

Európai Bizottság

Brüsszel, 2017.01.10.  
SZMD (2017) 9  
végleges

**BIZOTTSÁGI SZOLGÁLATI MUNKADOKUMENTUM**

**Közös ügyünk a munkahelyi biztonság és egészségvédelem**

**Gyakorlati útmutató munkáltatók számára**

*Kísérőokmány*

**A BIZOTTSÁGNAK AZ EURÓPAI PARLAMENTHEZ, A TANÁCSHOZ, AZ  
EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGHOZ ÉS A RÉGIÓK  
BIZOTTSÁGÁHOZ INTÉZETT KÖZLEMÉNYE**

**Biztonságosabb és egészségesebb munkahelyet mindenkinek – Az EU munkavédelemre  
vonatköző jogszabályainak és szakpolitikájának korszerűsítése**

{BIZ(2017) 12 végleges}  
{SZMD(2017) 10 végleges}

## Tartalom

1. A megfelelő munkavédelem az Ön gazdasági érdekeit szolgálja .....	3
2. Jogi kötelezettségek.....	6
3. Kockázatértékelés a gyakorlatban.....	6
4. A megelőzés mint alapelv.....	12
5. Munkavédelmi oktatás.....	14
6. A vezetőség és a munkavédelmi kultúra .....	18
7. Három példa a gyakorlatban megvalósuló kockázatkezelésre .....	22

## Közös ügyünk a munkahelyi biztonság és egészségvédelem Gyakorlati útmutató munkáltatók számára<sup>1</sup>

Ez az útmutató kiegészíti az Európai Bizottság „Biztonságosabb és egészségesebb munkahelyet mindenkinek – Az EU munkavédelemre vonatkozó jogszabályainak és szakpolitikájának korszerűsítése” című közleményét.

A munkáltatók számára készült gyakorlati útmutatót a hazai körülményeket figyelembe véve kell alkalmazni. Jelen kiadvány áttekintést nyújt a főbb kötelezettségekről, eszközökről és erőforrásokról, melyek segíthetnek a gyakorlati megvalósításban. Célja, hogy támogassa a munkahelyi biztonság és egészségvédelem keretrendszerének hatékony és eredményes megvalósítását.

A jogi szabályozás rövid összefoglalása: Az EU-s szintű szabályozás **minimumkövetelményeket** határoz meg, és magába foglalja a 89/391/EGK keretirányelvet, valamint több mint 25, különböző témájú, kapcsolódó irányelvet. **Az uniós irányelveket a tagállamoknak át kell ültetniük saját nemzeti jogrendjükbe, és végre kell hajtaniuk azokat. Éppen ezért a munkáltatóknak először meg kell ismerniük a hazai jogszabályokat**, mert egyrészt ezek tartalmazzák a vonatkozó (átültetett) uniós rendelkezéseket, másrészt tartalmazhatnak további fontos követelményeket is, melyeket a munkáltatóknak teljesíteniük kell. A tagállamoknak valójában lehetőségük van az uniós irányelvekben előírtaknál szigorúbb védelmi intézkedéseket is bevezetni. Elsődlegesen az illetékes nemzeti hatóságok – általában a munkavédelmi hatóságok – feladata az irányelveket átültető tagállami rendelkezések betartatása.

### 1. A munkavédelem a vállalkozásának is jó

Munkáltatóként jogi felelősség terheli, hogy a munkavállalóit megvédje az egészséget és biztonságot érintő munkahelyi kockázatokkal szemben. Valószínűleg azzal is tisztában van, hogy olyan kockázátértékelést kell készítenie, mely alátámasztja az egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos intézkedéseit.

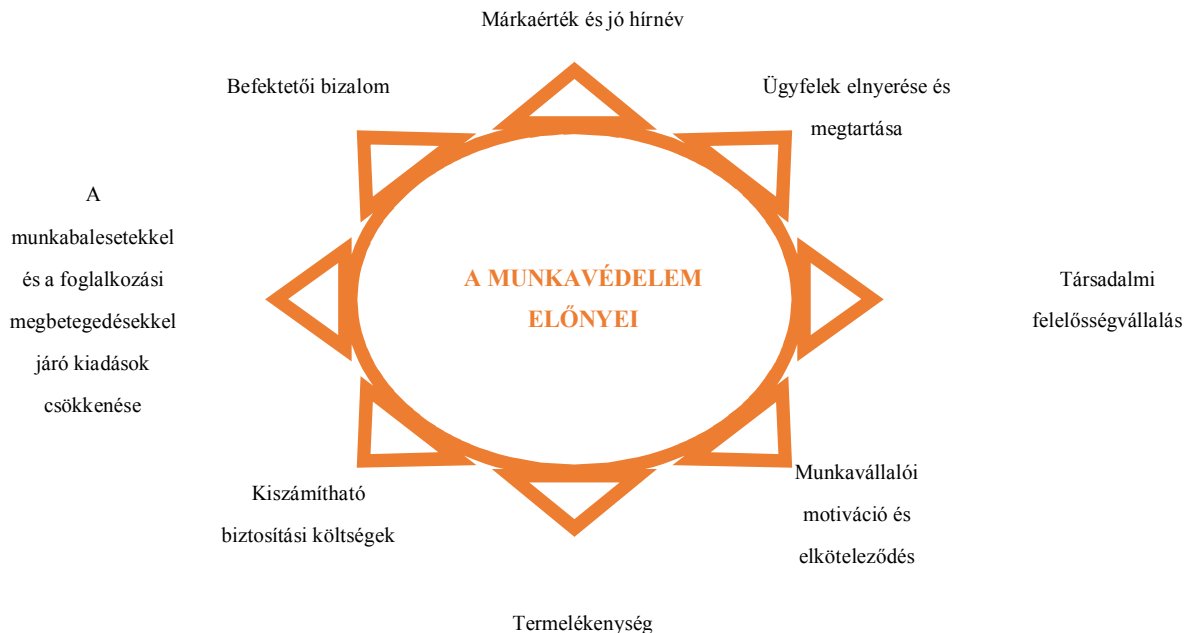
A munkavédelem azonban nem csak a jogszabályok betartásáról szól, és sokkal többet takar, mint egy adminisztratív kötelezettség. Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörnyezet megteremtése elengedhetetlen része a jó vállalatvezetésnek.

A vállalat sikere elsősorban a munkavállalók – az ő együttes készségeik, tehetségük, elkötelezettségük és kemény munkájuk – sikerén múlik. E cél elérése érdekében igyekeznek Ön a legjobb szakembereket megtalálni és alkalmazni, ezért fektet a képzésükbe, ezért segíti a karrierjüket, és ezért gondoskodik arról, hogy eleget keressenek ahhoz, hogy ne akarjanak munkát váltani. Azt szeretné, ha motiváltak maradnának. A munkahelyi egészségvédelem és

---

<sup>1</sup> A dokumentum a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló európai keretirányelvre (89/391/EGK) hivatkozik, és nem veszi figyelembe a keretirányelv tagállamokban átültetett szabályozásait. Ezért az olvasónak a hazai szabályozással összhangban, azok ismeretében kell használnia a dokumentumot. A dokumentum főként az EU-OSHA által kiadott cikkekből, útmutatókból és információs anyagokból merít (beleértve az OSHwiki-t is).

biztonság ugyanennek a befektetésnek a részét képezi. A munkavédelmen keresztül tudja csökkenteni az esélyét annak, hogy a legképzettebb szakembere súlyosan megsérüljön egy munkabalesetben, hogy a tehetséges tervezője hetekig ne dolgozzon kiégés miatt, és hogy a tapasztalt könyvelője hibákat vétsen az állandó hátfájdalma miatt.



1. ábra. Forrás: EU-OSHA

**A tapasztalatok alapján minden egyes euróért, melyet munkáltatóként a munkavédelemre fordít, több mint két euró megtérülést várhat<sup>2</sup>.** A termelési veszteségek, fennakadások, és a betegszabadságok kiküszöbölése, valamint a munkaeszközök és a vállalat jó hírneve sérülésének elkerülése, továbbá az adminisztratív és jogi költségek elkerülése csupán néhány azok közül a lehetséges előnyök közül, amelyek a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések alacsonyabb számából származnak.

A nagyvállalatok számára fontos a munkavédelem, a kisebbek számára viszont létfontosságú. Tény, hogy a súlyos munkabalesetek vagy foglalkozási megbetegedések végzetesek lehetnek egy kisvállalkozás számára:

- A mikro- és kisvállalkozások sokkal nehezebben állnak talpra egy munkavédelmi hiányosságból adódó eseményt követően.
- A kulcsfontosságú munkavállalókat nem tudják könnyen vagy gyorsan helyettesíteni.
- Az üzleti tevékenységük rövid ideig tartó megszakítása is ügyfelek elvesztéséhez és fontos szerződések felmondásához vezethet.
- Egy súlyos esemény a vállalkozás megszüntetését is eredményezheti az eseményből

<sup>2</sup> A megelőzés megtérülésének nemzetközi számítása vállalkozások számára: a munkavédelemre fordított befektetések költségei és haszna (Nemzetközi Társadalombiztosítási Szövetség, 2013)

adódó közvetlen költségek, vagy szerződések felmondása, illetve ügyfelek elvesztése miatt.

- Még kisebb események és megbetegedések is a duplájára emelhetik a betegszabadságok mértékét.

Egy kisvállalkozás tulajdonosaként vagy vezetőjeként úgy érezheti, nincs ideje, pénze vagy kapacitása a munkavédelemmel foglalkozni, vagy akár azt is gondolhatja, hogy a munkavállalóinak kell vigyázniuk a saját egészségükre és nekik kell elkerülniük a munkabaleseteket.

Azonban számos példáját ismerjük annak, hogy miként lehet a kisvállalkozásoknál is hatékonyan kézben tartani a munkavédelmet, a munkavállalók és egyben a vállalkozás javára is. Az ezt megvalósító vállalatok gyakran kihasználják a kis méretükben rejlő egyedi előnyöket, vagyis azt a tényt, hogy a kommunikációs csatornák rövidek és személyesebbek, és hogy rövid időn belül egyszerű megoldásokat lehet megvalósítani. Mindezeket túl az is egyszerűbbé teheti a megfelelő szintű munkavédelem megvalósítását egy kisvállalkozás esetén, hogy Ön napi szinten személyes és közvetlen kapcsolatot tart az alkalmazottaival, valamint a munkavállalói általában önállóbbak és személyesen is érdekeltek a munkamódszerek és a munkahelyek kialakításában.

A vállalat méretétől függetlenül érdemes hatékony munkavédelmi rendszert kialakítani, amelynek működtetése nem kell, hogy bonyolult legyen. Az egyszerű fejlesztések is gyakran jelentősen fokozhatják a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, és a legtöbb ágazatban semmilyen különleges szakértelemre nincs szükség a lehetséges kockázatok azonosításához és azok kezelési módszereinek meghatározásához. Legtöbbször elegendő, ha körbenéz a munkahelyen, végiggondolja a múltbeli eseményeket, baleseteket vagy megbetegedéseket, és elbeszélget a munkavállalóival, így képet fog kapni arról, hogy mi veszélyeztetheti a dolgozók testi épségét vagy egészségét, és min lehetne fejleszteni.

Számos útmutató és információs anyag létezik, melyek segítségére lehetnek. A munkavédelmi hatóság, valamint az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) honlapjai jó kiindulópontot jelentenek az idevágó anyagok megkereséséhez. Ugyanakkor ebben az útmutatóban is találhat gyakorlati példákat és hivatkozásokat.

#### **Hasznos eszközök és linkek:**

- **Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)** számos útmutatót és gyakorlati eszközt fejlesztett ki a munkahelyi kockázatok mindennapi kezeléséhez: <https://osha.europa.eu/en>
- **Nemzeti Fókuszpontok.** Az EU-OSHA hálózatként működő szervezet, amely minden tagállamban rendelkezik ún. „Nemzeti Fókuszponttal”. Az egyes tagállamok fókuszpontja általában a munkavédelmi hatóságnál működik, ahol részletesebb információkkal és útmutatókkal szolgálhatnak a hazai szabályozási környezetet is figyelembe véve: <https://osha.europa.eu/hu/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

## 2. Jogi kötelezettségek

**Jogsabály kötelezi Önt munkáltatóként arra, hogy a munkához kapcsolódóan gondoskodjon a munkavállalói biztonságról és egészségéről.** Ennek a kötelezettségnek a teljesítéséhez olyan intézkedéseket kell hoznia, mint például a munkavállalói biztonságát és egészségét érintő kockázatok értékelése, valamennyi munkavállaló megfelelő munkavédelmi oktatása, képzése, a munkavállalók és képviselőik bevonása a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kérdések megvitatásába, valamint a munkabalesetek nyilvántartása. A hazai jogsabályok, illetve a tevékenységre vonatkozó ágazati szabályozások egyéb kötelezettségeket is előírhatnak.

A munkavállalóknak is vannak munkavédelemmel kapcsolatos kötelezettségeik. Így például rendeltetésszerűen kell használniuk a munkaeszközöket, tájékoztatniuk kell Önt minden súlyos és közvetlen veszélyhelyzetről, továbbá valamennyi munkavédelmi hiányosságról. Emellett az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés érdekében együtt kell működniük Önnel.

Munkavédelmi feladatai ellátásához kijelölhet munkavállalókat vagy egy szervezeti egységet (pl. személyügyi osztályt), de ha ez nem lehetséges, megfelelő külső szolgáltatót vagy személyt is igénybe vehet, amely azonban nem mentesíti Önt az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának felelőssége alól. A munkavédelemre vonatkozó kötelezettségeit elláthatja önállóan is, amennyiben a hazai jogsabályok erre lehetőséget adnak.

Mivel a munkahelyi biztonság és egészségvédelem elkerülhetetlen szempont az üzletvezetés során, érdemes a munkavédelmet teljes mértékben beépítenie vállalata működésébe. Tegye a munkavédelmet az általános működés részévé, és ne külső kötelezettségként vagy egy újabb kipipálandó adminisztratív teherként tekintsen rá. A munkavédelmi kötelezettségek döntő többségét valószínűleg akkor is teljesítené, ha azokat nem írná elő jogsabály, mivel azok egyszerű és logikus intézkedések a munkabalesetek és egészségi problémák megelőzéséért.

## 3. Kockázatértékelés a gyakorlatban

A munkáltató egyik legfontosabb kötelezettsége, hogy el kell végeznie a munkahelyi biztonságot és egészséget fenyegető kockázatok értékelését – beleértve azokat a kockázatokat, amelyek a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók csoportját érintik –, valamint döntenie kell a szükséges védőintézkedésekről.

A kockázatértékelés elvégzése ugyanakkor NEM csak kötelezettség – gyakorlatilag ez a munkavédelem alapja, és nélkülözhetetlen az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkahely megteremtéséhez. A kockázatértékelés segíteni fogja a munkahelyi kockázatok megelőzését célzó intézkedések azonosítását, valamint a megfelelő információk és oktatások biztosítását a munkavállalók számára.

• **A legfontosabb lépések és információforrások**

A jogszabályok nem írják elő pontosan, hogy hogyan kell elvégezni a kockázatértékelést, ugyanakkor egyes, különösen kockázatos ágazatok vagy tevékenységek esetén vannak bizonyos kötelező elemei a felmérésnek. A hazai jogszabályok szintén tartalmazhatnak részletesebb előírásokat a kockázatértékelés tartalmával és formájával kapcsolatban.

Különböző módszerek léteznek a kockázatértékelés elvégzésére, de lényegében azt kell végiggondolnia, hogy mi okozhat károsodást a

munkavállalói számára, majd meg kell határozni, hogyan előzheti meg ezeket a kockázatokat. Ahogy az a 2. ábrán is látható, a folyamat öt lépésből áll.

1. LÉPÉS	Információgyűjtés
2. LÉPÉS	Veszélyek azonosítása
3. LÉPÉS	A veszélyekből eredő kockázat értékelése (a következmények valószínűségének és súlyosságának felmérése, annak megállapítása, hogy a kockázat mértéke elfogadható-e)
4. LÉPÉS	A kockázatot kiküszöbölő vagy csökkentő lépések megtervezése A kockázatértékelés újbóli áttekintése
5. LÉPÉS	A kockázatértékelés dokumentálása

2. ábra. Forrás: EU-OSHA

A folyamatba ne felejtse el bevonni a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőket – ők segítenek azonosítani a meglévő kockázatokat. Tájékoztatnia kell őket arról is, hogy milyen következtetéseket vont le a kockázatértékelésből, és hogy annak eredményeként milyen intézkedéseket hozott.

A további információforrások közé tartoznak a korábbi munkabalesetek elemzése, az egészségügyi statisztikák, valamint a munkavédelmi hatóság és az ágazati érdekvédelmi szervek tanácsai. Különösen hasznos lehet a kvázi balesetek, azaz az olyan események tanulmányozása, melyekben fennállt a sérülés vagy egészségkárosodás lehetősége, de szerencsére ez nem következett be. Annak ellenére, hogy a munkahelyeken gyakran fordulnak elő kvázi balesetek, általában nem veszünk róluk tudomást, pedig ingyenes baleset megelőzési leckékként is felfoghatjuk őket.

**Kvázi balesetek – „jéghegy elmélet”**  
Minden bejelentett komoly sérülésre 300 kvázi baleset jut.  
*Forrás: OSHwiki*

• **Külső tanácsadóra van szüksége?**

Amennyiben a vállalatán belül nem áll rendelkezésre a szükséges szakértelem, kérjen fel egy munkavédelmi szolgáltatást nyújtó külső szakembert vállalata biztonsági és egészségvédelmi teendőinek ellátására és a kockázatértékelés elvégzésére. Az esetek többségében azonban erre nincs szükség. A legtöbb vállalatnál elegendő egy józan ítélőképességre építő, átlátható folyamat, amely nem igényel különleges szakértelmet vagy bonyolult technikákat. Például, ha egy ingyenes, online eszközzel Ön készíti el a kockázatértékelést, azzal nem csak pénzt takarít meg, hanem abban is biztos lehet, hogy az összes fontos kérdést figyelembe vette.

Természetesen bizonyos helyzetekben mindenképpen külső szakértelemre lesz szüksége. Például, ha:

- kevésbé egyértelmű kockázatokat kell felmérnie, pl. rendkívül bonyolult műszaki rendszereknél;
- bizonyos kockázatokat nagy részletességgel kell megvizsgálnia;
- újfajta műszaki intézkedést kell megterveznie a kockázat mértékének csökkentéshez.

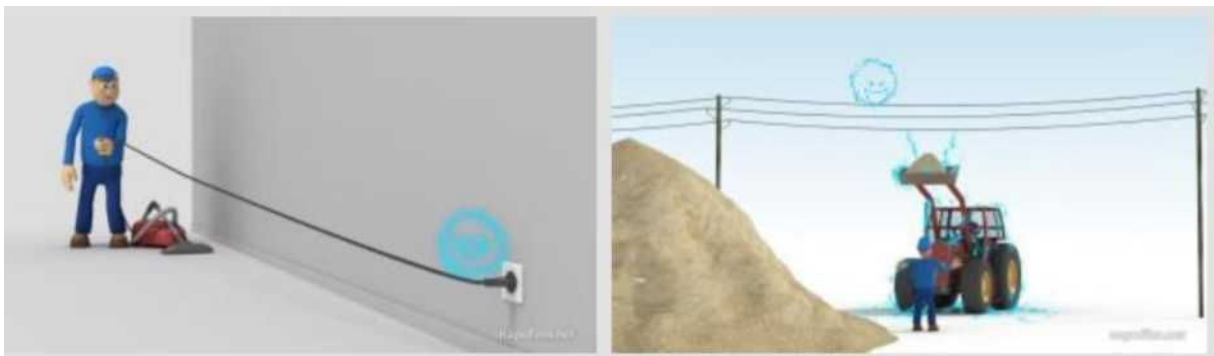
Amennyiben külső szakértelmet kell bevonnia:

- győződjön meg arról, hogy olyan személyt választ, aki rendelkezik a megfelelő képzettséggel és szakértelemmel – és ellenőrizze, hogy a hazai jogszabályok előírják-e ezt;
- vonja be a munkavállalókat vagy képviselőiket a kockázatértékelést végző személyével, valamint a kockázatértékelés tartalmával és utánkövetésével kapcsolatos döntésbe.

#### • **Kockázatot jelentő tényezők és tevékenységek**

A kockázatértékelés elvégzése során javasoljuk, hogy vegye figyelembe az alábbi, a munkavégzéssel és tevékenységekkel kapcsolatos lehetséges veszélyforrásokat. Tartsa szem előtt, hogy a lista nem teljes.

- munkaeszközök, mint például szerszámok és gépek használata;
- munkavégzési gyakorlat és a munkaterület elrendezése;
- elektromos áram használata;
- veszélyes anyagok, például gázok/gőzök, por, vegyszerek;
- fizikai tényezők hatásai, mint például zaj, rezgés, sugárzás;
- biológiai tényezők jelenléte, mint például gombák, baktériumok, vírusok;
- környezeti tényezők hatásai, mint például nem megfelelő világítás, hőmérséklet, páratartalom, szellőzés;
- emberi tényezők a munkaeszközök és munkahelyek kialakítása során;
- pszichológiai tényezők, melyek stresszhez, erőszakhoz, zaklatáshoz vezethetnek;
- munkaszervezési és működési intézkedések;
- ismétlődő, nagy erőfeszítést igénylő, nehéz munka, vagy kényelmetlen testhelyzetek, melyek váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez vezethetnek;
- egyéb tényezők, mint például a más emberekkel kapcsolatos veszélyek, az állatokkal való munkavégzés, időjárási körülmények stb.



3. ábra. Napo „rázós” helyzetekben – Napo Consortium

Valamennyi, az előbbieken felsorolt veszéllyel kapcsolatban bővebb információt talál – a kockázatok azonosításáról és kezeléséről – európai szinten (Európai Bizottság, EU-OSHA), illetve hazai szinten a munkavédelmi hatóságok által összeállított útmutatókban.

Ilyen például a kémiai kockázatok csökkentése érdekében kidolgozott útmutató:

### Hasznos eszközök és linkek:

- *Ajánlások a kémiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, 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>
- *Kémiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről, Európai Bizottság, 2012:*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- *Változik a kémiai anyagok címkézése: milyen hatással van ez a munkavállalók védelmére?, Európai Bizottság, 2013:*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=7639&furtherPubs=yes>
- *Kémiai anyagok a munkahelyen – új címkézési rendszer – Útmutató munkáltatók és munkavállalók számára, az új rendszer bevezetéséhez; osztályozási rendszer, címkézés, csomagolás, Európai Bizottság, 2013:*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Az EU-OSHA nemzeti fókuszpontjainak weboldalán keresztül útmutatók és interaktív kockázatértékelő programok (beleértve a kémiai kockázatok kezelésével kapcsolatos eszközöket is) érhetőek el  
<https://osha.europa.eu/hu/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

### ***Sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók, a munkavégzés hatókörében tartózkodók***

A kockázatértékelés elvégzése során külön figyelmet kell fordítani azokra a munkavállalókra, akiket testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek (lásd a 4. ábrát), továbbá azokra is, akik megfordulnak a munkavégzés helyszínén: szolgáltatást igénybe vevők, vállalkozók, látogatók, járókelők. A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat érő kockázatok csökkentésére irányuló intézkedéseknek gyakran a teljes munkavállalói állomány hasznát látja.

#### **Munkavállalók, akik nagyobb kockázatnak lehetnek kitéve**

- Megváltozott munkaképességűek
- Harmadik országból érkező munkavállalók
- Fiatalok és idősödő munkavállalók
- Terhes nők és szoptató anyák
- Képzetlen vagy tapasztalatlan személyzet
- Karbantartási feladatot ellátó munkavállalók

- Károsodott immunrendszerű munkavállalók
- Nem egészséges, valamilyen betegségben (például légszűrőben) szenvedő munkavállalók
- Olyan munkavállalók, akik gyógyszeres kezelés hatása miatt sérülékenyebbek

4. ábra. Forrás: EU-OSHA

#### • A kockázatok rangsorolása és a meghozott intézkedések nyomon követése

Miután azonosította a veszélyeket, és tudja, hogy azok kiket érintenek, értékelnie és rangsorolnia kell a kockázatokat. Arról is meg kell győződnie, hogy van-e bármilyen egyéb, jogi kötelezettsége egy adott kockázatra, tevékenységre vagy munkavállalói kategóriára vonatkozóan – például a kockázatértékeléssel, a tájékoztatással vagy a munkavállalók képzésével, oktatásával stb. kapcsolatban.

Az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításához az alábbi megelőzési alapelveket kell figyelembe vennie:

- > a veszélyek elkerülése;
- > a nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- > a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- > az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére;
- > a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;
- > a veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel;
- > egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;
- > a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest (pl. a gőzökkel való kapcsolatba kerülés szabályozása helyi elszívó rendszerekkel, nem pedig személyes légzőkészülékekkel);
- > a védelem szintjének fokozására való törekvés.

A kockázatértékelés elvégzése, valamint a megelőző és védelmi intézkedések meghozatala nem egyszeri feladat. Kövesse nyomon az intézkedési hatékonyságát, szükség szerint módosítsa az intézkedési tervet, és a tevékenység/munkakörülmények megváltozásával ügyeljen az új kockázatokra.

• **A kockázatértékelés dokumentálása**

A jogszabályoknak megfelelően dokumentálnia kell a kockázatértékelés és a meghozott intézkedések eredményét, illetve a későbbi felhasználás céljából meg kell őriznie az erről szóló írásos dokumentumot. Ez logikus elvárás, hiszen ezzel igazolhatja a munkavállalói, a szakszervezetek és a munkavédelmi hatóság előtt, hogy megalapozott döntéseket hozott a kockázatok kezelésével kapcsolatban. Az írásos dokumentáció hasznos lehet az Ön által tervezett intézkedések megvalósításának nyomon követéséhez is. Az írásos feljegyzés tartalmára nem vonatkoznak konkrét követelmények, azonban célszerű belefoglalni például az alábbi elemeket:

- ✓ a vizsgálatot elvégző személy(ek) neve és beosztása;
- ✓ az azonosított veszélyek és kockázatok;
- ✓ a különleges kockázattal szembesülő munkavállalói csoportok;
- ✓ a szükséges védelmi intézkedések – a tervezett bevezetés időpontja, felelős személyek, az előrehaladás nyomon követésének módja;
- ✓ a munkavállalóknak és képviselőiknek a kockázatértékelési folyamatba történő bevonásával kapcsolatos információ.

Számos olyan eszköz létezik, mely segíthet a kockázatértékelés elvégzésében és dokumentálásában. Ezek közé tartoznak az útmutatók, ellenőrzőlisták és sablonok. Ötleteket meríthet az e rész végén található hivatkozásokból, az EU-OSHA vagy a munkavédelmi hatóság honlapján is.

• **Kockázatértékelésre szolgáló online eszközök**

A kis- és középvállalkozások számára kifejezetten hasznosak lehetnek az elektronikusan elérhető, online kockázatértékelési programok, mint például az **OiRA (online interaktív kockázatértékelés)**, amely egyszerűen és ingyenesen használható. Ezzel a programmal a kockázatértékelés valamennyi lépését elvégezheti: a munkahelyi kockázatok azonosításától és értékelésétől a döntéshozatalon és a megelőző intézkedések megvalósításán át egészen a nyomon követésig és a jelentések elkészítéséig. Az OiRA-n belül eddig körülbelül 120 ágazat/tevékenység érhető el, különböző nyelveken. Egyes tagállamokban léteznek hasonló, saját kidolgozású programok is<sup>3</sup>.

Sok esetben az OiRA vagy az ezzel egyenértékű eszközök által létrehozott kockázatértékelés elkészítése már a kockázatértékelési kötelezettségnek való megfelelésnek számít – kérdés esetén kérjük, ellenőrizze a hazai jogszabályokat, vagy vegye fel a kapcsolatot a munkavédelmi hatósággal.

Ágazatok

Bőr és cserzés		Személyvédelem		Fodrászat		Irodai munka		Közúti szállítás
	Vendéglátás		Oktatás		Autószerelés		Autósiskola	

**5. ábra. Forrás: EU-OSHA. Példa az OiRA által lefedett ágazatokra**

<sup>3</sup> <https://oiraproject.eu/hu/oiraproject>

#### 4. A megelőzés, mint alapelv

Amikor bekövetkezett a munkabaleset és valaki súlyosan megsérült vagy akár meg is halt, vagy amikor valaki olyan veszélyes anyaggal érintkezett, amely a későbbiekben rosszindulatú daganat kialakulásához vezet, akkor már késő. A baj megtörtént.



Könnyebb megelőzni, mint gyógyítani!

Sokkal jobb a munkavállalók és a vállalata számára is, ha még a baj bekövetkezte előtt cselekszik, valamint előre látja és megelőzi a kockázatot. Ez az oka annak, hogy a munkavédelem egyik kulcsfontosságú fogalma és fő célja a megelőzés.

6. ábra. Forrás: EU-OSHA. Kampány az egészséges munkahelyekért 2012-2013.

#### Balesetmentes jövőkép

A balesetmentes jövőkép azon a meggyőződésen alapul, hogy **minden baleset megelőzhető**.

A balesetmentes jövőkép inkább filozófia, mint számszerűsített cél: e szerint a gondolkodásmód szerint senkinek sem szabadna munkabalesetben megsérülnie vagy meghalnia. Az emberek hajlamosak hibázni, azonban a téves cselekedeteknek nem szabadna sérülésekhez vezetniük. Bármely emberi környezet (munka vagy magánélet) megtervezése során nagy hangsúlyt kell helyezni a biztonságra.

Forrás: OSHwiki

#### • Megelőző intézkedések

A megelőző intézkedések célja a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések előfordulási valószínűségének csökkentése. A megelőző intézkedéseknek két fajtája van:

1. **műszaki intézkedések** – céljuk, hogy közvetlenül a kockázat forrásánál hassanak, hogy megszüntessék, csökkentsék vagy kevésbé veszéllyel helyettesítsék azt;

Az ilyen műszaki intézkedésre jó példa a szálló por koncentrációjának csökkentése víz segítségével, megelőzve ezzel a szilikózist okozó szilikátporral (szilícium-dioxid kristályokkal) való érintkezést.

2. **szervezési vagy adminisztratív intézkedések** – céljuk a viselkedés és a gondolkodásmód megváltoztatása, egy magasabb szintű biztonsági kultúra kialakítása érdekében.

Az ártalmas tényezők általában folyamatokhoz, technológiákhoz, berendezésekhez, termékekhez és a munkaszervezéshez kapcsolódnak.

A megelőző intézkedéseket védelmi és kockázatcsökkentő intézkedésekkel kell kiegészíteni.

#### • Védelmi intézkedések

A védelmi intézkedéseknek elsődlegesen kollektívnak kell lenniük. Akkor lehet alternatívaként fontolóra venni az egyéni intézkedéseket, ha a kollektív megoldások nem kivitelezhetők vagy nem hatékonyak.

1. **kollektív intézkedések** – bekerítik vagy elszigetelik a kockázatot jelentő területet, gépeket, berendezéseket például fizikai akadályok segítségével, illetve olyan, szervezési vagy adminisztratív intézkedéseket hoznak, melyek csökkentik a kockázatnak való kitettség időtartamát (munkahelyi rotáció, a munkaidő (expozíciónak való kitettség) korlátozása, biztonsági jelzések használata).
2. **egyéni intézkedések** – olyan egyéni védőeszközök (PPE) használata, melyek az adott kockázattal szemben védelmet nyújtanak a munkavállaló számára.

<b><i>A MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK RANGSORA</i></b>	
Kiküszöbölés vagy helyettesítés	↓ Hatékonyság
Műszaki megoldások	
Tudatosságot elősegítő eszközök	
Tájékoztatás	
Egyéni védőeszközök	

7. ábra. Forrás: OSHwiki

#### • Kockázatcsökkentő intézkedések

Végül össze kell gyűjtenie a lehetséges kockázatcsökkentő intézkedéseket, melyek célja a létesítményekben keletkező kár, illetve a munkavállalók és egyéb személyek által elszenvedett sérülések valószínűségének és súlyosságának csökkentése. Így például:

- > vészhelyzeti terv;
- > kiürítési és mentési terv;
- > figyelmeztető rendszerek (riasztók, villogó fények);
- > a vészhelyzeti eljárások ellenőrzése, gyakorlatok és próbák, tűzoltó rendszerek;
- > a munkába való visszatérésre vonatkozó terv.

## 5. Munkavédelmi oktatás

### • Jogsabályi kötelezettségek és a munkavédelmi oktatás jelentősége

Minden megelőző intézkedés gyakorlati kihívás elé fogja állítani a munkavállalókat: módosítaniuk kell a munkamódszerüket, alkalmazkodniuk kell az új munkaeszközökhöz vagy az új eljárásokhoz. Ezért fontos, hogy minden munkavédelmi intézkedés bevezetése előtt feltegye magának a kérdést, hogyan fog gondoskodni arról, hogy a munkavállalók a lehető leggyorsabban és legalaposabban megtanulják, és elkezdjék alkalmazni az adott intézkedést? Oktatás nélkül a kockázatkezelési terv egyszerűen nem fog működni.

A munkavédelem költséghatékonyásával foglalkozó, közelmúltban készült tanulmányok azt bizonyítják, hogy a képzést és szervezeti változást magukba foglaló beavatkozások hatékonyabbak a kizárólag műszaki változtatásokra épülő intézkedéseknél<sup>4</sup>.

Ez az oka annak is, hogy a munkavédelmi törvény előírja a munkáltatóknak, hogy a munkavállalókat megfelelő munkavédelmi oktatásban kell részesíteniük, illetve el kell látniuk őket a tevékenységükhöz és feladataikhoz kapcsolódó információkkal és utasításokkal.

### Hasznos eszközök és linkek:

- A „Luxembourg Nyilatkozat, avagy a munkavállalók motiválása a munkahelyi egészségfejlesztésben való részvételre” számos alapelvet fogalmaz meg, melyek a rossz munkahelyi egészségi állapot (beleértve a munkával összefüggő megbetegedéseket, munkabaleseteket, sérüléseket, foglalkozási megbetegedéseket és a stresszt) megelőzését és az egészséget elősegítő lehetőségek erősítését, valamint a munkaerő jól-létének javítását szolgálják:

[http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)



### 8. ábra. Forrás: OSHwiki

- OSHwiki: Megelőzési és ellenőrzési stratégiák –

[https://oshwiki.eu/wiki/Prevention\\_and\\_control\\_strategies#cite\\_note-Machinesafety-20](https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20)

- OSHwiki: A munkabalesetek megelőzésére szolgáló szervezeti intézkedések:

[https://oshwiki.eu/wiki/Organisational\\_measures\\_of\\_accident\\_prevention#cite\\_note-EU-OSHA.2C\\_2011a-2](https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2)

- OSHwiki: Munkabaleset-mentes jövőkép: [https://oshwiki.eu/wiki/Zero\\_accident\\_vision](https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision)

---

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

Különösen fontos gondoskodni arról, hogy a munkavállalók megfelelő munkavédelmi oktatásban részesüljenek például az alábbi esetekben:

- munkába álláskor;
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor;
- új technológia bevezetésekor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor.

A munkavédelmi képviselők szintén jogosultak a megfelelő képzésre.

A képzés különösen fontos a fiatal vagy kevés szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalók számára. Ne feledje, hogy a csoportvezetőknek, vezetőknek és feletteseknek is rendszeresen munkavédelmi képzésben kell részesülniük.

Gondoskodjon arról, hogy a munkavállalóinak legyen lehetőségük elegendő tudást szerezni és ezt időről időre felfrissíteni. Emlékeztesse őket arra is, hogy a munkavédelmi oktatásokon elhangzott információk betartásával ők is felelősek a saját és a munkatársaik egészségének és biztonságának megőrzéséért.

A többi munkavédelmi intézkedéshez hasonlóan itt is fontos, hogy bevonja a munkavállalóit és a munkavédelmi képviselőket a képzési terv kialakításába. Az érintettek meghallgatásával a képzés jobban megfelel majd a szükségleteknek – mivel a munkavállalók ismerik a legjobban az adott feladatot, a napi rutint – és sikeresebb is lesz, mivel a munkavállalók nagyobb elköteleződéssel fogják követni a tanultakat, ha tevékenyen részt vettek a program kialakításában.

#### • **A munkavédelmi oktatás megszervezése**

A tagállami jogszabályok, illetve az adott ágazatra vonatkozó kiegészítő rendelkezések egyedi kötelezettségeket is előírhatnak az oktatás tartalmával kapcsolatban, azonban általában az a fontos, hogy a munkavállalók tisztában legyenek azzal, mit kell és mit tilos tenniük a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések elkerülése érdekében.

Többnyire Ön dönti el, hogyan szeretné elérni ezt a célt.

Ennél a kötelezettségnél ismét hagyatkozzon a józan eszére. Saját érdeke, hogy a munkavállalói tudják, mi a kötelességük, ezért biztosítson megfelelő színvonalú oktatásokat és ne csak a látszat kedvéért szervezze azokat.

Ugyanazt az információt nagyon eltérő módszerekkel is át lehet adni, amelyek mindegyikének megvannak az előnyei és a hátrányai. Általános szabályként elmondható, hogy minél aktívabb a részvétel, annál hatékonyabb a tanulás. Emellett természetesen gondoljon a célcsoportra is: az oktatás tartalmának, legmegfelelőbb módszerének és formájának kiválasztásakor vegye figyelembe a munkavállalók életkorát, tapasztalatát, beosztását és képzettségi szintjét.

Figyeljen oda az oktatás időzítésére is, például arra, hogy a részmunkaidős vagy eltérő beosztásban dolgozó munkavállalók is részt tudjanak rajta venni.

A nagyvállalatok átfogó képzési programokat működtethetnek külső tanácsadók segítségével, de ugyanez jellemezheti azokat a vállalatokat is, melyek különösen veszélyes anyagokkal foglalkoznak, vagy nagyon speciális munkaeszközöket (gépeket, berendezéseket) használnak.

A hétköznapi veszélyekkel szembenező kisvállalkozások számára azonban elegendő lehet az egyszerű figyelemfelhívás vagy tájékoztatás is; és előnyt élvezhetnek az olyan egyszerű információs források, mint például a szórólapok, a plakátok, a feletteseken és mentorokon keresztül megvalósuló kommunikáció, illetve a csoportmegbeszélések.

Tekintse meg a munkavédelmi hatóság és az EU-OSHA weboldalát, ahol számos, azonnal használható képzési anyagot, módszertani útmutatót találhat. Jó példa erre a Napo animációs sorozat.



### **Napo**

Napo a rajzfilmsorozat főhőse, aki egy olyan munkavállalót testesít meg, aki bármilyen iparágban vagy ágazatban dolgozhatna. Napo szerepe nem korlátozódik egy adott munkakörre vagy munkakörnyezetre, személyisége és megjelenése az összes filmben ugyanaz.

Napo átlagos személy, – se nem jó, se nem rossz, se nem fiatal, se nem idős. Ebben a tekintetben, kultúrája semleges. Napo készséges munkavállaló, aki olyan körülményeknek eshet áldozatul, melyekre nincs ráhatása, de képes azonosítani a veszélyeket vagy kockázatokat, és képes helyes javaslatokat tenni a biztonság növelése és a jobb munkaszervezés érdekében.

Szerethető és vonzó karakter, akit határozott reakciók és erős érzelmek jellemeznek. Ha mérges, unatkozik vagy szerelmes, az látszik is rajta! Ezáltal a fiatal munkavállalóktól a több éve a vállalatnál dolgozó emberekig mindenki tud vele azonosulni.

9. ábra. Forrás: Napo Consortium

## 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 Consortium rendszeresen ad ki új filmeket.  
Keresse fel a [www.napofilm.net](http://www.napofilm.net) honlapot.

### • A sikeres munkavédelmi oktatás

Az EU-OSHA számos olyan tényezőt azonosított, melyek hozzájárulhatnak az munkavédelmi oktatás sikeréhez:

- > A vezető beosztású személyzet és a vezetőség megfelelő motivációja és elköteleződése a munkavédelem mellett, amibe beletartozik a munkavédelmi oktatásokon való részvételük is;
- > A munkahelyi kockázatok megelőzésére koncentráló, átfogó és hatékony munkavédelmi stratégia kialakítása, amely magába foglalja a minőségi munkavédelmi oktatást is. Önmagában az oktatás nem hatékony módszer a kockázatok csökkentésére;
- > Mentorprogram kialakítása; munkatársak mentornak történő felkérése (beleértve a már nagyobb tapasztalattal rendelkező fiatal és a tapasztalt idős munkavállalókat is). Egy hatékonyan működő rendszer egyaránt pozitív élményt jelenthet az új és a régebbi munkatársaknak is;
- > Tevékeny, részvételen alapuló tanulási módszerek bevezetése, pl. ahol a munkavállalók megtanulják felismerni a veszélyeket, és valós problémákat oldanak meg a tényleges munkaterületen;
- > Munkavédelmi témájú tanulmányok eredményeinek átültetése a valós munkahelyi kockázateértékelési és -megelőzési folyamatba. Ezáltal a feladat értelmet nyer a fiatal munkavállalók számára, és értéket jelent a munkaadóknak is;
- > A felettesek, mentorok és oktatók specifikus, a feladataiknak megfelelő munkavédelmi képzés biztosítása;
- > A munkavédelmi képzés integrálása az élethosszig tartó képzésbe és fejlesztésbe. A vonatkozó jogszabályok szerint a munkavédelem több, mint „egyszeri” képzés a munkába állás kezdetén.

### Hasznos eszközök és linkek:

- Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Oktatási és Szakképzési Hálózat, ENETOSH – meghatározta a megfelelő oktatók kiválasztásának, a harmonizált, magas színvonalú képzési tartalom kifejlesztésének és tanúsítási rendszer kialakításának normáit. A normarendszer a következő négy részből áll: i) Az oktatók képzése, ii) A munkahelyi biztonság és egészségvédelem alapjainak megteremtése, iii) A munkahelyi egészségfejlesztés előmozdítása, iv) A munkavédelem irányítása. A normarendszert 10 nyelvre fordították le, és az ENETOSH weboldalán az alábbi címen elérhető:

[http://www.enetosh.net/webcom/show\\_page.php/\\_c-134/\\_nr-5/\\_lkm-140/i.html](http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html)

- Napo útmutatások és animációk – <https://www.napofilm.net/hu/about-napo/the-napo-story>

Napo egy animációs filmsorozat főszereplője, aki emlékezetes, fesztelen stílusban mutatja be a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos fontos témákat. Ez a szerethető karakter egy olyan munkavállalót testesít meg, aki bármely iparágban vagy ágazatban dolgozhatna. A Napo filmeket az alábbi európai egészségvédelmi és biztonsági szervezetek bevonásával készítik: AUVA (Ausztria); DGUV (Németország); HSE (Egyesült Királyság); INAIL (Olaszország); INRS (Franciaország); SUVA (Svájc); illetve az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA). **A filmek szabadon felhasználhatók a munkavédelemmel kapcsolatos figyelemfelhívó eseményeken, képzéseken, oktatásokon és más kommunikációs tevékenységeken.**

## 6. A vezetőség és a munkavédelmi kultúra

Attól függetlenül, hogy mennyire teljes körű a szervezet kockázatértékelése, vagy mennyire jók a kockázatkezelési intézkedései, Önnek és a vezetőinek tettekre kell váltaniuk a szavakat ahhoz, hogy a leírtak megvalósulhassanak.. Meg kell mutatniuk a munkavállalóknak, hogy valóban hisznek a biztonság és az egészségvédelem fontosságában, és hogy valóban elkötelezettek a cselekvési tervek végrehajtása mellett.

### Munkavédelmi kultúra

Egy adott szervezet munkavédelmi rendszerének hatékonyságát a munkavédelmi kultúra szintje jellemzi a legjobban. Ez azt jelenti, hogy alapvető értéknek kell tekinteni a biztonsági és egészségvédelmi elveket a vállalat életében, és be kell építeni azokat a mindennapi gyakorlatba.

A magas szintű munkavédelmi kultúrába az is beletartozik, hogy Ön is hitelesen képviseli az elvárt viselkedési normákat és értékeket. A napi szintű proaktív felügyelet épp annyira fontos, mint a szervezeten belüli biztonság megteremtése és fenntartása melletti elköteleződés. Természetesen Önnek is be kell tartania a szabályokat. A munkavállalói látni fogják a tetteit, és ez alapján fogják megítélni, hogy mely viselkedések elfogadhatók és melyek nem.

Egy kisvállalkozásban ugyancsak erős lehet az Ön személyes hatása: például, ha Ön egy műhely tulajdonosa/vezetője és időnként az alkalmazottjaival együtt dolgozik, akkor nagymértékben tudja befolyásolni a munkavállalói hozzáállását az, hogy Ön visel-e egyéni védőeszközt vagy sem.

Középvezetőként vagy csoportvezetőként remek lehetősége nyílik arra, hogy példát mutasson és megerősítse az elvárt viselkedési mintákat, ha szoros személyes kapcsolatban áll a munkavállalókkal, és részt vesz a napi munkájukban.

Ugyanakkor a vezérigazgatók és igazgatósági tagok szerepe is kulcsfontosságú. A munkavállalók akkor lesznek motiváltak a vezetőség által meghatározott normák követésére, ha a vállalat és a felsővezetők prioritássá teszik a munkahelyi biztonság és egészségvédelem megteremtését, továbbá az is befolyásoló tényező, hogy a vezetők milyen mértékben használják fel a tekintélyüket a munkavédelmi irányelveknek és szabályoknak való megfelelés népszerűsítésére.

Az Egyesült Királyság Munkavédelmi Ügynöksége (HSE<sup>5</sup>) remek példákkal szolgál arra, hogy a vezetők miként mutathatják ki könnyen, jól érzékelhetően a munkavédelem iránti elköteleződésüket:

- > Keresse fel a műhelyt, dicsérje meg a munkavédelmi szempontból megfelelő állapotot, és ha valaki veszélyesen végzi a munkáját, kérje meg, hogy tartsa be az előírásokat. Vizsgálja meg, milyen okok vezettek a szabályok betartásának elmulasztásához. Ezek a látogatások hasznosak lehetnek abból a szempontból is, hogy lehetőséget biztosítsanak a munkavállalóknak a biztonsággal és az egészségvédelemmel kapcsolatos kérdéseik megfogalmazására.
- > Rendszeresen vegyen részt a munkavédelmi bizottság ülésein.
- > Vezesse be a munkahelyi biztonság és egészségvédelem témáját a vezetőségi értekezleteken.
- > Tevékenyen vegyen részt a munkabalesetek, kvázi balesetek, váratlan események és foglalkozási megbetegedések kivizsgálásában.
- > Amikor csak lehet, említse meg a munkavédelem fontosságát.
- > Egyaránt nyilvánítsa ki véleményét a munkavédelemhez kapcsolódó pozitív és negatív eseményekkel kapcsolatban. Dicsérje meg a helyes viselkedést, számoljon be a jó hírekről, a negatív eseményekben pedig lássa meg a helyzet kiigazítására irányuló lehetőséget.
- > Bátorítsa a munkavállalókat arra, hogy proaktívan vegyenek részt a munkavédelmi stratégiák, irányelvek és intézkedések kialakításában.
- > Tűzzön ki hosszú távú munkavédelmi célokat, és ellenőrizze ezek megvalósítását.
- > Nyilvánítsa ki a vezetőség munkavédelmi felelősségét..

A munkavállalók együttműködésével kialakított viselkedési kódex segítségével még egyértelműbbé teheti a munkavédelemhez kapcsolódó vezetés alapszabályait.

Erre példa az alábbi táblázat.

---

<sup>5</sup> <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

## A vezetés tíz arany szabálya<sup>6</sup>

1. Ne feledje, hogy emberekkel dolgozik
  - Ne hajszolja túl őket
  - Az emberek nem gépek
  - Illendően és tiszteletteljesen bánjon velük
2. Hallgassa meg az embereit, és beszélgessen velük
  - Legyen megértő
  - Tegye ezt minél gyakrabban
  - Értékelje és fejlessze a vezetők interperszonális készségeit
3. Rövid időn belül hozza helyre a dolgokat
  - Ne hagyja, hogy a problémák elhatalmasodjanak
  - Tájékoztassa a munkavállalókat a fejleményekről
4. Legyen értelme a papírmunkának
  - Legyen fontos
  - Legyen naprakész
5. Fejlessze a munkavédelmi tudást
  - Különösen a menedzsment szintjén
6. Ösztönözze a munkavállalóit arra, hogy a negatív eseményekről is beszámoljanak
7. Először a saját munkaterületén tegyen rendet
8. Mérje fel és kövesse nyomon a munkavállalókat érintő kockázatokat
  - Ne csak reagáljon a váratlan eseményekre: még a negatív események bekövetkezése előtt hozzon megelőző intézkedéseket
  - A keletkezési helyükön csökkentse a kockázatokat
9. Folyamatosan ellenőrizze, hogy az intézkedési hatékonyan működnek-e
  - Valóban azt éri el, amit szeretne?
10. Gondoskodjon a szükséges (idő és pénz) erőforrásokról

### • A munkavállalók részvétele

A hatékony munkavédelmi kultúra kiépítéséhez és megvalósításához nem csak a vezetőkre, hanem a munkavállalókra is szükség van, hiszen nélkülük képtelenség megoldani az összes biztonsági és egészségvédelmi problémát. A munkavállalók és a munkavédelmi képviselők azok, akik alapos tudással és tapasztalattal rendelkeznek azzal kapcsolatban, hogy miként kell elvégezni egy adott feladatot, és hogy ez milyen hatással van rájuk. Éppen emiatt gyakran kisebb mértékű munkahelyi kockázat és munkabaleseti arány jellemzi azokat a munkahelyeket, ahol a munkavállalók tevékenyen hozzájárulnak a munkavédelemhez. Egy friss kutatás azt igazolta, hogy azok a foglalkozás egészségügyi beavatkozások a legjövődélmezőbbek, melyekbe nagymértékben bevonják a munkavállalókat<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Az ausztrál bányászati ágazatra vonatkozó tíz arany szabály olyan általános szabályokat is tartalmaz, melyek bármilyen ágazatban helytállóak lehetnek – [https://oshwiki.eu/wiki/The\\_importance\\_of\\_good\\_leadership\\_in\\_occupational\\_safety\\_and\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health)

<sup>7</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost->

A munkavállalóknak a munkavédelmi feladatok meghatározásában és végrehajtásában való részvétele egyszerű, kétirányú folyamat, ahol a munkáltatók és a munkavállalók/munkavédelmi képviselők:

- beszélnek egymással;
- meghallgatják egymás problémáit;
- keresik és megosztják a véleményeket és információkat;
- időben megbeszélik a problémákat;
- mindenki véleményét figyelembe veszik;
- együtt hoznak döntéseket;
- bizalommal és tisztelettel tekintenek egymásra.

Ne felejtse el, jogszabályi kötelezettsége, hogy bevonja a munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit a munkavédelemmel kapcsolatos kérdések megoldásába, a tájékoztatástól, az oktatáson át a döntéshozatalig.

#### Hasznos eszközök és linkek:

- EU-OSHA: Vezetői feladatok a munkavédelemben – gyakorlati útmutató - [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH\\_guide/hwc2012-13\\_prac\\_guide\\_leadership.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/hwc2012-13_prac_guide_leadership.pdf)
- EU-OSHA: Dolgozói részvétel a munkavédelem területén – gyakorlati útmutató – [https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide)



10. ábra. Forrás: EU OSHA

- EU-OSHA: Munkavállalói részvétel a gyakorlatban - esettanulmányok [https://osha.europa.eu/en/tools-and\\_publications/publications/literature\\_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies](https://osha.europa.eu/en/tools-and_publications/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies)
- Helyes gyakorlatok az EU-OSHA weboldalon: [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](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)

Az angol munkavédelmi ügynökség útmutatója: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>

- OSHwiki – A jó vezetés fontossága a munkavédelemben:  
[https://oshwiki.eu/wiki/The\\_importance\\_of\\_good\\_leadership\\_in\\_occupational\\_safety\\_and\\_health](https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health)

## **7. Három példa a gyakorlatban megvalósuló kockázatkezelésre**

Számtalan és sokféle munkahelyi veszélyforrás létezik. Néhány esetben a kockázat természete és a kockázatot csökkentő intézkedések jól ismertek, míg más veszélyek bonyolultabbak és nagyobb kihívást jelentenek a munkáltató számára. A munkaerőpiac és a munkaszervezés változásai új kockázatok megjelenését, illetve egyes kockázatok gyakoribb előfordulását eredményezik. Ebben a részben három olyan kockázati tényezőt mutatunk be példaként, melyek bármely munkahelyen előfordulhatnak, és amelyek kezelése nehézséget jelenthet. Íme néhány tipp és eszköz a kockázatok gyakorlati kezeléséhez!

### **7.1. Munkával összefüggő stressz**

#### ***Mit jelent ez a munkahelyen?***

A munkával összefüggő stresszt az alábbi tényezők válthatják ki:

- a munkakör összetétele, beleértve a feladatok típusát, az emberekkel (például ügyfelekkel) való interakciót a munka során, a folyamatok változásait, átszervezést, valamint a készségek használatát;
- a munka intenzitása és a munkahelyi autonómia (önállóság), beleértve a munkaterhelést, a munkatempót és a feladatok feletti kontrollt;
- a munkaidő beosztása és a munka-magánélet egyensúlya;
- a társas környezet, beleértve a személyek közötti kapcsolatokat a munkahelyen és a társas támogatást is;
- a munkaviszony bizonytalansága és a szakmai előmenetel.

Stressz reakció általában akkor jelentkezik, amikor az ember úgy érzi, hogy a felé támasztott követelmények és a képességei nincsenek egyensúlyban. Egyértelmű, hogy a stresszes munkavállaló kevésbé eredményes és kreatív, és a hosszú ideig tartó stressz alatti munkavégzés koncentrációs zavarokhoz, hibákhoz és nem kívánatos viselkedésekhez vezethet.

A munkával összefüggő stressznek káros pszichológiai, testi és szociális hatásai lehetnek, amely kiégést, depressziót és szélsőséges esetekben akár öngyilkosságot is eredményezhet.

A mentális egészséget érintő problémák mellett súlyos testi betegségek (mint például szív- és érrendszeri vagy váz- és izomrendszeri megbetegedések) alakulhatnak ki azoknál a munkavállalóknál, akik tartós stresszt élnek át.

A munkával összefüggő stressz szervezeti probléma		
KÖLTSÉGEK		
A pszichológiai problémák miatt bekövetkező csökkent teljesítmény kétszer nagyobb költséggel jár, mint a távolmaradás	Az állandó nyomás alatt történő munkavégzés miatt ötször több munkabaleset történik.	A munkavállalók fluktuációjának körülbelül ötöde a krónikus stressz következménye

11. ábra Forrás: EU-OSHA. Kampány az egészséges munkahelyekért 2014-2015.

### ***Mit kell Önnek tennie munkáltatóként?***

A kockázatértékelés során alaposan végig kell gondolnia a pszichoszociális kockázatokat és a kezelésük érdekében bevezetendő intézkedéseket (a kockázatértékelés elvégzésével kapcsolatos általános információkat lásd fent).

Figyeljen oda a munkával összefüggő stressz jeleire. Ezek meglehetősen sokfélék lehetnek: a 12. ábrán látható néhány példa a stressz szervezeti és egyéni jeleire.

Következzék pár ötlet arra, hogy milyen kérdéseket tegyen fel a kockázatértékelés során, és milyen lépéseket tegyen a feltárt problémák megoldása érdekében:

#### **→ „Kultúra”**

Mit gondol a szervezeten belüli kommunikációról? Számíthat-e társas támogatásra? A munkatársak között kölcsönös-e a tisztelet? Figyelembe veszik-e a munkavállalók és a munkavédelmi képviselők véleményét?

#### **→ Követelmények**

A munkavállalók túlterheltek vagy alulterheltek? Rendelkezik-e a feladataik elvégzéséhez szükséges képességekkel és kapacitással? Mi jellemzi a fizikai (zaj, rezgés, szellőzés, világítás stb.) és a pszichoszociális (erőszak, zaklatás stb.) környezetet?

→ ***Irányítás***

Kellő beleszólásuk van-e a munkavállalóknak abba, hogy hogyan végzik a munkájukat?

→ ***Kapcsolatok***

Milyen a kapcsolat a munkatársak között, valamint a munkatársak és vezetők között? Mi jellemzi a középvezetők és a felsővezetők közötti kapcsolatot? Tudnak-e arról, hogy bárki pszichés terror vagy zaklatás áldozatává vált?

→ ***Változás***

Aggódnak-e a munkavállalók a munkahelyük elvesztése miatt? Mennyire viselik meg őket a munkahelyi változások? Mit jelentenek ezek számukra és munkatársaik számára?

→ ***Szerep***

Szenvednek-e az emberek szerepkonfliktus (egymásnak ellentmondó követelmények) vagy szerepbizonytalanság (egyértelműség hiánya) miatt?

→ ***Támogatás, képzés és egyéni tényezők***

Megkapják-e a szükséges segítséget az új munkatársak és a más munkakörbe kerülő munkavállalók? Működik-e a dolgozók közötti társas támogatás? Figyelembe veszik-e az egyéni különbségeket?

A gazdasági szempontokat figyelembe véve fontos, hogy tudjunk meg minél többet a pszichoszociális tényezőkről, ezeknek a munkavállalókra gyakorolt hatásairól, továbbá a negatív hatások megelőzését vagy csökkentését szolgáló lehetőségekről. Az alábbi linkeken további hasznos információkat olvashat. Kérjük, hogy keresse fel a hazai munkavédelmi hatóság honlapját is.

**Hasznos eszközök és linkek:**

- Európai Bizottság, A munkavállalók motiválása a munkahelyi egészségfejlesztésben való részvételre - Gyakorlati útmutató munkáltatók munkavállalók és egyéb érdekelt felek számára  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>

**Szervezet**

Részvétel

- Hiányzás, magas fluktuáció, munkaidő be nem tartása, fegyelmi problémák, zaklatás, agresszív kommunikáció, elszigetelődés.

Teljesítmény

- A termékek vagy szolgáltatások mennyiségének vagy minőségének csökkenése, munkabalesetek, hibás döntések, hibázások.

Költségek

- Nagyobb kiadások a kompenzációk miatt, megnövekedett egészségügyi költségek, a dolgozók beutalása különböző egészségügyi szolgáltatókhoz.

**Egyén**

Viselkedés

- Dohánnyal, alkohollal vagy kábítószerrel történő visszaélés, pszichoterror, zaklatás.

Pszichológiai

- Alvásproblémák, szorongásos zavarok, depresszió, koncentrációképesség hiánya, ingerlékenység, magánéleti problémák, kiégés.

Egészség

- Hátfájás, szívproblémák, gyomorfekély, magas vérnyomás, legyengült immunrendszer.

12. ábra Forrás: EU-OSHA.

- EU-OSHA, Pszichoszociális kockázatok és a munkával összefüggő stressz. Ezen a weboldalon helyes gyakorlati példákat is talál.  
<https://osha.europa.eu/hu/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Ez, a több nyelven elérhető útmutató a mikro- és kisvállalkozások munkáltatóinak és munkavállalóinak nyújt segítséget a pszichoszociális kockázatok kezelésében.  
<http://hw2014.healthy-workplaces.eu/en/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>

- Az alábbi weboldalon a pszichoszociális kockázatokról, azon belül a több műszakban dolgozók, valamint, egyes ágazatok szemszögéből kap bővebb információt  
[https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial\\_issues](https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues)
- Helyes gyakorlatok az EU-OSHA weboldalán:  
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

## **7.2. A váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez kapcsolódó kockázatok**

### ***Mit jelent ez a munkahelyen?***

Európában a váz- és izomrendszeri megbetegedések (Musculoskeletal Disorders = MSD) a leggyakoribb foglalkozási megbetegedések egyike, melyek Európa-szerte több milliárd eurós kiadást jelentenek a munkáltatóknak.

A váz- és izomrendszeri megbetegedések jellemzően a hátat, a nyakat, a vállakat és a felső végtagokat érintik (néha „ismétlődő megerőltetés okozta sérülésként” is említik), de az alsó végtagokra is kihathatnak. Az MSD kifejezés alatt az ízületek és más szövetek sérülését vagy rendellenességét értjük. Az egészségügyi problémák a kisebb fájdalomtól a súlyosabb állapotokig terjedhetnek, melyek már munkából való távolmaradást vagy orvosi kezelést igényelnek. Krónikus esetekben akár fogyatékosághoz és a munkavégzésről való kényszerű lemondáshoz is vezethetnek.

Az MSD-eket alapvetően (ergonomikus, biomechanikus) fizikai tényezők okozzák vagy súlyosbítják, azonban pszichoszociális tényezők (mint például a munka intenzitása, magas követelmények, monotonia, a feladatok feletti kontroll hiánya, mentális terhelés, nagy felelősség) is szerepet játszhatnak a kialakulásukban, különösen akkor, ha a pszichoszociális kockázatok fizikai tényezőkkel társulnak.

Emellett a munkakörnyezet jellemzői (beleértve a munkaeszközöket és a munkahely elrendezését), és a munkavégzés során mozgatott/kezelt/szállított stb. tárgy jellemzői lehetnek hatással a kórképek kialakulására.

### ***Mit kell Önnek tennie munkáltatóként?***

Ergonómiai kockázatok gyakorlatilag minden munkahelyen előfordulnak. Érinthetik a gyári munkásokat, a járművezetőket, a mezőgazdasági termelőket, a szolgáltatóiparban dolgozókat,

valamint az irodai munkát végző munkavállalókat is. A kockázatokat nem lehet teljes mértékben kiküszöbölni, jó hír azonban, hogy tehetünk költséghatékony lépéseket az MSD megelőzésére, súlyosságának csökkentésére<sup>8</sup>. Újabb kutatások kimutatták, hogy az ergonómiai fejlesztések megtérülő gazdasági befektetésnek minősülnek, mivel segítségükkel csökkenthetjük az MSD kialakulásának valószínűségét<sup>9</sup>.

A már MSD-től szenvedő munkavállalók esetében a foglalkoztathatóság fenntartása, a munkában tartás és szükség esetén a munkahelyre történő visszatérés támogatása jelenti a kihívást.



13. ábra. Jelenetek a „Legyen könnyebb a teher” című Napo filmből – Napo Consortium

A kockázatértékelés elkészítésekor vizsgálja meg a különféle kockázatokat, vegye figyelembe, hogy ezek gyakran együttesen fejtik ki a hatásukat, és hogy vannak egyéb, nem munkához kapcsolódó tényezők is (pl. az egyéni fizikai aktivitás, túlsúly, magánéleti stressz), melyek hozzájárulnak az MSD kialakulásához.

A munkahelyi kockázatok közé tartozhat:

- **Fizikai tényezők:**

- Erőkifejtés vagy egy adott testrészt érintő nagymértékű nyomás;
- Ismétlődő vagy nagy erőkifejtést igénylő mozdulatok;
- Kényelmetlen testtartás vagy munkavégzés közbeni mozdulatlanság;

Az ilyen fizikai tényezők felmérésekor fontos figyelembe venni a megterhelés időtartamát is, mivel a nem megfelelő regenerálódási idő növeli a sérülések kockázatát.

- **Munkakörnyezeti tényezők:**

- rezgés;
- gyenge megvilágítás, alacsony hőmérséklet vagy páratartalom;
- térbeli korlátok (nincs elég hely a tevékenység végrehajtásához vagy a biztonságos

<sup>8</sup> Az olyan tevékenységek esetén, melyek kézi tehermozgatással, képernyő előtti munkavégzéssel, vibrációt okozó munkaeszközök használatával járnak, az ezekre a tevékenységekre vonatkozó irányelvekben foglaltakat kell alapul venni.

<sup>9</sup> Egy újabb publikációban 6,2-szeres költség-haszon arányról tesznek említést

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

végrehajtáshoz);

- nem megfelelő munkafelület vagy ülőhely;
- a mozgatott/kezelt/szállított tárgyak vagy munkaeszközök jellemzői (méret és forma – pl. túl nagy, ormótlan, nehezen kezelhető);
- túl nehéz súlyok, instabil, kiszámíthatatlan súlyeloszlás;
- a tárolók/tartályok, szerszámok, eszközök nem megfelelően kialakított fogantyúi, (pl. túl nehéz megfogni, önmagában veszélyes – pl. éles, forró).

- **Pszichoszociális tényezők:**

- nem megfelelő a munka intenzitása (gyors vagy szoros határidős munkavégzés);
- a munkafeladatok feletti kontroll hiánya;
- fokozott szellemi terhelés.

Miután azonosította a fő kockázatokat, gondolja át a teendőket. Gyakran az olyan egyszerű változtatások is sokat jelenthetnek, mint például a szünetek beiktatása, ütemezése, a feladatok változtatása vagy pár egyszerű testgyakorlat az elsősorban ülőmunkát végző emberek számára. Előre gondolja át az ergonómiai jellemzőket – pl. amikor új berendezést vásárol, vagy átalakítja a munkahelyeket.

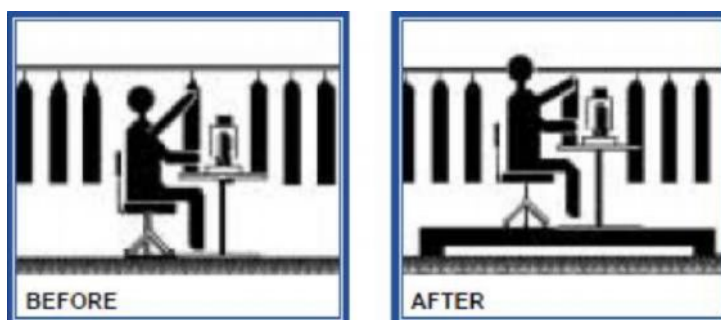
Az MSD-k megelőzésére vagy csökkentésére számos gyakorlati módszer áll rendelkezésre:

- **A munkaterület elrendezése:**

- úgy alakítsa ki a munkaterületet, a magasságot és az elrendezést, hogy az jobb testtartást eredményezzen munkavégzés közben

- biztosítson állítható székeket, használjon emelvényeket stb.

- gondoskodjon a megfelelő világításról, ügyeljen arra, hogy a fény ne tükröződjön a képernyőkön.



*Ebben a ruhagyárban a munkaterület megemlése csökkentette a varrógépet üzemeltető munkavállalók kényelmetlen karnyújtásait.*

**14. ábra. Példa egy megelőző intézkedésre – Forrás: Nemzeti Biztonsági Tanács, Illinois, Egyesült Államok**

- **Berendezés:**

- gondoskodjon arról, hogy a berendezés ergonomikusan legyen kialakítva, és megfeleljen az adott feladat ellátásához
- részesítse előnyben a kisebb súlyú munkaeszközöket, szükség esetén csökkentse a tárgyak súlyát.

- **Munkavállalók:**

- tudatosítsa bennük a kockázatokat
- tartson oktatásokat, ismertesse a helyes munkamódszereket
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok segítségével mérje fel és kövesse nyomon a munkavállalói egészségi állapotát, fontolja meg munkahelyi egészségfejlesztő programok indítását, valamint tegye meg a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy a már MSD-ben szenvedő munkavállalói visszatérhessenek dolgozni.

- **Munkaszervezés:**

- tervezze meg úgy a munkát, hogy elkerülhető legyen az ismétlődő vagy a kényelmetlen testhelyzetekben való, huzamosabb ideig történő munkavégzés
- a nagyobb kockázattal járó tevékenységek során iktasson be gyakori, rövid szüneteket (nem feltétlenül pihenőt)
- ossza fel újra a munkát, forgassa az egyes munkakörben dolgozókat.

### **További linkek**

Az EU-OSHA weboldalán általános információk érhetőek el az MSD-kkel kapcsolatban:

<https://osha.europa.eu/hu/themes/musculoskeletal-disorders>

Az EU-OSHA 2000-ben indított; „Fordíts háttat a váz- és izomrendszeri problémáknak!” elnevezésű kampányához kapcsolódó információk:

<https://osha.europa.eu/hu/themes/musculoskeletal-disorders>

Az EU-OSHA 2007-ben indított, „Legyen könnyebb a teher” elnevezésű kampányához kapcsolódó információk:

<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 témához kapcsolódó OSHwiki cikk:

[https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal\\_disorders](https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders)

### 7.3. A sokféleség számításba vétele – a személyre szabott kockázatértékelés

#### 7.3.1. Az életkort figyelembe vevő kockázatértékelés

##### *Mit jelent ez a munkahelyen?*

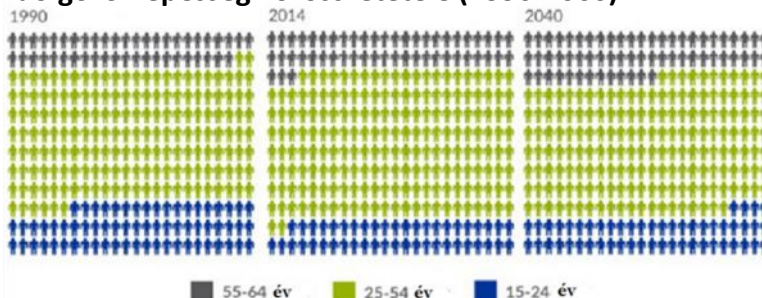
Az életkor előrehaladtával a munkavállalók bizonyos tulajdonságai folyamatosan fejlődnek, így például az interperszonális készségek, a munkatapasztalat vagy a szakértelem. Az idősebb munkavállalók a legnagyobb tudású és legegyszerűbb alkalmazottai lehetnek, ezért személyes érdeke, hogy aktívak maradjanak és hozzájáruljanak a vállalkozás sikeréhez. A nemzedékek közötti sokszínűség fokozza vállalata kreativitását és innovációs képességét, és a társadalom öregedése miatt egyre fontosabbá válik az idősödő munkavállalók vállalathoz csábítása, megtartása és tehetségük maximális kiaknázása.

**A biológiai öregedés nem kapcsolódik szorosan az életévekhez. Vannak olyan 80 évesek, akiknek testi és szellemi képességei olyanok, mint számos 20 évesé.**

15. ábra. Forrás: Egészségügyi Világszervezet – 10 tény az öregedésről és az életútról.

Általánosságban elmondható, hogy a főbb kognitív képességek (mint a figyelem, a reakció idő, a tanulás, az emlékezés, a gondolkodás képessége) alig változnak a nyugdíjazás előtt – míg az intelligencia, a tudás, a nyelv, illetve az összetett problémamegoldó készségek valószínűleg egészen 60 éves korig fejlődnek. A fizikai és érzékelési képességek terén előfordulhat némi hanyatlás, és ha baleset történik, az idősebbek felépülése tovább tarthat, azonban ezek a változások nem ugyanúgy hatnak mindenkire.

##### **A dolgozó népesség korösszetétele (1990-2060)**



16. ábra. Forrás: EU-OSHA – Egészséges munkahelyet minden életkorban! e-útmutató

##### *Mit kell Önnek tennie munkáltatóként?*

Ugyanolyan felelősséggel tartozik az idősebb munkavállalók felé, mint a többi munkavállalójáért. Az idősödő munkavállalókról nem kell külön kockázatértékelést készítenie és nem is szükséges semmilyen előfeltevéssel élnie kizárólag az életkorból kiindulva. Az idősödő munkavállalók nem alkotnak egységes csoportot, nagy különbségek lehetnek két ugyanolyan korú személy között is, mert más lehet az életstílusuk, a táplálkozásuk, a fizikai állapotuk, eltérhetnek a genetikai jellemzőik, a végzettségük stb.

Egyes életkorral összefüggő változások bizonyos szakmákban jobban éreztetik hatásaikat, mint másokban. Például a tűzoltók és a mentésben résztvevő személyzet esetében figyelembe kell venni az egyensúlyérzékben és az erőnlétben bekövetkező változásokat, mivel ők szélsőséges körülmények között dolgoznak, nehéz felszerelést viselnek, embereket emelnek és visznek, míg egy irodai munkát végző alkalmazott e készségeit nem használja a mindennapi munkavégzése során. A mozgó tárgyak távolságának és sebességének megítélésével kapcsolatos képesség fontos az éjszaka járművet vezetőik számára, de szintén nem érinti az irodai munkát végző munkavállalókat.

**A sokféleséget, így az életkort is figyelembe vevő kockázatértékelés elkészítésekor az alábbiakra figyeljen:**

- Vegye komolyan az életkorral kapcsolatos kérdéseket, és mutasson pozitív elköteleződést. Az idősödő munkavállalókra érték-ként (és ne problémaként) tekintsen.
- Igazítsa a munkavállalóhoz a munkát és a megelőző intézkedéseket.
- Már a tervezési szakaszban vegye figyelembe az idősödő munkaerő igényeit.
- Biztosítson megfelelő oktatást a munkavállalóknak. Képezze és lássa el a szükséges információkkal a kockázatértékelőket, a vezetőket, a munkavédelmi képviselőket stb. az életkorral és egészségügyi kockázatokkal kapcsolatos témákban.
- Vonja be az érintett munkavállalókat a kockázatértékelés elkészítésébe, és mindig a valós munkahelyzet vizsgálatából induljon ki.
- A kockázatértékelés helyes gyakorlatait szemléltető példákban többféle, egymással összefüggő megelőző intézkedés szerepel (a munka egyénre szabása, a technikai fejlődés követése, megfelelő útmutatók biztosítása a munkavállalóknak, egyedi képzések stb.), melyek együttes alkalmazása kulcsfontosságú a sikerhez.
- Győződjön meg arról, hogy a munkaterület fizikai jellemzőinek módosításakor vagy új munkaeszköz vásárlásakor a változtatások feleljenek meg az idősebb munkavállalóknak is.

A kockázatértékelés elvégzését követően, a kockázatok kezelése során hozott intézkedéseknek az objektív kockázatokon, valamint a munkavállalók képességein kell alapulniuk, nem pedig az életkorukon. Az intézkedéseknek nem kell bonyolultnak vagy költségesnek lenniük; néhány jellemző példa a műszakok rendjének módosítása, a rutinfeladatok automatizálása, a munka újrafelosztása, az egyes munkakörben dolgozók rotálása, a világítás beállítása vagy az állítható munkaállomások biztosítása. Ne feledje, hogy a **jó kockázatkezelési intézkedéseknek minden munkavállaló hasznát látja** kortól, nemtől vagy nemzetiségtől függetlenül.

A fentiekén túl alkalmazhat **átfogóbb életkor-kezelési** stratégiát is, mely mind a munkavállalók, mind a vállalkozás hasznára lehet. Ez a holisztikus megközelítés az alábbi kulcselemeket tartalmazza:

	Kilépés a munka világából, átmenet a nyugdíjazásba	Munkaerő-toborzás	
Munkahelyi rotáció és átcsoportosítás	Életkor-kezelés		Tudás átadása, képzés, élethosszig tartó tanulás
Munkavédelem			Szakmai előmenetel
	A munkahelyi egészségfejlesztés ösztönzése	Rugalmas munkaidő	

17. ábra. A sikeres életkor-kezelési stratégia főbb elemei – Forrás: EU OSHA, Kampány az egészséges munkahelyekért 2016-2017.

A helyes gyakorlat kialakításához számos forrás érhető el, melyekből összegyűjtöttünk néhányat az alábbi hivatkozási listában. Figyelmébe ajánljuk az EU-OSHA által összeállított e-útmutatót, amely valamennyi tagállam nyelvén elérhető. A hazai munkavédelmi hatóságnak is lehetnek egyéb hasznos útmutatói, ellenőrzőlistái és eszközei.

### További linkek

- EU-OSHA, Munkahelyi biztonság és egészségvédelem az idősödő munkaerő tükrében: <https://osha.europa.eu/hu/themes/osh-management-context-ageing-workforce>  
Ez a weboldal helyes gyakorlati példákat tartalmaz a témában, többek között az Európai Parlament kísérleti projektjének eredményeit (információkat az irányelvekről, programokról és gyakorlatokról EU-s és tagállami szinten is) <https://osha.europa.eu/hu/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA, „Egészséges munkahelyet minden életkorban!” – e-útmutató. Ez a munkáltatóknak és a munkavállalóknak szánt gyakorlati útmutató az idősödő munkavállalókat érintő munkavédelmi problémák megvalósításában nyújt segítséget. Az összefoglaló 31 nemzeti változatban érhető el, amely egyszerű magyarázatokkal szolgál a felmerülő kérdésekre, további forrásokra mutató hivatkozásokat tartalmaz, és gyakorlati példákat sorol fel arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet foglalkozni az életkor növekedéséhez kapcsolódó kockázatokkal, és hogyan lehet hosszútávon biztosítani az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeit.
- <https://healthy-workplaces.eu/hu/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

### **7.3.2. A nemeket figyelembe vevő kockázatértékelés**

#### ***Mit jelent ez a munkahelyen?***

Mivel alapvetően különbözik a nők és a férfiak munkavégzése, és mivel ez hatással van a munkahelyi biztonságra és az egészségre is, ezért a nemek szempontjából semleges megközelítés alkalmazása azzal a veszéllyel járhat, hogy a női munkavállalókat érintő kockázatokat alulbecslik, vagy teljesen figyelmen kívül hagyják.

Ha a munkahelyi veszélyekre gondolunk, nagyobb valószínűséggel jutnak eszünkbe olyan férfiak, akik magas kockázattal jellemezhető területeken dolgoznak (mint például építkezésen vagy halászhajón), nem pedig egészségügyben, szociális ellátásban vagy telefonos ügyfélszolgálatnál dolgozó nők jelennek meg előttünk. A valós munkakörülmények alapos vizsgálata azonban azt mutatja, hogy a nők és a férfiak egyaránt jelentős kockázatokkal néznek szembe a munkahelyen. Emellett ha megkönnyítjük a munkát a nők számára, az a férfiaknak is könnyebbé fog jelenten. Ezért fontos belefoglalni a nemekkel kapcsolatos kérdéseket is a munkahelyi kockázatértékelésbe.

#### ***Mit kell Önnek tennie munkáltatóként?***

A munkavállalók nemétől függetlenül Önnek ugyanolyan munkavédelmi kötelezettségei vannak. A kockázatértékelés elkészítésekor nincs szükség a nemek megkülönböztetésére, és nem kell a nemekkel kapcsolatban semmilyen előfeltevéssel élnie. Ugyanakkor bizonyos tevékenységek munkakörök esetében tisztában kell lennie a nők és a férfiak közötti különbségekkel.

Tudta, hogy a nők többet szenvednek a hát felső részén és a felső végtagokban kialakult fájdalomtól, ami mind a gyártókörnyezetben, mint az irodai munkában előforduló ismétlődő mozdulatoknak az eredménye? Tudta, hogy ez még hangsúlyosabban jelentkezik a terhesség alatt? Emellett a nőknek gyakran olyan munkájuk van, ahol hosszú időn keresztül állniuk kell, míg a férfiak többet szenvednek a hát alsó részét sújtó fájdalomtól, ami nagyfokú megerőltetés miatt alakul ki. Bizonyos veszélyeknek a férfiak és nők eltérő mértékben vannak kitéve. Például a férfi munkavállalók 42%-a, a nőknek pedig csak 24%-a mozgat nehéz terheket. Ezzel szemben a nők 13%-a, a férfiaknak viszont csak 5%-a emel meg vagy mozgat embereket a munkája során.

A sokféleséget és nemeket tekintetbe vevő kockázatértékelés elkészítése során fontos a nemi szempontok érvényesítése, például az alábbiak szerint:

- a valóságban elvégzett munkát és a valós munkakörnyezetet vegye figyelembe;
- kizárólag a munkaköri leírás vagy a beosztás alapján ne bocsátkozzon feltételezésekbe;
- legyen óvatos a nemekkel kapcsolatos előítéletekkel, amikor magas, közepes vagy alacsony kategóriába sorolja be az egyes kockázatokat;
- vonja be a női munkavállalókat is a kockázatértékelésbe. Vegye fontolóra ún. egészség körök és kockázatfeltérképező módszerek használatát. A munkavállalók

megkérdezése, bevonása alapvető az ergonómia és a stresszel kapcsolatos intézkedések megtervezésekor;

- ügyeljen arra, hogy a kockázatértékelést végzők kellő információval és szaktudással rendelkezzenek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem nemekkel kapcsolatos kérdéseiben;
- ügyeljen arra, hogy az értékeléshez használt módszerek és eszközök mind a férfi, mind a női munkavállalókra vonatkozó kérdéseket lefedjék;
- tájékoztasson minden külső kockázatértékelőt arról, hogy az általuk alkalmazott megközelítésben tekintetbe kell venniük a nemeket, és ellenőrizze, hogy képesek-e erre;
- figyeljen oda a nemet érintő kérdésekre, amikor a munkahelyen tervezett bármilyen változás munkavédelmi következményeit vizsgálja.

Például a stressz esetében szerepeljenek benne a következők:

- otthon-munkahely kapcsolata, a nők és a férfiak munkabeosztása;
- szakmai előmenetel;
- szexuális zaklatás;
- érzelmi „stresszorok”;
- a munka nem tervezett félbeszakítása, és több feladat egyszerre történő végrehajtása.

Nézze végig az alábbi hivatkozási listát, és vegye fel a kapcsolatot a munkavédelmi hatósággal, amely egyéb hasznos útmutatókkal, ellenőrzőlistákkal és más információs anyagokkal láthatja el.

További linkek

- EU-OSHA, jelentés – Nemek kérdése a munkavédelemben. Ez a jelentés a munkavédelem és a kockázat megelőzés nemek szerinti átgondolásáról, illetve a nemek egyenlőségére alapozó foglalkoztatás biztosításáról szól. A két szakterület között fontos az együttműködés megteremtése, az európai szinttől egészen a munkahelyekig, hogy mindkét esetben jobban megelőzhető legyenek a munkahelyi kockázatok.  
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- EU-OSHA, Tények 43 – Nemek közti különbségek figyelembevétele a kockázatértékelés elkészítésekor. Az összefoglaló annak szükségességét hangsúlyozza, hogy folyamatos erőfeszítéseket kell tenni a nők és a férfiak munkakörülményeinek javítása érdekében. Az összefoglalóban található táblázat összegzi a különböző munkaterületek jellemzőit, és a nemek közti különbségeket figyelembevevő kockázati tényezőket. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43>