

„A foglalkozás-egészségügy egy csapatmunka”

- interjú Dr. Felszeghi Sárával, foglalkozás-egészségügyi szakfőorvossal

A GINOP 5.3.4-16-2018-00039 kódszámú és „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a raktározás, tárolás; postai, futárpostai ágazatokban foglalkoztatottak részére” című Európai Unió projekt kapcsán osztotta meg gondolatait Dr. Felszeghi Sára a foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság fontosságáról. Sára Egyetemi docens a Miskolci Egyetem Egészségügyi Karán, ahol kutatócsapatot is vezet, mindezek mellett foglalkozás-egészségügyi szakfőorvos.

Jelenleg hol dolgozik, és milyen pozíciót tölt be munkahelyén?



Jelenleg a Miskolci Egyetem egyetemi docense vagyok, és vezető főorvosa vagyok az egyetemen működő Egészségügyi Szakmai és Módszertani Központot. Több mint **15 évig** a **foglalkozásorvostan** országos szakfőorvosa voltam, és jelenleg is megyei **szakfőorvosa vagyok**. Egyetemi docensként foglalkozásorvostant, egészségfejlesztést, népegészségtant, ergonómiát, környezetegészségtant oktatok.

Végzettségeimet tekintve gyermekgyógyászati, háziórvostani, foglalkozásorvostani szakvizsgával rendelkezem, emellett jogi tanulmányokat folytattam, illetve az EOQ MNB Minőségi Menedzser, és Minőségügyi Menedzser az Egészségügyben tanúsítással is rendelkezem. Ezenkívül számos más területen dolgozom. **Vezetem az Egészségügyi Szakmai és Módszertani központot Miskolcon**, ami egy olyan komplex programot tartalmaz, ami 2013-ban Európa legjobb ellátási modellje lett. 2014-ben átvette Franciaország és nemzeti programmá nyilvánította. 2015-ben Finnország is átvette és ennek alapján kért fel Románia és a Moldáv Köztársaság, hogy egyfelől a foglalkozás-egészségügyi törvényük, másfelől a népegészségügyi programjuk megalkotásában vegyek részt. Lehetőségem volt több országban is látni a foglalkozás-egészségügy helyzetét, és azt látom, hogy Magyarország még ma is, a megelőző orvoslásnak az élén jár. Bár véleményem szerint nagyon megérett a foglalkozás-egészségügyi jogszabályunk egy foglalkozás-egészségügyi törvény létrehozására. Ezt csak úgy lehet, ha előtte mi végzünk egy olyan felmérést, kutatást, ahol meglátjuk azokat a fókuszpontokat, amelyeket tulajdonképpen nekünk figyelembe kell venni ahhoz, hogy egyáltalán egy egységes nagyon erős foglalkozás-egészségügyi törvénnyel védjük a szakmát és a munkavállaló egészségét, valamint a munkáltató érdekét, és nem utolsósorban biztosítsuk a szakmának azt a kapaszkodót, amit egy jól

megtervezett, jól koreografált törvény biztosíthat. Mert a jelenlegi jogszabály erre nem mindig alkalmas.

Mi az, amit fontosnak tart a munkavédelemben? Mi az, amit kiemelne?

Amikor a munkavállaló belép egy munkahelyre és azt mondja, hogy én holnaptól vagy mától itt fogok dolgozni, addig be se léphetne, amíg egy munkavédelmi oktatáson nem esett át. Csak egy probléma van, hogy nagyon sok helyen azt tapasztaljuk, hogy megtörténnek ezek a **munkavédelmi oktatások, de a visszakérdezés elmarad**. Lehet, hogy a munkavállaló tudomásul veszi, de nem érti, hogy mit akarnak és mit várnak el tőle. Aztán még van egy nagyon nagy probléma: nagyon sok munkavédelmi oktatás a technológiára vonatkozik vagy a gépekre, hogy hogyan kell a gépet kezelni, hogy emeljen fel valamit vele, stb. De hogy miért így emelje fel, meg miért szükséges ez a technológia, arról jelenleg nem kerül szó, magyarul nem tudja, miért kell neki egyéni védőeszközt használni, pl. a zajvédő eszközt használnia. Van olyan is, hogy amikor jelen van a vezető, akkor fején van a zajvédő eszköz, mikor kiment, leteszi. Ebből kifolyólag az is része kéne, hogy legyen a munkavédelmi oktatásnak, hogy **milyen egészségügyi károsodás következik be** akkor, hogyha ő ezeket a dolgokat nem tartja be. Vagyis a következményekről kéne neki pluszba tudni. Ez jelenleg sehol nem követelmény, nem is csinálják vagy nagyon kevés helyen. Viszont a munkáltatónak kötelezettsége van a munkavállalóval szembe. A **foglalkozás-egészségügynek is kötelessége elmondania, hogy kérem ön egy veszélyes vagy rákkeltő anyaggal dolgozik**, a továbbiakban ön ezeket az előírásokat azért kell, betartsa, mert ellenkező esetben nagyon súlyos károsodások érhetik, pl. rákos megbetegedés alakulhat ki.

Itt beszélhetünk a kockázatelemzésről, melynek része a humánfaktor, ezzel a foglalkozás-egészségügyi orvos foglalkozik. Véleményem szerint mindenkinek **egyénre szabottan kellene kockázatelemzést végezni**. Nem elég, ha azt mondom, hogy egy-egy állás milyen kockázatokkal jár, hanem itt Kiss Pistáról és Nagy Piroskáról külön-külön meg kell állapítani, az egyéni kockázatait. Ugyanis lehet, hogy teljesen egészséges vagy, 40 éves, de lehet, hogy van valami krónikus megbetegedése. Erről a munkáltató nem tudhat, a foglalkozás-egészségügyi orvos viszont igen. Egyedül ő tud korlátozási intézkedéseket javasolni, hogy az állapotromlást elkerüljük.

A munkáltatónak kötelezettsége a kockázatértékelés elvégzése. **Minden kockázatértékelés a munka világában szereplőknek csak biztonságot jelent, a munkáltatónak**, hogy nem lesz munkahelyi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés, nem kell kártérítést fizetni a családnak, nem kell helyettesről gondoskodni. Nem kell, majd az illetőnek rehabilitációs munkakört biztosítani, ha visszatér, vagy ha nem, akkor átképezni egy olyan feladatra, amit a sérült egészsége mellett is tud végezni.

Ugyanígy a munkavállalónak nem mindegy hogy ő egy 60%-os fizetést visz haza, azaz táppénzen van-e vagy a teljes fizetést kap. Ha kórházban fekszik, a családi háttér segít, de plusz kiadásokat jelent attól függetlenül, hogy a kórházi ellátás ingyenes, de majd a gyógyszer meg kell venni, esetleg ételt kell bevinni stb. Nem beszélve annak a családnak a harmóniájáról, ahol bármelyik családtag hiányzik, az felborul. Aztán ott vannak az anyagi és egyéb kiadások mellett, ami egy ilyen egészségkárosodással együtt jár, hogy elveszti a munkaképességét, részben vagy teljesen. Attól a pillanattól azt a feladatot nem tudja ellátni. Akkor a munkavállalót át kell képezni, ami a munkavállalónak ~~tehát neki~~ is plusz erőfeszítéseket jelent, arról nem beszélve, hogy nyilván plusz kiadásokkal jár. Mindemellett a

társadalom szempontjából sem mindegy, hogy valaki eltartó vagy eltartott. Nyilván ennek is megvannak a maga gazdasági vonatkozásai.

Tud esetleg mondani pár személyes példát foglalkozás-egészségügy kapcsán?

Nem is olyan régen történt, jött egy munkavállaló azzal, hogy ő rendben van, ugyan a háziorvosa javasolta, hogy fogyjon, mert el van hívva, és most már diétázik 1 hónapja. A has mérete mégsem csökken. Vizsgálom a beteget és gyerekefejnyi tumort tapintok a hasában, petefészek rákja volt. Semmilyen panasza nem volt. Ma a háziorvos, a 4 órás rendelési idő alatt a 40-60 néha 80, de járvány ideje alatt akár 100 beteget meg kell nézzen. Ott tűzoltásra van idő, az akut betegek ellátására, a szűrő vizsgálatokra alig. A foglalkozás-egészségügyi szakorvos, a munkaköri alkalmassági vizsgálatokon az addig még nem ismert sorsszerű krónikus betegségek 27-31%-át szűrik ki, aminek népegészségügyi szempontból is nagy jelentősége van, ezért is változtatni kellene a kompetenciákon, mert a foglalkozás-egészségügy az a hely, ahol ezen a téren hatékonyabban tud szűrést végezni. Jelenleg 10-15%-os népegészségügyi szűréseket az aktív lakosság körében, akár 98%-ra emelhető. Persze ahol nem adminisztratív tevékenységnek tekintik a foglalkozás-egészségügyi ellátást, és sajnos ezt néha a munkáltató is támogatja, aki nem értve, hogy ezek a vizsgálatok nem csak a munkavállalót, hanem a munkáltatókat is védik. A legtöbb munkáltató azt mondja, hogy neki az a jó orvos, aki nem veszi ki a munkából a munkavállalót, hogy vizsgálatot végezzen, hanem csak aláírja az alkalmasságot igazoló papírt, legfeljebb megnézik a vérnyomását és ugye nem sokat vizsgálgatják. Volt olyan cég, amelyik pont ezért bontott velem szerződést, mert nem voltam hajlandó ilyen módon eljárni.

Az ideális az lenne, ha a munkáltató és a foglalkozás-egészségügyi orvos nem lennének közvetlen anyagi függésben egymással!

Ezt úgy lehetne, ahogy pl. a háziorvosi rendszer is működik. Tehát a TB rendszerében létesíteni egy foglalkozás-egészségügyi fiókot. Ide a munkáltató befizetné a pénzt, mégpedig annyit, amennyit a törvény előír, és ettől a pillanattól kezdve a TB kötne szerződést az orvossal így ellenőrizhető lenne, hogy a szakma szabályai szerint végzi el az orvos a feladatát vagy nem, és megszűnne a közvetlen anyagi függőség is a foglalkozás-egészségügy és a munkáltató között.

Postai ágazatban is van egy példám, melyet a világhálón meg lehet találni: Egy postai kézbesítő, aki 40 éven keresztül hordta ki ugyan oda a leveleket, és mindig a bal oldalát érte a nap. Úgy néz ki az arca bal oldalt, mintha 90 éves lenne, ahol nem érte a nap ott pedig olyan, mint egy 55-60 éves ember arca. Tehát a munkakörnyezet is lehet egészségkárosító, akár természetes, akár mesterséges, vagyis a kockázatok elemzésekor a munkakörnyezetet is figyelembe kell venni.



Ön szerint, egy ilyen Európai Unió projekt, mint a GINOP-534 konstrukció, hogyan segíti elő a munkavédelem ügyét az érintett ágazatban?

Bármi történik egy munkavállalóval egy munkahelyen azért egyetemlegesen a munkavállaló felelős.

A foglalkozás-egészségügyi ellátás szakmai segítséget nyújt a munkáltatónak a munkavállalók egészségének megőrzésében. Ebben nagy jelentősége van a munkahelyi egészségfejlesztésnek, ami egy folyamat, hogy a munkavállaló egészsége egyre jobb legyen. Ehhez nem kellene nagy beruházások, csak odafigyelés a munkáltató részéről. Például a fokozott pszichés terhelésnek kitett munkavállalók esetén a relaxációs szobát alakít ki, vagy több pihenőt biztosít a munkavállalónak. Stresszoldó tréningeket, mozgáslehetőségeket biztosít kezdve a tornától a gyógytornáig, fitness, jóga. Bármi jöhet, ami megfelel ennek a célnak, és a munkavállaló tetszését, s így együttműködését elnyeri. Nem is kell sok hely hozzá, egy terem elég ahol pl. felszerezlek egy bordásfalat, itt a számítógép előtt dolgozó ki tudja nyújtani magát. Tehát ezek nem nagy beruházások, de jelenleg a jogalkotó nem támogatja a munkáltatónak az ilyen beruházásait, sajnos, még adókötelesek is. Tehát **nekünk az is a célunk ezzel a projekttel, hogy a jogalkotónak felhívjuk erre a figyelmét és javasoljuk, hogy azok a munkáltatók, akik erre anyagiakat fordítanak, legyen lehetőségük pl. az adóalapjukból leírni.** Míg a foglalkozás-egészségügyi szolgálat igénybevétele kötelező, addig a munkahelyi egészségfejlesztés nem kötelező, így a munkáltatón túl, a munkavállaló együttműködésére is szükség van a hatékony egészségfejlesztésben.

Természetesen a munkahelyi egészségfejlesztés nem csak a mozgásra, hanem táplálkozásra, a stressz oldásra, különböző addikciós állapotok megszüntetésre, pl. dohányzás, túlzott alkoholfogyasztás, túlzott gyógyszerfogyasztás, egyre több szerencsejáték függő, de a számítógép függőség is egy igen súlyos probléma. A jogszabály kimondja, hogy napi 6 óránál többet a számítógép előtt nem dolgozhatsz és minden 50 perc után 10 perc kötelezően össze nem vonható szünetet kell biztosítani a munkavállalónak. Na, ez egyáltalán nem így működik a munkahelyek legtöbbszörénél. És még egy érdekes dolog, nagyon kevés az a munkavállaló, aki 6 óra számítógép előtt töltött idő alatt a munkát befejezte. Hazamegy és hazaviszi a munkáját és otthon folytatja. Így nem hogy 6 órát, hanem 8-10 órát ül a számítógép előtt és az ezzel kapcsolatos összes mozgásszervi, látás, pszichés megbetegedések igen rövid idő alatt kialakulnak a túlzott igénybevétel miatt.

Ezek, azok a nagy problémák, amelyekre mi itt keressük a választ. Nagyon fontos, hogy érhető útmutatók készüljenek a munka világának, de mellette ott van a jogszabálynak a módosításának szükségessége. Nyilván a szakmán belül és a munka világán belül a meglévő rendeletek betartása az egy alapvető kérdés, de emellett ami nagyon fontos lenne, hogy végső soron jussunk el oda, hogy mindenki vegye tudomásul, hogy **nem igaz, hogy csak a képesség és a képzés a gazdasági tényező, hanem az egészség is! Az egészséges munkavállaló jobban teljesít, ami nagyobb termelékenységet, így több profitot hoz magának a cégnek is.**

Mi a helyzet a nyugdíjasokkal, illetve az idősebb munkavállalókkal?

Általában a nemzetközi irodalom az idősebb munkavállalót akkor kezdi el idősebbnek számítani, amikor az összmunkaidejének felét letöltötte. Vagyis a 40 évből dolgozott húszat. Ezért, ha valaki 25 éves korában elkezdett dolgozni 45 éves korától idősebb munkavállalónak számít. Az idősebb munkavállalót a kockázatok másképp érik, mint a fiatalabb generációt. Ezért ahhoz, hogy az aktív életkort meg tudjuk hosszabbítani, vagyis hogy 65 év kor után is tudjon dolgozni ehhez egyetlen

lehetőség, hogy az idősödő munkavállalónak az ezzel kapcsolatos intézkedéseket teljesen másképp kéne szemlélni, mint ahogy ma jelenleg szemlélik.

Azt szokták mondani, hogy „A jövő a fiatalok kezében van.” Ez talán így volt. De amit a demográfiai adatok mutatnak, hogy elöregedő korfával rendelkezik az európai, s benne a magyar társadalom, sajnos az igazság az, hogy ma nyugodtan elmondhatjuk, hogy **a jövő egyre inkább az idősödő aktív lakosságának a kezében van.** Három lehetőség van. Vagy hozunk munkaerőt más országokból, vagy több gyerek fog születni (amire most számos intézkedés született), vagy pedig az aktív életkor meghosszabbításával, lehetővé tesszük, hogy az emberek tovább dolgozzanak!

Egy nagyon jó családtámogatási programmal lehet törekedni arra, hogy minél több gyermek szülessen (ez történik most Magyarországon). Az egészséges korfa piramis alakú, jelenleg a korfa urna alakú, ami vagyis nem lesz, aki a gazdaságot fenntartsa.



A munka világának is feladata az aktív életkor meghosszabbítása, és ezzel szorosan összefügg, hogy a társadalomban, hogy hogyan becsüljük-meg az idős embert. Ugyanis gondoljanak bele, hogy sehol a világon nincs olyan, hogy valaki ma pl. 65 évesen elmegy nyugdíjba, de a tegnapi még nem volt 65 éves csak 64 és 364 napos. Mi is történik? Ő akkor még egyetemi tanár, asztalos, nővér, de **a 365.-ik napon nyugdíjas lesz. Vagyis nem nyugdíjas ápoló vagy nyugdíjas egyetemi tanár, hanem csak nyugdíjas.**

Mit is teszünk? Egy tömeggé silányítunk egyéni értékeket. És akkor csodálkozunk, hogy az a társadalom hátára, vállára nehezedik. Kérem, meg kéne tartani ezeket az értékeket. Ha nem másra, hogy tanácsot adjon a fiataloknak, átadja a tapasztalatait annál a cégnél, ahol ő előtte dolgozott. Vagy ha az utcában lakik, olyan család, ahol kisgyerek van és én tanár voltam, akkor reggel elviszem, délután visszahozom a gyereket, amíg haza jönnek a szülők tanulókkal velem, játszom velem. Én is

fontosnak érzem magam, a gyerekek a helyzete is meg van oldva. Mert mit mondott egy kedves barátnőm, aki mellesleg 87 éves és ma is felkészít egyetemre hallgatókat, magyar irodalom szakos tanár. **Azt mondta, hogy az ember nem attól öregszik, meg hogy elmúlt az idő felette, hanem ha már semmit nincs, amit csináljon az életben, nincs célja!**

Mit üzenne a munkáltatónak és munkavállalóknak?

A lényeg az, hogy én azt szeretném, hogy a munkavilágban lévők mindenki elégedett lenne a helyzetével, mert azt szoktam mondani az se jó, ha a foglalkozás-egészségüggyel a munkáltató nem ért egyet vagy nem találja fontosnak. A nagyobbik baj, ha a munkavállaló se tartja fontosnak, és ezt akkor nem tartja fontosnak, ha a munka elvégzése a foglalkozás-egészségügy és munkabiztonság részéről nem a szakma szabályai szerint történik.

A foglalkozás-egészségügy egy multidiszciplináris szak, és látják, nekem több szakvizsgám van, és ebből a legkomplexebb és legnehezebb szakvizsga a foglalkozástan szakvizsgám volt. Tehát itt toxikológiától ergonómiáig, pszichés megterheléstől zajártalomig, mindenről tudni kell. Ismerni kell az összes belgyógyászati kórképeket és emellett ismerni kell minden olyan lehetőséget, amivel ezeket meg lehet előzni. **A foglalkozás-egészségügy egy csapatmunka, itt mindenki egy fogaskerék, ahol meg van az adott feladata a munkáltatónak, munkavállalónak, munkabiztonságnak és nyilván a foglalkozás-egészségüggynek is.** Ezért nincs olyan, hogy én felsőbb rangú vagyok, mint a foglalkozás-egészségügy vagy a munkáltató, ebben a kérdésben mindenki azonosan jó és mindenkinek a legjobb tudása szerint kellene eljárni.

A projekt hivatalos honlapján a későbbiekben további hasznos információkat talál:
<http://www.postaesfutarbiztonsag.hu/>