



A munkaerő sokszínűsége és a kockázatértékelés: a mindenkire kiterjedő kockázatértékelés biztosítása Az Ügynökség jelentésének összefoglalója

Bevezetés

Nem minden munkavállaló van kitéve ugyanazoknak a kockázatoknak – a munkavállalók egyes csoportjai nagyobb kockázatoknak vannak kitéve (vagy sajátos követelmények vonatkoznak rájuk). Amikor „kiemelt” vagy „nagyobb” kockázatnak kitett munkavállalókról beszélünk, olyan dolgozókra gondolunk, akiknek életkoruk, származásuk, nemük, fizikai állapotuk vagy a vállalatnál betöltött beosztásuk miatt különleges kockázatokkal kell szembenézniük. Az ilyen személyek nagyobb veszélynek lehetnek kitéve egyes kockázatok tekintetében, és sajátos munkahelyi követelmények vonatkozhatnak rájuk.

Az egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok (1) előírják, hogy a munkaadók végezzenek kockázatértékelést, és hangsúlyozzák a „munka egyénre szabásának” szükségességét, valamint a munkaadó azon kötelezettségét, hogy „rendelkezzen kockázatértékeléssel a munkahelyi biztonság és egészségvédelem tekintetében, beleértve a kiemelt kockázatnak kitett munkavállalói csoportokra vonatkozó elemzést is”, továbbá azt, hogy az „érzékeny kockázati csoportokat meg kell védeni a kifejezetten őket érintő veszélyekkel szemben”.

A sokszínűség és a sokszínűség kezelése a munkahelyen ma a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fontos kérdései közé tartoznak. A sokszínűséget a kockázatértékelés szempontjából azonban ritkán tanulmányozzák. Az olyan gyakorlati kockázatértékelési eszközök, amelyek figyelembe veszik azokat a sajátos kockázatok, amelyeknek például a fogyatékos személyek, migráns munkavállalók, idősebb munkavállalók, nők és időszakos munkavállalók vannak kitéve, még mindig ritkaságszámba mennek. Remélhetőleg a további kutatás és fejlesztés nyomán a jövőben további iránymutató anyagok is készülnek.

A jelentés célja

Az Ügynökség által készített jelentés kiemeli az olyan átfogó kockázatértékelés elvégzésének szükségességét, amely a kockázatok értékelése és kezelése során figyelembe veszi a munkaerő sokszínűségét. A jelentés fő célja annak leírása, miért és hogyan terjedhet ki, illetve kell kiterjednie a kockázatértékelésnek az egész munkaerő-állományra, és célja továbbá, hogy a munkahelyi egészségvédelemért és biztonságért felelős és az ezek által érintett személyek – munkaadók, munkavállalók, biztonsági képviselők és a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó szakemberek – körében növelje a tudatosságot a kockázatok valamennyi munkavállalóra kiterjedő értékelésének fontosságával kapcsolatban.

A jelentés első része a nagyobb kockázatnak kitett munkavállalók hat kategóriájára vonatkozóan ismerteti a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos fő kérdéseket: migráns



munkavállalók, fogyatékkal élő munkavállalók, fiatal és idősebb munkavállalók, nők (a nemek közötti egyenlőség kérdése) és időszakos munkavállalók. Minden alfejezet végén további információkra és gyakorlati iránymutatásokra, illetve kockázatértékelési eszközökre mutató hivatkozásokat közölnek.

Ezt követően a jelentés a különböző munkavállalói csoportok tekintetében fennálló kockázatok megelőzésére összpontosít. Munkahelyi vagy ágazati szintű gyakorlati lépéseket ír le azok előzményeivel, például a célcsoportok megjelölésével, valamint az eredmények, mellékhatások, sikertényezők és problémák azonosításának és értékelésének módjaival együtt.

A „mindenre kiterjedő” kockázatértékeléssel kapcsolatos legfontosabb kérdések

- A sokszínűséggel kapcsolatos kérdések komolyan vétele és pozitív elkötelezettség e kérdések iránt.
- Az előzetes feltételezések kerülése a veszélyek mibenlétével és a kockázatnak kitettek körével kapcsolatban.
- A sokszínű munkaerő előnyként (nem pedig problémaként) történő értékelése.
- A teljes munkaerő-állomány figyelembevétele, ideértve a takarító munkavállalókat, portai dolgozókat, karbantartókat, a kölcsönzött munkaerőt, a részmunkaidős alkalmazottakat stb.
- A munka és a megelőző intézkedések munkavállalókra szabása. Az uniós jogszabályok egyik legfontosabb alapelve a munkának a munkavállalóhoz igazítása.
- A sokféle munkaerő szükségleteinek figyelembevétele a tervezési szakaszban ahelyett, hogy akkor váljon szükségessé a változások végrehajtása, amikor később a vállalkozás fogyatékkal élő/idősebb/migráns munkavállalót alkalmaz.
- A munkahelyi biztonság és egészségvédelem bevonása az olyan munkahelyi egyenlőséggel kapcsolatos fellépésekbe, mint például az egyenlőségi tervek és a hátrányos megkülönböztetés elleni politikák.
- A sokszínűség kérdéskörébe tartozó biztonsági és egészségvédelmi kockázatokra vonatkozó megfelelő képzés

(1) A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i, 89/391/EGK tanácsi irányelv.

és információk biztosítása a kockázatértékelők, vezetők és felügyelők, valamint biztonsági képviselők stb. számára.

- Megfelelő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képzés biztosítása minden munkavállaló számára; a tananyag személyre szabása a munkavállalók igényeinek és sajátosságainak megfelelően.
- Az átfogó kockázatértékelésnek minél szélesebb részvétellel kell megvalósulnia, azaz be kell vonni az érintett munkavállalókat, és az értékelésnek a valós munkahelyi helyzet vizsgálatán kell alapulnia.
- Az átfogó kockázatértékelés helyes gyakorlatának példáit a megelőző intézkedések végrehajtása jellemzi (a munka egyénre szabása, a műszaki haladás követése, megfelelő utasítások közlése a munkavállalók felé, egyedi képzés biztosítása stb.). Ezen egymással összefüggő intézkedések alkalmazása kulcsfontosságú tényező a siker eléréséhez.
- A nagy kockázatnak kitett kategóriába tartozó munkavállalókra vonatkozó, a kockázatot annak forrásánál megszüntető, illetve kezelő kockázatértékelés valamennyi munkavállaló számára hasznos (tekintet nélkül életkorukra, nemükre, állampolgárságukra és testméretükre). Példák olyan intézkedésekre, amelyek az egész munkaerő-állomány számára hasznosak lehetnek:
 - Átalakítások végrehajtása a telephelyen vagy a munkaállomásokon (a fogyatékkal élő vagy idősebb munkavállalók stb. elhelyezése érdekében), például rámpák, liftek, villanykapcsolók és világító festékekkel szegélyezett lépcsők stb.
 - Ergonomikusabb szerszámok és készülékek alkalmazása (amelyek jobban hozzáigazíthatók az egyes munkavállalók sajátosságaihoz – tekintet nélkül testméretükre és tulajdonságaikra). Ez azt jelenti, hogy a munkakört vagy feladatot a munkavállalók szélesebb köre (nők, idősebb munkavállalók, alacsony férfiak stb.) tudja ellátni, mivel például kisebb fizikai erőre lesz szükség a munka elvégzéséhez.
 - Az egészségvédelmi és biztonsági információk elérhető formában történő rendelkezésre bocsátása (azzal a céllal, hogy a migráns munkavállalók számára érthetőbbé tegyék azokat).
 - Módszerek és stratégiák kidolgozása különösen a több műszakban dolgozó idősebb munkavállalók megtartására; ezek a stratégiák az összes munkavállaló számára hasznosak (tekintet nélkül életkorukra), és vonzóbbá teszik a többműszakos munkát az új alkalmazottak számára.
- A munkahely fizikai környezetének megváltoztatásakor vagy új berendezések vásárlása esetén fontos annak biztosítása a vállalat vagy szervezet részéről, hogy a változtatás vagy beszerzés a sokszínű munkaerő-állományt alkotó valamennyi munkavállaló számára megfelelő legyen.
- Amennyiben a vállalat vagy a szervezet nem rendelkezik hozzáértéssel egy bizonyos munkavállalói csoportot érintő kockázatok kezelése terén, fontos, hogy tanácsot kérjen. A tanácsadást végezhetik munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szolgálatok és hatóságok, egészségvédelmi szakemberek, biztonsági szakemberek és ergonomiai szakértők, a fogyatékos személyek vagy migráns munkavállalók szervezetei stb.
- Az átfogó kockázatértékelés helyes gyakorlatára vonatkozó példák tanúsága szerint ahhoz, hogy a megelőző fellépés hatékony legyen, elengedhetetlen a közvetlenül érintett szereplők teljes körének bevonása: ezek lehetnek a munkavállalók

és a munkavállalók képviselői, üzemi tanácsok, a vállalatvezetés, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó szakértők, vállalkozók és alvállalkozók stb.

Esettanulmány – Produktív időskor – Műszakreform a Polyfeltnél (jelenlegi neve: TenCate), Ausztria

Egy osztrák vegyi üzem vezetése és üzemi tanácsa az intenzív többműszakos munkavégzés, az idősödő munkaerő és az alacsony nyugdíjkorhatár problémájával szembesült. Egy minél szélesebb részvételen alapuló folyamat során munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértők segítségével új műszakbeosztást dolgoztak ki. Az eredmény mindenki számára kölcsönösen előnyös lett. Az alkalmazottak számára a legfontosabb előnyöket a kevesebb heti munkaóra, kevesebb éjszakai műszak és a műszakok közötti hosszabb szünetek jelentették. A vállalat számára kedvezőnek bizonyult többek között a nagyobb termelékenység, a későbbi nyugdíjazás és a vállalat jobb munkaadói imázsa.

Esettanulmány – A fogyatékkal élő munkavállalók integrációjának elősegítése a németországi Fordnál

A projekt célkitűzése a fogyatékkal élő munkavállalók integrálása és a hosszabb betegszabadság után visszatérő munkavállalóknak a termelési folyamatba történő ismételt bevonása volt. A vállalat a vállalatvezetés képviselői és az alkalmazottak részvételével fogyatékosok problémáival foglalkozó csoportot hozott létre, a fogyatékkal élő személyek munkakörnyezetbe történő integrálását (IMBA) elősegítő eszköz, egyéni orvosi ellenőrzés és egyéni képességellenőrzés segítségével kockázatértékelést végzett, majd az eredményeket felhasználta a munkahely megtervezésénél. A további problémákat kérdőíveken keresztül értékelték. Eddig mintegy 500 munkavállalót vontak be újra a termelési folyamatba. A projekt számos díjat nyert.

Hogyan szerezhető meg a jelentés?

A teljes jelentés angol nyelven az Ügynökség honlapján, a következő címen érhető el: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>, ahonnan az ingyenesen letölthető.

Ez a tájékoztató az EU összes nyelvén rendelkezésre áll a következő címen: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

További információk

„Egészséges munkahelyek. Jó Önnek. Jó a vállalkozásnak. A kockázatértékelésről szóló európai kampány” az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által több mint 30 országban – köztük az összes uniós tagállamban – szervezett 2008–2009-es európai kampány témája. Ez a tájékoztató a kampány támogatására szolgál.

További tájékoztatók a témában és még több, kockázatértékelésről szóló információ található a <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment> honlapon.

Ezt a honlapot folyamatosan bővítik és frissítik. <http://hw.osha.europa.eu> az európai kampányra mutató közvetlen hivatkozás.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANYOLORSZÁG

Tel. +34 944794360, Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

