



Európai
Bizottság

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint –

*Gyakorlati útmutató
munkáltatók részére*



***A Europe Direct szolgáltatás az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire
segít Önnek választ találni.***

Ingyenesen hívható telefonszám (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) A legtöbb hívás és a megadott információk ingyenesek (noha egyes mobiltelefon-szolgáltatókon keresztül, telefonfülkékből és hotelekből a számot csak díjfizetés ellenében lehet hívni).

Bővebb tájékoztatást az Európai Unióról az interneten talál (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65222-6 doi:10.2767/720420 KE-05-16-096-HU-N

© Európai Unió, 2016

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

*A munkahelyi
egészségvédelem
és biztonság mindenkit
érint –*

*Gyakorlati útmutató
munkáltatók részére*

Európai Bizottság

A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága

B.3 egység

Előszó

Nagy örömmre szolgál, hogy megoszthatom Önökkel ezt a gyakorlati útmutatót, mely azt a célt szolgálja, hogy Önök mint munkáltatók hatékonyan, az uniós jogszabályoknak megfelelően kezelhessék a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot.

A megfelelő egészségi és biztonsági intézkedések maguktól értetődőek. Függetlenül attól, hogy Ön egy nemzetközi vállalkozás vezetője vagy egy mikroállalkozás tulajdonosa-e, a kevesebb munkabaleset és munkahelyi betegség mindenképp közvetlenül kihat az Ön cége által elért eredményekre. Az egészséges és biztonságos munkahelyek növelik a munkavállalók munkakedvét és elkötelezettségét. Egy tiszta egészségi és biztonsági nyilvántartás ideális cégér lehet vállalkozása számára, hiszen vonzza az új tehetségeket, ügyfeleket és befektetőket.

Az uniós munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok közelmúltban végzett értékelése nyomán megállapításra került, hogy sajnálatos módon a gyakorlatban a jogszabályt nem mindig alkalmazzák megfelelően. Az európai vállalkozások sokkal több betegséget és balesetet előzhetnek meg. Csak 2013-ban legalább 300 millió munkanapot vesztegettek el munkahelyi balesetek és a munkahelyhez kapcsolódó egészségügyi problémák miatt.

Ennek az oka biztosan nem a munkáltatók hajlandóságának hiánya. Az értékelés rávilágított, hogy mind a kis, mind a nagy európai vállalkozásoknak több és jobb minőségű információra és eszközre van szüksége a munkahelyi egészségvédelem és biztonság szabályainak hatékony végrehajtása érdekében.

Szerencsére a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érvényre juttatása nem kell, hogy bonyolult legyen. Akár a leg-egyszerűbb megoldások is gyakran jelentősen javíthatják a munkahelyi egészséget és biztonságot. Emellett legtöbbször nincs szükség különös szaktudásra a potenciális veszélyek megállapítása és kezelése során. Általában a józan ész is elég.

Ebben a dokumentumban a munkahelyi egészségvédelem és biztonság gyakorlatba való átültetéséhez szükséges egyszerű és konkrét tippek széles tárházat találhatja meg. Olyan témákkal kapcsolatban találhat segítséget benne, mint a kötelező kockázatértékelés, a megelőző és védintézkedések vagy a képzések. A dokumentum a gyakorlati példák és bemutatók mellett hasznos linkeket is tartalmaz, például a spanyolországi Bilbaóban működő Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség által létrehozott online interaktív kockázatértékelési eszköz elérhetőségét. Az online interaktív kockázatértékelési eszközzel vagy az ahhoz hasonló digitális módon elkészített kockázatelemzés a legtöbb esetben elégséges ahhoz, hogy a vállalkozás megfeleljen a kockázatértékelési kötelezettségeknek.

Mindannyiunknak ugyanaz az érdeke: a munkahelyi egészség és biztonság valóban mindenkinek közös ügye! Remélem, hogy hasznosnak fogja találni ezt a gyakorlati iránymutatást.



Marianne Thyssen
a foglalkoztatásért, a szociális ügyekért, valamint a munkavállalói készségeikért és mobilitásért felelős biztos

Tartalom

1 *A jó egészség és a biztonság az Ön vállalatának is érdeke* 5

2 *Jogi kötelezettségek* 6


3 *Kockázatértékelés a gyakorlatban* 7

4 *A megelőzés mint alapelv* 10

5 *Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás* 11

6 *A vezetés és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kultúra* 14

7 *Három példa a gyakorlati kockázatkezelésre* 16

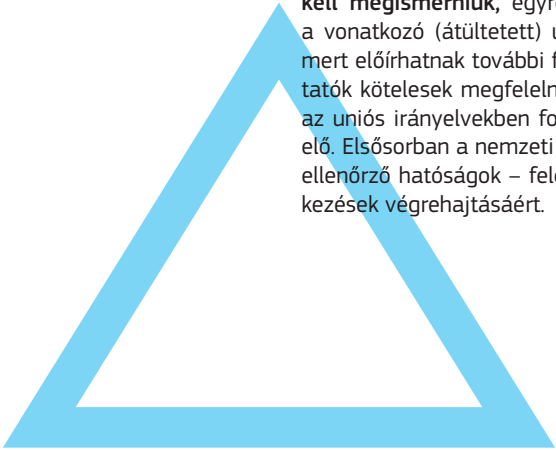


A munkahelyi egészségvédelem és biztonság mindenkit érint – Gyakorlati útmutató munkáltatók részére¹

Ez az iránymutatás az Európai Bizottság „Biztonságosabb és egészségesebb munkahely mindenkinek – Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra irányuló jogszabályainak és politikájának modernizálása” című közleményét egészíti ki.

A dokumentum a nemzeti sajátosságokhoz igazítandó gyakorlati útmutatóul szolgál a munkáltatók számára, és áttekintést nyújt a főbb kötelezettségekről, valamint az e kötelezettségek gyakorlati átültetését segítő, jelenleg elérhető eszközökről és forrásokról. Célja, hogy elősegítse a munkahelyi egészségvédelem és biztonság keretrendszerének hatékony és eredményes megvalósítását.

A jogalkotási aktusokról röviden: uniós szinten a jogszabályok az egész EU-ra érvényes minimumkövetelményeket írnak elő. E jogszabályok közé tartozik a 89/391/EGK keretirányelv, valamint több mint 25, különböző témákat érintő kapcsolódó irányelv. **Az európai uniós irányelveket a tagállamok kötelesek a nemzeti jogba átültetni és végrehajtani. A munkáltatóknak tehát mindenekelőtt a nemzeti jogszabályokat kell megismerniük**, egyrészt azért, mert e jogszabályok tartalmazzák a vonatkozó (átültetett) uniós rendelkezéseket, másodsor pedig azért, mert előírhatnak további fontos követelményeket, amelyeknek a munkáltatók kötelesek megfelelni. A tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy az uniós irányelvekben foglalt védintézkedéseknél szigorúbbakat írjanak elő. Elsősorban a nemzeti illetékes hatóságok – legtöbbször a munkaügyi ellenőrző hatóságok – felelősek az irányelveket átültető nemzeti rendelkezések végrehajtásáért.



¹ Jelen dokumentum az EU munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági keretirányelvére (89/391/EGK) hivatkozik, és nem veszi tekintetbe a keretirányelvet átültető tagállami jogi aktusokat. Emiatt az olvasó feladata eldönteni, hogy a nemzeti jogszabályokat illetően e dokumentum hogyan használható a legmegfelelőbbben. E dokumentum elsősorban az EU-OSHA által készített cikkekre, útmutatókra és eszközökre (többek között az OSH Wiki-re) támaszkodik.

1 A jó egészség és a biztonság az Ön vállalatának is érdeke

Munkáltatóként bizonyára tudja, hogy jogszabályok kötelezik arra, hogy munkavállalóit megvédje a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatoktól. Feltehetőleg arról is tudomása van, hogy kockázatértékelést kell végeznie, amely a vállalat egészségvédelmi és biztonsági intézkedéseinek alapjául szolgál.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság azonban nem csak a jogszabályok betartását jelenti, és jóval több egy adminisztratív feladatnál is: a jó vállalatirányítás elengedhetetlen része.

Az Ön cégének sikere elsősorban alkalmazottai sikerének – készségeiknek, tehetségüknek, elkötelezettségüknek és kitartó munkájuknak – eredménye. Ön ezért igyekszik a legjobb embereket megnyerni és alkalmazni, ezért fektet be képzésükbe, ezért mozditja elő karrierjüket, és ezért gondoskodik arról, hogy elegendő fizetést kapjanak ahhoz, hogy a vállalatnál maradjanak. Szeretné, ha motiváltak maradnának. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság is e befektetés egyik eleme. A megfelelő munkahelyi egészségvédelem és biztonság megvalósításával Ön csökkenteni tudja annak kockázatát, hogy legmagasabban képzett gépésze súlyosan megsérüljön egy balesetben, hogy ígéretes tehetségű tervezője kiégéstől kezdjen szenvedni, és több hét betegszabadságot vegyen ki, vagy hogy tapasztalt könyvelője folyamatos hátfájdalma miatt hibákat kezdjen véteni.

A tapasztalat azt mutatja, hogy munkáltatóként a munkahelyi egészségvédelembe és biztonságba fektetett összegek több mint kétszeres megtérülésére számíthat². A munkahelyi balesetek és a munkával összefüggő egészségügyi problémák számának csökkenése potenciális előnyökkel jár a vállalatokra nézve. Ilyen előny többek között a termelési veszteségek és zavarok, valamint a betegszabadságok elkerülése, az eszközök megrongálódásának és a céges arculatot érő negatív hatásoknak a kivédése, valamint az adminisztratív és jogi költségek csökkenése.

A megfelelő munkahelyi egészségvédelem és biztonság a nagyvállalatoknál is fontos, de a kisebb cégek számára létkérdés lehet. A súlyos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági incidensek különösen a kisvállalkozások esetében járhatnak katasztrofális következményekkel.

- A mikro- és kisvállalkozások jóval nehezebben heverik ki a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági incidensek negatív hatásait.
- A legfontosabb dolgozók nem helyettesíthetők könnyen és gyorsan.
- A üzleti tevékenység rövid megszakításai miatt a cég ügyfeleket veszíthet és fontos szerződésektől eshet el.
- Az incidens kezelésének közvetlen költsége, valamint a szerződések, illetve ügyfelek elvesztése miatt egy súlyosabb incidens akár a vállalat megszűnéséhez is vezethet.
- Még a kisebb incidensek és egészségügyi problémák is megkét-szerezhetik a betegszabadságok mértékét.

Egy kis vállalat tulajdonosaként vagy vezetőjeként Ön esetleg úgy érezheti, hogy nincs ideje, pénze vagy kapacitása arra, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kérdéseivel foglalkozzon, vagy úgy gondolja, hogy a munkavállalók dolga, hogy vigyázzanak egészségükre és megelőzzék a munkahelyi baleseteket.



1. ábra – Forrás: EU-OSHA

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- Az **Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)** számos olyan iránymutatást tartalmazó dokumentumot és gyakorlati eszközt dolgozott ki, amely felhasználható a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok mindennapi kezelése során: <https://osha.europa.eu/hu>
- **Nemzeti fókuszpontok.** Az EU-OSHA egy hálózat, amelynek minden tagállamban van egy ügynevezett fókuszpontja. E tagállami fókuszpontok jellemzően a munkahelyi egészségvédelemért és biztonságért felelős illetékes hatóságok, amelyek a nemzeti sajtóságiakat is figyelembe vevő részletesebb tájékoztatást és útmutatást tudnak nyújtani: <https://osha.europa.eu/hu/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

2 Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health, Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013.

Sok példa azonban azt mutatja, hogy az egészségvédelmi és biztonsági kérdések hatékonyan menedzselhetők a kis vállalatoknál, és hogy ez előnyökkel jár a dolgozók és a vállalat számára is. Az e téren eredményes vállalatok gyakran a kis méretükből adódó előnyöket használják ki: azt, hogy kommunikációs útvonalai rövidiek és személyesek, és hogy náluk rövid időn belül egyszerű megoldások alkalmazhatók. Kisebb vállalatoknál a jó munkahelyi egészségvédelem és biztonság megvalósulását az is megkönnyíti, hogy Ön napi szintű személyes, közvetlen kapcsolatban áll a személyzettel, és munkavállalói gyakran önállóbbak, és személyesen részt vesznek a munkamódszereknek és a magának a munkahelynek a kialakításában.

A vállalat méretétől függően érdemes megfelelő munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot kialakítani, és ennek irányítása nem feltétlenül bonyolult feladat. Sok esetben az egyszerű fejlesztések is jelentős mértékben javíthatják a munkahelyi

egészségvédelmet és biztonságot. Emellett Önnek a legtöbb ágazatban nincs szüksége speciális szakértelemre ahhoz, hogy a potenciális kockázatokat feltárja, és döntsön a kockázatkezelési módszerekről. Az esetek legnagyobb részében már akkor jól átláthatja, hogy mik a potenciális veszélyforrások, mik okozhatnak betegséget és min lehetne javítani, ha egyszerűen körbenéz a munkahelyen, mérlegeli a korábbi incidenseket, és elbeszélget alkalmazottaival.

E folyamat során számos útmutató és eszköz segíti az Ön munkáját. Javasoljuk, hogy a vonatkozó anyagokért először tagállama nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóságához, valamint az uniós ügynökséghez (EU-OSHA) forduljon. Ez az iránymutatást tartalmazó dokumentum szintén szolgál gyakorlati tanácsokkal és hivatkozásokkal.



2 Jogi kötelezettségek

Önnek mint munkáltatónak jogszabály által előírt kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból. Ahhoz, hogy e kötelezettségének eleget tegyen, Önnek többek között értékelnie kell a munkavállalói egészségét és biztonságát érintő kockázatokat, gondoskodnia kell arról, hogy minden munkavállaló megfelelő egészségvédelmi és biztonsági oktatásban részesüljön, be kell vonnia a munkavállalókat és képviselőiket az egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kérdések megvitatásába, valamint nyilvántartást kell vezetnie a munkahelyi balesetekről. A nemzeti jogszabályok függvényében, valamint az Ön tevékenységének ágazatától vagy jellegétől függően létezhetnek konkrét kötelezettségek is.

A munkavállalóknak is vannak bizonyos jogi kötelezettségei az egészségvédelemmel és a biztonsággal kapcsolatban. Az ő feladatuk az, hogy helyesen használják a munkaeszközöket, és tájékoztassák Önt valamennyi súlyos és közvetlen veszélyről, valamint a biztonsági intézkedések valamennyi hiányosságáról. Emellett a biztonságos munkakörnyezet és munkakörülmények garantálása érdekében együtt kell működniük Önnel.

Az egészségvédelmi és biztonsági kérdéseket Ön a vállalaton belül – egyes munkavállalók vagy részleg (például a humán erőforrás-osztály) bevonásával – is kezelheti, vagy, ha erre nincs lehetőség, külső szakértői szolgáltatást vagy szakértőket vehet igénybe. Ez azonban nem mentesíti Önt az adott területen fennálló jogi felelőssége alól. Ha a nemzeti jogszabályok ezt lehetővé teszik, önállóan is elvégezheti ezt a feladatot.

Mivel az egészségvédelem és a biztonság a vállalatirányítás szerves része, észszerű döntés, ha a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági megfontolásokat Ön a vállalat általános működésébe integrálja. Az egészségvédelem és a biztonság legyen a megszokott működés eleme, azaz ne kívülről előírt kötelezettségnek vagy egy újabb adminisztratív feladatnak tekintse, amelyet le kell tudni. A legtöbb munkahelyi egészségvédelmi és a biztonsági kötelezettségnek Ön valószínűleg akkor is eleget tenne, ha nem írná elő jogszabály, ugyanis egyszerűen logikus intézkedésekről van szó, amelyek célja a munkahelyi balesetek és egészségügyi problémák megelőzése.

3 Kockázatértékelés a gyakorlatban

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén a munkáltató egyik legfontosabb kötelezettsége, hogy rendelkezzen „a munkahelyi biztonságot és egészséget fenyegető kockázatokkal kapcsolatos értékeléssel, beleértve azokat a kockázatokkal, amelyek a különleges kockázatoknak kitett munkavállalók csoportját érintik”, és hogy döntsön „a megteendő védintézkedésekről, és szükség esetén a használandó védőeszközről.”

A kockázatértékelés azonban NEM csupán kötelezettség, hanem az egészségvédelmi és biztonsági irányítás megközelítésének konkrét kiindulópontja, amely nélkülözhetetlen a biztonságos és egészséges munkahely kialakításához. A kockázatértékelés segít Önnek abban, hogy meghatározza a munkahelyi kockázatok kivédését szolgáló helyes intézkedéseket, valamint hogy megfelelő tájékoztatást és oktatást nyújthasson munkavállalóinak.

Alapvető lépések és információforrások

A jogszabályok nem rendelkeznek arról, hogy pontosan hogyan kell elvégezni a kockázatértékelést, bár egyes magas kockázatú ágazatok és tevékenységek esetében előfordulhat, hogy az értékelésnek kötelezően ki kell terjednie bizonyos elemekre/kockázatokra. A nemzeti jogszabályok részletesebben is előírhatják a kockázatértékelések tartalmával és formájával kapcsolatos követelményeket.

Különböző kockázatértékelési módszerek léteznek, de Önnek lényegében azt kell felmérnie, hogy munkavállalóinak mi okozhat kárt, és hogy ez milyen módon előzhető meg. Ez a folyamat a 2. ábrán látható öt lépésből áll.



2. ábra – Forrás: EU-OSHA

Ne feledje: a folyamatba vonja be a munkavállalókat és képviselőiket, ők ugyanis segítenek majd Önnek megérteni a fennálló kockázatokat. Tájékoztassa őket arról, hogy milyen következtetéseket vont le az értékelésből, és hogy hatásukra milyen intézkedések bevezetését tervezi.

További információforrásként szolgálnak a korábbi incidensek elemzései, az egészségügyi statisztikák, valamint az egészségvédelemért és biztonságért felelős nemzeti hatóságok és az ágazati egyesületek ajánlásai. Különösen hasznos megvizsgálni a balesetközeli eseményeket, vagyis az olyan eseményeket, amelyek sérülést, betegséget vagy kárt okozhattak volna (noha szerencsére nem így történt). A munkahelyeken rendszeresek a balesetközeli események, de az érintettek ezekről gyakran nem vesznek tudomást.



BALESETKÖZELI ESEMÉNYEK – A „JÉGHEGYELMÉLET”

Minden jelentett súlyos sérülésre 300 balesetközeli esemény jut.



Ön azonban a balesetközeli eseményeket tekintheti lehetőségnek is, amelyből úgy tanulhat a balesetmegelőzésről, hogy Önt nem érte kár. A munkahelyi biztonság előmozdításának tehát kiváló eszköze, ha a balesetközeli eseményekről információkat gyűjt, majd azok elemzése alapján megfelelő korrekciós intézkedéseket kezdeményez.

Szüksége van külső szakértőre?

Amennyiben a vállalatán belül nem áll rendelkezésre a szükséges kompetencia, bízson meg egy külső egészségvédelmi és biztonsági szakembert azzal, hogy gondoskodik cégénél az egészségvédelmi és biztonsági tevékenységekről, valamint hogy készítse el a kockázatértékelést. Ám erre általában nincs szükség. A legtöbb vállalat esetében egy józan megfontolásokon alapuló egyszerű folyamat is elegendő, amelyhez sem szakértői készségek, sem összetett technikák nem szükségesek. Ha Ön végzi el a kockázatértékelést – például ingyenesen hozzáférhető online eszköz használatával –, azzal nemcsak pénzt takarít meg, hanem abban is biztos lehet, hogy minden fontos szempontot figyelembe vett. Bizonyos helyzetekben azonban szükség van külső szakértőre. Ilyen helyzet lehet például, ha:

- kevésbé nyilvánvaló kockázatok értékelésére van szükség (pl. igen bonyolult műszaki rendszerek esetében),
- konkrét kockázatok apróbb részleteinek vizsgálatára van szükség,
- új kockázatcsökkentő technikai intézkedést kell kidolgozni.

Amennyiben Önnek külső szakértőt kell bevonnia:

- győződjön meg arról, hogy a kiválasztott szakember rendelkezik a szükséges végzettségekkel és kompetenciákkal, és ellenőrizze, hogy a nemzeti jogszabályok rendelkeznek-e erről a kérdéssről,
- amikor meghozza a végleges döntést arról, hogy ki végzi majd el a kockázatértékelést, hogy mire terjed majd ki ez az értékelés és mik lesznek az értékelést követő lépések, vonja be munkavállalóit vagy képviselőiket.

Esetlegesen kockázattal járó munkahelyi helyzetek és tevékenységek

Hasznos lehet, ha a kockázatértékelés előkészítésekor többféle szempontból is megvizsgálja az alábbi munkahelyi helyzeteket és tevékenységeket. Ne feledkezzen meg arról, hogy e lista nem teljes.

- munkaeszközök (például szerszámok és gépek) használata,
- munkavégzési gyakorlatok és a helyszínek elrendezése,
- villamos energia használata,
- veszélyes anyagok, például füst, por és vegyi anyagok,
- fizikai hatások, például zaj, rezgés és sugárzás,
- biológiai hatások, például penész, baktériumok és vírusok,

Példaként tekintse meg a vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatok kezeléséről szóló, jelenleg elérhető útmutatókat:

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- **Nem kötelező érvényű gyakorlati útmutatás a munkájuk során vegyi anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméhez**, Európai Bizottság, 2005: <https://osha.europa.eu/hu/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution** (A munkavállalók egészségét és biztonságát érintő vegyi kockázatok minimalizálása helyettesítéssel), Európai Bizottság, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Változik a vegyi anyagok címkézése – Mit jelent ez Önre nézve?**, Európai Bizottság, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemicals at work- a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system** (Vegyi anyagok működés közben – új címkézési rendszer. Az új osztályozási, címkézési és csomagolási rendszerre való átállás kezelését segítő útmutató munkáltatók és munkavállalók számára), Európai Bizottság, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Az **EU-OSHA nemzeti fókuszpontjainak weboldalain** is található útmutatók és kockázatértékelő eszközök (többek között a kémiai kockázatok kezelése kapcsán is): <https://osha.europa.eu/hu/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

- környezeti tényezők, például nem megfelelő világítás, hőmérséklet, páratartalom, szellőzés,
- emberi tényezők, például az eszközök és a munkahely kialakítása,
- pszichológiai tényezők, amelyek stresszhez, erőszakhoz, megfélemlítéshez vezethetnek,
- a munkaszervezéssel és a rend megőrzésével kapcsolatos intézkedések,
- ismétlődő, megerőltető, nehéz munkák vagy szokatlan testhelyzetek, amelyek váz- és izomrendszeri megbetegedéseket okozhatnak,
- egyéb tényezők (például a más személyekkel kapcsolatos veszélyek, állatokkal végzett munka, időjárás tényezők stb.).

Minden egyes kockázattal részletesebb útmutatók is foglalkoznak, amelyeket vagy európai szinten (Európai Bizottság, EU-OSHA) állítottak össze, vagy az illetékes nemzeti hatóságok dolgoztak ki. Ezek a dokumentumok hasznos források, amelyek részletesebb tájékoztatást adnak e kockázatok azonosításáról és kezeléséről is.



3. ábra – Napo... megrázó történetek – Napo Konzorcium

Veszélyeztetett munkavállalók és más személyek

A kockázatértékelés készítésekor fordítson figyelmet azokra a munkavállalókra, akik különösen veszélyeztetettek lehetnek (lásd a 4. ábrát), valamint a vállalat területén tartózkodó más személyekre, azaz a kivitelezőkre, a látogatókra és a lakosságra is. A veszélyeztetett munkavállalókat érintő kockázatokat csökkentő intézkedések gyakran valamennyi munkavállaló javát szolgálják.

MUNKAVÁLLALÓK, AKIK NAGYOBB KOCKÁZATNAK LEHETNEK KITÉVE

- ▶ Fogycégekkel élő munkavállalók
- ▶ Migráns munkavállalók
- ▶ Fialtal és idősebb munkavállalók
- ▶ Várandós nők és szoptató anyák
- ▶ Képzetlen vagy tapasztalatlan személyzet
- ▶ Karbantartók
- ▶ Legyengült immunrendszerű munkavállalók
- ▶ Betegséggel (pl. bronchitis) élő munkavállalók
- ▶ Munkavállalók, akik olyan gyógyszert szednek, amely növelheti a kockázatnak való kitétségüket

4. ábra – Forrás: EU-OSHA

A kockázatok rangsorolása és az ellenőrzést követő intézkedések

Miután feltárta a veszélyeket, és tudja, hogy azok kiket érintenek, értékelnie és rangsorolnia kell a kockázatokat. Arról is meg kell győződnie, hogy az adott kockázat, tevékenységi ágazat vagy munkavállalói csoport esetében vannak-e konkrét jogi kötelezettségei, például a kockázatértékelés részletei, a munkavállalók tájékoztatása vagy oktatása stb. kapcsán.

A munkavállalók egészségvédelméhez és biztonságához szükséges intézkedések végrehajtásakor vegye figyelembe a megelőzés alábbi alapelveit:

- a kockázatok elkerülése,
- az elkerülhetetlen kockázatok értékelése,
- a kockázatok kiküszöbölése a kockázati forrásnál,
- a munkának az egyénhez való igazítása, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszközök, valamint a munka- és gyártási módszerek kiválasztását illetően, különös tekintettel az egyhangú munka visszaszorítására,
- a technikai fejlődéshez történő hozzáigazítás,
- a veszélyes tényezők helyettesítése veszélytelen vagy kevésbé veszélyes tényezőkkel,
- koherens, átfogó megelőzési politika kialakítása, amely érinti a technológiát, a munkaszervezést, a munkakörülményeket, a szociális kapcsolatokat és a munkakörnyezettel kapcsolatos tényezők hatását,
- a csoportos védintézkedések előnyben részesítése az egyéni védintézkedésekkel szemben (pl. a füstnek való kitétség kezelése helyi elszívóval, nem pedig egyéni légzésvédő készülékkel),
- a védelem szintjének javítására tett erőfeszítések.

A kockázatértékelés és az annak nyomán végrehajtott megelőző és védelmi intézkedések nem olyan feladatok, amelyeket elegendő egyszer elvégezni. Kövesse nyomon intézkedései hatékonyságát, és szükség esetén módosítsa tervét; a tevékenységek vagy a munkahely változásakor pedig próbálja azonosítani az új kockázatokat.

A kockázatértékelés dokumentálása

A jogszabályok előírják, hogy a kockázatértékelés és a védintézkedések eredményeit írásban dokumentálni kell, és hogy e feljegyzéseket meg kell őrizni. Ezek valóban észszerű lépések. Ön e dokumentumokkal tudja igazolni munkavállalói, a szakszervezetek és a munkaügyi felügyelők felé, hogy a kockázatokról és a kockázatkezelési módszerekről megalapozott döntést hozott. E dokumentumok a tervezett intézkedések végrehajtásának nyomkövetésekor is hasznos eszköznek bizonyulnak. Az írásos feljegyzések tartalmát nem szabályozzák konkrét előírások, de észszerű lehet többek között az alábbiak feltüntetése:

- a vizsgálatot végző személy(ek) neve és beosztása,
- a feltárt veszélyek és kockázatok,
- az egyes kockázatoknak kitett munkavállalói csoportok,
- a szükséges védintézkedések (mikor tervezi végrehajtásukat, ki lesz értük a felelős, hogyan követi nyomon az előrehaladást),
- információ a munkavállalók és képviselőik kockázatértékelési folyamatba történő bevonásáról.

Számos olyan eszköz áll rendelkezésre, amely megkönnyítheti az Ön számára a kockázatértékelés elvégzését és dokumentálását. Ilyenek többek közt az útmutatók, az ellenőrzőlisták és a sablonok. Ötleteket az e rész végén található szövegdozban olvashat. További anyagokért látogasson el az EU-OSHA, valamint az Ön tagállamában működő nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóság weboldalára.

Elektronikus kockázatértékelő eszközök

A kis- és középvállalkozások számára különösen hasznosak lehetnek az internetalapú elektronikus kockázatértékelési eszközök, például az **OiRA-eszközök (Online interactive Risk Assessment)**. Az OiRA-eszközök ingyenesen elérhetők és könnyen használhatók, és segítségükkel Ön a kockázatértékelés valamennyi lépését végrehajthatja, a munkahelyi kockázatok feltárásától és kiértékelésétől kezdve a döntéshozatalon és a védintézkedések végrehajtásán keresztül egészen a nyomkövetésig és a jelentéstételig. Jelenleg körülbelül 120, különböző nyelvű és különböző ágazatokra adaptált OiRA-eszköz létezik. Hasonló eszközök több tagállamban is elérhetők³.

Az OiRA-val vagy azzal egyenértékű eszközökkel generált kockázatértékelési jelentés sok esetben elegendő a kockázatértékelési követelményeknek való megfeleléshez. Kétség esetén tekintse át a nemzeti jogszabályokat, vagy forduljon a nemzeti munkaügyi felügyelethez.



5. ábra – Forrás: EU-OSHA. Az OiRA-eszközök által lefedett egyes ágazatok (példák)

3 <https://oira.osha.europa.eu/en/irat-network>

4 A megelőzés mint alapelv

Ha már bekövetkezett a baleset és valaki súlyosan megsérült vagy akár életét veszítette vagy ha valaki rákot okozó veszélyes anyaggal került kapcsolatba, akkor már túl késő. A baj megtörtént. Az Ön munkavállalói és vállalata számára sokkal jobb, ha még azelőtt cselekszik, hogy a baj bekövetkezne, azaz ha előrejelzi és kivédi a kockázatot. Ezért a munkahelyi egészségvédelem és biztonság alapelve és fő célja a megelőzés.

Megelőző intézkedések

A megelőző intézkedések célja a munkahelyi balesetek és a foglalkozási eredetű megbetegedések előfordulási valószínűségének csökkentése. A megelőző intézkedések két csoportba sorolhatók:

1. **Műszaki vagy technikai intézkedések**, amelyek célja, hogy a kockázat okát megszüntessék, enyhítsék vagy helyettesítsék.
1. Ilyen technikai intézkedés például a vízzel történő portalanítás a szilícium-dioxid-pornak való expozíció megelőzése érdekében.
2. **Szervezeti vagy adminisztratív intézkedések**, amelyek a viselkedésformák és a hozzáállás megváltoztatását, a pozitív biztonsági kultúra előmozdítását célozzák.

A káros tényezők nagy arányban összefüggenek a munkahelyre jellemző folyamatok, technológiák, termékek és berendezések jellegével, de a munkaszervezés módja is hatással lehet rájuk.

A megelőző intézkedéseket védintézkedéseknek és kockázatcsökkentési intézkedéseknek kell kiegészíteniük.

A megelőzés jobb, mint a gyógyítás.



6. ábra – Forrás: EU-OSHA – Egészséges munkahelyek kampány 2014-2015

A cél a balesetmentesség

A balesetmentesség mint célkitűzés azon a meggyőződésen alapul, hogy minden baleset megelőzhető.

A balesetmentesség célkitűzése inkább általános megközelítés, semmint számszerűsíthető feladat. E gondolkodásmód szerint senkinek nem lenne szabad balesetben megsérülnie vagy életét vesztenie. Az emberek hajlamosak arra, hogy hibát kövessenek el, de a hibáknak nem lenne szabad sérülésekhez vezetniük. A biztonságot többek között ezért kell hangsúlyozni minden emberi környezet – akár lakó-, akár munkakörnyezet – tervezésekor.

Forrás: OSH Wiki.

AZ INTÉZKEDÉSEK HIERARCHIÁJA

Megszüntetés vagy helyettesítés

Műszaki intézkedés

Figyelemfelhívás

Tájékoztatás

Egyéni védőeszközök

EREDMÉNYESSÉG

7. ábra – Forrás: OSH-Wiki

Védintézkedések

A védintézkedéseknek elsősorban kollektív intézkedéseknek kell lenniük. Az egyéni intézkedések abban az esetben tekinthetők alternatívának, ha a kollektív megoldások kivitelezhetetlenek vagy hatástalanok.

1. A **kollektív intézkedések** célja a kockázat izolálása, például fizikai elkerítéssel vagy az expozíció időtartamát csökkentő szervezési és adminisztratív intézkedésekkel (munkahelyi rotáció, munkavégzés időzítése, biztonsági jelzések).
2. Az **egyéni intézkedések** pedig a munkavállaló védelmére tervezett megfelelő egyéni védőeszközök.

Kockázatcsökkentési intézkedések

Végezetül pedig érdemes megvizsgálnia a lehetséges kockázatcsökkentési intézkedéseket, amelyek célja a létesítményt érő károk, valamint a munkavállalókat és a lakosságot érő ártalom súlyosságának enyhítése. Ilyen például:

- a vészhelyzeti terv,
- a kiürítés megtervezése,
- riasztórendszerek (riasztóberendezések, villogó fények),
- a vészhelyzeti eljárások tesztje, felkészítés és gyakorlatok, tűzoltó rendszer,
- a munkához való visszatérés terve.

5 Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás

Jogi kötelezettségek és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás jelentősége

A megelőző intézkedések minden esetben gyakorlati kihívást jelentenek a munkavállalók számára: változtatniuk kell munkamódszerükön, és meg kell szokniuk az új munkaeszközöket, eljárásokat. Ezért fontos, hogy amikor egy új egészségvédelmi és biztonsági intézkedésről dönt, már mérlegelje, hogy milyen módon gondoskodik majd arról, hogy a munkavállalók a lehető leggyorsabban és legjobban megismerjék és végrehajtsák az intézkedést. E nélkül a kockázatkezelési terv egyszerűen nem lesz működőképes. Az egészségvédelmi és biztonsági beavatkozások megtérülését vizsgáló legújabb tanulmányok arra mutatnak rá, hogy az oktatást és a szervezési módosításokat is magukban foglaló beavatkozások jobban megtérülnek, mint azok, amelyek csupán technikai változtatásokon alapulnak⁴.

Az egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok többek között ezért írják elő, hogy a munkáltató köteles megfelelő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatásban részesíteni munkavállalóit, valamint köteles tájékoztatást és utasításokat adni nekik munkaállomásukról és a feladataikról.

Különösen fontos arról gondoskodnia, hogy munkavállalói releváns munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági információkat kapjanak például az alábbi helyzetekben:

- munkába álláskor,
- áthelyezéskor,
- új technológia vagy berendezés bevezetésekor,
- a munkahelyi kockázatok megváltozásakor.

A kifejezetten munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági feladatokat ellátó munkavállalók is jogosultak a megfelelő oktatásra. Az oktatás különösen fontos a fiatal munkavállalók, valamint a kevés szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók esetében is. Ne feledkezzen meg arról, hogy a csoportvezetőknek, a vezetőknek és a felügyelőknek is szükségük van munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatásra.

Gondoskodjon arról, hogy munkavállalóinak alkalma nyíljon arra, hogy megfelelő ismereteket szerezzenek és azokat időről időre felfrissítsék. Emlékeztesse őket arra is, hogy az ő felelősségük, hogy a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatáson hallott utasításokat betartva óvják saját maguk és munkatársaik egészségét és biztonságát.

Mint minden munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedés esetén, itt is fontos, hogy az oktatási tevékenység megtervezésébe bevonja a munkavállalókat és képviselőiket. Ennek köszönhetően az oktatás hatékonyabb lesz (mivel a munkavállalók tudják a legjobban, hogy a munka gyakorlati kivitelezése hogyan történik), és ugyanakkor sikereesebb is, mivel a munkavállalók elkötelezettebben tartják be az oktatáson hallottakat, ha ők maguk is aktívan részt vettek az oktatás megtervezésében.

⁴ <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analysis-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- A munkahelyi egészségvédelem Európai Unióban történő előmozdításáról szóló Luxemburgi Nyilatkozat több olyan alapelvet is meghatároz, amelynek célja a munkahelyi egészségügyi problémák (többek között a munkával összefüggő megbetegedések, balesetek, sérülések, a foglalkozási eredetű betegségek és a stressz) megelőzése, valamint a munkavállalók körében az egészséget előmozdító lehetőségek és a jólét erősítése: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH Wiki: Megelőzési és védelmi stratégiák: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSH Wiki: A balesetmegelőzés szervezeti intézkedései: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH Wiki: A cél a balesetmentesség: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

A munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás megszervezése

Az Ön tagállamában érvényes nemzeti jogszabályok vagy ágazatspecifikus szabályozások előírhatnak konkrét kötelezettségeket az oktatás tartalmával kapcsolatban. Általában elmondható azonban: az a fontos, hogy a munkavállalók tisztában legyenek azzal, hogy a balesetek és az egészségügyi problémák elkerülésének érdekében mit kell és mit nem szabad tenniük.

Általában Ön dönti el, hogy hogyan szeretné elérni ezt a célt.

Javasoljuk, hogy próbálja ezt a kötelezettségét is gyakorlatiasan megközelíteni. Az Ön érdeke, hogy munkavállalói tisztában legyenek azzal, hogy mit csinálnak. Az oktatást ne öncélúan szervezze meg, de nyújtson elegendő támogatást a munkavállalóknak ahhoz, hogy megelőzhessék a baleseteket és az egészségügyi problémákat.

Ugyanaz a tartalom igen különböző módszerekkel is közölhető, és mindegyik módszernek megvannak a maga előnyei és korlátai. A főszabály az, hogy a tanulás annál hatékonyabb, minél aktívabb a munkavállalói részvétel. Mérje fel a célközönséget is. Az oktatás tartalmának meghatározásakor – de a legmegfelelőbb oktatási módszer és forma kiválasztásánál is – figyelembe kell vennie például a munkavállalók életkorát, tapasztalatát, beosztását és iskolai végzettségét.

Gondolja át többek között az oktatás időzítését is, hogy a rész-munkaidős vagy eltérő munkarendben dolgozó munkavállalók is részt vehessenek rajta.

A nagyvállalatok, valamint a különösen veszélyes anyagokkal vagy igen speciális berendezésekkel dolgozó vállalatok külső tanácsadók bevonásával átfogó oktatási programokat is indíthatnak.

A kisebb vállalatok esetében, ahol a veszélyek a szokásos mértékűek, elegendők lehetnek az egyszerű figyelemfelkeltő vagy tájékoztató események, és ilyen esetben Ön egyszerűbb módszerek mellett is dönthet (pl. brosúrák, plakátok, tájékoztatás felügyelők és mentorok bevonásával, csoportos megbeszélések).

Azonnal felhasználható oktatási anyagokat találhat az EU-OSHA, valamint az Ön tagállamában működő nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóságok webhelyein. Jó példa a „Napo” című animációs filmsorozat, amelyet a NAPO Konzorciumban részt vevő több európai munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó szervezet alkotott meg.



A rajzfilmsorozat főszereplője Napo, aki a munkavállalót személyesíti meg, és egyetlen iparághoz és ágazathoz sem köthető. Napo több munkafolyamatban és több munkakörnyezetben jelenik meg, de személyisége és külseje mindegyik epizódban ugyanolyan. Napo hétköznapi ember: se nem jó, se nem rossz, nem fiatal és nem is öreg. Kulturális hátterét tekintve is semleges. Lelkes munkavállaló, aki áldozata lehet olyan helyzeteknek, amelyeket nem tud befolyásolni, ugyanakkor képes felismerni a veszélyeket és a kockázatokat, és jó javaslatokat tesz a biztonság és a munkaszervezés javítására. Napo szerethető, vonzó figura, aki erőteljesen reagál és intenzív érzelmeket él át: ha bosszankodik, unatkozik vagy szerelmes, az azonnal meglátszik rajta. Ennek köszönhetően mindenki tud azonosulni Napóval, a fiatal munkavállalóktól kezdve azokig, akik már sok éve dolgoznak a vállalatnál.

8. ábra – Forrás: NAPO Konzorcium

A sikeres munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás titka

Az EU-OSHA több olyan tényezőt is azonosított, amely elősegítheti a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás sikerét:

- a magas beosztású munkavállalók és a vezetők motiváltsága és elkötelezettsége (ez azt is jelentheti, hogy részt vesznek az oktatási eseményeken),
- az oktatás a munkahelyi kockázatok kiküszöbölését célzó általános, hatékony biztonságirányítási rendszer kontextusában valósul meg. Az oktatás önmagában nem csökkenti hatékonyan a kockázatokat,
- munkatársak bevonása (tapasztaltabb fiatal munkavállalók, valamint a tapasztalt idősebb munkavállalók mentorként). Ez a módszer az újabb és a tapasztaltabb munkavállalóknak egyaránt pozitív tapasztalatokkal szolgál,
- aktív, részvételen alapuló tanulási módszerek alkalmazása, pl. ahol a résztvevők megtanulják felismerni a kockázatokat és a megoldani a valódi munkahelyi környezetben felmerülő valós problémákat,
- a tanulmányok eredményeinek visszaforgatása a tényleges munkahelyi kockázatértékelési és megelőzési folyamatba. Így a fiatal munkavállalók hasznosnak tartják majd a gyakorlatot, amely a munkáltatók számára is értéket képvisel majd,
- felügyelők, mentorok és oktatók képzése a feladataikkal és a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban,
- a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági oktatás szerves részként történő beemelése az élethosszig tartó tanulás és fejlődés folyamatába. A jogszabályok értelmében a munkahelyi egészségvédelemnek és biztonságnak nem szabad a munkavállaló felvételekor szervezett egyszeri oktatásban kimerülnie.

VÁLOGATÁS A NAPO-FILMEKBŐL

- ▶ Amikor elszakad a cérna
- ▶ Nem vicces
- ▶ Dolgozzunk együtt
- ▶ Munkában a tüdő
- ▶ A biztonságos anyagmozgatás
- ▶ Biztonságos karbantartás
- ▶ Védj a bőröd!
- ▶ Veszély: vegyi anyagok!
- ▶ Biztonságban a munkahelyen és azon kívül
- ▶ Kockázatos munkahely
- ▶ Legyen könnyebb a teher!
- ▶ Biztos kezdet!
- ▶ Elég a zajból!
- ▶ Napo takarít
- ▶ Biztonságosan a munkahelyen
- ▶ Napo kalandjai
- ▶ Figyelemfelkeltő jelzések

A Napo Konzorcium rendszeresen tesz közzé újabb filmeket. Látogasson el a www.napofilm.net weboldalra.

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- **Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Oktatási és Szakképzési Hálózat (ENETOSH)** – a megfelelő oktatók kiválasztását szolgáló szabványok, harmonizált magas szintű oktatási tartalom kifejlesztése tanúsító rendszer kidolgozása. A szabvány négy részből áll: i. az oktatók képzése; ii. az egészségvédelem és a biztonság alapjai; iii. munkahelyi egészségfejlesztés; iv. a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos irányítás. A dokumentum, amelyet 10 nyelvre fordítottak le, az ENETOSH weboldalán érhető el: http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- Napo animációs oktatófilmek – <https://www.napofilm.net/en/about-napo/the-napo-story>
Napo annak az animációsfilm-sorozatnak a főszereplője, amely a fontos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdéseket egyszerűen megjegyezhető formában, könnyedén mutatja be a nézőnek. Napo szimpatikus figura: ő testesíti meg a munkavállalót, aki bármelyik iparágban vagy ágazatban dolgozhatna. A Napo-filmek megalkotásában több európai egészségvédelmi és biztonsági szervezet, hatóság vett részt: **AUVA** (Ausztria), **DGUV** (Németország), **HSE** (Egyesült Királyság), **INAIL** (Olaszország), **INRS** (Franciaország), **SUVA** (Svájc), valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA). A filmek szabadon felhasználhatók a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos figyelemfelhívás, képzés, oktatás és kommunikáció céljára.

A vezetés és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kultúra

Bármennyire is pontosak az Ön kockázatértékelései, és bármennyire is jók kockázatkezelési intézkedései, ahhoz, hogy a gyakorlatban is működjenek, Önnek és a vállalat többi vezetőjének tettekre kell váltania a szavakat. Meg kell mutatnia munkavállalóinak, hogy valóban hisz az egészségvédelem és a biztonság fontosságában, és hogy mélyen elkötelezte magát cselekvési tervei végrehajtása mellett.

Egészségvédelmi és biztonsági kultúra

Az egészségvédelmi és biztonsági kultúra a biztonsági rendszerek egyik legfontosabb meghatározó tényezője. Azt jelenti, hogy az egészségvédelmi és biztonsági alapelveket és célkitűzéseket a vállalat legfontosabb értékei közé soroljuk, és a **mindennapi tevékenységekbe és döntésekbe** integráljuk őket.

A pozitív biztonsági kultúra azt jelenti, hogy az Ön által szorgalmazott viselkedésformákat és értékeket Ön is hitelesen képviseli. Az, hogy Ön szemmel láthatólag elkötelezi magát a szervezet biztonsága mellett, éppen olyan fontos, mint a napi szintű proaktív ellenőrzés. Magától értetődő, hogy a szabályokat Önnek is be kell tartania. Munkavállalói látják az Ön viselkedését, és annak alapján ítélik meg, hogy mely viselkedésformák elfogadhatóak és melyek nem.

A személyes hatás különösen erős lehet a kisebb vállalatoknál. Ha Ön egy műhely tulajdonosa/vezetője, és esetenként a munkavállalókkal együtt dolgozik, akkor hozzáállásukra erős hatással lesz például az, hogy Ön a visel-e személyes védőeszközt vagy sem.

Ha Ön középvezető vagy csoportvezető, aki szoros személyes kapcsolatban áll a dolgozókkal, akkor is kitűnő lehetősége nyílik arra, hogy jó példával járjon elől, és megerősítse a helyes viselkedésformákat.

Kulcsszerepet játszanak a vezérigazgatók és az irányító testület tagjai is. A vezetés által meghatározott előírások betartására az motiválja a munkavállalókat, ha azt látják, hogy a vállalat és a vezetők prioritásnak tekintik az egészségvédelmet és a biztonságot. Motivációjuk attól is függ, hogy a vezetők milyen mértékben használják hatalmukat arra, hogy előmozdítsák a munkahelyi egészségvédelmi és a biztonsági politikáknak való megfelelést.

Az Egyesült Királyságban működő HSE⁵ példákkal szemlélteti, hogy egy vezető milyen könnyen és egyértelműen mutathatja ki, hogy elkötelezte magát a vállalati munkahelyi egészségvédelem és biztonság mellett:

- Látogasson el a munkavégzés helyszínére, nyilatkozzon elismerően a helyes munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági megközelítésekről, és kezelje a nem biztonságos viselkedésformák problémáját: ösztönözze a változtatást, és térképezze fel, vajon mik az okai a szabályok be nem tartásának. E látogatások hasznosak lehetnek abból a szempontból is, hogy a munkavállalóknak lehetőségük nyílik arra, hogy kérdéseket vessenek fel az egészségvédelemről és a biztonságról.
- Rendszeresen vegyen részt az egészségvédelmi és biztonsági bizottságok értekezletein.
- A csoportértekezleteken vesse fel a munkahelyi egészségvédelem és biztonság kérdését.
- Aktívan vegyen részt a balesetek, a balesetközeli események, az incidensek és az egészségügyi problémák kivizsgálásában.
- Nagyszámú közönség előtt említse meg az egészségvédelem és a biztonság kérdését, amikor csak erre lehetősége nyílik.
- A jó és a rossz egészségvédelmi és biztonsági hírekre egyaránt fordítson figyelmet. Méltassa a helyes viselkedésformákat és a jó híreket, a rossz híreket pedig tekintse lehetőségnek, amellyel élve javítható a helyzet.
- Ösztönözze a munkavállalókat arra, hogy proaktívan vegyenek részt a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégiák, politikák és intézkedések kidolgozásában.
- Határozzon meg hosszú távú munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági célokat, és mérje vállalata teljesítményét.
- A vezetők, felügyelők és a középvezetők legyenek elszámoltathatók a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdésekben.

A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos vezetői elkötelezettséget nyilvánvalóbbá teheti olyan belső magatartási kódexek vagy vezetői charták alkalmazásával, amelyek a munkavállalóival együttműködésben kerültek kialakításra (a lenti példa ezt szemlélteti).

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

A jobb vezetés tíz alapszabálya⁶

1. Ne feledje: emberekkel dolgozik.
 - Ne fárasssa ki őket a végtelenségig.
 - Az emberek nem gépek.
 - Bánjon velük tisztelettel és tisztességesen.
2. Hallgassa meg dolgozóit, beszélgessen velük.
 - Mindenkit vonjon be a beszélgetésekbe.
 - Gyakran kerítsen sort ilyen beszélgetésekre.
 - A felügyelőknél és a vezetőknél értékelje és fejlessze az emberi kapcsolatokhoz köthető készségeket.
3. A hibákat azonnal javítsa ki.
 - Ne engedje, hogy a problémák rosszabbodjanak.
 - Tájékoztassa az embereket a fejleményekről.
4. Győződjön meg arról, hogy a papírmunka valóban szükséges.
 - Dokumentációi egyenek naprakészek.
 - Gondoskodjon róla, hogy lényeges dolgokat tartalmazzanak.
5. Fejlessze a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kompetenciákat.
 - Ez különösen a vezetőségi szinten fontos.
6. Ösztönözze arra a munkavállalókat, hogy a rossz híreket is közöljék Önnel.
7. Először a saját munkahelyén hozza rendbe a dolgokat.
8. Mérje fel és kövesse figyelemmel a veszélyeket, amelyeknek a dolgozók ki vannak téve.
 - Ne csak reagáljon az incidensekre, még az incidens bekövetkezése előtt hozza helyre a dolgokat.
 - A kockázatok okát kezelje.
9. Rendszeresen ellenőrizze, hogy amit csinál, az hatékony-e.
 - Valóban azt éri el, amit szeretne?
10. Megfelelő időben és megfelelő mértékű forrásokat használjon.

Munkavállalói részvétel

A hatékony munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kultúra kiépítéséhez és működtetéséhez nemcsak a vezetőkre, hanem a munkavállalókra is szükség van. Önnek mint vezetőnek nem kell valamennyi egészségvédelmi és biztonsági problémára megoldást találnia. A munkavállalók és képviselőik beható ismeretekkel és tapasztalattal rendelkeznek a munkavégzésről, és arról, hogy az milyen hatással van rájuk. Ez az oka annak, hogy a foglalkozási kockázati szint és a balesetek aránya sokszor alacsonyabb azokon a munkahelyeken, ahol a munkavállalók aktívan részt vállalnak az egészségvédelmi és biztonsági ügyekben. Egy közel-múltban készült tanulmány is azt állapítja meg, hogy azok a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági beavatkozások térülnek meg a legjobban, amelyek szorosan bevonják a munkavállalókat⁷.

A munkavállalók egészségvédelmi és biztonsági területen való részvétele egyszerű kétirányú folyamat, amely során a munkáltatók és a munkavállalók/a munkavállalók képviselői:

- beszélnek egymással,
- meghallgatják egymás aggályait,
- megosztják egymással elképzeléseiket és a birtokukban lévő információt,
- időben megbeszélik a problémákat,
- mindenki mondanivalóját figyelembe veszik,
- közösen hoznak döntéseket,
- bíznak egymásban és tiszteletben tartják egymást.

Ön tisztában van azzal, hogy az egészségvédelem és a biztonság területén a munkavállalók részvételét, tájékoztatását, utasítását, oktatását, valamint a velük folytatott konzultációt jogszabály írja elő. A teljes részvétel azonban túlmutat a konzultációkon – azt jelenti, hogy a munkavállalókat és képviselőiket a döntéshozatalba is be kell vonni.

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- **EU-OSHA: Vezetői irányítás a munkavédelem területén – Gyakorlati útmutató:** https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view
- **EU-OSHA: Dolgozói részvétel a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén – Gyakorlati útmutató:** https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Worker participation practices – a review of case studies (Munkavállalói részvétel a gyakorlatban. Esettanulmányok áttekintése):** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Bevált gyakorlatok az EU-OSHA weboldalán:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **A HSE útmutatója:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki – A jó vezetés fontossága a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

⁶ Az ausztrál bányászati ágazatban alkalmazott tíz alapszabály általános szabályokat tartalmaz, amelyek bármely más ágazatban is használhatók – https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health
⁷ <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Három példa 7 a gyakorlati kockázatkezelésre

Foglalkozással 7.1 összefüggő stressz

Számos és sokféle munkahelyi veszély létezik. Vannak olyanok, amelyek jellege és a csökkentésüket szolgáló lehetséges intézkedések jól ismertek, míg mások összetettebbek, és kezelésük nagyobb kihívást jelent a munkáltató számára. A munkaerőpiacon és a munkaszervezésben beálló változások azzal járnak, hogy új kockázatok jelennek meg, vagy hogy egyes kockázatot gyakoribbá válnak. Ebben a részben három olyan kockázati tényezőt hozunk fel példának, amelyek bármely munkahelyen megjelenhetnek, és amelyek kezelése kihívásokkal járhat, valamint ötleteket és eszközöket mutatunk gyakorlati kezelésükhöz.

Mit jelent ez a munkahelyen?

A munkahelyi stressz a következőkkel állhat összefüggésben:

- munkakör, ideértve a feladattípusokat, az emberekkel (például ügyfelekkel) történő kapcsolatba lépést a munka során, a folyamatokban beálló változásokat, az átszervezést és a készségek alkalmazását,
- a munka intenzitása és önállóság a munkavégzés során, ideértve a munkaterhelést, a munkatempót és az irányítást,
- munkaidőbeosztás, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly,
- a társas környezet, ideértve a munkahelyi interperszonális kapcsolatokat és a szociális támogatást,
- foglalkoztatási bizonytalanság és karrierfejlesztés.

Stresszt akkor tapasztal az ember, ha úgy érzi: a vele szemben támasztott követelmények nincsenek összhangban azon képességével, hogy e követelményeknek megfeleljen. Egyértelmű, hogy a stressznek kitett munkavállaló nem olyan produktív és kreatív, mint különben lehetne. A tartós stressz alatt végzett munka koncentrációs problémákat, hibákat okozhat, és negatív viselkedésformákat válthat ki.

A munkahelyi stressz negatív pszichológiai, fizikai és szociális hatásokkal járhat; kiégéshez, depresszióhoz és szélsőséges esetben akár öngyilkossághoz is vezethet.

A stressznek hosszú távon kitett munkavállalóknál a mentális egészségügyi problémák mellett súlyos fizikai egészségügyi problémák, például szív- és érrendszeri betegségek vagy vész- és izomrendszeri problémák is kialakulhatnak.

Mi a teendője Önnek mint munkáltatónak?

Mérlegelje a pszichoszociális kockázatokat és a kezelésüket célzó intézkedéseket, és foglalkozzon velük az egészségvédelmi és biztonsági kockázatértékelésben (a kockázatértékelés végrehajtásával kapcsolatos általános információkat lásd feljebb).

Fordítson figyelmet a munkával összefüggő stressz jeleire. E jelek igen sokfélék lehetnek. A 10. ábra a munkával összefüggő stressz szervezeti és egyéni mutatóira vonatkozó példákat tartalmaz.

Az alábbiakban ötleteket talál arra nézve, hogy a kockázatértékelés során milyen kérdéseket mérlegelhet, és hogy az esetlegesen feltárt problémákat hogyan tudja kezelni:



9. ábra – Forrás: EU-OSHA – Egészséges munkahelyek kampány 2014-2015

→ *Kultúra*

Jellemző a megfelelő, nyílt kommunikáció, a támogatás és a kölcsönös tisztelet? A munkavállalók és képviselőik meglátásai megfelelően értékelve vannak?

→ *Követelmények*

A személyzet tagjai túlterheltek vagy esetleg alulterheltek? Rendelkeznek a feladatok elvégzéséhez szükséges képességekkel és kapacitással? Mi jellemző a fizikai környezetre (zaj, rezgés, szellőzés, világítás, stb.) és a pszichoszociális környezetre (erőszak, megfélemlítés, stb.)?

→ *Kontroll*

Az egyéneknek van tényleges beleszólásuk abba, hogy munkájuk elvégzése hogyan történik?

→ *Kapcsolatok*

Milyen viszony áll fenn a munkatársak között, valamint a munkatársak és a vezetők között? Milyen viszony áll fenn a vezetők és a felsővezetők között? Vannak-e megfélemlítésre vagy zaklatásra utaló jelek?

→ *Változás*

A munkavállalók aggódnak munkaviszonyuk miatt? Összezavarják őket a munkahelyi változások, illetve a hatások, amelyeket ez a változások rájuk és kollégáikra gyakorolnak?

→ *Feladatkör*

Az emberek feladatkörük kapcsán tapasztalnak konfliktust (egymásnak ellentmondó elvárásokat) vagy ellentmondást (az egyértelműség hiányát)?

→ *Támogatás, oktatás és egyéni tényezők*

Megfelelő eligazításban részesülnek az újonnan felvett munkavállalók és azok a munkavállalók, akiknek feladatköre megváltozott? A személyzet kap szociális támogatást? Tekintettel vannak az egyéni különbségekre?

A vállalatnak egyértelmű érdeke, hogy többet tudjon meg a pszichoszociális tényezőkről, valamint arról, hogy ezek milyen hatással vannak a munkavállalókra, és hogy kedvezőtlen hatásaiak hogyan előzhetőek meg vagy védhetőek ki. Tekintse át az e fejezet végén található „Források” részt, különösen az EU-OSHA által összeállított e-útmutatót, amely az Ön tagállamának változatában is elérhető. Az Ön tagállamában működő nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóság további hasznos útmutatókat, ellenőrző listákat és eszközöket bocsáthat az Ön rendelkezésére.

SZERVEZÉS

RÉSZVÉTEL

- ▶ Rendszeres hiányzás, a személyi állomány nagymértékű cserélődése, az idő nem megfelelő beosztása, fegyelmi problémák, megfélemlítés, agresszív kommunikáció, elszigetelődés

TELJESÍTMÉNY

- ▶ Csökkent teljesítmény, rosszabb minőségű termék vagy szolgáltatás, balesetek, rossz döntések, hibák

KÖLTSÉGEK

- ▶ Megnövekedett kártérítési költségek vagy egészségügyi ellátási költségek; az egészségügyi szolgáltatások gyakoribb igénybevétele

EGYÉNI

VISELKEDÉS

- ▶ Dohányzással, alkohol- és kábítószer-fogyasztással kapcsolatos problémák, erőszak, megfélemlítés vagy zaklatás.

PSZICHOLÓGIAI

- ▶ Alvásproblémák, szorongás, depresszió, koncentrációzavar, ingerlékenység, családi kapcsolati problémák, kiégés

EGÉSZSÉGÜGYI

- ▶ Hátproblémák, szívproblémák, gyomorfekély, magas vérnyomás, az immunrendszer alulműködése

10. ábra – Forrás: EU-OSHA

Hasznos eszközök és hivatkozások:

- **Európai Bizottság, Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach** (A mentális egészség támogatása a munkahelyeken. Útmutató átfogó megközelítés alkalmazásához). A dokumentum a munkáltatók, a munkavállalók és a többi érintett számára ismerteti a mentális egészség munkahelyi kérdéseit, valamint útmutatást ad ezekről: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=hu>
- **EU-OSHA, Pszichoszociális kockázatok és a munkahelyi stressz.** A weboldal a témához kapcsolódó bevált gyakorlatokat ismerteti: <https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Gyakorlati e-útmutató a pszichoszociális kockázatok kezelésére.** E többnyelvű e-útmutató a kis- és mikrovállalkozásoknál dolgozó munkáltatóknak és munkavállalóknak nyújt segítséget a pszichoszociális kockázatok kezelésében. A dokumentum 30 nemzeti változatban elérhető. Ezek mindegyike hivatkozik a nemzeti jogszabályokra, és tájékoztatást nyújt a nemzeti forrásokról és gyakorlati eszközökről: http://hw2014.healthy-workplaces.eu/hu/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=hu
- **EU-OSHA, OSHwiki: Pszichoszociális kérdések.** Ez a weboldal a pszichoszociális kockázatokról ad tájékoztatást, elsősorban a változó munkavégzési módok kapcsán, valamint ágazati szempontból: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Bevált gyakorlatok az EU-OSHA weboldalán:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

A váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel kapcsolatos kockázatok

7.2

Mit jelent ez a munkahelyen?

A váz- és izomrendszeri megbetegedések Európában a leggyakoribb, munkával összefüggő problémának számítanak, és többmilliárd eurós károkat okoznak a munkáltatóknak és a tagállamoknak.

A váz- és izomrendszeri megbetegedések két nagy csoportját a hátfájás/hátsérülések és a felső végtagok munkával összefüggő megbetegedései alkotják (ezeket ismétlődő igénybevételből adódó sérüléseknek is nevezik). A megbetegedés az alsó végtagokat is érintheti. Váz- és izomrendszeri megbetegedésnek számít az ízületek vagy egyéb szövetek sérülése is. Az egészségügyi problémák a kisebb fájdalomtól kezdve a súlyosabb, betegsádságot vagy gyógyszeres kezelést szükségessé tevő állapotokig terjedhetnek. Krónikusabb esetekben akár fogyatékosághoz is vezethetnek; ilyen esetben a munkavállalónak fel kell hagynia a munkával.

A váz- és izomrendszeri megbetegedéseket okozhatják vagy súlyosbíthatják fizikai (ergonómiai, biomechanikai) tényezők, de pszichoszociális tényezők is (például a munka intenzitása, a magas követelmények, a monotonia, a munkavégzés feletti kontroll hiánya, a mentális munkaterhelés, a nagy felelősség), különösen abban az esetben, ha fizikai tényezők is társulnak hozzájuk.

E betegségek kialakulásában továbbá a munkakörnyezet jellemzői – például a munkaeszközök és a munkaállomás kialakítása – és a kezelt tárgyak jellemzői is szerepet játszanak.

Mi a teendője Önnek mint munkáltatónak?

Ergonómiai kockázatok gyakorlatilag minden munkahelyen vannak. E kockázatoknak a gyári munkások, a járművezetők és a mezőgazdasági termelők, de a szolgáltatási ágazatban dolgozó munkavállalók és az irodai dolgozók is ki vannak téve. E kockázatok nem lehet teljesen kiküszöbölni, de szerencsére vannak költséghatékony intézkedések, amelyekkel bizonyos váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzhetők vagy legalábbis enyhíthetők⁸. Ez racionális lépés, mivel friss tanulmányok azt mutatják, hogy bizonyos, az ergonómiai munkakörnyezet javítását vagy a váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzését célzó munkahelyi beruházások esetében magas lehet a megtérülés mértéke⁹.

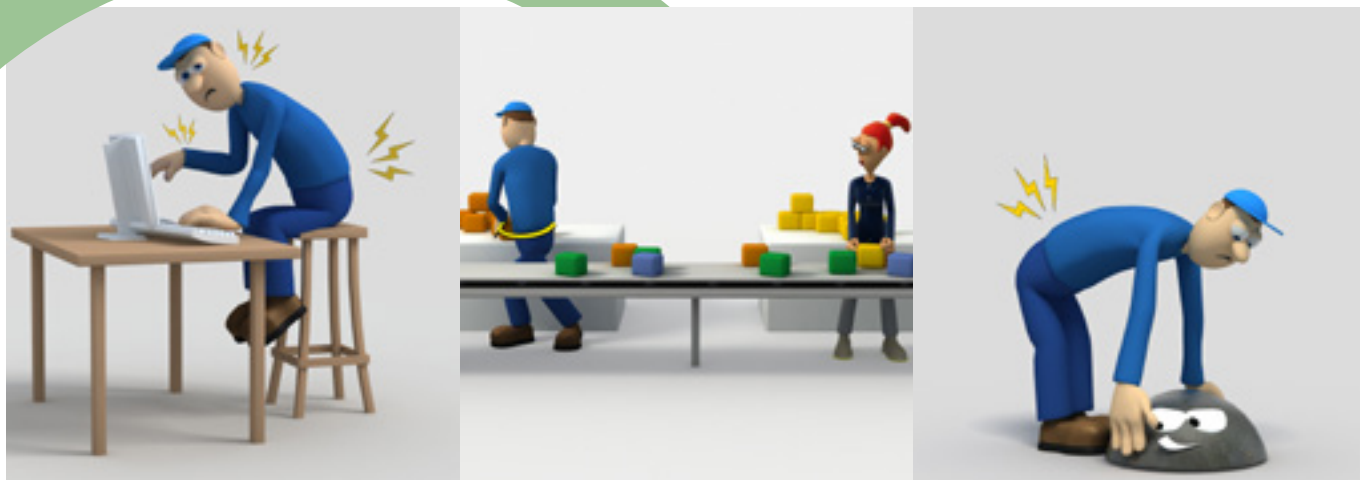
Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akiknél már kialakult váz- és izomrendszeri megbetegedés, a munkaképesség megőrzése és – ha szükséges – a munkába való visszatérés segítése a feladat.

A kockázatértékelés során próbálja feltárni a különböző típusú kockázatokat. Vegye figyelembe, hogy e kockázatok gyakran egyszerre jelentkeznek, és hogy a váz- és izomrendszeri megbetegedésekben olyan tényezők is szerepet játszanak, amelyek nem állnak kapcsolatban a foglalkozással (pl. egyéni mozgási szokások, elhízás, magánéleti stressz).

Munkahelyi tényezők lehetnek:

- **Fizikai tényezők, például:**
 - erő kifejtés vagy lokális nyomás,
 - ismétlődő vagy megerőltető mozdulatok,
 - munkavégzés szokatlan, statikus testhelyzetekben.

E fizikai tényezők értékelésekor fontos az időtartamot is megvizsgálni, mivel ha a regenerációra fordítható idő nem elégséges, nő a sérülés kockázata.



11. ábra – Napo a Legyen könnyebb a teher! című részben – Napo Konzorcium

8 A kézi tehermozgatást, a képernyő előtt végzett munkát, valamint a rezgő szerszámok vagy munkaeszközök használatát magában foglaló tevékenységek esetében ismerje meg az adott tevékenységre vonatkozó irányelvekben foglalt rendelkezéseket.
9 Egy közelmúltban megjelent publikáció esettanulmányai azt mutatják, hogy akár 6,2-es értékű költség-haszon arány is elérhető. <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Munkakörnyezeti tényezők, például:**

- vibráció,
- elégtelen világítás, alacsony hőmérséklet vagy páratartalom,
- korlátozott tér (nincs elegendő hely a feladat elvégzéséhez vagy biztonságos elvégzéséhez),
- a munkafelület és az ülőhely jellemzői,
- a kezelt tárgyak jellemzői (méret és alak, pl. túlságosan nagyméretű, terjedelmes vagy nem kézhez álló),
- súly és súlyeloszlás (pl. túlságosan nehéz, instabil vagy kiszámíthatatlan),
- a tartályok, a szerszámok és a berendezések markolatainak/fogantyúinak jellemzői (pl. nehezen megfogható, jellegénél fogva veszélyes – pl. túlságosan éles/forró).

- **Pszichológiai tényezők, pl.:**

- a munka intenzitása (nagy sebességgel vagy szoros határidők mellett végzett munka),
- a munkaterhelés feladatai fölötti kontroll hiánya,
- mentális munkaterhelés.

Miután felmérte az alapvető kockázatokat, mérlegelje, hogy hogyan tudja kezelni azokat. Gyakran sokat számítanak az egyszerű változtatások is, például a munkavállalók ösztönzése arra, hogy tartsanak szünetet vagy váltogassák a feladatokat, vagy egyszerű testmozgás azok számára, akik elsősorban ülőmunkát végeznek. Már előre gondoljon az ergonómiai kérdésekre is (például új berendezések vásárlásakor vagy a munkaállomások átalakításánál).

Számos gyakorlati módszer van, amellyel a váz- és izomrendszeri megbetegedések megelőzhetők vagy minimalizálhatók:

- **A munkahely elrendezése:**

- módosítsa az elhelyezkedést, a magasságot és az elrendezést úgy, hogy a munkavégzéshez szükséges testhelyzetek javuljanak,
- biztosítson állítható székeket, használjon emelvényeket stb.,
- gondoskodjon megfelelő világításról, a képernyőkön ne legyen látható visszatükröződés.

- **Berendezések:**

- gondoskodjon arról, hogy a berendezések ergonómikus kialakításúak legyenek, megfeleljenek az adott feladatnak,
- ahol lehetséges, biztosítson könnyű szerszámokat és csökkentse a tárgyak súlyát.

- **Munkavállalók:**

- hívja fel figyelmüket a kockázatokra,
- biztosítson oktatást a helyes munkamódszerekről,
- a váz- és izomrendszeri megbetegedésben szenvedő munkavállalók esetében mérlegelje az egészségügyi ellenőrzés, az egészségfejlesztés és a munkába való visszatérés érdekében tett intézkedések lehetőségét.

- **Munkaszervezés:**

- a munkatervezés során igyekezzen elkerülni a monotonitást vagy a nem megfelelő testhelyzetben, hosszú időn keresztül végzett munkát,
- a kockázatosabb tevékenységek esetében vezessen be rövid, rendszeres szüneteket (ez nem feltétlenül pihenőidő),
- vezesse be a munkahelyi rotációt vagy csoportosítsa át a munkákat.

További források

- A váz- és izomrendszeri megbetegedésekről általános információk található az EU-OSHA weboldalán: <https://osha.europa.eu/hu/themes/musculoskeletal-disorders>
- Az EU-OSHA „Fordítson hátat a váz- és izomrendszeri megbetegedéseknek!” elnevezésű 2000-es kampányával kapcsolatos információk, eredmények: <https://osha.europa.eu/hu/themes/musculoskeletal-disorders>
- Az EU-OSHA „Legyen könnyebb a teher!” elnevezésű 2007-es kampányával kapcsolatos információk, eredmények: <https://osha.europa.eu/hu/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> és <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- A munkahelyi egészségvédelem és biztonság kapcsán lásd még az alábbi OSH Wiki-cikket: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

A diverzitást 7.3 figyelembe vevő kockázatértékelés

7.3.1. Az életkori különbségeket figyelembe vevő kockázatértékelés

Mit jelent ez a munkahelyen?

Bizonyos jellemzők – például az interperszonális készségek, a munkatapasztalat és a szakértelem – az évek során csak gyarapodnak. Az Ön legtöbb ismerettel rendelkező és legnagyobb elkötelezettséggel dolgozó munkavállalói között valószínűleg idősebb személyek is vannak. Ezért az Ön érdeke gondoskodni arról, hogy vállalata tevékenységében teljes mértékben, aktívan részt vehessenek. A generációs sokszínűség pozitív hatással van az Ön vállalatának kreativitására és innovációs képességére. Emellett a népesség idősödésével egyre fontosabb lesz, hogy az Ön vállalata vonzó legyen az idősebb munkavállalók számára, hogy meg tudja őket tartani, és hogy a lehető legjobban ki tudja aknázni tehetségüket.

Általában elmondható, hogy az alapvető kognitív készségek alig változnak a nyugdíjba vonulás előtt, míg az intelligencia, az ismeretanyag, a nyelvtudás és az összetett problémák megoldásának képessége 60 éves korig növekedhet. A fizikai és érzékszervi képességek terén beállhat bizonyos mértékű hanyatlás, és az idősebb emberek lassabban épülnek fel a balesetek után, de ez nem mindenkinél egyformán jelentkezik.

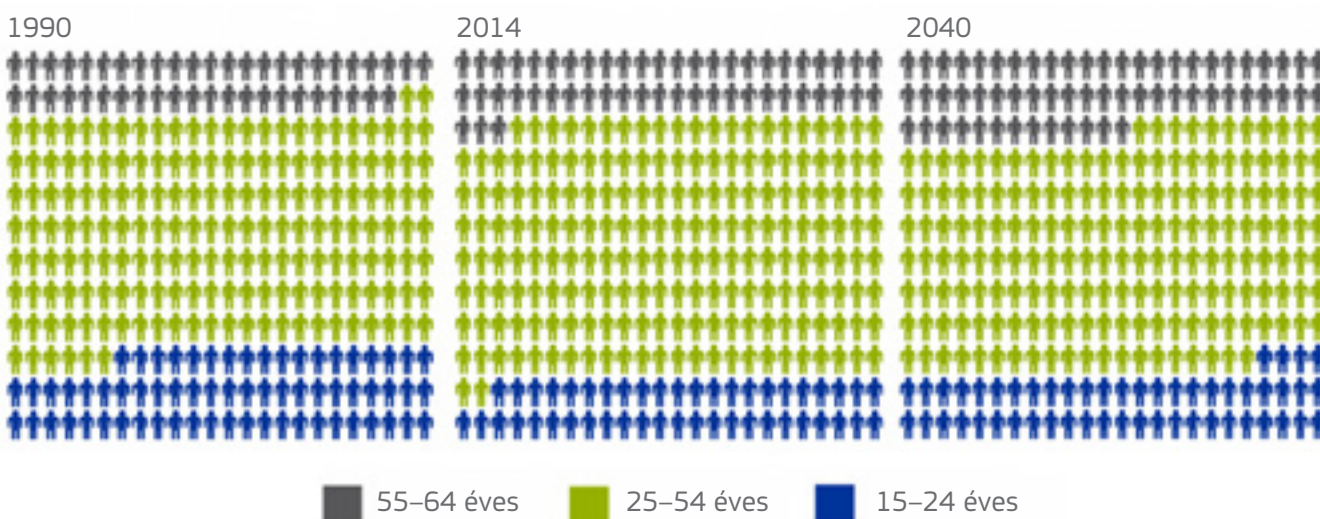


A biológiai öregedés nem áll szoros összefüggésben a személy életkorával. Vannak nyolcvanéves emberek, akik a húszévesekéhez hasonló fizikai és mentális kapacitással rendelkeznek.



Forrás: Egészségügyi Világszervezet – 10 tény az idősödésről és az életciklusról.

A munkaképes korú lakosság korösszetétele (1990–2060)



12. ábra – Forrás: EU-OSHA - „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” elektronikus útmutató

Mi a teendője Önnek mint munkáltatónak?

Ön ugyanolyan felelősséggel tartozik idősebb munkavállalóiért, mint a többi munkavállalóért. E munkavállalói csoport esetében nem szükséges külön kockázatértékelés elvégzése, mivel nem helyes pusztán az életkor alapján feltételezésekkel élni. Az idősebb munkavállalók nem alkotnak homogén csoportot; az eltérő életmód, táplálkozás, erőnlét, genetikai hajlamok, végzettség, stb. miatt jelentős különbségek figyelhetők meg az azonos korú személyeknél.

Emellett sok olyan életkori változás van, amely egyes szakmai tevékenységek esetében relevánsabb, mint másoknál. Az egyensúlyérzék és az erőnlét változásai például fontosak a szélsőséges körülmények között dolgozó, nehéz felszerelést viselő, embereket megemelő és szállító tűzoltók és mentőszemélyzet esetében. Ha egy munkavállaló kevésbé képes felmérni a távolságokat vagy a mozgó tárgyak sebességét, az fontos az éjszakai járművezetésnél, de az irodai munka szempontjából nincs jelentősége.

A diverzitást és az életkori különbségeket figyelembe vevő kockázatértékelés során az alábbi fontos tényezőket kell figyelembe venni:

- az időszedéssel kapcsolatos kérdéseket komolyan kell venni, a kérdéshez pozitívan kell hozzáállni. Az időszedő munkaerőt erőforrásnak kell tekinteni, nem pedig problémának,
- a munkát és a megelőző intézkedéseket a munkavállalókhöz kell alakítani,
- a tervezési szakaszban figyelembe kell venni az időszedő munkaerő szükségleteit,
- a dolgozók számára megfelelő oktatást kell biztosítani. Az időszedés munkahelyi egészségvédelemhez és biztonság-hoz kapcsolódó kérdéseiről oktatásban kell részesíteni a kockázatértékelőket, a vezetőket és felügyelőket, a biztonsági

megbízottakat stb., valamint tájékoztatást kell adni nekik ezzel kapcsolatban,

- az inkluzív kockázatértékelés a részvételen alapul: be kell vonni az érintett munkavállalókat, és a tényleges munkavégzési helyzet vizsgálatából kell kiindulni,
- az inkluzív kockázatértékelés bevált gyakorlatára jellemző a megelőző intézkedések kombinációja (a munka hozzáigazítása az egyénhez, a műszaki fejlődéshez történő hozzáigazítás, a munkavállalók megfelelő utasítása, specifikus képzés biztosítása stb.). A siker szempontjából kulcsfontosságúak ezek az egymással összefüggő intézkedések,
- ha az Ön vállalata módosítja a fizikai munkahelyi környezetet vagy új eszközöket vásárol, minden esetben gondoskodjon arról, hogy ezek az időszedő munkaerő számára is megfelelőek legyenek.

Előfordulhat, hogy a kockázatértékelés nyomán Ön – a munkavállalók változó kapacitására és egészségi állapotára tekintettel – bizonyos módosításokat kíván végrehajtani. Az intézkedéseknek az objektív kockázatokon és munkavállalói kapacitáson kell alapulniuk, nem pedig a munkavállalók életkorán. Az intézkedéseknek nem kell feltétlenül összetettnek vagy költségesnek lenniük: tipikus példa a műszakok rendszerének átalakítása, a rutinfeladatok automatizálása, a feladatok rotációja, a világítás módosítása és az alakíthatóbb munkaállomások kiépítése. Ne feledje: **a jó kockázatkezelési intézkedések valamennyi munkavállaló javát szolgálják**, életkortól, nemtől és állampolgárságtól függetlenül.



13. ábra – A sikeres kornedzsmnt fő elemei
Forrás: Az EU OSHA „Egészséges munkahelyek” kampánya (2016–2017)

Emellett alkalmazhat átfogóbb, a személyzet és a szervezet javát egyaránt szolgáló **kormenedzsmet-megközelítést**. A kormenedzsmet holisztikus megközelítés, amely az alábbi fő elemeket tartalmazza:

A bevált gyakorlatokat számos hozzáférhető forrás tárgyalja. Tekintse át az e fejezet végén található „Források” szövegdobozt, különösen az EU-OSHA által összeállított e- útmutatót, amely valamennyi tagállam nemzeti változatában elérhető. Az Ön tagállamában működő nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóság további hasznos útmutatókat, ellenőrző listákat és eszközöket bocsáthat az Ön rendelkezésére.

További források

- EU-OSHA: **Munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítás az idősödő munkaerő tükrében:** <https://osha.europa.eu/hu/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Ez a weboldal a témához kapcsolódó jó gyakorlatokat bemutató hasznos forrásokat tartalmaz, többek között az Európai Parlament kísérleti projektjének eredményeit (információk az uniós és nemzeti szintű szakpolitikákról, programokról és gyakorlatokról) <https://osha.europa.eu/hu/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA: **„Egészséges munkahelyet minden életkorban!” – e-útmutató.** Ez az útmutató egy gyakorlati eszköz, amely segít a munkáltatóknak és a munkavállalóknak kezelni a munkahelyi egészségvédelemnek és biztonságának az idősödő munkaerővel kapcsolatos vonatkozásait. Az e-útmutató 31 nemzeti változatban létezik. Egyszerű magyarázatokat tartalmaz, és gyakorlati példákkal szolgál arról, hogy miként kezelhetők az idősödéssel kapcsolatos kockázatok, és hogy milyen módon lehet hosszú távon biztosítani valamennyi munkavállaló biztonságát és egészségét. A dokumentum további forrásokra mutató linkeket is tartalmaz. <https://healthy-workplaces.eu/hu/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2. A nemek közötti különbségeket figyelembe vevő kockázatértékelés

Mit jelent ez a munkahelyen?

A férfiak és a nők között jelentős munkahelyi vonatkozású különbségek vannak, és ez hatással van munkahelyi biztonságukra és egészségükre is. Folyamatos erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy a férfiak és a nők munkakörülményei egyaránt javuljanak. A kockázatértékelés és megelőzés nemektől függetlenül megközelítése azonban azzal a kockázattal járhat, hogy a női munkavállalókat alábecsülik vagy akár teljesen figyelmen kívül hagyják.

A munkahelyi veszélyek kapcsán hajlamosak vagyunk inkább a rendkívül balesetveszélyes helyeken (például építkezési munkaterületen vagy halászhajókon) dolgozó férfiakra gondolni, semmint az egészségügyben, a szociális ellátásban vagy az újabb területeken, például a telefonos ügyfélszolgálatokon dolgozó nőkre. A tényleges munkakörülmények alapos vizsgálata azt mutatja, hogy a nők és a férfiak egyaránt jelentős kockázatoknak vannak kitéve munkahelyükön. Emellett, ha a nők számára megkönnyítjük a munkát, azzal a férfiak számára is megkönnyítjük. Ezért fontos, hogy a munkahelyi kockázatértékelések során nemekkel kapcsolatos kérdéseket is figyelembe vegyünk.

Mi a teendője Önnek mint munkáltatónak?

Ön minden munkavállalójáért egyformán felelősséggel tartozik, nemüktől függetlenül. A férfi vagy női munkavállalói csoport esetében nem szükséges külön kockázatértékelés elvégzése, és fontos, hogy ne éljen feltételezésekkel pusztán a munkavállalók neme alapján. Ne feledkezzen azonban meg a nemi szempontokról, amelyek bizonyos szakmai tevékenységek esetében relevánsabbak, mint mások.

Tudta, hogy a nők a gyártási és irodai munka során végzett monoton mozdulatok miatt gyakrabban szenvednek a hát felső részében és a felső végtagokban tapasztalható fájdalomtól, és hogy ez a terhesség alatt súlyosbodik? A nők gyakran végeznek olyan munkát, amely során hosszú ideig állniuk kell, míg a férfiak jellemzően a munkavégzés közbeni nagy erőfeszítés következtében kialakuló derékbántalmaktól szenvednek. A férfiak és a nők eltérő módon vannak kitéve a kockázatoknak. Például a férfi munkavállalók 42%-a, míg a női munkavállalóknak csupán 24%-a mozgat nehéz súlyokat. Ezzel szemben munkájuk során a nők 13%-a, míg a férfiaknak csak 5%-a emel meg vagy mozgat embereket.

A diverzitást és az életkori különbségeket figyelembe vevő kockázatértékelés során fontos, hogy Ön a nemekkel kapcsolatos szempontokra is tekintettel legyen, például:

- a ténylegesen végzett munkát vizsgálja a tényleges munkahelyi kontextusban,
- a kockázatnak való expozícióval kapcsolatban ne éljen feltételezésekkel pusztán a munkaköri leírás vagy a beosztás alapján,
- a kockázatok magas, közepes és alacsony kategóriába történő besorolásakor kerülje a nemekkel kapcsolatos előítéleteket,

- a kockázatértékelésbe női munkavállalókat is vonjon be. Mérlegelje az egészségkörök használatát vagy a kockázatok feltérképezését mint lehetséges módszereket. A részvételen alapuló ergonómia és stresszintervenció szintén megfelelő módszer lehet,
- gondoskodjon arról, hogy az értékelők megfelelő ismeretekkel és képzettséggel rendelkezzenek a munkahelyi egészségvédelem és biztonság nemekkel kapcsolatos kérdéseiben,
- biztosítsa, hogy az értékelés során használt eszközök olyan kérdéseket vizsgáljanak, amelyek a férfi és női munkavállalók számára egyaránt relevánsak. Ha ez nem így van, igazítsa ki az eszközöket,
- hívja fel a külső értékelők figyelmét arra, hogy a nemi különbségeket figyelembe vevő megközelítéssel dolgozzanak, és győződjön meg arról, hogy erre képesek,
- a tervezett munkahelyi változtatások munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági következményeinek vizsgálata közben fordítson figyelmet a nemekkel kapcsolatos kérdésekre.

A stresszel kapcsolatban például vegye figyelembe az alábbiakat:

- a munkahely és a magánélet közötti kapcsolat, a férfiak és a nő munkabeosztása,
- karrierfejlesztés,
- zaklatás,
- érzelmi stresszforrások,
- a munka nem tervezett megszakítása, több feladat egyidejű végzése.

Tekintse át az alábbi szövegdozban található forrásokat, és forduljon az Ön tagállamában működő nemzeti egészségvédelmi és biztonsági hatóságához, amely további hasznos útmutatókat, ellenőrző listákat és eszközöket bocsáthat az Ön rendelkezésére.

További források

- **EU-OSHA: Report – Gender issues in safety and health at work** (Jelentés – Nemekkel kapcsolatos kérdések a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén). E jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy egyformán fontos az, hogy a kockázatmegelőzés során tekintettel legyünk a nemek kérdéseire, és hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó tevékenységek során figyelmet fordítsunk a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdésekre. A mindkét területen megvalósuló jobb munkahelyikockázat-megelőzés érdekében e két területet össze kell hangolni az európai szinttől kezdve egészen a munkahelyek szintjéig. <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA: Factsheet 43 – Including gender issues in risk assessment** (43. Adatlap – A nemekkel kapcsolatos kérdések a kockázatértékelésben). A dokumentum kiemeli, hogy folyamatos erőfeszítéseket kell tennünk annak érdekében, hogy a nők és férfiak munkakörülményei egyaránt javuljanak. Tartalmaz egy táblázatot, amely a nemi különbségeket figyelembe vevő kockázatértékelés szempontjából hasznos információkat közöl a különböző munkaterületekről és kockázati tényezőkről. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

HOGYAN JUTHAT HOZZÁ AZ EURÓPAI UNIÓ KIADVÁNYAIHOZ?

Ingyenes kiadványok:

- egy példány:
az EU Bookshopból (<http://bookshop.europa.eu>),
- több példány, valamint plakátok, térképek rendelése:
az Európai Unió képviselőin keresztül (http://ec.europa.eu/represent_hu.htm),
nem uniós országokban a küldöttségektől (http://eeas.europa.eu/delegations/index_hu.htm),
a Europe Direct szolgáltatáson keresztül (http://europa.eu/europedirect/index_hu.htm)
vagy a 00 800 6 7 8 9 10 11 telefonszám tárcsázásával (ingyenesen hívható az EU egész területéről) (*).

(*) A legtöbb hívás és a megadott információk ingyenesek (noha egyes mobiltelefon-szolgáltatókon keresztül, telefonfülkékből és hotelekből a számot csak díjfizetés ellenében lehet hívni).

Megvásárolható kiadványok:

- az EU Bookshopból (<http://bookshop.europa.eu>).

