÄRM

– vereinfachte Darstellung



Hinweis: Durch Mittel- und Langzeitwirkungen können langfristig gesundheitliche Beeinträchtigungen entstehen.

Extra-aurale Lärmwirkungen sind physiologische, psychische und soziale Wirkungen von Lärm auf den Menschen mit Ausnahme der Wirkungen auf das Hörsystem. Darstellung in Anlehnung an ASR A3.2, Abs. 13
** für Bürosanfertiger weniger wichtig
*** La. Kennzahl für Lärmexposition, Wahrnehmung, Produktivität oder Kreativität abnehmend

TÄTIGKEITEN UND ZULÄSSIGE LÄRMPEL

Die ASR A3.7 Lärm unterscheidet Tätigkeiten nach Konzentrationsanforderungen und Sprachverständlichkeit und legt dafür die zulässigen Beurteilungspiegel fest. Für Bürolärm gelten sind zwei Varianten von Bedeutung:

- ▶ I: hohe Konzentration oder hohe Sprachverständlichkeit (z. B. Entwickeln von Software, Besprechungen oder Verhandlungen in Konferenzräumen) – 55 dB (A)
- ▶ II: mittlere Konzentration oder mittlere Sprachverständlichkeit (z. B. Sachbearbeitung im Büro, Disponieren, Texte verarbeiten) – 70 dB (A)

Bestandteile des Beurteilungsspiegels sind je nach Gegebenheiten

- ▶ ein Impulszuschlag von 3 bis maximal 6 dB (A) wegen der Störwirkung impulsartiger Geräusche (Beispiel: Lärm durch Festnetz- oder Mobiltelefone)
- ▶ ein Zuschlag für Ton- und Informationsgehalt von 0, 3 oder 6 dB (A) wegen der Störwirkung von Tönen (Beispiel: Lüfter) oder wegen Informationsgehalt, der zum Mitabhören anregt (Beispiel: Gespräch oder Telefonat zwei Schreibtischteile entfernt).

Die Summe beider Zuschläge kann maximal 6 dB (A) betragen. Wenn solche Zuschläge anzusetzen sind, reduziert sich der zulässige dauerhafte Lärmpegel entsprechend auf bis zu 49 bzw. 64 dB (A) – je nach Tätigkeit.

RICHTWERTE GEBEN KLARHEIT

Für ein gutes Raumklima gelten die folgenden Bedingungen als Standard. Wie und ob sie erreicht werden, hängt vom jeweiligen Gebäude und seiner Ausstattung ab.

- ▶ 21 bis 22 Grad Raumtemperatur, mindestens jedoch 20 Grad
- ▶ 45 Prozent Luftfeuchtigkeit
- ▶ keine Zugluft oder kalte Luftströmungen
- ▶ ausreichender Zustrom von Frischluft

DAS KÖNNEN SIE SELBST TUN

Im Sommer:

- ▶ helle, lockere atmungsaktive Kleidung tragen
- ▶ regelmäßige Kurzpausen einlegen
- ▶ ausreichend trinken
- ▶ leichte Ernährung
- ▶ Ventilatoren, aber nur sparsam einsetzen: Gefahr von Muskelsteife



Im Winter:

- ▶ Regelmäßig lüften und für Frischluft sorgen (Stoßlüften statt Fenster kippen)
- ▶ Nicht überheizen, das senkt die Luftfeuchte. Achtung: Feuchte Tücher oder Wasserbehälter auf Heizungen gelten als Bakterienbehälter auf Heizungen gelten als Bakterienbehälter
- ▶ Ausreichend trinken: Das fördert die Selbstreinigungskraft der Schleimhäute

Komfort am Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern die Voraussetzung für gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter!

Wir informieren Sie aktuell:
www.igmetall.de

- ▶ Themen
- ▶ Gesundheit & Gute Arbeit

SPRECHEN SIE UNS AN!

Der Betriebsrat ist Ihr kompetenter Ansprechpartner! Wir kümmern uns, wenn Sie gesundheitliche Probleme wegen der Bildschirmarbeit haben. Wir unterstützen Sie bei Verbesserungsmaßnahmen, damit Sie einen gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz bekommen.

Der Betriebsrat weiß, was sinnvoll und machbar ist. Er kennt die gesetzlichen Vorgaben und die richtigen Fachleute, die bei Bedarf unterstützen können. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte und kann Veränderungsprozesse anstoßen.

MITGLIEDER IG METALL WERDEN:

Das lohnt sich. Durch die Tarifierhöhungen, durch wertvolle Informationen, Beratung und den Rechtsschutz, der für Mitglieder inklusive ist. Wir setzen uns ein für Ihre Arbeit und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.



Hrsg: IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Fotos: Adobe Stock, 02/2019; ProduktNr.: 20290-82210



RAUMKLIMA
Gutes Klima – Gute Arbeit

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitsschutz

RAUMKLIMA

Gutes Klima – Gute Arbeit

Thermische Behaglichkeit – das ist der Fachbegriff für ein neutrales Klimaempfinden. Das bedeutet, dass die Mischung aus Temperatur, Luftbewegung, Feuchtigkeit und Qualität ausgewogen ist. Für den Menschen bedeutet das, dass sein Stoffwechsel sowie sein Energieumsatz optimal niedrig sind und der Kreislauf entlastet ist. Die Leistungsreserven sind dann vergleichsweise hoch. Klimatisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist also die Voraussetzung für Motivation und gute Leistungen.

SCHLECHTES RAUMKLIMA BELASTET DIE GESUNDHEIT

Wenn das Raumklima nicht stimmt, kann es zu verschiedenen körperlichen Beschwerden kommen.

Trockene Luft führt zu

- ▶ Austrocknung/Dehydrierung
- ▶ Schleimhautreizung
- ▶ Augenbeschwerden
- ▶ sinkender Immunabwehr.

Zugluft oder kalte Luftströmungen aus Klimageräten führen oft zu Nacken- und Rückenschmerzen.

Sommerhitze führt zu

- ▶ Flüssigkeitsverlust
- ▶ Herz-Kreislaufschwäche und Schwindel
- ▶ schneller Ermüdung
- ▶ Übelkeit.

Luft, die durch Kopierer- und Computerabluft oder Verkehrsabgase von nahen Straßen verunreinigt ist, ist gesundheitsschädlich.

Wenn die Symptome sich häufen, spricht man von dem so genannten Sick-Building-Syndrom. Dabei wirken schlechtes Raumklima, verunreinigte Luft, falsche Beleuchtung und stressige Arbeitssituationen zusammen. Oft geht das Syndrom zusätzlich mit Konzentrationsstörungen einher.



BETRIEBLICHES STUFEN-KONZEPT BEI HITZE*

Der bauliche Wärmeschutz soll Lufttemperaturen in Arbeitsräumen von über 26 Grad vermeiden. Diese Marke soll auch im Büro grundsätzlich nicht überschritten werden. Für ältere Beschäftigte und Schwangere stellen solche Temperaturen bereits eine Gesundheitsbelastung dar. Bei mehr als 26 Grad soll der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen treffen.

Ab 30 Grad sind vom Arbeitgeber Maßnahmen zu ergreifen, die die klimatische Gesundheitsbelastung verringern:

- ▶ Nachtauskühlung der Räume oder früh morgens gut lüften
- ▶ Gießzeitregelung nutzen
- ▶ Wärmequellen wie Drucker etc. aus den Räumen entfernen oder die Nutzung einschränken
- ▶ Trinkwasser bereitstellen
- ▶ Bekleidungsregelungen lockern.

* Quelle: Techn. Regel für Arbeitsstätten, ASR A3.5 Raumtemperatur

Ab 35 Grad ist das Büro nicht mehr als Arbeitsraum geeignet. Die Schutzmaßnahmen unterliegen den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

TECHNISCHE LÖSUNGEN FÜR EIN GUTES RAUMKLIMA

Technische Lösungen sind besonders wirksam, um ein optimales Raumklima herzustellen. Am besten ist es, wenn sich das Raumklima über die Geräte zonenweise einstellen lässt. Denn nicht alle Menschen haben das gleiche Klimaempfinden.

Klimaanlage:

Spitzenlastkühlanlagen, die über der Raumdecke angebracht sind, gelten heute als Optimum. Sie sind moderner und ökologischer als die herkömmliche Vollklimatisierung. Mobile Kühlgeräte für den Sommer sind empfehlenswert, wenn es keine im Gebäude integrierte Einrichtung gibt.



Sonnenschutzeinrichtungen:

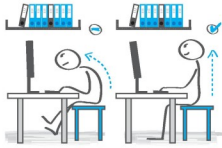
Sie sind ein Muss in jedem Büro. Schon als Blendenschutz für Bildschirmarbeit sind sie ganzjährig im Einsatz. Zudem halten sie die Hitze ab.

Raumfeuchtung:

Die Raumfeuchte künstlich mit zertifizierten Geräten zu erzeugen ist sinnvoll, wenn die Feuchtigkeit dauerhaft unter 40 Prozent liegt. Notwendig ist die Maßnahme dort, wo viel gesprochen wird und damit der Stimmapparat durch Trockenheit gefährdet ist. Dabei ist zu beachten, dass solche Geräte regelmäßig gewartet werden.

DAS KÖNNEN SIE SELBST TUN

- ▶ Die vorhandene Arbeitsplatzausstattung für Ihre Bedürfnisse richtig einstellen bzw. mit Hilfe von Fachleuten richtig einstellen lassen
- ▶ drei- bis viermal pro Stunde die Sitzposition und die Haltung wechseln
- ▶ regelmäßig Bewegung einbauen: Gang zum Drucker, Kollegen „besuchen“ statt anrufen, Telefonate im Stehen oder Gehen erledigen, Besprechungen im Stehen abhalten
- ▶ Bildschirmspausen nutzen zum Holen von Getränken oder für aktive Bewegungsübungen.



Empfehlenswert ist folgende Aufteilung:

- ▶ 60 % dynamisches Sitzen (Positionswechsel)
- ▶ 30 % Stehen
- ▶ 10 % Umhergehen.

Komfort am Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern die Voraussetzung für gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter!

ERGONOMISCH AM BILDSCHIRM ARBEITEN

Frisch und entspannt durch den Arbeitstag!



Büroarbeit heute ist keine leichte Tätigkeit mehr. Sie ist geprägt von einem täglichen Sitzmarathon, meist vor dem Bildschirm. Haltungsschäden, Muskelverspannungen und Augenbeschwerden sind typisch für Bürobeschäftigte.

BILDSCHIRMARBEIT: BEWEGUNGSARM UND ANGESpanNT

Computer und Bildschirm sind die zentralen Arbeitsmittel. Die damit verbundene einseitige körperliche Arbeitsbelastung hat gesundheitliche Folgen.

Die meisten Beschäftigten kennen folgende Bilder aus eigener Erfahrung:

- ▶ bewegungsarme Haltung
- ▶ gekrümmte Fehlhaltung beim Sitzen
- ▶ starrer Blick auf den Bildschirm
- ▶ hohe Konzentration.

Wir informieren Sie aktuell:
www.igmetall.de

▶ Themen
Gesundheit & Gute Arbeit

SPRECHEN SIE UNS AN!

Der Betriebsrat ist Ihr kompetenter Ansprechpartner! Wir kümmern uns, wenn Sie gesundheitliche Probleme wegen der Bildschirmarbeit haben. Wir unterstützen Sie bei Verbesserungsmaßnahmen, damit Sie einen gesundheitsförderlichen Arbeitsplatz bekommen.

Der Betriebsrat weiß, was sinnvoll und machbar ist. Er kennt die gesetzlichen Vorgaben und die richtigen Fachleute, die bei Bedarf unterstützen können. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte und kann Veränderungsprozesse anstoßen.

MITGLIED DER IG METALL WERDEN:



Das lohnt sich. Durch die Tarif erhöhungen, durch wertvolle Informationen, Beratung und den Rechtsschutz, der für Mitglieder inklusive ist. Wir setzen uns ein für Gute Arbeit und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

Hrsg: IG Metall Vorstand, Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Fotos: Adobe Stock, 02/2019; ProduktNr. 20287-82209

ERGONOMISCH AM BILDSCHIRM ARBEITEN
Frisch und entspannt durch den Arbeitstag!

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Das zusammen führt zu innerer sowie muskulärer Anspannung, die durch hohen Arbeits- und Leistungsdruck noch verstärkt wird. Etwa die Hälfte der Beschäftigten* empfindet die tägliche Büroarbeit als körperlich belastend. Die Folgen sind:

- ▶ Rückenprobleme (zwei Dritte)
- ▶ Augenbeschwerden (ein Dritte)
- ▶ Schmerzen im Hand-Arm-Bereich (ein Fünftel)
- ▶ Kopfschmerzen
- ▶ psychosomatische Erkrankungen.

Die Gesundheitsprobleme häufen sich, je länger täglich am Bildschirm gearbeitet wird.

ENTSPANNT UND GESUND ARBEITEN

Zwei Grundpfeiler gibt es für die Arbeit an Schreibtisch und Bildschirm, um gesund und entspannt zu bleiben:

1. Eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung
2. Viel Gesundheitskompetenz: Hier sind Sie selbst gefordert, die richtigen Maßnahmen in Ihren Arbeitsalltag einzubauen.

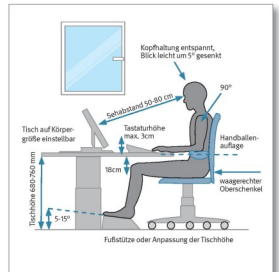
Mit individueller und richtiger Einstellung der Arbeitsplatzelemente beugen Sie Haltungsschäden und Verspannungen vor.

- So sollte es aussehen:
- ▶ aufrechte Sitzhaltung
 - ▶ leicht abgelenkte Blickrichtung auf den geneigten Bildschirm
 - ▶ Blickrichtung zum Bildschirm möglichst parallel zum Fenster

- ▶ Arme im rechten Winkel, am besten an Armlehnen
- ▶ Handballen vor der Tastatur
- ▶ Beine haben Bewegungsfreiheit.

Ergonomisch ausgeleitetes Mobiliar mit der entsprechenden Technik ist Voraussetzung für die richtige Körperhaltung. Dazu gehören:

- ▶ höhenverstellbare Tische, die sowohl im Sitzen als auch im Stehen benutzt werden können
- ▶ Arbeitsstühle, die sich in der Höhe, am Rücken und in der Sitzfläche dem Menschen anpassen und die der Bewegung des Körpers folgen
- ▶ große, höhenverstellbare Bildschirme.



* INQA – Initiative für eine Neue Qualität der Arbeit

3.2 Lengyelország

3.2.1 Az állami szabályozás

Lengyelország természetesen szintén implementálta a felfebb ismertetett EU-s irányelveket, így jogrendszere harmonizál az európai uniós joggal. Emellett a lengyel törvényhozás, a Sejm 91 ILO egyezményt ratifikált, melyekből 66 van érvényben, köztük mind a 8 alapvető egyezményt.

Lengyelországban a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez való jogot az Alkotmány biztosítja. A gyakorlatba a munka törvénykönyvével ültették át. Konkrétan a X. fejezet szól a munkahelyi biztonság és egészségvédelemről, a VII. fejezet a nők védelméről a munkahelyeken, a IX. fejezet pedig a fiatalok védelméről. A munkavédelem szervezeti rendszere kettős: nemzeti és munkahelyi szint. Előbbinek része a Parlament, a kormány és egyéb állami intézmények, felügyeleti szervek. Ilyenek a Nemzeti Egészségügyi Felügyelet, a Műszaki Ellenőrzési Hivatal vagy a bíróságok és az ügyészség. A lengyel Parlament mellett működik a Munkavédelmi Tanács és látja el a Nemzeti Munkaügyi Felügyelet ellenőrzését is.¹⁵

Az államtól jogilag, gazdaságilag és pénzügyileg független Központi Munkavédelmi Intézet az, amely átfogóan tanulmányozza és foglalkozik a munkakörülmények fejlesztésével az emberek pszichofizikai képességeit figyelembe véve. Az intézmény fő feladata, hogy alkalmazott kutatásokat végezzen, melynek eredményeképpen új technikai és munkaszervezési megoldásokat találjanak a munkavédelem, tehát a munkahelyi biztonság, egészségvédelem és ergonómia területén. Ebbe beletartozik, hogy figyelemmel kísérik és segítik az államot társadalmi-gazdasági céljainak megvalósításában.

Fő tevékenységeik:

- kutatás és fejlesztés, majd ezek megvalósítása a gyakorlatban azzal a céllal, hogy csökkentsék a balesetek és foglalkozási megbetegedések számát
- az elért eredmények publikálása, minél szélesebb körrel történő megismertetése
- oktatási segédanyagok készítése az oktatási rendszer, képzések és posztgraduális oktatás számára
- a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén akkreditációk igazolása, terméktanúsítványok kiállítása
- hazai és nemzetközi tudományos együttműködés
- Elemzések, értékelések készítése¹⁶

¹⁵ <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland>

¹⁶ www.ciop.pl/1108.html

3.2.2 Szakszervezetek, munkavállalók

Lengyelországban a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén a munkavállalókat széleskörű jogok illetik meg. Ezekben a kérdésekben a munkáltatónak – aki felel területén a biztonságért – kötelező konzultálnia a munkavállalók képviselőivel, akiket (ha van) a szakszervezet választ meg. 250 munkavállaló felett kötelező egy közös egészségért és biztonságért felelős bizottságot létrehozni. Egy 2014-es felmérés szerint a munkahelyek 17%-a rendelkezett ilyen bizottsággal. Ez a testület tanácsokat adhat az általa felügyelt kérdésekben, valamint javaslatokat tehet általa kockázatosnak ítélt helyzet megszüntetésére. Amennyiben nem történik változás, úgy az állami felügyelethez fordulhatnak, amelyik kiszabhatja a büntetést.¹⁷ A létszámát nem határozza meg a törvény, ami annyit mond ki, hogy egyenlő számban kell benne jelen legyenek a munkavállalói és munkáltatói képviselők. Szakszervezet esetén lehetőség van társadalmi munkafelügyelőt megválasztani, aki utána automatikusan tagja az egészségért és biztonságért felelős bizottságnak. A következő kérdésekben kötelező a konzultáció a munkáltató és munkavállalói képviselők között a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén:

- változások a munkaszervezésben
- új technológiai folyamatok és vegyi anyagok bevezetése, amelyek veszélyesek lehetnek az egészségre
- kockázatértékeléskor
- egy külsős cég bevonásakor a biztonság és egészségvédelem területén
- olyan eljárások kidolgozásakor, mint az elsősegély, evakuálás, tűzbiztonság
- védőfelszerelések, -ruhák beszerzésekor
- a munkavállalók képzésekor.

Az ún. társadalmi munkafelügyelő jogairól és kötelezettségeiről részletesen rendelkeznek a jogszabályok:

- munkavédelmi szempontból vizsgálja az épületeket, berendezéseket, vizes blokkokat
- ellenőrzi a jogszabályoknak és kollektív szerződéseknek való megfelelést
- ellenőrzi másokkal közösen a jogszabályokban megfogalmazott környezetvédelmi előírásoknak való megfelelést
- részt vesz a balesetek, megbetegedések okainak feltárásában, valamint javaslatot tesz a megelőzésre
- felméréseket készít a munkakörülményekről
- értékeli a munkakörülmények javítása érdekében tett lépéseket, valamint ellenőrzi azok megvalósítását
- megszervezi, hogy a munkavállalók aktívan részt tudjanak venni a munkakörülmények fejlesztésében.

¹⁷ erre természetesen a munkavállalók, valamint képviselőik is jogosultak

Ezen feladatok ellátásában a munkáltató nem akadályozhatja a felügyelőt (így pl. a belépést biztosítani kell a különböző területekre, ahol a felügyelő beavatkozhat, leállíthatja a munkafolyamatot, képzésre küldhet munkavállalókat).¹⁸

A Szolidaritás szakszervezeti szövetség honlapján részletesen ismerteti, a munkáltatónak milyen törvényi kötelezettségei vannak a munkavédelem területén. Ez elsősorban a biztonságos munkavégzés biztosítását jelenti mindenekelőtt, beleértve az együttműködést a hatóságokkal és munkavállalókkal. Bemutatja a jogszabályokat, melyek a területet szabályozzák, miközben felhívja a figyelmet, hogy a munkáltató és munkavállaló között kötött kollektív szerződés lehetőséget ad ezeknél is kedvezőbb szabályokra. Fel is sorolja az információs oldal, hogy melyek lehetnek ezek:

- további előnyök az egészségvédelem területén
- további szabadnapok azoknak a munkavállalóknak, akiknek a munkakörülményeik nem sztenderdek, adott esetben veszélyesek, illetve rövidebb napi munkaidő a számukra
- pénzügyi kompenzáció azon munkavállalók számára, akik olyan pozícióban dolgoznak, amelyek ártalmasabbak az egészségre.¹⁹

3.3 Csehország

3.3.1 Állami szabályozás

Csehországban a munkavédelmi intézkedések jogi alapját az Alkotmány után a második legfontosabb jogforrás, Az Alapvető Jogok és Alapszabadságok Chartája biztosítja. Ez mondja ki, hogy minden munkavállalónak joga van a megfelelő munkakörülményekhez. Ennek megfelelően a munkaerőpiacon mindenki számára biztosítja a törvény a biztonságos munkahelyet és az egészségvédelmet. A cseh munkavédelmi szabályozás természetesen harmonizál az EU-s joggal, az ide vonatkozó keretirányelvet és valamennyi irányelvet átvett Csehország.²⁰

A terület az országban elsősorban a Munkaügyi és Egészségügyi Minisztériumhoz tartozik a szociális párbeszéddel együtt. A jogszabályoknak való megfelelés ellenőrzése az Állami Munkafelügyelethez és annak régiós irodáihoz tartozik. A kormány mellett működik a Kormánytanács a Munkahelyi Baleset és Egészségvédelemért nevű testület, melynek a szociális partnerek, valamint az állam a tagjai. Ennek vezetője a munkaügyi miniszter.

Csehországban a területen az információk begyűjtéséért, a kutatásáért és fejlesztéséért a Cseh Munkahelyi Biztonság Kutató Intézet, valamint a Nemzeti Közegészségügyi Intézet felel.²¹

¹⁸ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Health-and-Safety>

¹⁹ <http://www.solidarnosc.org.pl/en/zdrowe-miejsca-pracy-2/obowiazki-pracodawcy>

²⁰ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Czech_Republic

²¹ <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/czech-republic>

Csehországban jelenleg a „Munkahelyi Egészség és Balesetvédelmi Stratégiai Keretrendszer 2014-2020” program fut, aminek pontjai egybeesnek a WHO „Globális Akcióterv a Dolgozók Egészségéért” tervvel is. A Keretrendszert a szociális partnerek együtt dolgozták ki az erre működtetett tripartit testületben. A program 7 prioritást jelöl meg, emellett 3 további fontos, megerősítendő területet:

- a munkahelyi balesetbiztosítások működő rendszerének bevezetése
- a munkahelyi baleset és egészségvédelem finanszírozása
- a munkahelyi kockázatok megelőzése
- gyerekek, kisdíjak és tanulók védelme és egészsége
- munkahelyi sérülés vagy betegség után a dolgozók rehabilitációja
- oktatás és képzés a munkahelyi baleset és egészségvédelemről
- kutatás és fejlesztés.

Megerősítendő területek:

- munkahelyi egészségügyi szolgáltatások
- társadalmi tudatosság ezen a területen
- nemzetközi együttműködés.²²

3.3.2 Szakszervezetek és munkavédelmi képviselők

Természetesen Csehországban is elsősorban a munkáltató felelős a biztonságos munkavégzésért. A munkavállalók a szakszervezeteken és/vagy a megválasztott munkavédelmi képviselőiken²³ keresztül tudják érdekeiket érvényesíteni munkavédelmi kérdésekben. A 2014-es felmérés szerint a munkahelyek 58%-a rendelkezik megválasztott munkavédelmi képviselővel, míg csak 8%-a egészség és biztonságvédelmi bizottsággal (ennek felállítására nem kötelező). Fontos, hogy szemben a lengyel példával, Csehországban a szakszervezetek azon jogát, hogy leállítsák a munkavégzést veszély érzékelése esetén, 2008-ban elvesztették. Konzultációs és információs jogaik maradtak, illetve együttműködési kötelezettségük van a területen a munkáltatóval és állami szervezetekkel. Ugyanígy a munkáltatónak is kötelezettsége lehetővé tennie a szakszervezetek munkáját, amikor annak képviselői ellenőrzik a munkakörülményeket. A szakszervezetnek joga van (és ezt a tevékenységét az állam finanszírozza):

- ellenőrizni, a munkáltatók kialakították-e a megfelelő feltételeket a biztonságos munkához és megszüntették-e a kockázatokat
- rendszeresen ellenőrizhetik a munkavégzés területét és a munkáltató létesítményeit, illetve a védőfelszereléseket
- be kell vonni a balesetek kivizsgálásába, okainak meghatározásába, illetve lehetővé kell tenni, hogy ellenőrizhessék, kivizsgálták-e az eseteket megfelelően.

²² erre természetesen a munkavállalók, valamint képviselőik is jogosultak

²³ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Czech_Republic

Emellett rendkívül fontos, hogy a szakszervezetek kollektív szerződést köthetnek, melylyel pozitív irányba mozdulhatnak el a törvényekhez képest. A munkáltatónak a következő témákban kötelező a konzultáció a szakszervezettel, a megválasztott munkavédelmi képviselővel vagy magukkal a munkavállalókkal:

- alapvető ügyek az egészségvédelem és biztonság területén
- kockázatfelmérés, illetve a kockázatcsökkentést szolgáló intézkedések megvalósításakor
- képzések szervezésekor
- olyan személy kinevezésekor, akinek a feladata a kockázatok csökkentése.

Informálnia a következő esetekben kell:

- olyan munkavállalók kinevezésekor, akik az elsősegélyt, riasztást, evakuálást szervezik
- a munkahelyi egészségügyi ellátás megszervezésekor
- éves értékeléskor
- a kockázatértékelés elkészülte esetén
- a kockázatok csökkentése érdekében tett lépésekkor
- a balesetek, megbetegedések statisztikáiról.

A cseh fémipari szakszervezet, az OS KOVO rendkívül fontosnak tartja a munkavállalók tájékoztatását a munkavédelmi kérdésekről. Különböző kiadványaikban felhívják a figyelmet a drogfogyasztás veszélyeire munka közben (vagy azon kívül) (*Függelék 6*), a minden régióban jelenlévő szakszervezeti irodák elérhetőségére (*Függelék 7*) vagy a teendőkre munkahelyi baleset esetén, illetve a munkavállalókat megillető jogokra (*Függelék 8*). Emellett az OS KOVO kollektív szerződések megkötésére kiadott információs anyaga is tartalmaz egy fejezetet a munkahelyi biztonság és egészségvédelemről. Ebben olyan kérdésekkel foglalkoznak, mint a

- tájékoztatáshoz való jog
- a biztonságos munkahely érdekében tett intézkedések
- környezetvédelem
- szakmánként a munkahelyi baleset vagy megbetegedés esetén járó kompenzáció
- balesetbiztosítás
- vizsgálódáshoz való jog
- a szakszervezet egyéb jogai a munkavédelem területén.

6.

Drogy?
Životu nebezpečné!!!



**NERISKUJ PROPUŠTĚNÍ
DROGA MŮŽE BÝT V TĚLE
ZJIŠTĚNA I PO MĚSÍCI**

**ZDRAVÝ DO PRÁCE
ZDRAVÝ Z PRÁCE !!!**

[WWW.OSKOVO.CZ](http://www.oskovo.cz)



7.

VRAŤ SE ZDRAVÝ Z PRÁCE !



- **BEZPEČNÁ PRÁCE A PRACOVNÍ PODMÍNKY**
- **PORADENSTVÍ A KONZULTACE V OBLASTI BOZP**
- **ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ A JEDNÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELEM**



ZKUŠENOSTI A PROFESIONALITA

Můžeme Ti poradit...

Informuj se u odborové organizace ve firmě nebo přímo u OS KOVO na tel. 234462776 nebo na www.oskovo.cz



Stal se ti v práci úraz?



*Co dělat v rámci pracovního pořádku?
Jaká jsou práva a povinnosti?
Kdo mi pomůže?*

- **úraz bezodkladně nahlásit** přímému nadřízenému
- každý úraz **neprodleně s nadřízeným zapsat do Knihy úrazů**
- úraz s pracovní neschopností delší 3 dnů - zaměstnavatel sepíše se zraněným Záznam o úrazu
- zaměstnavatel je povinen objasnit příčiny a okolnosti úrazu a pracovní úraz odškodnit. Náhradu mzdy vyplácet měsíčně je povinnost ze zákona
- v případě pracovního úrazu nebo i nemoci z povolání má zaměstnanec nárok nejen na odškodné ale po ukončení léčby i na tzv. bolestné (ohodnocení vystavuje ošetřující lékař) a v případě trvalých následků je nárok také na náhradu z titulu ztížení společenského uplatnění a na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, případně i na náhradu věcné škody
- po ukončení léčby má zaměstnavatel právo (v určitých případech i povinnost) vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Následně zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu, a to i bez souhlasu zaměstnance. V případě rozdílu mzdy má zaměstnanec právo na náhradu za ztrátu na výdělku, která kompenzuje rozdíl mezi výdělkem před a po úrazu.
- pokud není možno zaměstnance převést na jinou odpovídající práci, dojde k rozvázání pracovního poměru (ne dohodou) a zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši dvanáctinásobku jeho průměrného výdělku a dále na rentu, která mu kompenzuje sníženou výdělečnou schopnost zaviněnou pracovním úrazem.
- Pokud zaměstnavatel pracovní úraz neuzná, a trvá na svém, nebo jej nechce uznat příslušná pojišťovna, lze tento problém řešit jen soudní cestou, zaměstnanec může podat žalobu pouze na zaměstnavatele!!!



Se šetřením úrazu a s jeho odškodněním může pomoci Regionální pracoviště OS KOVO, zpravidla umístěné v Krajském městě



3.4 Szlovákia

3.4.1 Állami szabályozás

Szlovákiában is az Alkotmány mondja ki, hogy a munkavállalóknak joguk van a megfelelő és igazságos munkakörülményekhez, beleértve a biztonságukat és egészségüket. Az állam részéről a munkaügyi és az egészségügyi minisztériumok foglalkoznak a kérdéssel. A felügyeletet a Nemzeti Munkaügyi Felügyelőség látja el, mely régiós irodákkal rendelkezik mind a 8 közigazgatási területen.²⁴ A munka törvénykönyvének egy külön része fekteti le a munkahelyi biztonság és egészségvédelem rendszerének alapjait, de külön törvényben implementálták az EU-s keretirányelvet, amely minden munkáltatóra és munkavállalóra érvényes. A törvényekben a hangsúly a megelőzésen van. Szlovák sajátosság, hogy erős különbségtétel van a munkahelyi biztonság és egészség között, utóbbival ennek megfelelően külön törvény foglalkozik. A törvényi szabályozás a munkáltatókat stratégiaalkotásra kötelezi a munkavédelem területén, kötelező számukra megelőző intézkedések megtétele.²⁵

Jelenleg a „Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelmi Stratégia Szlovákiában a 2016-2020-as időszakra és a Program Megvalósítása” terv van életben. Ez a következő célok megvalósítását támogatja:

- a gazdaság minden ágában, minden munkavállaló számára kielégítő szintű védelem
- a munkavállalók egészségének folyamatos javítása
- a gender kérdés megfontolása a munkavédelemben
- a demográfiai változások munkaerőpiacra gyakorolt hatásának megfontolása.

Ezekon kívül öt prioritást is megfogalmaztak:

- publicitás a megelőzés kultúrájának
- a munkavédelem területén működő felügyelet és más vizsgálati szervek anyagi és személyi feltételeinek javítása
- az ezen a területen végzett tevékenység minőségének javítása
- a munkavédelmi kérdések rendszerszemléletű megközelítése
- hangsúly azokra az ágazatokra, ahol több a baleset és a megbetegedés.²⁶

3.4.2 Szakszervezetek és üzemi tanács

Szlovákiában is a munkáltató felel a biztonságért, de a munkavállalók jogai szélesek. 100 fősnél nagyobb cégeknél kötelező munkavédelmi bizottságot létrehozni, ahol a

²⁴ <https://osha.europa.eu/en/about-osha/national-focal-points/slovakia>

²⁵ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Slovakia

²⁶ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Slovakia

munkavállalók vannak többségben. A munkavédelmi képviselőt jellemzően a szakszervezet vagy az üzemi tanács nevezi ki, nem választják. A munkahelyek 64%-ánál volt ilyen képviselő 2014-ben, ami az EU-s átlag (58) felett van.

Csehországhoz hasonlóan a munkavállalóknak, illetve képviselőiknek elsősorban információs jogaik vannak. A munkáltatónak a következő területeken kötelező tájékoztatást és megfelelő időt a véleményezésre adnia: munkavédelmi politika, beleértve a megvalósítást és értékelést is

- munkavédelmi eszközök, technológiák, a munkaszervezés és munkakörülmények kiválasztása
- munkavédelmi szakemberek kinevezése, külső szolgáltatók bevonása
- kockázatértékelés és megelőző intézkedések megvalósítása
- balesetek és megbetegedések, illetve a kivizsgálásuk eredménye
- a munkavédelmi képviselők képzése.

A munkavédelmi képviselők legfőbb jogai:

- a munkahelyeken annak ellenőrzése, hogy a megfelelő védelmi intézkedések be lettek-e vezetve
- információk kérése a munkáltatótól, majd ezek megvitatása a szakszervezettel vagy az üzemi tanáccsal, esetleg külső szakértőkkel
- javaslatok tétel a biztonság növelésére
- amennyiben a munkáltató a figyelmeztetés ellenére sem tesz lépéseket, a hatóságok értesítése
- becsatlakozás a balesetek és megbetegedések okainak kivizsgálásába
- a munkáltató felügyelet általi kivizsgálásába történő becsatlakozás.

A munkavédelmi bizottság jogai:

- a munkavédelem helyzetének rendszeres vizsgálata
- javaslatok tétel a menedzsment részére
- állásfoglalások kiadása
- információk kérése a munkáltatótól.

A szlovák szakszervezetek, köztük az OZ KOVO szintén prioritásként kezeli a munkavállalók tájékoztatását. Vannak kiadványaik, melyek ágazatonként mutatják be, milyen védőfelszerelések kötelezők, illetve ajánlottak (*Függelék 9*), törvényi hivatkozásokkal alátámasztva mutatják be, milyen jogok illetik meg a munkavállalókat egyes veszélyes helyzetek esetén (*Függelék 10*). Emellett vannak részletes ergonómiai tájékoztatók is, melyek a helyes mozdulatok, pl. emelés bemutatása mellett arra is kitér, a törvény mekkora súly emelését engedi bizonyos korú, illetve nemű emberek számára (*Függelék 11*). Ismertetik az egyes, veszélyt jelző szimbólumok pontos jelentését is (*Függelék 12*).

V praxi denne pracujúci k rôznym nehodám a nebezpečným okolnostiam sŕn v dôsledku nedodržania pokynov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Pričom často túžia, aby sa týmto udelením predchádzalo, a to prave prostredníctvom oslobodenia prešľachových zariadení stanovených predpisov a správnym použitím vhodných ochranných prostriedkov. Ich nedodržanie a používanie je sťažujúcim faktorom s čisto nenapraviteľnými dôsledkami. Situácie nie je potrebné urobiť veľa preto, aby sme sa ochránili čo najviac – združme sa!

Užitočné odkazy:

Odborový zväz KOVO
www.ozkovo.sk

Národný inšpekčný úrad práce
www.nip.sk

Úrad verejného zdravotníctva
www.uvzsrz.sk

Zastupovelia zamestnancov vykonávajú kontrolu dodržiavania predpisov na zaistenie bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci, upozorňujú na zistené nedostatky a požiadajú ich odstránenie. V prípade nedostatkov týchto nedostatkov nepriamo napríklad majú právo požiadať o orgánom inšpekcie práce, ktorá sa vylučuje prostredníctvom špecializovanej ochrany práce – inšpekcie bezpečnosti práce odborového zväzu ako aj prostredníctvom zisťovcov zamestnancov pre bezpečnosť.



PRI PRÁCI NEZABÚDAJ NA OSOBNÉ OCHRANNÉ PRACOVNÉ PROSTRIEDKY

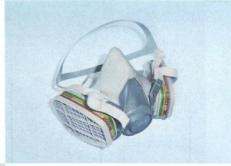
Ochranná prilba používajú pri stavebných prácach, prácach v chemických prevádzkach, v energetike, a pri práci so vrtákovými náradím, v blízkosti zdvihádk, zdvihacích zariadení, žeriavov, dopravníkov, pri zdvíhaní bránami na vysokozdvihových vozidlách, abrazívom čistiaci materiál, vysokých pecaň v oceliarnach, vo valcovniach, v lisovniach, pri spracovaní kovov, kovov, zliavin, práci v priemyselných pecaň, kontajneroch, strojných zariadeniach, sklích, závesných a potrubiach.



Ochranné obuv s podrážkami odolnými proti prechádzaniu a prepracovan, používajú pri nádobných prácach a prácach v skladoch, práci na oceľových konštrukciách budov, stoličiaroch, veľkých, vysokých, oceľových hydraulických konštrukciách, vysokých pecaň, práci v oceliarnach a valcovniach, vo veľkých nádržiach a potrubiach, v kotolniciach, v energetických zariadeniach, na žeriavoch, pri ťažbe a ťažbe strojov, preťažbe a udržiavaných prácach, práci pri vysokých pecaň, v oceliarnach, valcovniach, pri formovaní foriem na odlevení, ako aj pri spracovaní kovov, kovov, lisovní, valcovní, ťahaní odlov, dopravné a skladovacie.



Chrániče sluchu používajú pri kovani, lisovaní, valcovaní, ťažení, pri práci s pneumaticallymi strojmi, nástrojmi a náradím, ako aj pri práci v blízkosti kompresorov a s barandami.

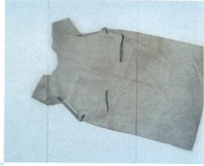


Ochranné rúško, maska, respirátor používajú pri práci s nebezpečnými látkami, práci v blízkosti sacobne vysokých pecaň, práci v blízkosti plynových konverzátorov a plynového potrubia, vysokých pecaň, práci v blízkosti miesta odpaľovania, vysokých pecaň s vysokým dymom, obehujúcich ťažkých kovy, vymávaní pecaň a ľahkých pární s vysokým vysokých prašnosti, zariadeniach s vysokou prúdom, namášaní natierových látok, ťažbe, ťažbe a zariadení nerastov s vysokou prúdom.

Ochranné okuliare, štít na ochranu tváre, kučľu používajú pri zvarení, brúsení, rotrobnovaní, ťažení a sekání, práci so vrtákovými náradím, s vrtacím náradím, pri odstraňovaní častí materiálu alebo pri práci, pri ťažení vzniká odpor, ťažení, ťažení, práci, ťažení, práci s abrazívom čistiaci materiál, brokami a pieskom (odpaľovanie), práci s kyselinami a zásadami, ich roztokmi, dezinfekčnými látkami a žieravými čistiacimi prostriedkami, práci s roztavenými látkami alebo pri práci v blízkosti týchto látok.



Koženný zásteru, ktorá chráni pred úšľetím šľavou a roztaveného kovu a zážeravými materiálmi a kotelmi, používajú pri zvarení, kovani, ťažení a odlevení.



Ochranné rukavice používajú pri práci s materiálmi so zvýšenou alebo zníženou teplotou, práci s chemickými látkami, napríklad s kyselinami a zásadami, ich roztokmi, dezinfekčnými a čistiacimi prostriedkami, pri zvarení, manipulácii s predmetmi, ktoré majú ostré hrany a práci s vibrujúcim náradím.



Ochranný odev pri práci s chemickými látkami, napríklad s kyselinami a zásadami, ich roztokmi s dezinfekčnými a čistiacimi prostriedkami, práci s horucimi materiálmi alebo v ich blízkosti a vlnami, kde sa používa výšľv, roztaveného tepla, výroba plochého a technického skla, abrazívom čistiaci brokami a pieskom (odpaľovanie) práci s roztavenými roztavenými palami a krehkosťmi, ťažbe, ťažbe a zariadení nerastov.

Čo môžu biologické faktory spôsobovať?

baktérie, vírusy, huby-plesne, parazity, môžu spôsobiť tri typy ochorení:

- infekcie vyvolané parazitmi, vírusmi alebo baktériami,
- alergie na základe pôsobenia organického prachu z plesní (prach z múky, lupiny zo zvierat, enzýmy a roztôče),
- otravu alebo ďalšie dôsledky toxických účinkov.

Kde sa vyskytuje profesionálne riziko expozície biologickým faktorom pri práci?

Práce s biologickými faktormi sa vyskytujú predovšetkým v potravinárskych závodoch (pekárne, pri výrobe syrov, salám, jogurtov atď.), v poľnohospodárstve, lesníctve, záhradníctve, pri pracovných činnostiach, pri ktorých dochádza k styku so zvieratami a výrobkami živočíšneho pôvodu, v zdravotníctve, v závodoch na likvidáciu odpadov, v archívoch, múzeách, knižniciach, a taktiež aj v stavebnom priemysle pri spracovaní prírodných materiálov a v ozbrojených zboroch a hasičskom záchrannom zbere.

mnohých miestach, sú ťažko viditeľné, a preto si nemúsime uvedomovať riziko ktoré predstavujú.

Čo sú biologické faktory?

Biologické faktory sú mikroorganizmy vrátane genetiky modifikovaných mikroorganizmov, bunkové kultúry a ľudské endoparazity, ktoré môžu vyvolať nákazu, alergiu alebo toxický účinok u ľudí; biologické faktory sú tiež príony, ktoré môžu spôsobiť u ľudí prenosné ochorenie.

Biologické faktory na základe miery rizika infekcie u ľudí, rozdeľujeme na také pri ktorých nie je pravdepodobné, že by mohli spôsobiť ochorenie ľudí, tie ktoré môžu spôsobiť ochorenie ľudí a mohli by predstavovať nebezpečenstvo pre zamestnancov, ale nie je pravdepodobné, že sa rozšíri ochorenie v populácii, pričom obvykle je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba, také ktoré môžu spôsobiť závažné ochorenie ľudí a vážne nebezpečenstvo pre zamestnancov; môžu predstavovať riziko rozšírenia v populácii, pričom obvykle je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba a tie, ktoré spôsobujú závažné ochorenie ľudí a vážne nebezpečenstvo pre zamestnancov; môžu predstavovať vysoké riziko rozšírenia v populácii, pričom obvykle nie je k dispozícii účinná profylaxia alebo liečba.



OZ KOVO
Miletičova 24
815 70 Bratislava
02/5556588
www.ozkovo.sk
infozkovo.sk

Metodické pracoviská OZ KOVO

ČSA 25
974 01 Banská Bystrica
048/4147564

Miletičova 24
815 70 Bratislava
02/55565388

Nám. Legionárov 5
080 01 Prešov
051/7721873



FAKTORY PRÁCE A PRACOVNÉHO PROSTREDIA

BIOLOGICKÉ FAKTORY



Zaujímaj sa o bezpečnosť

problematicku biologických faktorov pri práci?

• **zákon č. 124/2006 Z.z.** o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.

• **zákon č. 355/2007 Z.z.** o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý vymedzuje aj **povinnosť zamestnávateľov oblasti ochrany zamestnancov pred expozíciou biologickými faktormi pri práci.**

• **nariadenie vlády č. 83/2013 o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci,** ktoré stanovuje požiadavky na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov pred rizikami z expozície biologickým faktorom pri práci a na predchádzanie týmto rizikám pri všetkých činnostiach, pri ktorých zamestnanci sú alebo môžu byť pri práci exponovaní biologickým faktorom.

zníženie rizika z expozície biologickými faktormi pri práci

- vylúčiť používanie škodlivého biologického faktora,
- zaviesť pracovné postupy a technické kontrolné opatrenia na zabránenie alebo zníženie uvoľňovania biologických faktorov v mieste výkonu práce,
- obmedziť počet zamestnancov, ktorí sú alebo môžu byť exponovaní biologickým faktorom (zmena organizácie práce),
- informovať zamestnancov a zabezpečiť im praktický výcvik,
- prijať kolektívne a individuálne ochranné opatrenia ako aj hygienické opatrenia,
- zabezpečiť zdravotný dohľad pre zamestnancov pracujúcich v riziku expozície biologickým faktorom pri práci,
- poskytnúť osobné ochranné pracovné prostriedky (OOPP).

Riziko vyplývajúce z expozície zamestnancov biologickým faktorom sa musí odstrániť alebo znížiť na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň



Aké sú zásady práce s bremenami - zdvíhanie bremena

- postaviť sa priamo k bremenu čo najbližšie,
- nájsť si rovnováhu, nohy sú rozkročené,
- čupnúť si, zohnúť nohy v kolenách,
- držať chrbát maximálne vyrovnaný,
- nadýchnuť sa a zadržať dych,
- stiahnuť brucho,
- do polohy stoja sa dostať pomocou nôh so vzpriamenou chrbticou,
- zdvíhať plynulo a kontrolovať zdvih.



Aké sú zásady práce s bremenami - pokladanie bremena

- pevne držať bremeno,
- držať bremeno čo najbližšie pri tele,
- chrbát držať vzpriamene,
- stiahnuť brucho,
- pri skladaní sa ohnúť v kolenách,
- bremená neukladať priamo na podlahu, ale na podložku.



- požiadavky na činnosť, ak pracovná činnosť zahŕňa jednu alebo viacero z týchto podmienok:
 - ✓ príliš častú alebo z hľadiska trvania príliš dlhú fyzickú záťaž namáhajúcu najmä chrbticu,
 - ✓ nedostatočný telesný odpočinok alebo čas potrebný na zotavenie,
 - ✓ nadmerné vzdialenosti pri zdvíhaní, spúšťaní alebo prenášaní bremena,
 - ✓ vnútené tempo práce pri pracovnom procese, ktoré zamestnanec nemôže meniť.

Čo sú individuálne rizikové faktory?

Pri práci s bremenami môže byť zamestnanec ohrozený poškodením zdravia, najmä chrbtice, ak

- ✓ je fyzicky a zdravotne nespôsobilý uskutočňovať príslušný pracovný úkon,
- ✓ má nevhodný odev a obuv a iné osobné vybavenie,
- ✓ nemá zodpovedajúce alebo primerané vedomosti.

Ďalšími individuálnymi faktormi spolupôsobiacimi pri vzniku spomínaných problémov sú napríklad aj nedostatok skúseností, odbornej prípravy alebo oboznámenia sa s prácou, nevhodné osobné ochranné prostriedky spôsobujúce obmedzovanie postoja, a tiež fajčenie a obezita.

Aké sú smerné hmotnostné hodnoty pri práci s bremenami?

- smerné hmotnostné hodnoty obojrukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálna hmotnosť bremena a maximálna celozmenová hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojačky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne 1 hodinu za zmenu.

| Vek | Podmienky | Maximálna hmotnosť bremena | | Maximálna celozmenová hmotnosť (kg) | |
|------------|-------------|----------------------------|-------|-------------------------------------|-------|
| | | Muži | Ženy | Muži | Ženy |
| 18 - 29 r. | priaznivé | 50 kg | 15 kg | 10 000 | 6 500 |
| | nepriaznivé | 40 kg | 10 kg | 8 000 | 5 500 |
| 30 - 39 r. | priaznivé | 45 kg | 15 kg | 7 500 | 6 500 |
| | nepriaznivé | 40 kg | 10 kg | 7 200 | 5 500 |
| 40 - 49 r. | priaznivé | 40 kg | 15 kg | 6 500 | 6 000 |
| | nepriaznivé | 35 kg | 10 kg | 6 000 | 5 500 |
| 50 - 60 r. | priaznivé | 35 kg | 10 kg | 5 500 | 5 000 |
| | nepriaznivé | 30 kg | 5 kg | 5 000 | 4 000 |

Smerné hmotnostné hodnoty vyjadrujú vhodnosť určitej činnosti zamestnanca vykonávanej v závislosti od veku a pohľavia a od hmotnosti bremena vo vzťahu k frekvencii úkonov a dĺžke trvania. U zamestnancov so zdravotným postihnutím treba pri ručnej manipulácii s bremenami rešpektovať odporúčanie lekára podľa individuálneho posúdenia zdravotného stavu.

PRÍKAZOVÉ SYMBOLY



REŠPEKTUJ BEZPEČNOSTNÉ ZNAČENIE



Používaj vhodnú
ochrannú prilbu.



Používaj vhodné
ochranné rukavice.



Používaj vhodnú
ochrannú obuv.



Používaj vhodné
ochranné okuliare.

ČAS PRE

BEZPEČNOSŤ

VÝSTRAŽNÉ

SYMBOLY



REŠPEKTUJ BEZPEČNOSTNÉ ZNAČENIE



Pozor dopravné vozíky.



Pozor nebezpečenstvo
pošmyknutia



Pozor nebezpečenstvo
zakopnutia.



Pozor nebezpečenstvo
škodlivých alebo dráždivých látok.

ČAS PRE

BEZPEČNOSŤ

3.5 Magyarország

3.5.1 Állami szabályozás

Magyarországon az Alaptörvény egyértelműen kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van olyan munkafeltételekhez, melyek tiszteletben tartják biztonságát, egészségét és méltóságát. Gyakorlatilag ugyanígy fogalmaz az 1993-as törvény a munkavédelemről.

A munkavédelmi törvény a következő alapelveket fekteti le:

- a munkavédelmi követelmények tripartit meghatározása
- a munkáltató objektív felelőssége ezen a területen
- az érdekelt felek együttműködési kötelezettsége
- a munkáltató választási szabadsága a jog által kijelölt szabályokon, sztenderden belül
- a költségek a munkáltatót terhelik.²⁷

Ahogy máshol, úgy Magyarországon is a munkáltató elsősorú felelőssége a biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtése.²⁸ Ebbe beletartozik, hogy rendelkeznie kell egy egyesített és átfogó megelőzési stratégiával és kockázatelemzéssel.²⁹

Itthon a munkavédelem a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszterhez tartozik, a konkrét felügyelet, az ellenőrzések elvégzése pedig a – területi – munkaügyi hatóságokhoz. A Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya az, amelyik a szakmai irányítását végzi az ellenőrzéseknek, illetve ők azok, akik a jogszabályok kidolgozásából nagy arányban kiveszik a részüket ezen a területen.³⁰

A 2016-os, a Munkavédelem Nemzeti Politikája című program összhangban van az erre az időszakra (2014-2020) meghirdetett EU-s munkavédelmi stratégiával. A magyar program fő célja olyan gyakorlatok kialakítása, mely a dolgozókat úgy védi, hogy meg tudják őrizni képességüket a munkára, a biztonsági sztenderdek fenntartása pedig megnöveli az egészségben eltöltött évek számát. Ezzel kimondottan a megnövekedett termelékenységhez szeretne hozzájárulni a program. A kockázatok felismerése és kezelése, tehát a megelőzés szintén prioritása ennek a programnak.^{31 32}

²⁷ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Hungary

²⁸ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Health-and-Safety>

²⁹ https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Hungary

³⁰ <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary/Health-and-Safety>

³¹ http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=557

³² https://oshwiki.eu/wiki/OSH_system_at_national_level_-_Hungary

3.5.2 Szakszervezetek

Magyarországon a 20 főnél nagyobb munkahelyeken kötelező munkavédelmi képviselő megválasztása, nekik van lehetőségük megalakítani a munkahelyi munkavédelmi bizottságot. Nekik lehetőségük van:

- ellenőrizni, hogy a munkahely, személyes munkavédelmi eszközök megfelelő állapotban vannak-e
- a baleset-megelőzési intézkedések megfelelők-e
- a munkavállalók megkapták-e a megfelelő képzést munkájuk elvégzéséhez.

Ennek érdekében:

- beléphetnek munkaidőben a munkaterületre, hogy ott információt szerezzenek a munkavállalóktól
- részt vehetnek a munkáltatóval közösen a munkavédelmet érintő döntések előkészítésében
- információt kérhetnek a munkáltatótól (akinek 8 napon belül válaszolnia kell) és javaslatokat tehetnek
- részt vehetnek a balesetek és megbetegedések kivizsgálásában
- beszámolhatnak a hatóságoknak.

A munkahelyi munkavédelmi bizottság

- kérheti egy program elkészítését a munkáltatótól, akinek kötelessége ezt megtenni
- értékelhetik a vállalat munkavédelmi helyzetét.

Magyarországon is lehetőséget ad a törvény arra, hogy kollektív szerződésben állapodjanak meg a felek, amellyel pozitív irányban is el lehet térni a munka törvénykönyvében meghatározottakhoz képest. Van példa megállapodásokra, ahol a szakszervezet bevonása kötelező a munkáltató egészségvédelmet és biztonságot érintő döntéseinek előkészítésében, véleményezési jogkört ad egyes munkavédelmet érintő szabályzatok kialakításában, a munkavédelmi program kezdeményezésében, a munkabalesetek kivizsgálásában. Ugyanígy meg lehet állapodni abban, hogy a munkáltató köteles figyelembe venni a szakszervezet tájékoztatását a munkakörülményeket illetően, adott esetben a munkáltató által biztosított eszközök közé felvenni a szakszervezet által javasolt használati tárgyakat is.



„Váltsunk biztonságosra” - Munkavédelem a járműiparban

GINOP-5.3.4-16-2016-00026

ELÉRHETŐSÉGEK

VASAS Szakszervezeti Szövetség

Cím: 1086 Budapest Magdolna u. 5-7.

Telefon: (1) 323-5300 Fax: (1) 323-5390

Email: vasasok@vasasok.hu

Magyar Járműalkatrészgyártók Országos Szövetsége

Cím: 1135 Budapest Csata utca 25. I/8.

Telefon: +36 20 209 3148

E-mail: majosz@majosz.hu



M A J O S Z

<http://www.valtsunk.hu>

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió

Európai Szociális Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE