

# Sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók munkahelyi egészségének védelme II.



## Fiatalkorú munkavállalók

A munkajogi szabályozás szempontjából fiatalkorú munkavállaló az, aki a tizenhét éves életét még nem töltötte be. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény részletesen szabályozza a fiatalkorúakat érintő előírásokat például a munkaidő, a pihenődő és a szabadság vonatkozásában. Munkaviszonyt munkavállalóként csak az létesíthet, aki betöltötte a tizenhatodik életévét. Az iskolai szünet alatt munkaviszonyt létesíthet a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló is. A fiatalkorúak sérülékenysége elsősorban az életkorukból és a nemükből fakad. A 15-18 éves fiatalkorú fejlődő szervezet kevésbé terhelhető, és a munkavégzés hatásaival szemben is jóval érzékenyebb.

A fiatalkorú munkavállalók elhelyezkedésükkor többnyire tapasztalatlanok, nem minden esetben rendelkeznek megfelelő készségekkel az adott munkakör ellátásához, de problémát okozhat az ismerethiány is, amely körülmények önmagukban is kockázatot jelentenek.

Tilos önállóan munkahelyi feladatokat végrehajtaniuk mindaddig, amíg munkavédelmi oktatásban nem részesülnek. Az oktatás során meg kell ismerniük az adott munkahely jellemző veszélyeit, illetve a veszélyhelyzetekhez kapcsolódó tennivalókat. A fiatalkorú munkavállalók eltérő fizikai és pszichológiai érettséggel rendelkezhetnek. Legtöbbször még kevesebb tapasztalatuk van saját maguk terhelhetőségével kapcsolatban is, ami azt eredményezheti, hogy hamarabb kimerülhetnek, mint ahogyan arra számítani lehet. Tekintettel a fiatalkorúak sérülékenységére munkavédelmi szempontból is szigorú szabályozás vonatkozik rájuk.

A fiatalkorú munkavállaló védelméért a munkáltató felelős. A fiatalkorút foglalkoztató munkáltatónak biztosítani kell számukra a szükséges képzést, felügyeletet, biztonsági intézkedéseket. Az egészségkárosodás kockázatával járó munkakörülmények között a tanuló foglalkoztatása nem haladhatja meg a szakma elsajátításához elegendő időtartamot.

A munkáltató a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjében köteles megjelölni azokat a munkaköröket, amelyekben fiatalkorúak nem foglalkoztathatók. (Ahogy már említésre került a tiltó vagy feltételekkel megengedő megterhelések listáját az NM rendelet 8. sz. melléklete tartalmazza).

Fiatalkorút **tilos** olyan munkakörben foglalkoztatni, amelyik:

- a saját vagy mások egészsége, testi épsége szempontjából az elfogadottat meghaladó mértékű kockázattal jár (pl. magasban végzett munka, földalatti bányászati munka, villamosüzemi munkakörök, mozgó munkaeszközök mellett végzett munka);
- nehéz fizikai munkával jár;
- fokozottan terhelő munkahelyi klíma hatása érvényesül (hőexpozícióban, hideg munkakörnyezetben végzett munka);
- fokozott pszichés megterheléssel jár (pl. időkényszer feltételei között végzett periodikusan ismétlődő tevékenységek, fokozott pszichés információterheléssel járó vagy különleges figyelmet igénylő tevékenység);

- prevenció határértéket meghaladó kéz/kar, egésztestre ható rezgéssel járó munka, 87 dB(A) feletti zajexpozícióban végzett, túlnyomásban végzett munka;
- antibiotikumok, hormonok gyártásával, csomagolásával járó tevékenység;
- nagyon mérgező, a reprodukciót károsító, daganatkeltő, teratogén, mutagén vegyi anyagok expozíciójával jár;
- szerves oldószerek gyártásával, kiszerezésével és felhasználásával járó munkák;
- Higany és higanyvegyületek, indium és indium-vegyületek, VI. értékű króm és VI. értékű krómvegyületek előállításával, gyártásával, feldolgozásával, felhasználásával járó munkák;
- tüdőfibrozist okozó porexpozícióval járó munka;
- toxoplazma és rubeola vírusfertőzés veszélyével járó munka, illetve expozíció.

Azon munkakörülmények felsorolását, amelyek fennállása esetén a fiatalkorú foglalkoztatásához az alkalmassági vizsgálat keretében elvégzett kockázatbecslés szükséges az NM rendelet 9/A. számú melléklete tartalmazza. A kockázatbecslés a foglalkoztatás feltételeinek, és a preventív (megelőző) intézkedések meghatározásának érdekében szükséges. A fiatalkorúak foglalkoztatásának megítélése esetén speciális alkalmassági vizsgálatra is sor kerülhet.

## Női munkavállalók

A nőknek az eltérő anatómiai, élettani, biológiai, pszichológiai stb. jellemzői miatt kisebb – kb. 70%-os – a terhelhetőségük, érzékenyebbek a munkahelyi hatásokra és kóroki tényezőkre (vegyi anyagok, ionizáló sugárzás, hő, zaj, egésztestre ható rezgés stb.), esetükben fennáll a veszélye egyes rendellenességek és betegségek (reproduktív rendszer károsodása, menstruációs zavarok, spontán vetélések, magzati károsodások stb.) kialakulásának.

### A nők kisebb terhelhetőségének főbb okai

- Anatómiai, élettani, biológiai stb. adottságok és jellemzők:
  - kisebb testmagasság és testtömeg,
  - kevesebb izomtömeg és izomerő,
  - eltérő csontozat (szélesebb medence és csípő, hosszabb ágyéki gerinc stb.).
- Specifikus érzékenységük eredete ok-okozati összefüggések alapján az alábbiak lehetnek:
  - menstruációs ciklus miatt +6% és -10%-os teljesítmény-ingadozás is előfordulhat,
  - a kedvezőtlen munkahelyi klíma hatására kismencedei gyulladások alakulhatnak ki,
  - fizikai és kémiai kóroki tényezők előfordulása nőgyógyászati daganatok kialakulásához vezethet,
  - sérvek alakulhatnak ki a gyengébb kötőszövet miatt,
  - a fizikai és kémiai kóroki tényezők, fokozott pszichés terhelés, pszichoszociális kockázatok által kiváltott anyagcsere, hormonális stb. elváltozások, neuroendokrin rendellenességeket okozhatnak.

A fertilis korú (fogamzóképes) nőknél az utódkárosodás lehetősége növeli a sérülékenységet. A sérülékenység oka lehet a munkavállaló állapota is:

- terhesség és a szülést követő 6 hét, szoptatás és anyatej adása,
- heveny, idült betegség és gyógyszerek szedése,
- megváltozott munkaképesség,
- fogyatékoság,
- migránsok szociális helyzete.

A női munkavállalók munkahelye, munkakörülménye és társadalmi megítélése is különböző lehet.

A kereskedelemben, takarító szolgáltatást folytató vállalkozásokban és a mezőgazdaságban elhelyezkedő nőknek gyakran nem megfelelő, részidős vagy két/három műszakos munkát, illetve bizonytalan munkaszerződést kínálnak.

Vannak olyan nemzetgazdasági ágazatok, ahol zömmel női munkavállalók dolgoznak, ilyen az egészségügy, a szálloda és vendéglátóipar, az oktatás, ahol az ágazatokra jellemző sajátos veszélyeknek vannak kitéve a női munkavállalók.

A szálloda és vendéglátóipari ágazat azon munkakörnyezeti tényezői, amelyek hatással lehetnek a munkahelyi biztonságra és egészségre, úgymint például a hosszán tartó egy helyben állás, statikus izommunka, kényszer testhelyzetben végzett tevékenység, pszichoszociális kóroki tényezők, fokozott pszichés terhelés (monoton munka, gyakori esti és hétfői munkavégzés, zaklatás vagy akár erőszakos fellépés a vendégek részéről).

Az egészségügyi dolgozók és a pedagógusok a munkájukkal összefüggő – a készenléti feszültség, az információterhelés és a jelentős érzelmi hatás miatt – fokozott pszichés terhelésnek, valamint a munkafeltételekkel, a munkakörnyezettel és a munkaszervezéssel kapcsolatos pszichoszociális egészségkárosító tényezőknek vannak kitéve. Az ezen tényezők által kiváltott pszichoszociális kockázatokkal összefüggésben munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

A munkahelyi stressz kiváltó okai között a munkahelyi erőszak és a munkahelyi zaklatás is szóba jön, mivel egyre több egészségügyi dolgozót (orvost, ápolónőt), tanárnőt ér bántalmazás.

Az egészségügyi ágazatra jellemző még a túlmunka, a váltott, illetve éjszakai műszak. Különösen vonatkozik ez az ügyeleti szolgáltatást ellátó (házi orvos, kórházi dolgozó) munkavállalókra. Itt a legkülönbözőbb formákban előírt munkavégzés (ügyelet, készenléti ügyelet, újabban önként vállalt munkavégzés) összideje messze meghaladja a szokásos munkaidőt. Az egészségügyi dolgozók (orvos, ápolónő, asszisztens, műtősnő stb.) túlterhelését, amit az egyenlőtlen munkaidő, az éjszakai műszak, az elégtelen pihenési idő, a feszültséggel telített felelősségteljes munka jellemez, a különböző expozíciók tovább súlyosbítják (citosztatikum, altatógáz, sterilizáló-anyagok, fertőtlenítőszer használat, fertőző ágensek jelenléte, egyenlőtlen teheremelés stb.).

A dolgozó nők védelmét szolgáló munkavédelmi előírások – az egyenlő esélyekre és a terhes/szoptató nőkre vonatkozó irányelvek figyelembevételével – a legmagasabb szintű hazai jogszabályokban is megjelennek.

A nők foglalkoztatására vonatkozó szabályok nem csak a dolgozó nő egészségét és biztonságát szolgálják, hanem a születendő gyermekét is.

A nők egy-egy munkakör betöltésére való alkalmasságát a gondosan elvégzett munkaköri alkalmassági vizsgálatokra és a szakszerű kockázatbecslésre kell alapozni az egészségkárosodások megelőzése érdekében.

A nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a terhesekre – ezen belül a terhesség korai szakaszában lévőkre –, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak az NM rendelet 8. számú mellékletében felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre (NM rendelet 10. §). Nők foglalkoztatása esetében a munkáltatónak a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjében kell megjelölni azokat a munkaköröket, amelyekben nem, vagy feltételekkel foglalkoztathatók a női munkavállalók.

## Tiltást igénylő megterhelések

(a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, 8. számú melléklete alapján)

Sérülékeny csoport	Megterhelések
terhes nő	közepesen nehéz fizikai munka; nedves munkakörnyezet; kezek kis ízületeit érő mikrotraumák kumulációjának lehetőségével járó munka;
terhes nő, fiatalos nő	könnyű, közepesen nehéz fizikai munka; magasban végzett, földalatti, tűz-és robbanás veszélyes munka; hőexpozícióban végzett közepesen nehéz és könnyű fizikai munka; hideg munkakörnyezetben végzett munka; hideg-meleg környezetben váltakozó munka; ionizáló és mikrohullámú sugárzás; 87 dB feletti zajban végzett munka; túlnyomásban végzett munka; nagyon mérgező, reprodukciót károsító, daganatkeltő, teratogén, mutagén vegyi anyagok; tüdőfibrozist okozó porexpozíció;
terhes nő, idősödő nő	anyagmozgatási munka, 10 kg feletti tömeg emelése; kényszer testhelyzetben (görnyedés, térdelés, guggolás, előre hajolt felsőtest, fej felett tartós tevékenység) végzett munka; fokozott pszichés terhelés (időkényszer, monotonia);
terhes nő, fiatalos nő, idősödő nő	nehéz fizikai munka; kéz/kar rezgés 2,5 m/s <sup>2</sup> expozíció felett; egész testre ható rezgéssel járó munka, 0,5 m/s <sup>2</sup> expozíció felett

A terhesekre vonatkozó tiltás kiterjed a nem régen szült nőkre és a szoptató anyákra is.

Egyes munkakörülmények, kóroki tényezők előfordulása esetén a munkáltatónak **kockázatbecslést** kell végeznie (NM rendelet 9. sz. melléklet).

E kockázatbecslés alapján kell meghatározni és biztosítani a terhes nők, a nemrégén szült nők és a szoptató anyák foglalkoztatásának feltételeit.

Kockázatbecslés készítése szükséges:

- Fizikai kóroki tényezők fennállása esetén (amennyiben ezek magzati elváltozások okozhatnak, illetve placentaleválást eredményezhetnek), ilyenek a
  - ütések, vibráció vagy mozgás;
  - kockázatokkal, különösen hát- és ágyéktáji jellegűekkel járó teheremelés;
  - zaj (pl. fel- és leszálló repülőgépek hangja);
  - nem ionizáló sugárzás;
  - a dolgozó tevékenységével összefüggő testhelyzetek és mozdulatok, közlekedés, utazás, szellemi és fizikai fáradtság és egyéb fizikai terhek.
- Biológiai kóroki tényezők fennállása esetén: olyan baktériumok, vírusok, gombák jelenléte, vagy az általuk szükségessé váló terápiás intézkedések, amelyek veszélyeztetik a terhes nők és magzatuk egészségét.
- Kémiai kóroki tényezők esetén, amelyek veszélyeztetik a terhes nők és magzatuk egészségét:
  - rákkeltő hatású anyagok;
  - maradandó egészségkárosító anyagok;
  - sejtmagosztódást gátló gyógyszerek;
  - szén-monoxid;
  - veszélyes bőrön át felszívódó anyagok.

## Idősödő munkavállalók

Az NM rendelet 1. § n) pontja az idősödő munkavállalót a következőképpen határozza meg: „*idősödő: az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltő személy*”.

Az idősödő és az idős populáció meghatározásának demográfiai, gazdasági, társadalmi, népegészségügyi kritériumai eltérnek. A WHO szerint: az idősödő 60-74 éves; az idős 75-89 éves személy. A demográfiai osztályozás szerint az időskorú a 65-74 éves; öregkorú a 75-84 éves személy. A KSH besorolása a nemzeti sajátosságok szerint történik, de a 74. életév a gazdaságilag aktív korcsoport felső határa jelenleg. Hazánkban is fokozatosan nő a nyugdíjkorhatár: a nők 55 éves és a férfiak 60 éves nyugdíjkorhatára 1997 óta fokozatosan kitolódik 65 évre. A tényleges nyugdíjba meneti kora (a korengedmény, a korkedvezmény, a rokkantsági nyugdíj miatt) a 2000-es években 50 év alatti, 2010-es évek elején már 60 év körüli volt.

**A nyugdíjkorhatár emelkedése** miatt a munkahelyeken intézkedésekre van szükség ahhoz, hogy a munkavállalók a nyugdíjkorhatárukon túllépve tovább dolgozhassanak, megőrizzék **munkaképességüket**. Az idősödő munkavállalók munkaképességének megtartása nem csak munkavédelmi, hanem népegészségügyi, szociális, gazdasági érdek is, megköveteli a munkáltató és a munkavállaló együttműködését.

Az öregedés során végbemenő szervrendszeri változások közül jelentősek azok az idegrendszert érintő élettani változások, amelyek a **munkaképességet** is befolyásolják. Az öregedés természetes biológiai jelenség, 40 - 45 év felett a munkakapacitás

és az egészségi állapot (együtt: funkcionális kapacitás) változásával jár együtt. Emiatt 60-65 éves kor körül a teljesítmőképesség kb. 1/3-os csökkenésével kell számolni.

**A munkakapacitás főbb változásai fiziológiai, pszichés, mentális okok miatt következhetnek be.**

A terhelhetőség csökkenhet az endokrin funkcióknak, a központi idegrendszer működésének, a vérkeringési funkciók változásainak, a méregtelenítő kapacitás csökkenésének következtében. Az érzékszervek működése is sorsszerűen változik. Ilyen jellemző változás lehet az öregkori távollátás vagy éppen a halláscsökkenés. Az izomerő csökkenhet, az alkalmazkodó- és a koncentrációképesség is beszűkülhet, a szociális integráció is nehezebbé válhat. A korral járó funkcionális képességcsökkenés nem mutat azonos képet minden személy esetében, ugyanis az életmód, a táplálkozás, az edzettség, a betegségre való genetikai hajlamok, az iskolázottsági fok, a munka és az általános környezet is eredményezhetnek egyéni különbségeket.

A leirtakból következik, hogy a funkcionális képességcsökkenést is figyelembe kell venni a munkáltatónak a kockázatértékelés során, és ennek eredményeként a munkafeltételeket, a munkakörnyezetet át kell alakítania a változásoknak megfelelően. Azon munkavállalók esetében, akik már egészségi problémákkal vagy valamilyen krónikus betegséggel küzdenek, az egészségi állapothoz szükséges igazítani a munkafeltételeket.

Az idősödő munkavállalók foglalkoztatásánál nagyobb jelentőséget kell tulajdonítani a munka által támasztott követelményeknek, a váltott műszakban rejlő veszélyeknek, a meleg vagy zajos környezetben végzett munkának stb. Ergonómiai szempontból megfelelően kialakított eszközökkel, berendezésekkel, megfelelő emelő berendezésekkel, segédtechnológiák alkalmazásával ellensúlyozható a fizikai funkcionális képességek csökkenése. Rövid munkaközi szünetekkel a regenerálódás feltételei biztosíthatóak, amellyel a balesetek, egészségromlás, egészségkárosodás kockázatai is csökkenthetők.

A munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy az idősödő munkavállalók nem, vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak az NM rendelet 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre (NM rendelet 10/B. §).

**Időskorú nő** nem foglalkoztatható nehéz fizikai munkakörben, anyagmozgatási tevékenységnél, 10 kg-nál nagyobb tömeg emelésénél, kényszer testhelyzetben (görmédés, térdelés, guggolás, előrehajolt felsőtest, fej felett tartós tevékenység) és hőexpozícióban végzett nehéz fizikai munkában, 2,5 m/s<sup>2</sup> feletti kéz/kar, illetve 0,5 m/s<sup>2</sup> feletti egész testre ható rezgés expozícióban.

**Időskorú férfi** számára tiltást igénylő megterhelés a hőexpozícióban végzett nehéz fizikai, valamint a túlnyomásban végzett munka.

A munkáltató által foganatosított megelőző intézkedések hozzájárulnak az idősödő munkavállalók munkavégző képességének megtartásához, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megvalósulásához, a balesetek és egészségkárosodások megelőzéséhez.

## Megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő munkavállalók

A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő munkavállalók különböző idült betegség, baleseti sérülés, veleszületett látás, hallás, mozgáskorlátozás vagy egyéb állapotok miatt tartoznak a **sérülékeny** munkavállalói csoportba.

A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör magába foglalja az **egészségkárosodott** és a **fogyatékossgal élő** személyeket.

A hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció, a fogalmak sokfélesége az egyes jog- és szakterületek különbözőségeiből fakad.

A fogyatékos személyekre vonatkozó szóhasználat sem egységes, mert gyakran találkozunk a fogyatékkal élő, fogyatékossgal élő kifejezésekkel is.

**Megváltozott munkaképességű személy:** aki testi vagy értelmi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek (A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bekezdés m) pontja).

Megváltozott munkaképességű személy egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy annál kisebb mértékű. Ez egyben azt is jelenti, hogy az összes egészségkárosodás mértéke (munkaképesség változás) 40 százalékos vagy annál nagyobb.

Megváltozott munkaképességűeknek tekinthető az a munkahelyi baleset, foglalkozási megbetegedés miatt baleseti járadékban, baleseti nyugdíjban részesülő munkavállaló, aki munkáltatói intézkedés nélkül nem alkalmas korábbi munkakörének ellátására.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható támogatások tekintetében a támogatást szabályozó jogszabályok ettől eltérően konkrét, felsorolás jellegű kritériumok alapján határozzák meg ugyanezt a fogalmat.

**Fogyatékos személy** az, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról).

### Fogyatékossgal élő személyek főbb csoportjai:

- értelmi fogyatékosok;
- látássérültek;
- hallássérültek;
- mozgáskorlátozottak;
- beszédben akadályozottak;
- viselkedési zavarokkal küzdők, valamint
- több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén a halmozottan fogyatékosok.

A fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az egyenlő bánásmódnak kell érvényesülnie, amely magában foglalja az esélyegyenlőséget a munkavédelem területén is.

A fogyatékossgal élőket védik az európai diszkriminációellenes, illetve a munkavédelmi szabályok is.

A szabályozás érinti:

- a különösen érzékeny munkavállalói csoportok védelmét az őket speciálisan érintő veszélyekkel szemben (A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.);
- a munkahelyek megfelelő kialakítását: „*A munkahelyeket szükség esetén a fogyatékos munkavállalókra tekintettel kell kialakítani. Ez a rendelkezés alkalmazandó különösen azokra az ajtókra, átjárókra, lépcsőkre, zuhanyzókra, mosdókagylókra, illemhelyekre és munkaállomásokra, amelyeket közvetlenül fogyatékos személyek használnak vagy foglalnak el.*” (A Tanács 89/654/EGK irányelve a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről.);
- a munkavégzéshez megfelelő munkaeszközök biztosítását, amelyeket a munkavállalók biztonságuk és egészségük károsodása nélkül használhatnak. Az alapvető egészségvédelmi és biztonsági előírások alkalmazásakor az ergonómiai alapelveket maximálisan figyelembe kell venni (a Tanács 89/655/EGK irányelve a munkavállalók által a munkájuk során használt munkaeszközök biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeiről).

**A diszkriminációellenes szabályok** szintén előírják a munkához és a munkaeszközökhöz való hozzáférés lehetőségének biztosítását (a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról).

Az Európai Unió tagállamai, köztük Magyarország is átültette nemzeti szabályozásába a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 1989. június 12-i 89/391/EGK Tanácsi irányelvet. Ez az irányelv minden munkavállalóra vonatkozik. Az irányelv 6. cikke kimondja, hogy a munkáltatónak készen kell állnia arra, hogy a **változó körülményeket** figyelembe véve a **munkát az egyénhez** igazítsa, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, a munka- és gyártási módszerek kiválasztását illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására és egészségre gyakorolt hatásának csökkentésére.

A magyar munkáltatókra is vonatkoznak azok a kötelezettségek, amelyek a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek (sérülékeny munkavállalók) foglalkoztatása esetén az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz igazodó megfelelő munkakörnyezet kialakítására érvényesek.

Munkavédelmi szempontból a magyar szabályozás nem tesz különbséget aközött, hogy a munkavállaló megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő. Az Mvt. 19. § (4) bekezdése szerint a munkahelyek létesítésekor a **mozgáskorlátozott**

**vagy egyéb testi fogyatékos** munkavállalók megváltozott tulajdonságához kell illeszkednie a fizikai környezetnek.

A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 21. §-a szintén a **megváltozott munkaképességű (fogyatékos)** munkavállalók adottságainak figyelembevételére kötelez a munkahelyek kialakítása során.

Hasonlóan rendelkezik az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002 (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet 4. számú melléklet I. fejezetének 17. pontja, mely a **megváltozott munkaképességű (fogyatékos)** munkavállalók által igénybevett munkahelyekre vonatkozik. A megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők foglalkoztatásának alapvető feltétele annak megállapítása, hogy a **csökkent munkaképesség** mennyiben befolyásolja a munkavégzést a különböző munkakörökben. Meg kell továbbá állapítani azt is, hogy milyen munkakörben és milyen feltételek mellett lehetséges a foglalkoztatás az állapotrosszabbodás veszélye nélkül. Külön figyelemmel kell lenni arra, hogy a csökkent munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkavállaló idült betegsége vagy fogyatékossga nem idézhet elő fokozott baleseti veszélyt.

A munkavédelmi szabályozás a munkáltató számára **kockázatértékelés elvégzését**, valamint megfelelő megelőző intézkedések megtételét írja elő, amely a megváltozott munkaképességű, ezen belül a fogyatékossgal élő munkavállalók vonatkozásában is kötelező. A kockázatértékelés segíti a munkáltatót a helyes gyakorlat kialakításában, a kötelezettségek teljesítésében. A munkáltatóknak a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő dolgozók egészségi állapotát munkaköri alkalmassági vizsgálatokkal szükséges követnie.

A munkavállalók munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata nem terjed ki a munkaképesség változás mértékének, a rokkantság fokának meghatározására, valamint az értelmi képesség és az elmeállapot véleményezésére. A munkavállalók esetében az alkalmasság orvosi vizsgálata során az egyénre szóló speciális feltételeket kell vizsgálni **azt követően**, hogy a rehabilitációs eljárásban véleményezték a munkaképesség változás mértékét, a rokkantság fokát vagy javaslatot tettek a rehabilitációra vonatkozóan. A megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjának célja a munkaerő-piaci integráció. A rehabilitációs szakigazgatási szervek foglalkozási, orvosi és szociális szolgáltatásokat nyújtanak és közvetítenek. Ezek a rehabilitációs szolgáltatások elősegítik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek tartós foglalkoztatásban, képességeiknek megfelelő munkahelyeken dolgozhassanak.

A **komplex rehabilitáció** folyamata nem az elveszett, hanem a megmaradt, a fejleszthető képességekre, a munkaképesség változására, a rehabilitációs esélyekre koncentrál.

**Rehabilitáció** alatt az egészségükben károsodottak képességeinek lehető legmagasabb fokú helyreállítását kell érteni testi, értelmi, szociális és foglalkozásbeli értelemben egyaránt. Egészségügyi szempontból a folyamatban két szakasz különíthető el, az

orvosi és a foglalkozási rehabilitáció, amelyek nem határolódnak el élesen. Az orvosi rehabilitáció a gyógyító tevékenységhez kapcsolódik, egészségügyi intézményben zajlik, a megbetegedés és baleset súlyosságának megfelelően. A rehabilitáció célja az önellátó képességek helyreállítása, és/vagy a további foglalkoztatás elősegítése. A foglalkozási rehabilitációval a további foglalkoztatáshoz kell megteremteni a feltételeket. Ebben meghatározó feladata van a munkáltatóknak, melyhez a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnak kell szakmai segítséget nyújtania. Az alapszolgálatok a **munkaviszonyban** lévő megváltozott munkaképességű munkavállalókkal foglalkoznak, a szakellátók pedig a megváltozott munkaképességű **munkanélküliek** újbóli munkába állításában működnek közre.

Sajnos a megváltozott munkaképességű álláskereső a foglalkoztatás szempontjából gyakran hátrányos helyzetű munkavállalói csoportot képeznek, mert munkavállalási esélyeik az egészségi állapotuk miatt csökkent.

Ha a **megváltozott munkaképességű munkavállaló** hosszabb keresőképtelenség (baleset, betegség) után jelentkezik munkahelyén munkavégzés céljából, a munkáltatónak soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatot és véleményezést kell kérnie a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat orvosától, a korábbi munkakör betöltésére vonatkozó alkalmasság kérdésében. Ha a munkavállaló a korábbi munkakört nem töltheti be, a munkáltatónak valamilyen **rehabilitációs intézkedést** – munkakörülmények módosítását, átképzést, áthelyezést más munkakörbe, részmunkaidőben foglalkoztatást – kell tennie, annak érdekében, hogy a munkavállalót tovább tudja foglalkoztatni.

A munkakörülmények módosítása a dolgozónak a munkához való adaptálását segíti a testi és szellemi egészségállapot figyelembevételével. Adott esetben megfelelő munkáltatói intézkedés lehet esetleg a gép kezelőlemeinek átalakítása, áthelyezése, munkaeszköz átalakítása, hangfelismerő program telepítése a látáskárosultak számára, gyengén látóknak szövegkinagyítók, helyi megvilágítás, álló munkából ülő munka kialakítása, munkarend változtatás, műszakok számának csökkentése stb.

A munkahelyeket úgy kell átalakítani, hogy a munkavégzés környezete – ajtók, ájtárók, szintbeli különbségek, áthidalók, lépcsők, zuhanyozók, mosdók és a munkahellyel összefüggő berendezések – is illeszkedjen a megváltozott munkaképességű munkavállalókhoz.

Ha a rehabilitációs intézkedéseknek köszönhetően az ismételt munkaköri alkalmassági vizsgálat során alkalmasnak minősül a munkavállaló a foglalkozási rehabilitáció folyamata lezárul.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők számára a munkavégzés nemcsak a jövedelemszerzés szempontjából, hanem az önmegvalósítás és a társadalmi beilleszkedés szempontjából is lényeges.

A munkáltatóknak valamennyi fogyatékossgai csoporthoz tartozó munkavállaló speciális szükségleteinek figyelembevételével kell a komplex akadálymentesítést, azaz az egyenlő esélyű hozzáférést megvalósítani a munkához.

A mozgássérült, a siket vagy nagyothalló, a vak vagy gyengénlátó, valamint az értelmi fogyatékos munkavállaló esetén más-más munkakörnyezetet, információs- és kommunikációs csatornákat kell kialakítani. Fontos tervezési szempont az akadálymentes épített környezet rugalmas kialakítása, a tervezett helyiségek méretének, berendezési tárgyainak változtathatósága (pl. mobil válaszfalak). A fogyatékossgal élők foglalkoztatása során a megmaradt képességeket, készségeket kell hasznosítani.

A munkakörnyezet megfelelő, a speciális igényeket is figyelembe vevő kialakítása esetén a fogyatékossgal élő munkavállalók is teljes értékű munkát tudnak végezni.

## Felhasznált irodalom

1. Munkaegészségtan, 3. átdolgozott kiadás, Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest, 2010. Szerkesztette: Ungváry György és Morvai Veronika
2. Munkavédelmi Főosztály tájékoztatása munkavédelmi felügyelők részére: Vizsgálati szempontrendszer valamennyi fogyatékossgai csoportba tartozó munkavállaló foglalkoztatásának munkavédelmi ellenőrzéséhez.
3. A Munkavédelmi Főosztály 2/2014. számú tájékoztatója munkavédelmi felügyelők számára: A munkahelyi pszichoszociális kockázatokról.
4. TÁMOP -2.4.8-12/1-2012-0001 „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” című projekt keretében kidolgozott tananyag.

*A TÁMOP-2.4.8-12/1-2012-0001 azonosító számú, „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés-fejlesztése” című kiemelt projekt tájékoztató kiadványa az Európai Unió támogatásával jött létre*

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**