

BIZTONSÁGI KULTÚRA AZ ÉPÍTŐIPARBAN AZ ELLÁTÁSI LÁNC IRÁNYÍTÁSÁNAK RÉSZÉKÉNT

Háttér-információk

Ez a szakpolitikai tájékoztató az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség megbízásából a „Leverage Instruments for Occupational Safety and Health” („A munkavédelmet előmozdító eszközök”) című Lift-OSH projekt keretében végzett esettanulmányokat ismertető kutatás (EU-OSHA, 2023d) kiválasztott empirikus eredményeit foglalja össze. A projekt végrehajtásáért és az itt bemutatott eredményekért egy öt európai ország hat kutatószervezetéből álló konzorcium kutatói felelnek. Az interjúkból és a megfigyelésekből megtudtuk, hogy az építőiparban vizsgált esetekben a fővállalkozók és a megrendelők a „biztonsági kultúra” sajátos elképzeléséből indulnak ki, amely a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi (munkavédelmi) irányítási stratégiáik sarokköve. Ez a szakpolitikai tájékoztató egy ilyen stratégia tartalmát vázolja fel, és két különböző példát mutat be rá. A kiválasztott esetek a bevált gyakorlatot alkalmazó beszerző vállalatok voltak, a cél pedig a munkavédelemre az ellátási láncokon keresztül gyakorolt lehetséges pozitív hatás megvitatása. Az ellátási láncra gyakorolt hatások holisztikusabb megtárgyalása – beleértve a negatív hatásokat is – a Lift-OSH projekt teljes jelentésében (EU-OSHA, 2024) olvasható.

Bevezetés

Az építőipar a munkavégzés szempontjából az egyik legveszélyesebb ágazat az egész EU-ban (EU-OSHA, 2023a, 2023b, 2023c; Eurofound, 2022). Az építőipar hagyományosan azon ágazatok közé tartozik, ahol a legmagasabb a (halálos és nem halálos) munkahelyi balesetek előfordulási aránya (EU-OSHA, 2023b), és magas azon munkavállalók aránya, akik arról számoltak be, hogy munkájuk miatt veszélyben van az egészségük és biztonságuk (Eurofound, 2022). Még a munka változó világában is, ahol a digitális technológiák és a távmunka egyre inkább előtérbe kerülnek, és új munkavédelmi kockázatok jelennek meg, miközben a meglévő munkavédelmi kockázatok súlyosbodnak, a munkaügyi felügyelők még mindig magas kockázatúnak minősítik az építőipari foglalkozásokat és az ágazat egészét (EU-OSHA, 2023b). A kisipari és kapcsolódó szakmákban dolgozó munkavállalókat különösen, az építőipart egészét pedig általában érintő legjelentősebb kockázatok a biztonsági kockázatok (leesés, ütközés, vágás); ezt követik a fizikai kockázatok (zaj, vibráció), a váz- és izomrendszeri megbetegedések és az ergonómiai kockázatok, a vegyi kockázatok, a pszichológiai kockázatok és a biológiai kockázatok (EU-OSHA, 2023b, 2023c). Az építőiparban végzett munka valójában sokféle tevékenységet ölel fel. Fontos, hogy az ágazatban dolgozó munkavállalókat nemcsak közvetlenül a saját munkájuk miatt fenyegetik ezek a veszélyek és kockázatok, hanem kollégáik balesetei és a munkahelyen bekövetkező incidensek is kockázatoknak teszik ki őket (pl. ha leejtenek egy szerszámot az állványról, és az megüt egy kollégát). Az éghajlat felmelegedésével összefüggésben az építőipart olyan ágazatként jelölték meg, ahol a munkavállalók a napsugárzásnak és a hőségnek közvetlenül kitéve végeznek intenzív fizikai munkát, így a ki vannak téve a hőstressz kockázatának (EU-OSHA, 2023a). A munkaidő is általában hosszú (Eurofound, 2022). Az építőipar nagymértékben támaszkodik az atipikus foglalkoztatási formákra és az ideiglenes jelleggel foglalkoztatott munkavállalókra, beleértve a migránsokat és a kiküldött munkavállalókat is, akiket a munkaerőn belül veszélyeztetett csoportként azonosítottak (EU-OSHA, 2023b, 2023c). Az építőipar további jellemzői közé tartoznak az ágazat időbeli és térbeli realitásai, valamint ehhez kapcsolódóan az alvállalkozói szerződések nagymértékű alkalmazása. A munkavégzési hely és forma gyakran változik („mobil munka” a „nem állandó munkavégzési helyen”), ami mindig azt jelenti, hogy új és potenciálisan nem észlelt kockázatok alakulhatnak ki, így a tervezés elmaradásának és az előre nem látható eseményeknek betudható hibák valószínűbbé válnak (EU-OSHA, 2023c). Bár az építési projektek

hosszú ideig tarthatnak, természetüknél fogva ideiglenes jellegűek. Van egy kezdő és egy befejező dátum, amely után az összes érintett szereplő egy másik projektbe megy át, ahol teljesen új a szereplők felállása.

A kockázatokat tovább súlyosbítják a gazdasági kihívások, amelyek egy olyan projektalapú ágazatban merülnek fel, ahol a tendereknél – mind az állami szférában, mind a magánszektorban – az egyik fő tényező a költség; ez dönti el, hogy ki kapja meg a szerződéseket. Ez a gazdasági nyomás katalizátora lehet a kockázatok és veszélyek nem megfelelő ellenőrzésének a biztonságyrányítási rendszerben, ugyanakkor a nem biztonságos magatartásformák elterjedését is okozhatja. Emellett a nagy építési projektek megszervezésének nagyfokú összetettsége is szerepet játszik abban, hogy az ágazatban súlyosbodnak a munkavédelmi kockázatok. A munkafolyamatoknak egyszerre kell zajlaniuk, és több vállalatnak kell ezeket elvégeznie, amelyek mindegyike saját irányítási struktúrával rendelkezik, ráadásul gyakran különböző országokból érkeznek, ami nyelvi akadályokat eredményezhet. A nagyfokú komplexitás miatt a nagyléptékű építési projektek a szilárd irányítási gyakorlatoktól és eszközöktől függenek, amelyek biztosítják az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet a munkavégzési helyen.

A biztonsági kultúra, mint a kockázat és a biztonság tudatosításának és általános érvényesítésének eszköze

A megnövekedett kockázatra adott egyik válasz a biztonságyrányítás olyan megközelítése, amelyet az ágazatban a vezetők és a munkavédelmi koordinátorok gyakran „biztonsági kultúrának” neveznek. Az EU-OSHA fogalommeghatározása szerint a biztonsági kultúra „a szervezet tagjai munkavédelem szempontjából releváns attitűdjeinek, (implicit) feltételezéseinek, meggyőződéseinek, percepcióinak és szokásainak összessége” (OSHwiki, 2022).

Ahogy azt a fogalommeghatározás is mutatja, a biztonsági kultúra egy tág leíró fogalom, amely csupán a munkahelyeken és szervezetekben uralkodó feltételezéseket és meggyőződéseket ragadja meg. Az esetek kapcsán végzett terepmunka viszont azt mutatja, hogy a biztonsági kultúra egy sajátos koncepciót képvisel az európai építőipari vállalatoknál, amely alapvető eleme a megrendelők és a fővállalkozók munkavédelmi irányítási módjának a kiterjedt alvállalkozói hálózataikban. Ebben a felfogásban a biztonsági kultúra olyan normatív fogalom, amelyet be lehet vezetni és fenn lehet tartani az építési projektekben. A fogalom ebben a formában a munkavállalók és a vezetők biztonsági tudatosságának növelésére irányuló valamennyi erőfeszítést, valamint az integratív erőfeszítések különböző formáit jelenti, amelyek célja, hogy az egészségvédelem és a biztonság minden döntésben előtérbe kerüljön (általános érvényesítés), és ezáltal „vezetői elkötelezettséget” teremtsenek a munkavédelem iránt.

A tudósok korábban bírálták ezt a nézetet (vö. Le Coze, 2019; Silbey, 2009), és kijelentették, hogy a biztonsági kultúra egyszerűen nem egy olyan dolog, amelyet a vállalatok és a munkavédelmi szakemberek tetszés szerint megtervezhetnek vagy megvalósíthatnak. A munkahely – jelen esetben az építkezés – egy összetett társadalmi tér, ahol a szabályozási és munkaügyi hagyományoktól és sok más tényezőtől függően sokféleképpen értelmezhető, hogy mivel járhat a jó biztonsági kultúra. Ehhez kapcsolódóan, mivel a biztonsági kultúra olyan tág fogalom, amely az idők során változott, kihívást jelent a biztonsági kultúra mérése is, és az ehhez használt megközelítés a jelek szerint tudományáganként eltérő (EU-OSHA, 2013).

Mindazonáltal továbbra is ez a választott elnevezése azon idevágó eszközök és gyakorlatok láncolatának, amelyeket az esettanulmányainkban megfigyeltünk. Négy esetünk közül legalább háromban mind a megrendelő szervezetek, mind a fővállalkozók a biztonság és egészségvédelem relációs megközelítését alkalmazzák, és hivatkoznak is rá. A biztonsági kultúra minden egyes esetben „metaeszközként” működik – olyan szimbolikus keretként, amely rendszerbe foglalja az eszközöket és a gyakorlatokat. Ezért alapvető fontosságú megérteni, hogy az építőipari esettanulmányokban mit értünk biztonsági kultúra alatt, mivel ez hozzájárul a munkavédelmi stratégiák kidolgozásához, valamint a gyakorlatok és eszközök alkalmazásához.

1. példa – A biztonság percepciójának megváltoztatása több szinten

Az első példa egy nagy és komplex belgiumi állami infrastrukturális projektből származik. A különböző szinteken minden érintett szereplő különös figyelmet fordít arra, amit hol „biztonsági kultúrának”, hol pedig „biztonsági légkörnek” neveznek. Itt rá kívánunk mutatni a projektben jelen lévő különböző nézőpontok közötti konvergenciapontokra, de azokat a területekre is, ahol feszültségek merülnek fel. Ez lehetővé teszi, hogy árnyalt képet alkossunk az építési projekt biztonsági szabályzatairól, és tanuljunk mind a bevált gyakorlataikból, mind pedig a gyenge pontjaikból.

Felülről lefelé haladva az állami építető biztonsági politikája egyik fő céljának tekinti a közös és nyílt biztonsági kultúra kialakítását az építkezésen, ami a jó biztonsági eredmények alapját képezi. Maga az állami építető világos elképzelést alakított ki arról, hogy milyen biztonsági kultúrát kell előmozdítani az építkezési helyen. Ennek központi eleme volt egy olyan légkör megteremtése, amely mindenkit arra bátorít, hogy az esetleges büntetésektől nem tartva szabadon beszéljen a biztonsági kérdésekről, ami a biztonságról folytatott viták kiszélesedéséhez és a tényleges hibákról alkotott kép letisztulásához vezetett. Az építető erre a célra saját biztonsági csapatát vetette be, amely biztonsági körutakat tett, támogatta a vállalkozók biztonsági szakértőit, és adatokat gyűjtött.

Fontos, hogy ez a vízió nagymértékben összhangban volt a fővállalkozó által alkalmazott egészségvédelmi, biztonsági és környezetvédelmi (HSE) vezető elképzelésével, aki már a projekthez való csatlakozása előtt is arról volt ismert, hogy a nyílt biztonsági kultúrát szorgalmazza. A munkavállalókkal bizalmasabb kapcsolatot ápolva, és ügyelve arra, hogy ne tűnjön úgy, mintha a biztonsági „rendfenntartást” folytatna az építkezésen, a HSE-vezető a biztonsági szakértőkből álló csapatban is igyekszik hangsúlyozni ezt, akik szintén rendszeres ellenőrző körutakat tesznek. Amellett, hogy a biztonsági személyzet a munka felügyelete céljából körbejárja az építkezést, a különböző alhelyszínek tervezésével és a munka alvállalkozók közötti koordinálásával összefüggésben számos formális folyamatba is beépítik a biztonsági aggályokat (például minden biztonsági megbeszélésnek van egy kötelező biztonsági eleme, rendszeres biztonsági oktatás, utasításokat adó piktogramokkal ellátott plakátok stb.). Az építető biztonsági csapata és a fővállalkozó HSE-csapata közötti szoros kapcsolat volt az a hajtóerő, amely előmozdította a nyílt és kommunikatív biztonsági kultúra elterjedését az építkezésen.

Nem könnyű feladat azonban, hogy ezt az elkötelezettséget a teljes biztonsági személyzet magáénak érezze, nem is beszélve a projektben dolgozó építőmunkásokról. Az építkezésen dolgozó munkavállalóknak megvolt a saját elképzelésük arról, hogy mit tekintenek olyan környezetnek és légkörnek, amely előmozdítja a pozitív biztonsági eredményeket, és hogy ebben hol van a saját helyük. A munkavállalók tudatosan munkálták ki a biztonsággal kapcsolatos kollektív attitűdöket, amelyek a bizonyos konkrét feladatokban szerzett szakértelmükkel, a rangidős munkavállalók többéves tapasztalatával és az (alvállalkozó) cégek biztonsági megközelítéseivel vannak összefüggésben. Ezt arra használták, hogy közvetítsenek a munkavállalók biztonsága, valamint az általuk végzett feladatokkal járó idő- és költségek okozta nyomás között. A biztonsági szakértőket gyakran valóban rendőrnek tekintették, és csak közvetett adminisztratív csatornákon keresztül bírálták őket – gyakran jelentéktelen dolgok miatt –, és nem vették komolyan gyakorlati szakértelmüket. Ez természetesen olyan attitűdöket táplált a biztonsági kommunikációval kapcsolatban, amely kevésbé kedvezett a nyílt kommunikációnak, és ez meglehetősen megnehezítette a munkavállalók és a projekt magasabb szintjei közötti információcserét.

A pozitív és nyitott biztonsági kultúra megközelítése, amelyet a megrendelő cég és a fővállalkozói konzorcium biztonsági vezetésének együttes erőfeszítései „felülről lefelé” népszerűsítettek, a helyszínen dolgozó biztonsági személyzet általi konkrét végrehajtás során elérte a határait. A nagy építkezési projektek során felmerülő számos komplex helyzet miatt a vezetőségi törekvések, azok tényleges megvalósítása és a munkavállalók által megélt tapasztalatok közötti szakadék áthidalása több szinten is alapvető kihívást jelent. Ennek megvalósításának kulcsa éppen az építkezési helyszín

különböző szintjei közötti kommunikációs csatornák gondozásában és egy olyan légkörben rejlik, ahol a kommunikáció mindkét irányban tiszteletteljes módon folyhat.

2. példa – A munkavédelem általános érvényesítése egy nagy infrastrukturális projektben

Egy nagy dániai építkezési projektben is a biztonsági kultúra volt a munkavédelmi erőfeszítések mögött meghúzódó filozófia. Itt a megbízó volt a kezdeményezője és katalizátora a stratégia kidolgozásának, amely két fő pilléren nyugodott: a) a munkavédelmi szempontokat tényezővé kell tenni a projektet érintő valamennyi döntésben, megbeszélésben és dokumentumban; és b) biztosítani kell, hogy mind a megbízó, mind a fővállalkozó szervezetében a felsővezetők és a vonalbeli vezetők úgy kötelezzék el magukat a munkavédelem mellett, hogy az a projektben foglalkoztatott valamennyi munkavállaló számára látható legyen.

A munkavédelem és biztonság tényezőként szerepel a dán építési projektekkel kapcsolatos valamennyi dokumentumban. Ezek a legelső pályázati dokumentációktól kezdve a végleges szerződéseken át az építkezés minden egyes részében elért eredményekről szóló kötelező jelentésekig terjednek. Ez azt jelenti, hogy a projekthez szerződöttes összes szereplőnek már a megbízó vállalattal elindított együttműködésük kezdetétől fogva bemutatták a biztonsági erőfeszítéseket és szabályokat. Mindez a tervek szerint azt hivatott biztosítani, hogy a vállalkozók és alvállalkozók már korán megtanulják, hogy: a) a megrendelő vállalat milyen fontosnak tartja a munkavédelmet; és b) ők maguk is tudják, hogy ugyanezt a „gondolkodásmódot” (ahogyan ez az egyik vezető nevezi) kell képviselniük saját alkalmazottaik és üzleti partnereik felé.

A megrendelő vállalat azt is megköveteli, hogy a munkavédelem kötelező napirendi pontként szerepeljen a megbeszéléseken az építési projekt minden szintjén. Ez azzal jár, hogy a munkavédelemről a napi biztonsági megbeszéléseken is szó esik, ahol az egyes munkacsoportok megvitatják az aznapi feladatokat, ahogy akkor is szóba kerülnek ezek a kérdések, amikor a megbízó szervezet projektigazgatója találkozik a fővállalkozó partnerrel. A biztonsági koordinátorok, a megbízó vállalat munkavédelmi munkatársai és a dániai szociális partnerek részvételével rendszeresen kötelező találkozókat is szerveznek. Ezek a kötelező megbeszélések a szerződésekbe is bele vannak foglalva.

Végül annak érdekében, hogy a munkavédelem mindenütt jelen legyen, a megbízó megköveteli a fővállalkozótól, hogy minden munkahelyszínen szervezzon kampányokat, hogy a biztonsági szempontok minden jelenlévő számára láthatóvá váljanak a telephelyeken. Ezért minden közös helyiségben, például a konyhákban és a mosdókban biztonsági üzeneteket közvetítő plakátokat láthatunk. Nagyméretű képernyőkön minden alkalmazottnak gyakorlati információkat mutatnak be, ahol a biztonsági statisztikák és a kockázati kommunikáció az egyik leggyakrabban megjelenő üzenet.

A dán megbízó vállalat biztonsági kultúrára vonatkozó stratégiájának másik pillére – ahogy azt már említettük – a vezetői elkötelezettség. A megbízó vállalat azt szeretné, ha a vezetők lelkesedést tanúsítanának a munkavédelem iránt a szervezetekben, és komolyan vennék ezt a kérdést, ami viszont arra fogja ösztönözni a munkavállalókat és az alvállalkozókat, hogy ők is ezt tegyék (legalábbis ez a stratégia alapelve).

A vezetői elkötelezettség fontos elem a projekt kezdetén, de a munkahelyszíneken alkalmazott gyakorlatok bevezetésében is kulcsszerepet játszik. Ez több esettanulmányban is megmutatkozott. A dán esetben a felső vezetés többféle heti tevékenységet szervez a fővállalkozó partnerekkel. A két vállalat projektigazgatói például hetente három olyan helyszíni látogatást tesznek, amelyek során a munkavédelem az elsődleges téma. Ez azt jelenti, hogy az egész építési projekt két felsővezetője biztonsági körsétát tesz, és észrevételeket fogalmaz meg a munkavédelmi kérdésekkel kapcsolatban, például ha a munkavállalók nem viselnek egyéni védőeszközöket, vagy ha nem helyeztek el biztonsági jelzéseket stb.

Gyakorlati vonatkozások

Ez a szakpolitikai tájékoztató egy olyan témával foglalkozik, amely döntő jelentőségűnek tekinthető a biztonsági teljesítmény szempontjából az európai építkezéseken. Ugyanakkor az olyan fogalmak, mint a „biztonsági kultúra” vagy a „biztonsági légkör” elég félrevezetők maradhatnak. Ahogy láttuk, ezek több dolgot is jelenthetnek, és általában jelentenek is, attól függően, hogy kit kérdezzünk meg egy építési projektben. Annak érdekében, hogy a „biztonsági kultúra” előtérbe helyezése ne maradjon üres

gesztus, javasoljuk, hogy vegyük komolyan e fogalomnak a projekt egészére kiterjedő hatókörét, valamint kommunikációs és relációs dimenzióját. A biztonságról alkotott közös felfogás, amely sokrétű és nyílt kommunikációt indíthat el a munkavédelemmel, a biztonsági incidensekkel, a majdnem bekövetkező balesetekkel stb. kapcsolatban a projekt egészére kiterjedően, legalább részben megköveteli az építési projektek hierarchikus szervezetének és a különböző szintek közötti korlátoknak a lebontását. Kétféle irányítási gyakorlatot javasunk, az egyik szerződéses, a másik pedig relációs alapon működik, amelyek a komplex építési projektekben a nagyobb biztonsági tudatosság és biztonsági teljesítmény előmozdítása során kiegészíthetik egymást.

Az első kulcsfontosságú elem az megbízó, a vállalkozók és a fővállalkozó közötti kapcsolatokat érinti. A pénzügyi kockázatok és előnyök világos és kiegyensúlyozott megosztása – amit az építkezésen jelen lévő különböző felek előre rögzítenek – fontos tényező lehet a projektet megvalósító cégek közötti bizalmon alapuló és konstruktív kapcsolat előmozdításában. Ha a pénzügyi érdekeket jobban összehangolják, az a biztonság és az egészségvédelem terén folytatott konstruktív együttműködés alapvető támasza lehet. A belgiumi építkezési projekt esetéhez hasonlóan azt javasoljuk, hogy az előre nem látható munkavédelmi kockázatoknak betudható költségnövekedést a megbízó és a fővállalkozó előre meghatározott megosztásban fizesse meg. Ez együtt jár azzal, hogy egyértelmű megállapodásokat kell kötni a biztonsági politikák, az eljárások és a bevezetendő legfontosabb gyakorlatok részleteiről. A magánépítetők és a hatóságok számára mintaszerződéseket vagy jogi útmutatást lehetne biztosítani, hogy később a projekt kivitelezése során elkerüljék az áremelésekkel kapcsolatos ellentétet, és így nagyobb figyelmet lehet fordítani a munkavédelmi együttműködésre. Olyan záradékokat lehetne beilleszteni a szerződésbe, amelyek részletezik a kialakítandó biztonsági gyakorlatot és kultúrát, hogy a kezdetektől fogva minden fél összhangban legyen. Tekintettel arra, hogy a biztonsági kultúra olyan normatív fogalomná vált, amely nemcsak a munkavállalók erőfeszítéseit és tudatosságát foglalja magában, hanem a vezetőség erőfeszítéseit és tudatosságát is („vezetői elkötelezettség”), a szerződéseknek rendelkezéseket kell tartalmazniuk arról is, hogy mit várnak el minden érintett vállalat vezetőségétől, például a rendszeres megbeszéléseken való részvétel, az építkezési helyszín bejárása stb. tekintetében. A második kiemelt fontosságú elem, hogy nagyobb figyelmet fordítanak a biztonsággal kapcsolatos, alulról felfelé irányuló kommunikációra. A munkavállalók nagyobb fokú bevonása, ahol a biztonsági szakértők értékelik és meghallgatják a munkavállalók szakértelmét és gyakorlati tudását, az építési projekt minden szintjén elősegítheti a konstruktívabb és nyitottabb biztonsági kultúra kialakulását. Az esettanulmányok alapján olyan példákat találunk erre, mint a biztonsági megbeszélések vagy a formális találkozók és képzéseken való részvétel, de a pihenőidő alatt folyó informális eszmecserék is. Az elképzelés lényege, hogy a munkavállalók úgy érezzék, hogy tudásukat és tapasztalataikat komolyan veszik, észrevételeiket pedig megvalósítják (ahelyett, hogy egy felülről lefelé irányuló megközelítést alkalmaznának, amely nem veszi figyelembe visszajelzéseiket). Fontos első lépés lehet az ezt elősegítő módszerek további kutatása. A kötelező biztonsági oktatások vagy tesztek mellett létre lehetne hozni a kötelező munkavállalói tanácsokat, amelyek hatáskörrel rendelkeznek az ajánlások megfogalmazására és a munkavédelemmel kapcsolatos aggályok felvetésére. Fokozni lehetne a szakszervezetek jelenlétét az építkezéseken, ami további garanciát jelentene arra, hogy meghallgatják a munkavállalók által felvetett aggódalmakat. Ha a munkavállalóknak nincs hivatalos képviselője, akkor is lehetne erőfeszítéseket tenni egy szóvivő vagy egy olyan személy kiválasztása érdekében, aki összekötő szerepet tölthet be a munkavállalók és a vezetőség között a biztonsági kérdésekben.

Hivatkozások

- EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *Occupational Safety and Health culture assessment – A review of main approaches and selected tools* (2011). Working Environment Information Working Paper. Az Európai Unió Kiadóhivatala. Elérhető a következő címen: https://osha.europa.eu/sites/default/files/culture_assessment_soar_en.pdf
- EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *Hőségben végzett munka – útmutató a munkahelyek számára* (2023a). Elérhető a következő címen: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Heat-at-work-Guidance-for-workplaces_EN.pdf
- EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *Labour inspectors' insights into perceived high-risk occupations and sectors in Europe: an EU-OSHA-SLIC survey* (2023b). Elérhető a következő címen: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Labour_inspectors%27_insights_high-risk_occupations_sectors_Europe_EU-OSHA-SLIC_survey_en.pdf
- EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *Munkahelyi biztonság és egészségvédelem Európában: A jelenlegi helyzet és tendenciák 2023-ban* (2023c). Elérhető a következő címen: https://osha.europa.eu/sites/default/files/OSH_in_Europe_state_trends_report_2023_en.pdf
- EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *A munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása az ellátási láncokon keresztül: piaci alapú kezdeményezések az agrár-élelmiszeriparban és az építőiparban* (2023d). Elérhető a következő címen: <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-osh-through-supply-chains-market-based-initiatives-agri-food-and-construction-industries>
- EU-OSHA (2024) – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség. *Az ellátási láncok szerepe a biztonság és az egészség előmozdításában az építőiparban és a mezőgazdaságban: a LIFT-OSH projekt*. Elérhető a következő címen: <https://osha.europa.eu/en/publications/supply-chains-role-promoting-safety-and-health-construction-and-agriculture-lift-osh-project>
- Eurofound (2022). *Munkakörülmények a Covid19 idején: Következmények a jövőre nézve*. A munkakörülményekről szóló 2021-es telefonos európai felmérés. Az Európai Unió Kiadóhivatala. Elérhető a következő címen: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22012en.pdf>
- Le Coze, J. C. (2019). How safety culture can make us think. *Safety Science*, 118, 221–229. o. Elérhető a következő címen: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.026>
- OSHWiki. *Towards an occupational safety and health culture* (2022). Elérhető a következő címen: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/towards-occupational-safety-and-health-culture>
- Silbey, S. S. (2009). Taming Prometheus: Talk about safety and culture. *Annual Review of Sociology*, 35, 341–369. o. Elérhető a következő címen: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134707>

Szerzők: Christian Uhrenholdt Madsen (Teamworkinglife, Dánia) és Yanbing Chen (University College Dublin, Írország).

Projektvezetők: Dietmar Elsler, Xabier Irastorza, Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

Ez a szakpolitikai tájékoztató az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, a benne megfogalmazott véleményekért és/vagy a következtetésekért a szerzők felelnek, és ezek nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA álláspontját.

Sem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, sem az ügynökség nevében eljáró bármely személy nem vállal felelősséget a fenti információk felhasználásáért.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2024

A sokszorosítás a forrás megjelölésével megengedett.

Bármely olyan fénykép vagy egyéb anyag felhasználása vagy sokszorosítása esetén, amelynek szerzői joga nem az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséget illeti meg, közvetlenül a szerzői jog jogosultjához kell fordulni engedélyért.