

GARABONCIÁS MŰVÉSZETI ISKOLA

Pszichoszociális kockázatok értékelése

Kockázatértékelés időpontja:	2025. december 12..
A következő felülvizsgálat indokolt:	2028. december
Munkakör/Tevékenység:	Iskola – oktatás, irodai tevékenység
Érintett személyek száma:	50 fő
Kockázatértékelést készítették:	Hegyközi Gabriella pszichológus, munkavédelmi tanácsadó
	Dr Sinka Csaba foglalkozás-egészségügyi orvos

1. PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATI TÉNYEZŐK A MUNKAVÉDELEMBEN



2008. január 1-jétől jelentősen módosult a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: törvény), mivel beemeli a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát, egyben meghatározva, ezen tényező pontos fogalmát is.

"Pszichoszociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be."

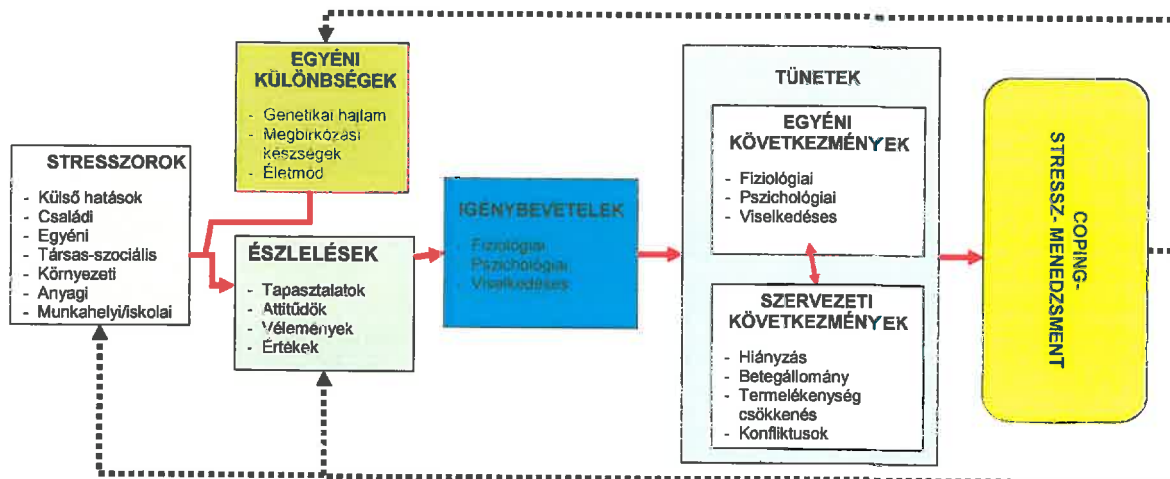
Napjaink társadalmában a stresszhatást kiváltó tényezők, az ún. **stresszorok** állandóan és magas fokban jelen vannak, mind a munkahelyi fizikai, szociális, társadalmi, vagy akár családi környezetünkben egyaránt.

A stressz forrása az egyénben, a környezetben, illetve a kettő közötti kapcsolatban keresendő, így a stressz a környezeti ingerek hatására kiváltott lelki feszültséget jelenti. Ezen pszichés ártalom egy sor vegetatív megbetegedés formájában jelenhet meg.

Az ártalmak kialakulásának megelőzésére a jogi szabályozás, valamint a fokozott igénybevételnek kitett dolgozók rendszeres orvosi vizsgálata önmagában nem elég.

1.1. A stressz források igen széles skálát mutatnak:

- zavaró ingerek környezetében (zaj, vibráció, rezgés) végzett munka,
- különösen nagy felelősség (humán erőforrás, családi háttér, anyagi értékekért),
- döntés kényszer (hiányos információ alapján, nehezen áttekinthető, vagy bonyolult, új helyzetekben döntést kell hozniuk),
- egymást gyorsan követő problémák sorozatát kell elhárítania,
- alkotó szellemi tevékenység,
- különösen bonyolult szabályok, utasítások alapján végzett munka,
- egyszerű, de monoton cselekvést igénylő munka (rutin szellemi munka),
- különösen nagy odafigyelést, vagy türelmet igénylő munka (fogytékosokkal, betegekkel, gyermekkorúakkal, büntetés-végrehajtás stb. foglalkoznak).



A munkakörnyezet befolyásolja az érzékszervek működését, a dolgozók közérzetét, hangulatát. A nem megfelelő munkakörnyezet elégedetlenséget, fizikai és pszichés fáradtságérzetet okoz, és a munkahelytől szabadulás vágyát kelti. Emellett egyes tényezők, pl. zaj, vibráció, légszennyezettség egyoldali igénybevétel az emberi egészséget károsan befolyásolják.

Már régóta ismert stressz forrás a munkahelyi fizikai környezetben előforduló **zaj, rezgés, vibráció** (pl. a fokozott figyelemösszpontosítást igénylő munkáknál, vagy klimatikus hatások).

A zaj hatása a szervezetre többirányú. Bizonyított tény, hogy a zaj stresszt okozó tényezőnek minősül, ugyanis a zajszint, vagy monoton állandósult zaj és a munkateljesítmény között meghatározó összefüggés van.

A rezgés, vagy vibráció következtében - bizonyítottan - neurotikus panaszok, légzési nehézségek, szívritmus változás, gerincbántalom, általános gyengeség, beszédzavar, nyelési fájdalmak jelentkezhetnek. Ismert, hogy a rezgésnek kitett végtagokon ér-, csont- és ízületi elváltozások tapasztalhatók, míg a zaj által kiváltott idegrendszeri panaszokat csak az utóbbi pár évben kezdjük pszichés kockázati tényezőként értékelni.

Jól szemlélteti ezt egy északi országban készült felmérés, mely megállapította, hogy a favágók körében rendkívül magas a pszichés megbetegedések aránya, mely részben annak a következménye, hogy munkájuk fokozott veszéllyel jár (nem tévedhetnek a fa dőlésirányának pontos meghatározásáról), valamint a szervezetük a teljes munkaidőben zaj és rezgésnek kitett.

Egy Magyarországon készült felmérés szerint, minden ötödik felnőtt lakos az idült stressz állapotában van. **A prevenció fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni.**

Sajnálatos tény, hogy társadalmunk közgondolkodásába még nem épült be a stressz elleni hathatós védelem eszközrendszere, mivel még pontosan fel nem térképezett problémakörrel van szó, amelyet számos *tévhit* is övez.

A stressz ugyanis nem betegség, és a stresszhez vezető út, az ismétlődő kihívások önmagukban szükségesek a testi, lelki fejlődéshez. Nagyon nehéz meghúzni azt a határt, ami már kockázati tényezőként értékelhető.

A stressz és tünetei

A stressz olyan ellentmondást tükröz, amely az egyénnel szemben támasztott környezeti igények és az egyén képességei között alakul ki. Olyan sajátságos védekező jellegű állapot, amellyel az emberi szervezet a külvilágból érkező, számára veszélyes ingerekre felel. Semmiképpen sem tekinthető természetes állapotnak, még ha mindennapjaink velejárója is.

Elsősorban a hosszú távú stressz hatás vezethet:

- **magatartási zavarokhoz** (alacsony munkateljesítmény, nagyfokú fáradtság, összeférhetlenség, koordinációs zavarok, ingerlékenység, fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás, stb.),
- **pszichológiai hatásokhoz** (depresszió, agresszió, szétszórtság, koncentrációs zavarok, zavartság, figyelmetlenség, stb.),
- **fizikai panaszokhoz** (vérnyomás emelkedése, fejfájás, szív- és érrendszeri megbetegedés, emésztési panaszok, diabetes, stb.),
- **pszichoszomatikus megbetegedésekhez** (emésztőrendszeri, szív- érrendszeri megbetegedések).

Tartós stresszt a munkahelyi bizonytalanság, túlzó munkahelyi, társadalmi, családi elvárások, konfliktusos kapcsolatok munkatársakkal, főnökkel, vagy a magánéletben okozhatnak.

Lassan divatossá válik a kifejezés „mi magyarok stresszesen élünk” (talán nem véletlen, hogy maga a „stressz” kifejezést Selye János magyar származású orvos alkotta meg). Társadalmunk szinte elfogadja, ezt az egyébként általunk megteremtett életformát, mintegy jótékony cinkossággal rábólintva, hiszen a környezetünkben mindenki így él. Aztán meglepődve halljuk, hogy alig ötven éves főnökünk agyvérzést, vagy szívrohamot kapott. Természetesen készen áll a válasz „évek óta túlhajszoalta magát, nem bírta a folyamatos döntés helyzetet, szabadságon nem volt, mert féltette az állását...”

Szóval, el kell ismerni, mi magunk is jelentős részt vállalunk a stressz helyzetek okozásában, tehát a prevenciónak többoldalúnak kell lennie. Egyrészt, a munkáltató ez irányú felelőssége jogszabályi keretek között behatárolt, másrészt a leghatékonyabb egészségvédelmet szolgáló intézkedései is "süket fülekre" találhatnak, ha a dolgozó kollektíva maga nem együttműködő.

Egy munkahelyen kis odafigyeléssel felismerhetők azon jelek, amelyek arra hívják fel a munkáltató figyelmét, hogy „baj” van (a nagymértékű fluktuáció, nem szervi betegségekkel járó, fegyelmi problémák, agresszív megnyilvánulások, balesetek, tévedések, munkateljesítmény visszaesése, és a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának jelzései, aki az időszakos alkalmassági vizsgálatok keretében a korai panaszok, tünetek halmozódását észlelheti).

Ilyen környezetben a pszichés kockázatnak kitett dolgozó első reakciója a „*túl nagy a nyomás rajtam*” érzése. Ha a terhelő környezeti hatások értékei kilépnek az elviselhető, vagy megengedhető tűrési zónából, az egyén szabadulni akar a munkaszituációtól. Ez jelenthet számára fizetett szabadságot, igazolt vagy igazolatlan hiányzást, betegséget, vagy akár balesetet is. Legvégső esetben a munkahelytől való kilépés mellett dönthet.

Preventív lépések a munkáltató részéről

A pszichoszociális stressz csökkentése érdekében szükséges munkáltatói „*intézkedés*” *jellege, eszköztára* - a probléma specialitása folytán - eltér a már ismert munkavédelmi intézkedésektől.

A megelőzésben kiemelt szerepe van a munkahelyi egészséget előmozdító **egészségfejlesztő tevékenységnek**, a konfliktuskezelő, **stresszkezelő tréningeknek**, felvilágosító anyagoknak (a szabályzatok a munkahely sajátosságait tükrözzék, a helyes munkaszervezés, a megfelelő irányítás, a feladatkörök pontos érthető meghatározása, a munkavállalók ösztönző támogatása, stb.).

Magyarországon és a nemzetközi gyakorlatban a munkáltatók számára új feladatot jelent az ilyen kockázatok feltárása és kezelése.

Hazánkban a munkavédelmi törvény módosítása az új feladatot az ún. általános megelőzési követelmények között jeleníti meg.

A szabályozás szakmai elvi tételeket, a veszély, ártalom megelőzését szolgáló alapvetésként tartalmazza a **munkáltató főbb cselekvési irányait** orientálva.

A munkáltató köteles teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségének védelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket.

Ez önmagában, elvi jellegénél fogva nem szankcionálással alátámasztott konkrét kötelezettség. **Az itt felsorolt tételek nagy része speciális szabályként a munkavédelmi törvény megfelelő más helyein, illetve a végrehajtási rendeletek egyedi szabályaiban jelenik meg.**

Nehezen elképzelhető, hogy ellenőrizni és szankcionálni lehessen a műszaki fejlődés kínálta eredmények alkalmazásának mellőzését, ha egy régi, ám hatékony, az előírt védelmet megvalósító műszaki megoldást alkalmaz a munkáltató.

A pszichoszociális kockázatok értékelésének lényegi tartalma tehát az, hogy a munkáltató minden lehetséges módon igyekezzék elkerülni a káros stresszt okozó, tartós hatásokat.

A konkrét helyzetben hathatós segítséget nyújthat a foglalkozás-egészségügyi szolgálat rendszeres munkaköri alkalmassági vizsgálata.

Nem elhanyagolható szerepe van a munkavédelmi eljárásokban alkalmazható bírságolásnak (szabálysértés, munkavédelmi bírság). Tény, hogy a bírság alkalmazásának igen komoly jogi előfeltételei vannak (többek között a tételes jogi vagy jogi jellegű, kötelező előírás megsértése).

A 10 millió forintos felső bírságtétellel fenyegető **objektív alapú munkavédelmi bírság** egyik előfeltétele az élet, testi épség, egészség súlyos, és lényegében közvetlen veszélyeztetésének bizonyított tényállása, illetve az ilyennek minősülő, törvény által leírt néhány konkrét tényállás.

A törvény 82. § (2) bekezdésének d) pontjában leírt „kockázatértékelés elmulasztása” nem valósulhat meg - paraméterek, konkrét és kötelező vizsgálati módszerek előírása hiányában - az egyébként helyesen elvégzett kockázatértékelés pszichoszociális kockázati tényezőkre vonatkozó ún. szakszerűtlensége miatt.

A bírság kiszabása minden munkáltatót érzékenyen érint, mivel egyrészt többször is kiszabható, másrészt az esetek jelentős részében **folytatólagosan alkalmazott** helytelen gyakorlatot tükröz.

Megállapítható, hogy a helyes munkáltatói gyakorlat módszertanának fejlesztését magában foglaló programok vezethetnek el a hatékony megelőzéshez. Ebben azonban fontos szerepe van a munkáltatók feladataiban közreműködő foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak, az egészségfejlesztéssel foglalkozó szakembereknek, a civil szervezeteknek (pl. egészséges munkahelyek mozgalomnak) is.

Nem reális elképzelés, mely szerint kizárólag a munkáltatón múlik a munkahelyen kialakuló stressz, és sajnos annak is kevés a realitása, hogy eltüntethetők az élet különböző szintjeiről - ideértve a munkahelyet is - a stresszt okozó tényezők. Véleményem és tapasztalatom szerint a közvetlen kollégák hathatós segítséget nyújthatnak a stressz korai felismerésében, és tevékenyen közreműködhetnek annak elhárításban.

1.3. A Munkavédelmi törvény tárgyban jellemző előírásai

54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- a) a veszélyek elkerülése;
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- d) az emberi tényező figyelembevételével a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó **pszichoszociális** kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére;

87. § E törvény alkalmazásában:

1/D. Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

a) a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, **pszichoszociális** és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve

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

5/A. Munkahigiénés vizsgálatok: a munkakörnyezetben lévő kóroki (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, **pszichoszociális**) tényezők feltárására, szintjének, továbbá a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmas eljárások, valamint olyan vizsgálatok, amelyek eredményeként javaslat tehető a munkából és a munkakörnyezetből származó egészségkárosító kockázatok kezelésére (csökkentésére).

2. A veszélyek azonosítása és minősítése

Kockázat szintje	Definiálás
Kis (triviális)	Nincs szükség újabb intézkedésre, sem feljegyzésekre.
Elviselhető	Nincs szükség újabb intézkedésre. Megfontolható gazdaságosabb megoldás bevezetése vagy olyan javítás, amely nem jár többletköltséggel. Figyelemmel kísérés szükséges annak biztosítására, hogy az ellenőrzések folytatódjanak.
Mérsékelt	Igyekezni kell csökkenteni a kockázatot, de a megelőzés költségeit gondosan kell mérlegelni és korlátozni. A kockázatcsökkentő intézkedéseket záros határidőn belül meg kell tenni. Ha a mérsékelt kockázat rendkívül ártalmas következményekkel párosult, újabb értékelés válhat szükségessé, hogy az intézkedések javításának szükségességét az ártalom bekövetkezésének valószínűségére vonatkozó pontosabb számításokra alapozhassák.
Lényeges	A munka csak akkor induljon, ha a kockázatot csökkentették. Ehhez jelentős erőforrásokra lehet szükség. Ha a munka már megindult, sürgős intézkedésre van szükség.
Elfogadhatatlan	A munka ne induljon, illetve ne folytatódjon, amíg a kockázatot nem csökkentették. Ha a kockázat nagy ráfordításokkal sem csökkenthető, a munkát tiltani kell.

Veszély azonosítása	Megállapítás	Súlyosság, ártalom	Kockázati szint
1. A munkáltató földrajzi területén biztos a munkalehetőség?	igen		
2. Bizonytalanok a munkaszerződések a munkáltatónál?	nem		
3. Az állás bizonytalanságának érzése előfordul a munkavállalóknál?	nem		
4. A munkáltatónál csökken a munkahelyek száma?	nem		
Előfordul-e a vizsgált területen:			
1. Időskorú munkavállaló?	nem		
2. Fiatalkorú munkavállaló?	nem		
3. Fogyatékkal élő munkavállaló?	nem		
4. Migráns munkavállaló?	nem		
5. Várandós nő vagy szoptató anyja munkavállaló?	nem		
6. Képzetlen vagy tapasztalatlan munkavállaló?	nem		
7. Immunproblémás munkavállaló?	nem		
8. hajléktalan munkavállaló?	nem		
9. külföldről áttelepült munkavállaló, az	nem		

Veszély azonosítása	Megállapítás	Súlyosság, ártalom	Kockázati szint
áttelepülést követő első 2 éven belül?			
10. Állami gondozásból kikerült, munkába állt személy, a munkába állást követő 3 éven belül?	nem		
11. Betegségekben szenvedő munkavállaló?	nem		
12. Olyan gyógyszereket szedő munkavállaló, aki emiatt érzékenyebb az ártalmakra?	nem		
13. Van-e olyan munkavállaló, aki tartósan a családjától távol dolgozik?	nem		
14. Biztosított-e a családjától távol, tartósan munkát végző számára a rendszeres étkezési, komfortos pihenési lehetőség?	nem		
Előfordulnak-e a munkáltatónál a következő fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek:			
1. Különösen nagy felelősség viselése emberekért, anyagi értékekért?	nem		
2. Döntés szükségessége			
a) döntés szükségessége nehezen áttekinthető helyzetben?	igen	kisebb ártalom	mérsékelt
b) döntés szükségessége hiányos információk alapján?	nem		
c) döntés szükségessége ellentmondó információk alapján?	nem		
d) döntés szükségessége bonyolult szabályok, összefüggések, utasítások alapján?	igen	kisebb ártalom	mérsékelt
e) döntés szükségessége egymást gyorsan követő problémákban?	igen	kisebb ártalom	mérsékelt
3. Alkotó szellemi tevékenység			
a) zavaró ingerek környezetében?	nem		
b) különösen bonyolult szabályok, utasítások alapján?	nem		
4. Rutin szellemi munka időköznyer között?			
a) rövid idejű, egyszerű feladat változtatás nélküli állandó ismétlésével?	nem		
b) tartósan szükséges akaratlagos figyelemmel?	igen	kisebb ártalom	triviális
5. Különböző munkaeszközök, technológiai folyamatok pontos, gyors változtatása időköznyer vagy különleges figyelmet igénylő, illetve fokozott felelősség eseteiben?	nem		
6. Ügyfelekkel foglalkozás, konfliktusveszélyes helyzetben?	nem		
7. Pénz kezelése?	nem		
8. Egyedül történő munkavégzés?	nem		
A határozott idejű szerződéssel rendelkezők:			

Veszély azonosítása	Megállapítás	Súlyosság, ártalom	Kockázati szint
1. Végzik a legveszélyesebb munkákat?	nem		
2. Rosszabb körülmények között dolgoznak?	nem		
3. Kevesebb munkavédelmi biztonsági képzést kapnak?	nem		
4. Szigorúak határidők?	nem		
5. Felgyorsult a munkatempó?	nem		
6. Nagy a munkateher és munkahelyi nyomás?	nem		
7. A munkahelyen kezelendő információmennyiség növekszik?	nem		
Személyes szabadság tiszteletben tartása:			
1. Előfordul(ha)t a munkahelyi pszichés (szexuális) zaklatás, kényszerítés?	nem		
2. Elkötelezett-e a munkáltató arra, hogy erőszakmentes munkahelyi környezetet hozzon létre?	igen		
3. Felismerik az elfogadhatatlannak minősülő cselekvéseket?	igen		
4. Zaklatás esetén alkalmaznak-e szankciókat?	igen		
5. Ad-e tájékoztatás a munkáltató arról, hogy a zaklatás áldozatai hol és hogyan kaphatnak segítséget?	igen		
6. A panasztétel szankciómentes?	igen		
7. Ismertette a munkáltató a panasztételi eljárást?	igen		
8. Van információ a tanácsadási és támogató szolgáltatásokról?	igen		
9. Biztosított a titoktartás?	igen		
10. Előfordul(ha)t a munkahelyi erőszak/testi sértés és megfélemlítés?	nem		
Biztosított-e a vizsgált munkahelyen:			
1. A munkahelyi világítás erőssége és káprázatmentessége?	igen		
2. A megfelelő munkahelyi hőmérséklet?	igen		
3. Friss levegő, átszellőztetés lehetősége?	nem		
4. Légkondicionáló berendezés?	nem		
5. Térfigyelő rendszer felszerelése?	igen		
6. Munkahelyi zaj és rezgés hatásának kizárása?	igen		

Veszély azonosítása	Megállapítás	Súlyosság, ártalom	Kockázati szint
7. Képzés a munkavállalók számára, ahol megtanulhatják, hogyan kell kezelni az ügyfelekkel kialakuló problémás helyzeteket és azt, hogy milyen jelekre kell figyelni?	igen		
8. Tudja a veszélyeztetett munkahelyen dolgozó, hogy milyen veszélyeknek van/lehet kitéve?	igen		
Van olyan munkavállaló, akinél az alábbiak hatása jelentkezhet?			
1. Hangulatváltozások és a viselkedésmód változásai, például gondok a kollégákkal, ingerültség vagy határozatlanság, a munkahelyi teljesítmény csökkenése?	nem		
2. Úgy érzi, hogy nem boldogul és nem képes irányítani a dolgait?	nem		
3. Több alkoholt iszik, többet dohányzik, vagy drogokat használ?	nem		
4. Egészségügyi panaszai vannak, pl. gyakori fejfájással, alvásproblémákkal, emésztési problémákkal küzd?	nem		
5. Biztosítanak-e konfliktuskezelési és vezetői tréningeket?	nem		
6. Egyhangú, kötött ütemű a munkavégzés?	nem		
7. Rugalmatlan a munkaidő?	nem		
8. Folyamatos, három műszakos munkarend?	nem		
9. Elegendő számú pihenőnap esik szombatra és vasárnapra?	igen		
10. Előfordul-e 12/24 vagy 24/48 órás műszakrend?	nem		
11. Elegendő időt biztosítanak a munkavállalóknak feladatuk elvégzéséhez?	igen		
12. Kell-e túlóránia a munkavállalóknak?	nem		
13. A nagyobb elvégzett munkamennyiségért kompenzálják a munkavállalót?	igen		
14. Nehéz a munkavállaló számára a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly elérése?	nem		
15. Bekövetkezhet-e a munkavállalók között lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés?	nem		
16. Nyújt-e lehetőséget képzésre és a karrierépítésre a munkáltató?	igen		

Veszély azonosítása	Megállapítás	Súlyosság, ártalom	Kockázati szint
17. Alacsony jövedelmet biztosító és alacsony minőségű munkát végeznek-e a munkavállalók?	nem		
18. Jellemző a munkák kiszervezése?	nem		
19. Egyértelmű munkaköri leírásokat ad ki a munkáltató?	igen		

3. A szükséges intézkedések:

Fokozott pszichés terhelés elsősorban a vezető beosztású dolgozókat éri. Részükre biztosítani kell megfelelő pihenőidőt illetve kommunikációs és stresszkezelő tréningeken javasolt a részvételük. Igény esetén soron kívüli pszichológiai tanácsadás.



Hegyközi Gabriella
pszichológus (58/05-13), munkavédelmi szaktanácsadó (MVT 6/2000)



Dr Sinka Csaba