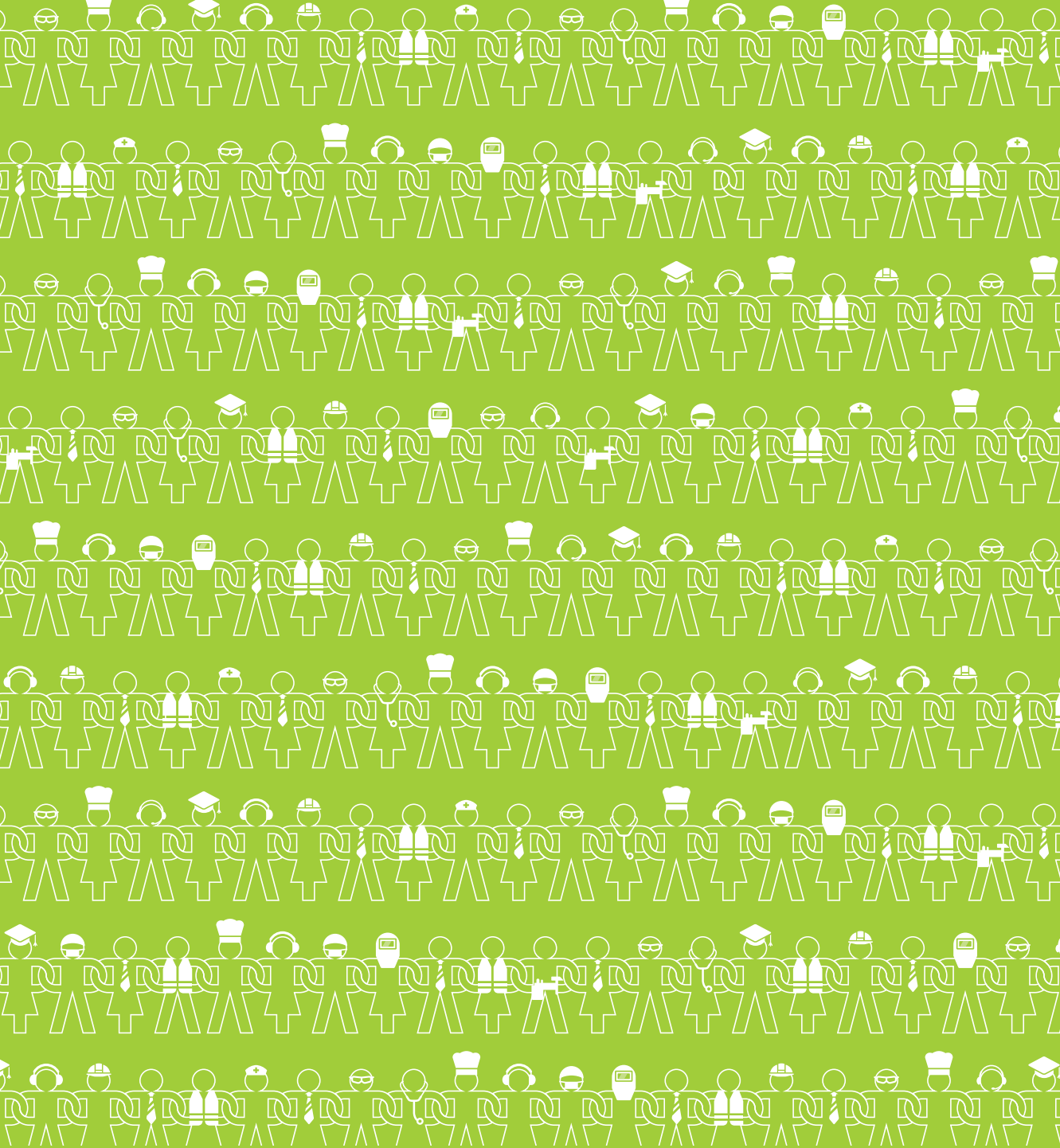




Vezetői irányítás a munkavédelem területén

GYAKORLATI ÚTMUTATÓ



Az **Europe Direct** szolgáltatása segít Önnek választ találni az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire

A szolgáltatás ingyenesen hívható telefonszáma: (*) 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem engednek hozzáférést a 00 800-as telefonszámokhoz,
vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Az **Európai Unióval** kapcsolatban további információk az interneten találhatók (<http://europa.eu>).

Rendszerező adatok a kiadvány végén találhatók.

© European Agency for Safety and Health at Work, 2012

Tartalomjegyzék

Előszó	4
Bevezetés: Miért fontos a munkavédelem?	6
A megfelelő munkavédelem előnyei	9
A munkavédelem irányításon alapuló megközelítése	10
A munkavédelmi vezetés önértékelése	16
Források és további információ	21
A kampányról	22

„A 21. században minden vállalkozásban központi kérdésnek kell tekinteni a vállalatirányítás munkavédelmi kérdésekben való részvételét.”



Előszó



Christa Sedlatschek,
az Európai Munkahelyi Biztonsági
és Egészségvédelmi Ügynökség
igazgatója



Európai Munkahelyi
Biztonsági és
Egészségvédelmi Ügynökség

Az elmúlt évtizedek során az európai vállalatok minden típusa jelentős előrelépést ért el a munkavédelem terén. Ez az előrelépés részben annak köszönhető, hogy a vállalatvezetők felismerték, hogy a munkavédelem területén való aktív és vezető szerepvállalásuk nemcsak jogi és etikai, hanem gyakorlati üzleti okokból is fontos. Ez a vezetési útmutató az EU-OSHA 2012–13 közötti időszakban rendezett Egészséges Munkahelyek kampányának része.

A kampány általában véve arra összpontosít, hogyan dolgozhatnak együtt a vállalatok, a munkavállalók, azok képviselői és a többi érdekelt fél a munkavédelem javítása érdekében. Ez a gyakorlati útmutató – *Vezetői irányítás a munkavédelem területén* – azoknak a vezetőknek készült, akik vezető szerepet szeretnének vállalni a munkavédelem terén. Rávilágít, hogy folyamatos jobbításokra van szükség, és kiemeli, milyen szerepet vállalhatnak ebben az úttörő szerepre kész vezetők.

A prosperáló vállalati közösség munkahelyeket és jólétet teremt, a munkavédelem helyes irányítása pedig ennek elengedhetetlen kelléke. A biztonságos munkakörülmények alapvetően fontosak a minőségi gyártáshoz és szolgáltatásnyújtáshoz.

Egy vállalat sikere azon múlik, hogy felmérte-e előre, milyen kockázatokat vállal. A kockázatok mérséklése leghatékonyabban a megelőzéssel valósítható meg. A megelőzés lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy korlátozzák a bizonytalanságokat. A kockázatok felméréssel és megfelelő megelőző intézkedések meghozatalával a vállalatok javíthatják termelékenységüket, és ennek révén a haszonkulcsukat is.

A BUSINESSEUROPE elkötelezett a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme iránt. Tekintve, hogy a vállalatok a társadalom jelentős tagjai és kulcsfontosságú munkaadók, az útmutatót széles körben kívánjuk terjeszteni és népszerűsíteni. Meggyőződésem, hogy az útmutató hasznos eszköze lesz a munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok megelőzésének. Ma a munkaadóknak a munkavédelmi intézkedésekre mint üzletmenetük szerves részére kell tekinteniük. E közös erőfeszítés szellemében felhívjuk a munkaadókat és a vállalatvezetőket, hogy minden adandó alkalommal ragadják meg a lehetőséget és tűnjenek ki a munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok megelőzésének terén.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
a BUSINESSEUROPE főigazgatója



Bevezetés: Miért fontos a munkavédelem?

Az Európai Unióban évente több mint 5 550 ember veszíti életét munkabalesetek következtében. Az EU-ban előforduló foglalkozási megbetegedések egészségügyi hatásait nagyon nehéz számszerűsíteni, ezért az erre vonatkozó adatokról megoszlanak a vélemények. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) becslései szerint azonban az EU-ban 159 000 ember hal meg évente foglalkozási megbetegedések következtében. Az Európai Unióban működő vállalatok évente mintegy 143 millió munkanaptól esnek el munkabalesetek következtében ⁽¹⁾. A becslések nem egységesek, de az efféle balesetek és a munkavállalók rossz egészségi állapota évente legalább 490 milliárd EUR kiadást jelent az EU gazdasága számára. A kockázatok előrejelzésével, hatékony biztonsági intézkedések végrehajtásával és szigorú ellenőrzésekkel azonban ezek a számok csökkenthetők.

A munkavédelmi rendszereket arra tervezték, hogy azonosíthassák és minimalizálhassák a munkahelyi kockázatokat. Az ilyen rendszerek hatékonysága az üzleti teljesítményt is befolyásolja, akár kedvezőtlenül (ha a rendszer akadályokat teremt és bürokratikus), akár kedvezően (ha jól tervezett és hatékonyan működik). Ahhoz, hogy kedvező hatást váltsanak ki, a munkavédelmi rendszereknek zökkenőmentesen, a vállalat általános irányításával, a termelési célok megvalósításával és a határidők betartásával összhangban, és nem ezek ellenében kell működniük.

Mindezek fényében érdemes szem előtt tartani, hogy a munkaadók jogi (és erkölcsi) kötelessége a munkavállalók egészsége és biztonsága védelmének biztosítása, valamint az is, hogy egyeztessenek a munkavállalókkal és/vagy azok képviselőivel és lehetőséget adjanak nekik a munkavédelemmel kapcsolatos tárgyalásokban való részvételre. A biztonság és az egészségvédelem területén működő vezetői irányítás ezt támogathatja.

*„A megelőzés hatásosabb,
mint a gyógymód.”*



⁽¹⁾ „Causes and circumstances of accidents at work in the EU” (Munkahelyi balesetek okai és körülményei az EU-ban) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=207&furtherPubs=yes>).





A megelőzés hatásosabb, mint a gyógymód

A megelőzés a munkavédelemre alkalmazott európai megközelítés kulcsfontosságú eleme. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a munkafolyamatok elemzésével meghatározzák a rövid és hosszú távú kockázatokat, majd intézkedéseket tesznek annak érdekében, hogy – amennyiben lehet – elkerüljék, vagy legalább enyhítsék őket.

A megfelelő munkavédelem előnyei

Az munkavédelem kezelése lehetőségeket teremt az üzleti hatékonyság fejlesztésére és a munkavállalók védelmének javítására. Ezeket a lehetőségeket a közelmúltban az új és újonnan megjelenő kockázatokról készített európai vállalati felmérés (ESENER)⁽²⁾ elemezte.

Lehetséges előnyök:

- alacsonyabb költségek és csökkentett kockázatok – az alkalmazotti távollét és fluktuáció aránya alacsonyabb, kevesebb a baleset, a jogi eljárás veszélye alacsonyabb;
- jobb üzletfolytonosság biztosítható, ezáltal növelhető a termelékenység – az incidensek, balesetek, meghibásodások és folyamathibák elkerülése által;
- jobb pozíció és nagyobb megbecsültség a beszállítók, ügyfelek és más partnerek körében.



„A megelőzés célja a kockázatok csökkentése, ami csak közös munkával lehetséges.”



(2) <http://www.esener.eu>

A munkavédelem irányításon alapuló megközelítése



Az irányítás vezető szerepet vállalhat a munkahelyen előforduló biztonsági és egészségügyi kockázatok megelőzése terén. A biztonság és az egészségvédelem javításához alapvetően fontos a következő három irányítási elv:

- eredményes és határozott vezetés;
- a munkavállalók bevonása és konstruktív részvétele;
- folyamatos értékelés és felülvizsgálat.

E három alapelvet az alábbiakban részletesen ismertetjük.

„A megelőzésen alapuló megközelítés csak akkor gyümölcsöző, ha a vállalatvezetés is támogatja. A megelőzésen alapuló megközelítésnek a határozott és látható vezetés, valamint a vezetők elkötelezettsége adhat irányt és lendületet.”



1. Eredményes és határozott vezetés

A vezetés a siker egyik feltétele. A megelőzésen alapuló megközelítés csak akkor lehet gyümölcsöző, ha azt a vállalatvezetés is támogatja. A megelőzésen alapuló megközelítésnek a határozott és látható vezetés, valamint a különböző szintű vezetők mindegyikének elkötelezettsége adhat irányt és lendületet. Ez teszi mindenki számára egyértelművé, hogy a munkavédelem stratégiai kérdés a vállalaton belül.

A gyakorlatban ez a következőket jelenti:

- a vezetés elkötelezi magát a munkavédelem, mint a szervezet egyik központi értéke mellett, és ezt kommunikálja is a munkavállalók felé;
- a vezetőknek pontos képük van a szervezet kockázati profiljáról;
- a vezetés jó példával jár elől, és egységes vezetői képet mutat például azáltal, hogy minden körülmények között betartja a munkavédelmi előírásokat;
- A különböző szereplők feladata és felelősségi köre a munkahelyi biztonsági és egészségügyi kockázatok megelőzése és kezelése terén pontosan meghatározott, megtervezett és proaktív módon felügyelt;
- a munkavédelem megjelenhet a vállalat fenntarthatósági és/vagy vállalati társadalmi felelősségvállalási stratégiájában és ösztönözhetik azt a beszállítói láncon belül is.



Gyakorlati példák a munkavédelmet szem előtt tartó vezetésre:

- munkaállomások meglátogatása a biztonsági és egészségvédelmi aggályok alkalmazottakkal való megbeszélése érdekében (lehet, hogy a munkavállalók nemcsak meghatározzák a problémákat, hanem megoldásokkal is szolgálnak);
- személyes felelősségvállalás és érdeklődés tanúsítása;
- példamutatás;
- a lehetőségekhez mérten pénz és idő ráfordítása.

PÉLDA A HELYES GYAKORLATRA

Olajfinomító (Belgium)

Az Antwerpenben működő Total olajfinomító a SPIE Belgium nevű céggel mint alvállalkozóval szerződött a csőhálózat és a géppark karbantartására. Hamar nyilvánvalóvá vált, hogy a két vállalat üzleti és biztonsági kultúrája között jelentős eltérések vannak, amelyeket a balesetek és megbetegedések számának jelentős csökkentése érdekében meg kellett szüntetni.

A vállalatok komoly erőfeszítések árán feloldották a szervezeti különbségekből adódó főbb konfliktusokat, majd figyelmüket a munkavállalók műhelyszintű viselkedésére irányították. Ösztönözték őket az önálló és felelősségteljes munkavégzésre, például azáltal, hogy kiképezték őket az új feladatok megkezdése előtti kockázatértékelés elvégzésére. A kétféle vállalati kultúrát intenzív, de nagyrészt informális megbeszélések révén sikerült összehangolni.

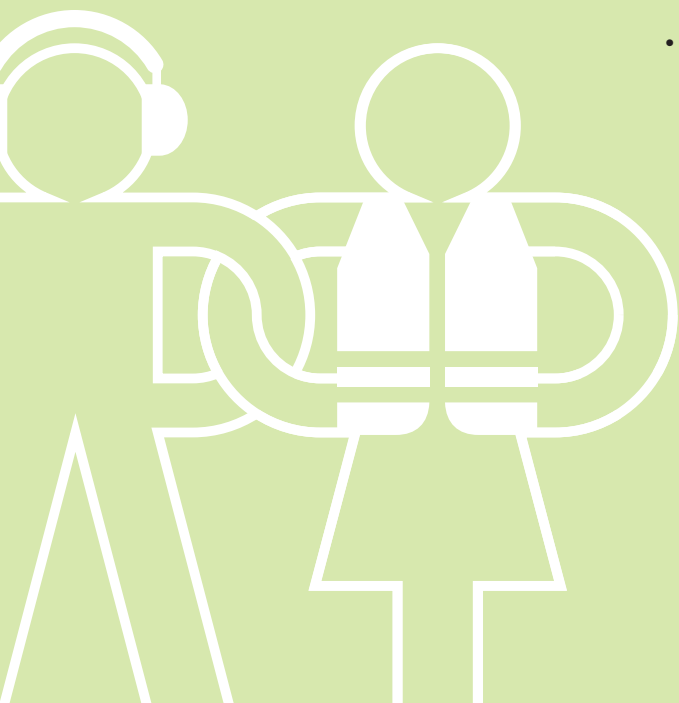
Miután a két vállalat elfogadta a „legjobb gyakorlatokat”, a javítások eredményeképpen egyetlen baleset sem történt.

Sikertényezők

A két vállalat biztonsági kultúrájának összehangolása nem lett volna lehetséges a nyílt kommunikáció, a helyes vezetés, a munkavállalók aktív részvétele és a megelőző szolgáltatásokra vonatkozó innovatív megközelítések nélkül. A felső vezetők részvétele jelezte a munkavállalók felé a munkavédelmi kérdések vállalaton belüli fontosságát.

A folyamaton belüli legfontosabb intézkedések a következők voltak:

- hírlevelek és információkezelés;
- biztonsági bejárások;
- „szerszámoszláda-gyűlések” (toolbox meetings), amelyek során a munkavállalók a munkavédelem bizonyos szempontjairól szóló, rövid előadásokon vettek részt;
- alapos képzések



2. A munkavállalók bevonása és konstruktív részvétele

A munkavállalók bevonásának és konstruktív közreműködésének kétirányú folyamata rendkívül fontos a vezetői kezdeményezések sikere szempontjából.

A munkaadóknak – az európai uniós jog szerint – a munkavédelmi kérdésekben konzultálniuk kell a munkavállalóikkal. Ez a következőket foglalja magában: tájékoztatás, oktatás és képzés, valamint a munkavállalókkal és képviselőikkel való konzultáció. A nemzeti követelményektől függően a munkaadók kötelesek lehetnek munkavédelmi bizottságokat felállítani és bizonyos, a munkavállalók képviselője által betöltött pozíciókat létrehozni.

A dolgozói részvétel hozzájárul a párbeszédkultúra kialakításához. A dolgozókat és képviselőiket ösztönzik a munkavédelmi döntéshozatalban való részvételre. Sőt, vannak munkaadók, akik előnyösnek találják, ha a jogi kötelezettségeken túl is bevonják munkavállalóikat. Ők támogatják a munkavédelmi kérdésekben való aktív, napi szintű részvételt, és külön fórumokat is rendeznek munkavállalók részvételével, például konkrét témákkal foglalkozó munkacsoportok formájában.

A hatékony, felfelé irányuló kommunikáció kulcsfontosságú – ennek során a munkavállalókat meghallgatják, és az általuk elmondottakra intézkedésekkel reagálnak. Ugyanilyen fontos, hogy a dolgozók elfogadják abbéli felelősségüket, hogy betartsák a munkavédelmi előírásokat, valamint konstruktív és segítő módon járuljanak hozzá a vezetőség munkájához. E kétirányú folyamat nyomán olyan kultúra jön létre, amelyben a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolat az együttműködésen, a bizalmon és a közös erővel történő problémamegoldáson alapul.

Az ilyen vállalati kultúra létrejöttét követően pedig tág tér nyílik a munkavédelmi fejlesztések számára.

A közvetlen dolgozói részvételt nem szabad a munkavállalói képviseleti rendszer alternatívájának tekinteni. Ez két külön út, amely a nemzeti keretszabályokkal és az adott munkahely sajátos jellemzőivel összhangban hatékonyan működtethető.

Az együttműködésen alapuló kultúra előnyei közé tartozhat a balesetek alacsonyabb száma, a költséghatékony megoldások megtalálása és a termelékenyebb munkaerő. Ezek együttesen kevesebb munkavállalói távollétet és a munkahelyi kockázatok nagyobb kontrollját eredményezik.

- A munkavállalók részvétele különösen értékes a következők során: kockázatértékelés;
- az intézkedések és beavatkozások kialakítása;
- a helyénvaló megfigyelések ismertetése a képzések és a végrehajtás során.

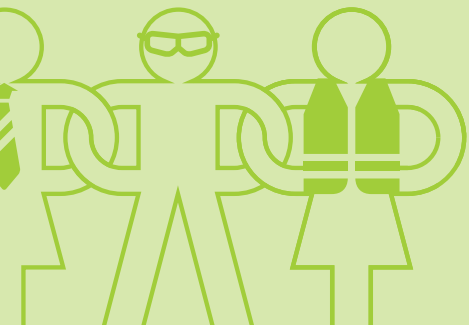
„A dolgozói részvétel hozzájárul a párbeszédkultúra kialakításához. A dolgozókat és képviselőiket ösztönzik a munkavédelmi döntéshozatalban való részvételre.”



PÉLDA A HELYES GYAKORLATRA

A tűszúrásos balesetek megelőzésének stratégiája egy ruházati és textilipari vállalatnál

Egy brit ruházati vállalatnál a vezetők és a szakszervezetek megvitatták, hogyan csökkenthetnék a tűszúrásos balesetek nagy számát a varrógépnél dolgozók körében, mivel a gépek szabványos védőszerkezete nem nyújtott teljes körű védelmet a gépek kezelőinek. Többek között két gépkezelő részvételével létrehoztak egy kis csapatot, amelynek az volt a feladata, hogy egy adott telephelyen tervezzen egy olyan védőszerkezetet, amelyet mindenki használhat. Az új prototípus tesztelésében azután a helyi gépkezelők is részt vettek. Ahol a védőszerkezetet felszerelték, a tűszúrásos sérülések megszűntek. A közös munka mellett, hogy kedvező hatással volt a munkavállalókra, üzleti előnyökkel is járt, mivel csökkentek a vállalat által kártérítésekre és biztosítási díjra fizetett összegek.



3. Folyamatos értékelés és felülvizsgálat

Az ellenőrzés és a jelentéskészítés a munkavédelem javításának elengedhetetlen eszközei. Azok az irányítási rendszerek, amelyek egyedi (pl. esetekhez kapcsolódó) vagy rutinszerű jelentésekkel látják el, például egy vállalat vezetőségi tagjait a munkavédelmi intézkedések eredményességéről, hasznosak lehetnek a kérdésfelvetés, a problémák kiemelése és végső soron a munkavédelem javítása szempontjából.

A megfelelő értékelési és felülvizsgálati rendszer elemei a következők:

- azon eljárások, amelyek révén a főbb munkavédelmi hiányosságokat – lehetőség szerint – a vállalatvezetés és a tulajdonosok felé bejelentik;
- az eseményekkel kapcsolatos pontos és időszerű adatok – pl. balesetek és megbetegedések számának – összegyűjtésére és jelentésére alkalmas rendszerek;
- a munkavállalók véleményének és tapasztalatainak megismerése és az intézkedésekbe való beépítése;
- meghatározott időközönként jelentés készítése arról, hogy a megelőzést célzó eszközök (pl. képzések és ismeretfenntartó programok) milyen hatással vannak a munkahelyi biztonságra és egészségre;
- a kockázatok ellenőrzése és kezelése hatékonyságának rendszeres felülvizsgálata;
- az új munkafolyamatok, eljárások vagy termékek bevezetéséhez hasonló változások munkavédelemre gyakorolt hatásának értékelése;
- az új és módosított jogi követelmények végrehajtására irányuló eredményes eljárások.

PÉLDA A HELYES GYAKORLATRA

Az értékelési és felülvizsgálati folyamatok finomhangolása egy baleset után a malomiparban (Olaszország)

Három munkavállaló sérült meg egy malomipari gép rutinszerű karbantartása közben bekövetkezett balesetben. A kezdeti vizsgálatok során megállapították, hogy a biztonsági szabályokat betartották és a gép nem volt hibás. Felmerült azonban egy probléma a gép tervezésével kapcsolatban. Az olaszországi Siena tartományban működő, 160 dolgozót foglalkoztató üzem tulajdonosa egy francia malomipari csoport volt.

A munkaadó úgy döntött, hogy tovább folytatja a vizsgálatokat, mégpedig a különböző érdekeltek – úgymint a vállalat vezetői, a munkavállalók munkavédelmi képviselői, a munkavédelmi felügyelet és a regionális egészségbiztosítási alap tisztviselői – együttes bevonásával. Végül a munkavállalók munkavédelmi bizottságban részt vevő képviselői, a dolgozók és a felügyelő személyzet segítségével sikerült feltárni a baleset kiváltó okait.

A részvételen alapuló megközelítés a gépkezelőkkel folytatott interjúkat és azokat a javításra irányuló javaslatokat foglalta magában, amelyeket ők adtak a gép tervezésével kapcsolatban. A közösen végrehajtott vizsgálat megmutatta, hogy a hőmérsékletet jelző monitoron javítani kell. Az elemzés ezen kívül rámutatott, hogy a balesetet részben az alkalmazottak elégtelen száma okozta, valamint felhívta a figyelmet a képzés szükségességére is. A vizsgálat továbbá egy a biztonsági szabványok hiányosságait feltáró és azonosító eljárás bevezetésére készítette a Munkaügyi Minisztériumot.



© Fotolia/Richard Villalon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Az ellenőrzés és a jelentéskészítés a munkavédelem javításának elengedhetetlen eszközei.”



A munkavédelmi vezetés önértékelése

Mint ahogy senki sem épít fel egy vállalatot egyetlen nap alatt, a megfelelő megelőzési politika kialakítása is hosszú távú erőfeszítésekbe kerül.

Kezdetnek nem rossz, ha megállapítjuk, hogyan is állnak a dolgok a vállalatnál a megelőzés terén. Ez az önértékelő teszt lehetővé teszi a szükséges információk összegyűjtését és a helyzet javítására szolgáló lehetőségek felmérését.

Hogyan működik?

Az értékelés során szemügyre kell venni a vállalat munkavédelmi megközelítésének bizonyos szempontjait.

- Megelőzési politika
- Vezetés
- Megelőzési eszközök
- Tájékoztatás, képzés és konzultáció.

Az önértékelés alkalmával minden egyes szempont vonatkozásában három tényező áttekintésére kerül sor. Az egyes tényezők vizsgálatakor azt kell megbecsülnie, hogy vállalata a megadott négy szint közül melyiken teljesít. Jelölje be mindegyik tényezőnél, hogy melyik szint (A, B, C vagy D) írja le legjobban a vállalatánál fennálló helyzetet. A végső pontszám az alsó táblázat segítségével számítható ki.

Ki végezze el?

Ajánlott, hogy az értékelést maga a vállalat ügyvezető igazgatója végezze el. Az értékelést többen is elvégezhetik; ez esetben tekintsék a külön-külön elért pontszámok átlagát végső pontszámnak, vagy a határozzák meg azt azután, hogy közösen megvitatták, melyik leírás illik leginkább a vállalatra.

Hogyan lehet javítani?

Az elért pontszám a megelőzés mértékéről ad képet. Az önértékelés további ösztönzésül szolgálhat és a magasabb pontszámot eredményező leírások áttekintésével konkrét fejlesztési lehetőségeket is kínál.

„A holnap sikeres vállalatai azok, amelyek ma össze tudják egyeztetni az elképzeléseiket azzal az előrelátással, hogy befektessenek az innovációba, valamint a munkavállalóik egészségébe és biztonságába.”



A B C D

Megelőzési politika

Megelőzési politika céljai		Nem határoztak meg a munkavédelmi célokat.	Általános munkavédelmi célokat határoztak meg.	Konkrét munkavédelmi célokat határoztak meg, amelyeket időnként felülvizsgáltnak.	Konkrét munkavédelmi mutatókat mérnek, és ezek alapján alakítják az intézkedéseket a folyamatos fejlesztés biztosítása érdekében.
Nyilatkozat a munkavédelemről		Nem nyilatkoztak a munkavédelemről.	A munkavédelemről szóló nyilatkozat általános és nem kézzelfogható.	Létezik a vállalat e téren való elkötelezettségét megfogalmazó nyilatkozat.	A vállalat e téren való elkötelezettségét egyértelműen megfogalmazó nyilatkozatot megismertetik a vállalat dolgozóival és ügyfeleivel.
Cselekvési tervek		A munkavédelem terén időnként hoznak intézkedéseket (pl. balesetek, vagy egy ellenőrzés után).	Bizonyos, a munkavédelem terén tett intézkedéseket a vállalat tevékenységének átfogó értékelése alapján előre terveznek.	Létezik egy kockázatértékelésen alapuló (az időzítést, a felelősségi köröket és a forrásokat is meghatározó) munkavédelmi cselekvési terv, amelyet rendszeresen felülvizsgáltnak és kiigazítanak.	Létezik egy részletes kockázatértékelésen alapuló (az időzítést, a felelősségi köröket és a forrásokat is meghatározó) munkavédelmi cselekvési terv, amelyet rendszeresen felülvizsgáltnak és kiigazítanak.

D

C

B

A

Vezetés				
Vezetés	Senki sem vállal vezető szerepet a megelőzés terén, mert feltételezik, hogy minden egyén tisztában van annak fontosságával.	A vállalat munkavédelmi szakembere vállal vezető szerepet a megelőzés terén. Példamutatása révén ő a vállalat e téren alkalmazott politikájának megtestesítője.	A vállalatvezetés vállal vezető szerepet a megelőzésben. Ez egyértelműen szerepel a munkavédelemről szóló nyilatkozatban.	A vállalatvezetés jó példával elől jár, és vezető szerepet vállal a megelőzés terén.
Felelősségi körök	A szervezetnél senki sem felel kifejezetten a munkavédelemért.	A vállalatnál munkavédelmi szakember felel a munkavédelemért.	A vállalat munkavédelmi szakembere a közvetlen felelősségekkel együtt felel a munkavédelmi politikáért.	A közvetlen felelősségek felelnek a biztonsági és egészségvédelmi politika gyakorlati megvalósításáért.
Vállalatvezetés	Munkavédelmi kérdéseket szinte soha nem vitatnak meg vezetői és/vagy igazgatósági üléseken, és azok a vezetés teljesítményének értékelésekor sosem szerepelnek szempontként.	Munkavédelmi kérdéseket csak súlyos esetekben bekevereztek a viták megkezdéséhez és/vagy igazgatósági üléseken, és azok csak ilyenkor szerepeltek a vezetői teljesítmény értékelésében.	A munkavédelmi kérdések rendszeresen napirenden vannak a vezetőségi és/vagy igazgatósági üléseken, és ha szükséges, megvitatják őket. A vezetés teljesítményének értékelésekor szempontként szerepelnek.	A munkavédelmi kérdések – ideértve az ellenőrzéseket és a velük kapcsolatos kommunikációt is – rendszeresen napirenden vannak a vezetőségi és/vagy igazgatósági üléseken. A vezetés teljesítményének értékelésekor fontos szempontként szerepelnek.



A **B** **C** **D**

Megelőzési eszközök

Megelőzési eszközök					
Kockázatértékelés		Súlyos balesetnek kell történnie ahhoz, hogy a vállalat befogjon a tevékenységeivel járó kockázatok értékelésébe.	A vállalat munkavédelmi szakemberének pontos képe van a szervezet kockázati profiljáról.	A vezetőknak pontos képük van a szervezet kockázati profiljáról.	Minden biztonsági és egészségügyi kockázatot felmérnek, dokumentálnak és rendszeresen értékelnek és felülvizsgálják. A munkavállalók ennek megfelelően tájékoztatásban és oktatásban részesülnek.
Munkahelyi vizsgálatok		Nem végeznek munkahelyi vizsgálatokat, mert elég utasítás és eljárás áll rendelkezésre a munkavédelem biztosításához.	A vállalat munkavédelmi szakembere időnként végez munkahelyi vizsgálatot a műhelyszintű munkavédelmi helyzet értékelése céljából.	A vállalat munkavédelmi szakembere az adott részleg/munkahely vezetőjével együtt rendszeresen végez munkahelyi vizsgálatot.	A munkahelyi vizsgálatokat rendszeresen a vezetők végzik, akik a szabályok be nem tartása esetén megfelelő intézkedéseket hoznak.
Beszerzés (szolgáltatások, beszállítók, termékek)		A beszerzésnél számos szempontot figyelembe vesznek, többek között az árat és az eredményességet. A munkavédelmi szempontok nem különösebben hangsúlyosak.	A beszerzésnél számos szempontot figyelembe vesznek, többek között az árat és az eredményességet. A munkavédelmi szempontokat „veszélyes” gépek beszerzésekor veszik figyelembe.	A berendezések, áruk beszerzésekor és a szolgáltatások megrendelésekor külön szempontként veszik figyelembe a munkavédelmi megfontolásokat.	A berendezések, áruk beszerzésekor és a szolgáltatások megrendelésekor külön munkavédelmi szempontokat alkalmaznak, amelyeket az átvételkor és az üzembe helyezés előtt ellenőriznek is.

A B C D

Tájékoztatás, képzés és konzultáció

Munkaköri bevezetés és oktatás	Az új munkavállalók (ideértve az ideiglenes munkavállalókat és a gyakornokokat is) azonnal munkába állnak. Akkor kapnak tájékoztatást és oktatást, ha van rá idő.	Az új munkavállalók (ideértve az ideiglenes munkavállalókat és a gyakornokokat is) írásbeli munkaköri leírásuk kézhezvétele után állnak munkába.	Mielőtt az új munkavállalók (ideértve az ideiglenes munkavállalókat és a gyakornokokat is) munkába állnának, megkapnak minden szükséges tájékoztatást és oktatást. Feleltessék ellenőrizik is, hogy megértették-e azokat.
Képzés	A munkatársak és a vezetés nem részesül munkavédelmi képzésben. Saját tapasztalatukból tanulnak.	A munkavállalók konkrét, a munkájukhoz kapcsolódó munkavédelmi képzésben részesülnek.	A vállalatnál dolgozó minden személy, a munkásoktól a vezetőkig, minden szükséges munkavédelmi képzést megkap, és ismereteiket rendszeresen frissítik.
Konzultáció	A vállalat munkavédelmi szakembere kidolgozza a megelőzési politikát és ismerteti a vezetőséggel.	A vezetőség kidolgozza a megelőzési politikát és megosztja azt a munkavállalókkal.	A vezetőség folyamatos párbeszédet folytat a munkavállalókkal (képviselőikkel) minden munkavédelmi kérdésben.

Az Ön pontszáma

Saját pontszámát az alábbi táblázat segítségével számíthatja ki:

„A” válaszok száma	× 1	=
„B” válaszok száma	× 3	=
„C” válaszok száma	× 5	=
„D” válaszok száma	× 7	=
ÖSSZESEN		=

Az Ön eredménye

- 61 vagy több pont:** Az Önök vállalatánál a munkavédelmi megelőzési politika meglehetősen magas szintet képvisel. Haladjanak tovább ezen az úton!
- 37–60:** Bizonyos, hogy Önök odafigyelnek a megelőzésre, de ezen több szempontból is javíthatnak még.
- 12–36:** A megelőzés az Önök vállalatánál még gyerekcipőben jár. Sürgősen készüljenek fel, és hozzanak több megelőző intézkedést!



Források és további információ

Az Egészséges munkahelyek kampány weboldalán egy külön aloldalt hoztak létre azzal a céllal, hogy további tanácsokat és iránymutatást adjanak a vezetőknek. Itt különböző publikációkra és weboldalakra mutató linkeket sorolnak fel, és megtalálhatók ezen útmutató online és letölthető változatai is.

Ez az információ 24 nyelven érhető el a következő címen: <http://www.healthy-workplaces.eu>

További tájékoztatásért forduljon a következő szervezetekhez:

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Munkavállalói képviselő és munkavédelmi konzultáció – az új és újonnan megjelenő kockázatokról készített európai vállalati felmérés (ESENER) eredményeinek elemzése
- A munkavédelem irányítása – az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatos európai vállalati felmérés (ESENER) adatainak elemzése
- Pszichoszociális kockázatok kezelése – az új és újonnan felmerülő kockázatokkal kapcsolatos európai vállalati felmérés (ESENER) adatainak elemzése
- Pszichoszociális kockázatok kezelése az európai vállalkozásokon belül: a hajtóerők, akadályok és szükségletek feltárása az ESENER-felmérés eredményei alapján

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)

<http://www.ilo.org>

Munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszerek, ILO Safework



A kampányról

Az **Egészséges munkahelyek kampány**, amelyet az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség és 30 országban lévő partnerei koordinálnak, nemzeti és európai szinten számos tevékenységet támogat. A 2012–2013. évi **Együtt a kockázatok megelőzéséért** kampány a munkavédelmi vezetés és a munkavállalói részvétel fontosságára hívja fel a figyelmet a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése céljából.

Fontosabb dátumok

- A kampány kezdete: 2012. április 18.
- A Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelem Európai Hete 2012 és 2013 októberében
- A „Helyes Gyakorlatért” Díj díjkiosztó rendezvénye: 2013. április
- Az Egészséges munkahelyek kampány csúcstalálkozója:

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

működésének célja, hogy Európát olyan helyé alakítsa, ahol biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és hatékonyabban lehet dolgozni. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és elfogulatlan munkavédelmi információkat kutató, fejleszt és terjeszt, valamint egész Európára kiterjedő figyelemfelkeltő kampányokat szervez. Az Európai Unió által 1996-ban alapított bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió 27 tagállamából és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.

A **BUSINESSEUROPE** 35 ország 41 központi ipari és munkaadói szövetségét tömöríti, akik a növekedés és a versenyképesség eléréséért dolgoznak együtt Európában. A BUSINESSEUROPE a kis, közepes és nagyvállalatokat képviseli.

A BUSINESSEUROPE a legmeghatározóbb uniós szintű, horizontális, üzleti szervezetként döntő szerepet tölt be Európában. Negyvenegy tagszervezeten keresztül 20 millió vállalatot képvisel. Legfőbb feladata a vállalatok érdekképviselésének és -védelmének biztosítása az európai intézményekkel szemben, legfőképp a vállalati versenyképesség megőrzése és megerősítése céljából. A BUSINESSEUROPE a munkaerőpiac gördülékeny működésének elősegítése érdekében aktívan részt vesz az európai társadalmi párbeszédben.

Vezetői irányítás a munkavédelem területén – Gyakorlati útmutató

A biztonságos és egészséges munkahelyek hozzásegítik az üzleti vállalkozásokat és szervezeteket a sikeres és prosperáló, valamint a szélesebb társadalom számára is előnyös működéshez. Ez az útmutató gyakorlati információkat tartalmaz az üzleti vezetők számára arról, miként fejleszthetik a munkavédelmet a hatékony vezetés, a munkavállalói részvétel és a folyamatos értékelés és felülvizsgálat segítségével annak érdekében, hogy a vállalkozások és szervezetek mindenki számára biztonságosak és egészségesek legyenek. Egy állapotfelmérő kérdőív kitöltésével arról is képet kaphatnak, hogy egy adott cégben milyen szinten működik a megelőzés, és milyen tere nyílik a fejlesztéseknek.



Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Fax +32 22311445

E-mail: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-618-4



9 789291 916184



Kiadóhivatal