

# Útmutató szakszervezetek számára 'ISO 45001 – Az új egészségügyi és munkabiztonsági szabvány használata a munkahelyeken'

---



JULY 2018

---

**ETUC**

Európai Szakszervezetek Szövetsége

---

**Hugh Robertson** a brit TUC vezető politikai tanácsadója foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági kérdésekben, és az Európai Bizottság Foglalkozásegészségügyi és Munkabiztonsági Tanácsadó Csoport Munkavállalói Érdekcsoportjának korábbi szóvivője.

Ezt az útmutatót felülvizsgálta, és közlését jóváhagyta az ETUC "Foglalkozásegészségügyi és Munkabiztonsági" továbbá "Szabványosítási" Állandó Bizottsága.

## **Kiadó**

### **European Trade Union Confederation (ETUC)**

5, Boulevard Roi Albert II

B-1210 Brussels

Belgium

Telephone: 00 32 2 2240 434

E-mail: [standards@etuc.org](mailto:standards@etuc.org)

<https://www.etuc.org/en/issue/standardisation>

Ez az útmutató azoknak a szakszervezeti tisztségviselőknek valamint egészségügyi és munkabiztonsági képviselőknek a használatára készült, akiknek munkahelyén a munkáltató be kívánja vezetni az ISO 45001 szabványt. Az alábbi információkat a lehető leggondosabban állítottuk össze azzal a céllal, hogy önök lépést tarthassanak az új fejleményekkel. Ennek ellenére előfordulhatnak tévedések, különösen az ISO 45001 eltérő nemzeti bevezetési módjai miatt. A kiadó nem vállal felelősséget sajtóhibák, tévedések vagy kihagyások miatt. Fenntartunk minden jogot, beleértve az utánnyomás és a fotográfiai másolás jogát. Ennek a kiadványnak idézése esetén kérjük a kiadó, kiadvány címének és verziójának pontos megjelölését, és kérjük egy példány megküldését a kiadóhoz.

**Version 1.1**



---

## Tartalom

### Első rész

#### Bevezetés

Mik a szabványok?

Mi az ISO 45001?

Miért szükséges?

A folyamat

### Második rész

#### ISO 45001 – a részei

Bevezetés a szabványhoz

1. Cikkely Alkalmazási terület
2. Cikkely Irányadó referenciák
3. Cikkely Szóhasználat és meghatározások
4. Cikkely A szervezet szerepe
5. Cikkely Vezetés és munkavállalói részvétel
6. Cikkely Tervezés
7. Cikkely Támogatás
8. Cikkely Működtetés
9. Cikkely A teljesítmény értékelése
10. Cikkely Javítás

#### A Függelék– Útmutató

---

# ISO 45001 – Az új egészségügyi és munkabiztonsági szabvány használata a munkahelyeken

## Első rész

### Bevezetés

A 2018. év márciusától létezik egy ISO 45001 jelű új egészségügyi és munkabiztonsági szabvány, és vannak munkáltatók, melyek alkalmazhatják. Ez az útmutató olyan munkabiztonsági tisztségviselők vagy egészségügyi és munkabiztonsági képviselők használatára íródott, akiknek munkahelyén a munkáltató az ISO 45001 bevezetésére készül. Két része van. Az első leírja, hogy mi a szabvány, és mik azok az elvek, melyeken alapul. A második rész összefoglalás a szabvány összes előírásáról, és néhány javaslat, hogy mire érdemes figyelniük a szakszervezeteknek.

### Mik a szabványok?

Több, mint 20 000 szabvány létezik, melyek mindenre kitérnek az ipari termékektől és technológiáktól kezdve egészen az élelmiszerbiztonságig, mezőgazdaságig és egészségügyig. Ezek követelmények, leírások és útmutatások, melyek következetes használatával biztosítható, hogy anyagok, termékek, eljárások és szolgáltatások megfeleljenek céljuknak. Ezek általában nincsenek törvényben rögzítve, még ha néha hivatkoznak is rájuk nemzeti törvénykezéskor vagy jogi vitákban. Más a helyzet a nemzeti munkaügyi szabványok esetében, melyekről munkaadók, szakszervezetek és kormányok állapodnak meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben (ILO), és törvény rögzíti őket azokban az országokban, melyek ratifikálják.

A nemzetközi szabványokat többnyire a Nemzetközi Szabványügyi Szervezet (ISO) dolgozza ki olyan nemzeti szabványügyi testületek bevonásával, mint a DIN Németországban vagy az AFNOR Franciaországban. Van egy különálló európai szabványügyi testület is Európai Szabványügyi Tanács (CEN) néven.

Az európai vagy nemzetközi szabványokkal foglalkozó tanácsok a nemzeti szabványügyi testületeik által kinevezett "technikai szakértőkből" állnak. Ezek többnyire (termékszabványok esetében)

---

gyártással foglalkozó szakemberek, vagy a nemzeti szabványügyi testületek képviselői, sok közülük tanácsadó. A legtöbb résztvevőnek valamilyen forma kereskedelmi érdeke is fűződik az eredményhez.

Míg minden szabályozás és törvény rendszerint ingyen hozzáférhető az interneten, nem így a szabványok, ezeket meg kell vásárolni.

Egyes termékszabványok követelményeket rögzítenek, biztosítandó az egyöntetűség valamilyen szintjét, és gyakran tapasztalhatjuk, hogy a szabványosság a törvényességet is jelenti. Ezek így a fogyasztónak a megbízhatóság egy elemét nyújtják.

A vezetési szabványok azonban nem ilyenek. Ezek ajánlott módszerek a szervezet valamilyen tevékenységének a vezetésére. Nem arra szolgálnak, hogy valamely törvényes követelménnyel való egyöntetűséget mutassanak, bár szükséges biztosítaniuk, hogy a szervezet megfeleljen a törvényes működésnek, és legyen eljárásuk ennek értékelésére. A tanúsítványi szabványok esetében a szervezet tanúsítványt nyerhet, ha bizonyítani képes, hogy megfelel a szabvány minden követelményének. Az, hogy tanúsítványa van, demonstrálja, hogy rendeltetésének megfelel a vezetési rendszere, és ez gyakran hasznos a nyilvánosság előtti megjelenésében, és szerződések kötésekor. A vezetési szabványok azonban folyamatos javítást írnak elő, így a szervezetnek tudomásul kell vennie, hogy a tanúsítvány megszerzése egy folyamatos javítási út kezdete.

## Mi az ISO 45001?

Az ISO 45001 a foglalkozásegészségügy és munkabiztonság irányítási rendszerének szabványa, és úgy van megszerkesztve, hogy konzisztens legyen a már létező ISO szabványokkal, mint amilyen a minőségkezelési (ISO 9001) és környezetkezelési (ISO140001) szabvány.

Az új szabványt egy 85 nemzetközi szakértő testületből álló csoport dolgozta ki több év alatt. Eredetileg a Brit Szabványügyi Intézet BS OHSAS 18001 szabványán alapult, melyet már számos európai munkaadó használt, de fejlesztése közben jelentősen változott az új szabvány, különösen a vezetést és a munkavállalói részvételt tárgyaló témákban. Végül 2018 januárban fogadták el, és 2018 márciusban tették közzé.

Az ISO 45001 egy szabvány – nem vezetési rendszer, melyet csak elő kell venni, és közvetlenül alkalmazható a munkahelyen. Az úgynevezett “Tervezés-Cselekvés—Ellenőrzés-Beavatkozás” cikluson alapul, amiben közös egy sor vezetési rendszerrel, és az egészségügyi és munkabiztonsági vezetést inkább az általánosan jó vezetés részeként kezeli, mintsem különálló rendszerként.

Minthogy az ISO 45001 arra van tervezve, hogy más ISO vezetési szabványokhoz hasonlóan működjön, a szerkezete nem külön az egészségügyi és munkabiztonsági vezetés számára készült. Tíz cikkelyből épül fel, amit minden vezetési szabványnak követnie kell, és néhány kulcsszót tartalmaz, melyeket nem lehet megváltoztatni, csak hozzájuk tenni.

---

A szabvány minimális követelmények sorozataként fogható fel, melyeket egy munkáltató vezetési rendszerének teljesítenie kell, hogy tanusítványt nyerjen. Az ISO vezetési rendszerek általánosra vannak tervezve, minden méretű szervezetben és ipari szektorban alkalmazhatók. Míg a szabványok megadják a keretet a jó vezetési gyakorlathoz, kijelölve az ehhez szükséges dolgokat, nem szólnak arról, hogyan kell csinálni. Ez azt jelenti, hogy nagy szabadságunk van a szabvány előírásainak teljesítésében.

Ahhoz, hogy ISO 45001 tanusítványt nyerjen, egy szervezetnek biztosítani kell, hogy az általa az egészségügyi és munkabiztonsági kockázatok kezelése terén alkalmazott eljárások megfelelnek a szabványnak.

Az ISO 45001 kimondja, hogy a szervezetnek (ahogyan a munkáltatót nevezik a szabványban) nem csak a szabvány követelményeivel összhangban levő vezetési rendszere kell legyen, de szigorú rendet kell követnie a veszélyek kezelésében azzal, hogy elhárítja őket lehetőség szerint mielőtt még a személyes védőeszközök megszerkesztéséhez, mint végső menedékhez folyamodna. Ez a kezelési hierarchia hasonló az 1989. évi "89/391/EEC Foglalkozási Biztonsági és Egészségügyi Keret Direktíva 6 (2) " szakaszában lefektetett európai törvényes előíráshoz. Azt is kimondja, hogy a szervezetnek inkább a folyamatos javulás rendszerét kell működtetnie, mintsem csupán alávetni magát a törvénynek.

A szabványban számos említés van a dolgozói részvételről és konzultációról. Ezek közül sok kedvező, és fontos lehet olyan országokban a dolgozói részvétel biztosítására, ahol másként ez nem valósulna meg, a szakszervezetekről azonban nincs említés. A közös egészségügyi és munkabiztonsági tanács sem szerepel, még ha a szervezeteknek támogatniuk is kell egy ilyennek az alapítását, de ez nem ugyanaz. Aggodalomra adhat okot, hogy a szabvány nem követeli meg a munkáltatótól személyi védőfelszerelés (PPE) díjtalan rendelkezésre bocsátását, és az ingyenes betanítást sem biztosítja. Ezek jelentős hiányok, de az EU-ban már törvényes előírásokban szerepelnek, és a szabvány kimondja, hogy a szervezetnek követnie kell az összes nemzeti törvényt.

A szabvány előírásainak további részletezése ennek az útmutatónak a II részében található.

Szakszervezetek és munkáltatók mind európai, mind nemzetközi szinten elleneztek a szabvány létrehozását. Ezek közé tartoztak az európai és nemzetközi szakszervezeti szövetségek és a Munkaadók Nemzetközi Szervezete. A szabvány tervezetéről az Európai Szakszervezeti Kutató Intézet által publikált tájékoztató sok ilyen kifogást részletezett, de elsődleges az a nézet volt, hogy a munkahely szabványokat jobb lenne a kormányoknak, munkáltatóknak és szakszervezeteknek megalkotni a Nemzetközi Munkaügyi Szervezeten (ILO) keresztül. Az ILO-nak már vannak is vezérfonalai a Foglalkozás-egészségügyi és Munkabiztonsági Vezetési Rendszerről, bár kissé elavultak. A fő különbség az ISO 45001 és az ILO valamint a legtöbb hasonló szabvány között, hogy a munkáltatók nem nyerhetnek tanusítványt, ami igazolja, hogy megfelelnek nekik. Európában már

---

létezik számos nemzeti szabvány, így a MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises) Franciaországban. Néhány iparágban ugyancsak van saját keretrendszere, olyan, mint az Energia Intézet (Energy Institute) Felsőszintű Folyamatbiztonság Vezetési Kerete.

Bár bizonyos szabványoknak, különösen gépészeti szabványoknak van némi félig-törvényi jellege Európában, az ISO 45001-nek nincs semmilyen jogi státusa. A szabványok azt sem garantálják, hogy a munkáltató teljesíti az egészségügyi és munkabiztonsági szabályokat, vagy egyéb törvényes feltételeket, továbbá a munkáltató nem alapozhat az ISO 45001 tanúsítvány elérésére, mint a törvényi kötelezettsége teljesítésének automatikus módjára. A munkavállalónak biztosítania kell, hogy teljesít minden feltételt, melyet nemzeti törvény, kollektív szerződés, a Keretdirektíva és az alatta meghozott előírások megszabnak. Az ISO 45001 ráadás, amit a munkáltató a színvonal javítására használhat

A nemzeti hatóságok sem tekintik úgy, hogy a ISO 45001 tanúsítvány garantálná a nemzeti törvények betartását. Mindössze azt jelenti, hogy a szervezet megtette, amit tennie kellett, bevezette azt a vezetési rendszert, amely le van fektetve a szabványban.

Az egészségügy és munkabiztonság hatékony kezelése nem csak abból áll, hogy van munkabiztonsági vezetési rendszerünk. Akármelyik rendszer munkahelyi sikere attól függ, hogyan jár el a munkáltató a gyakorlatban, és természetesen függ a kockázatelemzési, a kockázatelhárítási és -csökkentési eljárástól, amit a jó biztonsági kultúra alakít ki, munkavállalói részvétellel. Mint a brit egészségügyi és munkabiztonsági ügynökség (HSE) deklarálta: "Az egészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszer dokumentációjára való túlzott figyelem elvonja az embert attól, hogy bevezetések a humán elemre legyen figyelemmel – a fókusz a rendszer folyamatára esik a kockázatok tényleges ellenőrzése helyett"

Ha azonban egy munkáltató a szabvány használata mellett dönt, a szakszervezeteknek törekedni kell a teljes részvételre benne, biztosítandó, hogy a bevezetés módja a munkavállalók védelmének prioritását biztosítsa, nem a tanúsítvány elnyerését.

## Miért kell megszerezni?

A munkáltató számára első lépés tisztázni, vajon szüksége van-e a szabványra. Világos képeket kell lennie arról, hogy mik a céljai, és milyen előnyökkel jár az ISO 45001 tanúsítvány megszerzése.

Az EU-ban minden munkáltatónak követnie kell az összes nemzeti egészségügyi és munkabiztonsági előírást, legalábbis az 1989 évi Keretdirektíva követelményeit. A munkáltató kötelességei világosan le vannak fektetve a 6. Cikkelyben. Kimondja, hogy szükség van egy egészségügyi és munkabiztonsági kezelési rendszerre, ez azonban tág meghatározás. Néhány ország részletesebb ennél. A svéd jog



---

Rendszerszerű Munkakönyezet Kezelést kíván, míg Norvégia kötelezi a munkáltatókat belső ellenőrzési rendszer létesítésére, mely biztosítja, hogy a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági tevékenység megfeleljen a törvényeknek. Az Egyesült Királyság “kimutatható foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági kezelést” kíván.

Elmondható, hogy a szakszervezetek mindig igyekeznek a munkáltatót a lehető legjobb megoldásra ösztönözni, és soha sem elegendő cél a jognak való egyszerű megfelelés. Sokszor hangoztatott kritika, hogy a nemzeti szabványok és irányelvek, mint az Egyesült Királyság HSG85 irányelve is, nem ösztönöznek eléggé a rendszer folytonos javítására, mert túlságosan fókuszálnak a törvényes követelmények teljesítésére.

Valószínű, hogy idővel az ISO 45001 néhány szektorban megbízások elnyerésének feltételévé válik, különösen az infrastruktúrális és építési munkák esetében. Szükségük lehet rá multinacionális vállalatoknak is, ha tevékenységet folytatnak EU országokban, és szabványosítani akarják egészségügyi és munkabiztonsági rendszerüket.

Egy nagy szervezetnek, ha nulláról indul, jelentős költséget jelenthet az ISO 45001 tanúsítvány megszerzése, míg olyan szervezet, amelynek már van másik ISO tanúsítványa, könnyebben megtalálja a tanúsítvány elnyerésének módját, minthogy már ismeri a felépítését. Különösen így van ez a minőségirányítási (ISO 9001) és környezetvédelmi vezetési (ISO 14001) szabványok esetében, vagy akkor, ha előzőleg a már létező, a foglalkozásegészségügyi és munkaegészségügyi vezetésre vonatkozó BS OHSAS 18001 szabványt vezette be.

Bár az ISO hangsúlyozza, hogy a szabványt bármilyen típusú és méretű szervezet használhatja, kisebb munkáltatók bizonyára meg fogják gondolni, hogy az ISO 45001 tanúsítvány elérése hasznos lehet-e, ami nagyon függ az üzleti tevékenység természetétől. Nem egyszerű dolog felállítani egy egészségügyi és munkabiztonsági rendszert, azután igazolni, hogy a rendszer megfelel az ISO45001 követelményeinek, és valószínű, hogy a legtöbb kis munkáltató meg fogja fontolni, vajjon ez nem túl költséges módszer-e az egészségügyi és munkabiztonsági színvonal javítására. Ha azonban úgy dönt, hogy nem törekszik az ISO45001 tanúsítvány elnyerésére, ez nem lehet mentsége a semmittevésnek, és ha a munkáltató hivatalosan nem is használ vezetési rendszert, a szakszervezeteknek mégis meg kell győződnie arról, hogy a munkaadó megfelelően ellenőrzi a kockázatokat, és teljesíti minden törvényi kötelezettségét.

Sok szervezet, mely úgy dönt, hogy nem szerez tanúsítványt, konzultánst szándékozik igénybe venni. Mielőtt ezt megtenné, előbb tárgyalnia kell az egészségügyi és munkabiztonsági képviselővel, meggyőződnie arról, hogy a konzultáns kompetens, és biztosítani fogja a munkavállalói részvételt minden lépésben.

---

A szervezet nem köteles speciális egészségügyi és munkabiztonsági képzésű konzultánst alkalmazni, de a szakszervezetek meggyőződhetnek arról, hogy jártas a foglalkozás egészségügyi és munkabiztonsági vezetés területén. A konzultáns alkalmazása nem menti fel a vezetést az egészségügyi és munkabiztonsági irányítási rendszer felállításának és működtetésének a felelőssége alól.

A szakszervezetekkel azt is meg kell konzultálni, melyik tanúsító testületet vegyék igénybe. Az ISO nem tanúsítja a szabvány követését, csak felállítja a szabványt. A tanúsítás külön eljárás. A nemzeti szabványosítási testület egyes esetekben elvégzi ezt, de a szervezet nem köteles őket venni igénybe. Más tanúsító testületek is ajánlják a szolgáltatásaikat. A munkáltatónak nemcsak az árat, de a nyújtott szolgáltatást is meg kell néznie. Minthogy az ISO 45001 tanúsítás hároméves folyamat, egyes tanúsító testületek ragaszkodnak a legalább hároméves szerződéshez. Évenkénti felülvizsgálatok is vannak, ezért a munkáltatónak tisztáznia kell, hogy ez is szerepel-e az árban. Néhány tanúsító testület ennél is gyakoribb látogatáshoz ragaszkodik. A szakszervezetnek azt mindenképpen ellenőriznie kell, hogy a tanúsító testület az ISO 45001 tanúsítására akkreditálva van-e egy olyan akkreditáló szervezet által, mely maga az európai “European Accreditation Body EA” testület része.

Minthogy az egészségügyi és munkaegészségügyi vezetési rendszer fontos dolog, nem lehet bellőle értelmetlen papírmunka. Ami biztonságosabbá tesz egy munkahelyet, az a veszélyek kizárása, a kockázatok ellenőrzése és a jó munkavállalói részvétel biztosítása.

## A folyamat.

Az ISO-nak megfelelő vezetési rendszer kialakítása és bevezetése az egész szervezetre kiterjedő célkitűzést kíván, és a csúcsvezetésnek kell irányítania. A közös egészségügyi és munkabiztonsági bizottságnak az egész folyamatot át kell látnia. A vezetésnek biztosítania kell, hogy a személyzetnek legyen egy felelős tagja, akinek elegendő ideje is van. Nagyobb szervezeteknek csapatra van szüksége ehhez. Ennek a személynek vagy csapatnak kell viselnie a felelősséget a teljes vezetési rendszer felállításáért. A személyzet egy részét már korai fázisban ki kell képezni. A vezetésnek azt is biztosítania kell, hogy az egészségügyi és munkabiztonsági képviselők képzésben részesüljenek az ISO 45001 szabvány anyagából, továbbá a beindítás és tanúsítás folyamatából.

Az ISO 45001 tanúsítványhoz vezető út alapvető része a hatékony foglalkozás egészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszer kiépítése. A vezetési rendszer a feltételek elérésének folyamatában alakul ki, amibe beletartozik a kockázatkezelés, az erőforrások megtervezése, teljesítményértékelés, továbbá felmérés, elemzés és folytonos fejlesztés. Sokkal könnyebb ez akkor, ha a munkáltatónak van már ISO vezetési rendszere (például ISO 9001 vagy ISO 14001), mivel az eljárások egy része közös.

---

Ha az összes folyamat együtt van, a szervezet folyamodhat az akkreditációért. Ez az "Auditálás 1." lépéssel kezdődik, amikor az auditor átvizsgálja az összes létező rendszert, és elkészít egy hiányelemző jelentést, ami meghatározza, mit kell tenni még a szabvány teljesítéséhez. Rendes körülmények között elkészül egy akcióterv.

Mihelyt a szervezet úgy véli, hogy beépítette az akciótervet, és megszüntette az összes, az első lépésben megjelölt hiányt, az auditor kijön az "Auditálás 2." lépésre. Ez annak felmérésére terjed ki, hogy az egészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszer hatékony-e, és megfelel-e az ISO 45001 követelményeinek. Ha a rendszer teljesen alkalmas, a szervezetet ajánlja a tanusítványra. Ezután az auditor jelentését egy befogadási eljárásban ellenőrzik, és ha nem találnak hibát, hivatalosan odaítélik a tanusítványt.

A tanusítvány elnyerése nem jelenti a folyamat végét, minthogy a vezetési rendszert fenn kell tartani, és folyamatosan javítani. Ez általában rendszeres belső auditálásokkal és vezetőségi felülvizsgálatokkal jár, hogy a szabvány követelményei folyamatosan teljesüljenek, és javításokkal, ha szükséges. A tanusítványt fel lehet függeszteni, vagy éppen visszavonni, ha "az ügyfél vezetősége tartósan vagy lényegesen nem teljesíti a követelményeket".

Olyan szervezetek, melyek már tanusítványt nyertek az OHSAS 18001:2007 szabvány értelmében, az ISO 45001:2018 megjelenése után három évet kapnak, hogy átlépjenek erre az új szabványra. A jelenlegi időrend szerint ez az átmeneti időszak 2021. márciusban zárul.

## Szakszervezeti aggályok.

A szakszervezetek attól tartanak, hogy az ISO 45001 a munkáltatók figyelmét inkább a tanusítvány elnyerését célzó rendszerre irányítja, mintsem arra, hogy ellenőrzés alatt tartsák a kockázatokat. A tanusítvány elnyerése sohasem lehet az egészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszer célja, és az ISO 45001 feltételeinek pusztá teljesítése sohasem tekinthető a szervezet a kockázatcsökkentési vagy –kezelési hatékonyságának bizonyítékaként

A szakszervezetek korábban is figyelmeztettek, hogy az egyéni szabványkövetés áthelyezi a hangsúlyt a szakszervezettel való konzultáción alapuló kockázatkezelésről egy bürokratikusabb, az akkreditáció elnyerését és megtartását szolgáló megközelítésre.

A szakszervezetek mindig nehezményezték, hogy a minden EU államban törvényesen előírt, a munkavállalókkal folytatott konzultációk ellenére az auditációs folyamatnak nem nélkülözhetetlen része a szervezet közös szakszervezeti egészségügyi és munkabiztonsági bizottsága, amely közvetlenül csatlakozik a vezetési rendszer kiépítésének munkájához, továbbá a vezetés azt sem köteles biztosítani, hogy a szakszervezeti egészségügyi és munkabiztonsági képviselők benne legyenek az auditfolyamatban, és átláthassák/kommentálhassák az auditokat. Ráadásul az auditálás inkább a

---

vezetési rendszerre fókuszál, mintsem a munkahelyi védelemre és a szervezet egészségügyi és munkabiztonsági teljesítményére, még ha a auditortól azt is várják, hogy értékelje az egészségügyi és munkabiztonság tényleges helyzetét.

A szakszervezeteket nem csak a szabvány bevezetésének folyamatába kell beavatni, de képesnek kell lenniük a tanúsítási folyamat követésére és kommentálására is. Bármely konzultánsnak és auditornak találkoznia kell velük, és megengedni, hogy mondjanak véleményt a vezetés minden felhozott igényéről, ítélik meg, hogy az elmélettel megegyezik-e az, amit a gyakorlatban kiviteleznek. A Keretdirektíva 10. cikkelye feljogosítja a munkavállalói képviselőket minden szükséges dokumentum elkérésére, és az ISO 45001 szükségessé teszi a szervezeteknek, hogy az érvényes audit eredményét jelentsék a munkavállalóknak, ahol van ilyen, képviselőiknek.

A szakszervezeti képviselőnek fontos meggyőződnie arról, hogy a munkáltató olyan módon vezeti be a szabványt, ami az egészségügyi kockázatokkal is megbírkózik, nem csak a baleseti kockázatokkal. A szabvány ugyan nagyon nyíltan kimondja, hogy a szervezetnek mindkettővel egyenlően kell foglalkoznia, de sok munkáltató jobban figyel a munkafolyamatra, mint a munka megszervezésére, ami azt jelenti, hogy a stressz, zaklatás és hasonló területek nem kapnak figyelmet. Nem biztos, hogy ezt fel lehet ismerni az auditálási folyamat során, ha a szakszervezeti képviselők nincsenek teljesen bevonva.

A szakszervezetek aggályosnak tartják, hogy bár az ISO 45001 elnyerésének feltételeként a szervezetnek követnie kell a nemzeti jogot, és a folyamat során ezt bizonyítani kell, a tanúsító auditorok maguk nem folytatják le ennek megfelelő ellenőrzését. Ez azzal jár, hogy multinacionális társaságoknál nincs garantálva kellően erős auditálási eljárás annak biztosítására, hogy minden országban teljesítenek minden jogi feltételt, ahol a szervezet működik. A multinacionális társaságok gyakran saját államuk jogára alapítják vezetési rendszerüket, és nem biztos, hogy teljesen követik az EU jogot.

#### Ellenőrző lista munkahelyi képviselők számára

Minden munkáltatónak kell, hogy legyen egészségügyi és munkabiztonsági rendszere, és a használt rendszer meg kell feleljen a szervezet természetének. Kis munkáltatóknál ez viszonylag egyszerű lehet. Az a fontos, hogy vajon hatékony-e. Ha nem tudod, milyen rendszert használ a munkáltatód, kérdezz rá.

Ha azonban a munkáltatód nem szándékozik ISO 45001 tanúsítványt szerezni, hasznodra lehet ez az ellenőrző lista:

- Ne felejtse el, hogy a munkáltató nem kaphat ISO45001 tanúsítványt teljes munkavállalói részvétel nélkül.

- Ellenőrizd, hogy ha a munkaadód ISO45001 tanusítványt kíván szerezni, akkor a legelső alkalommal megbeszélte ezt a szakszervezettel, akár közvetlenül, akár a közös egészségügyi és munkabiztonsági tanácson keresztül.
- Ha olyan szervezetnek vagy része, melynek több színhelye van, vagy különböző országokban tevékenykedik, bizonyosodj meg arról, hogy létezik-e az egész munkáltatóra kiterjedő munkabiztonsági bizottság, és a szakszervezetek találkoznak-e legalább elektronikus úton. Úgyanígy, ha a munkáltató székhelye külföldi, bizonyosodj meg arról, hogy a te országodban meg vannak szervezve a konzultáció minimális feltételei, minthogy némely munkáltatók vállalatszintű nem-szakszervezeti bizottságok felállítására törekednek, átnyúlva így a szakszervezet feje felett.
- Ellenőrizd, hogy a munkáltató az ISO tanusítványt a szervezet minden részére el kívánja nyerni, beleértve a leányvállalatokat is.
- Minthogy a szabványok nem ingyen hozzáférhetők, és pénzt kell adni értük, a vezetéssel szereztess be számodra egy példányt az ISO 45001-ből és a BS45002 –ből, a többi anyaggal együtt, amit használni akarnak, hiszen ez szükséges a szakszervezeti részvételéhez.
- Nézz képzés után az egészségügyi és munkabiztonsági képviselők számára az ISO 45001–ről és a tanúsítási eljárásról. A munkáltatónak ingyen kell biztosítania kell ilyen képzést számodra, vagy meg kell térítenie a költségeit.
- Ha konzultánst használnak, igényelj konzultációt arról kit kívánnak használni.
- Bizonyosodj meg arról, hogy a tanúsítási folyamat során a szakszervezet kapjon másolatot minden jelentésről, és rendszeresen találkozhasson a szabvány eléréséért felelős csapattal vagy konzultánssal.
- Kérd meg, hogy elő legyen készítve az út, amelyen a munkahely képviselők visszajelzést adhatnak az auditoroknak mind az audit első, mind a második lépésénél.
- Győződj meg arról, hogy be vagy vonva a tanusítvány auditálási folyamatába, biztosítandó a munkavállalói konzultáció és részvétel elérését, és azt, hogy az auditor igazolja, az összes egészségi kockázat figyelembe vételét, nem csak a biztonsági kockázatokét.
- Ha már elnyertétek a tanusítványt, bizonyosodj meg arról, hogy rendszeres időközönként (általában háromhavonként) jelentések készüljenek az egészségügyi és munkabiztonsági közös bizottság számára, és kérd, hogy láthass minden vizsgálati jelentést és akciótervet.
- Ne felejtse el, hogy a tanusítványt vissza is lehet vonni, és ha a jövőben a munkáltatód nem teljesíti a szabvány valamely részét, szólj neki, ha nem cselekszik, fordulj a Tanúsító Bizottsághoz, ha ők sem cselekednek, tégy panaszt az akkreditációs bizottságnál, melynél regisztrálva van.

---

# Második rész

## ISO 45001 – a követelmények

A szabvány 10 cikkelyből áll és egy útmutató függelékből, mely csaknem olyan hosszú, mint maga a szabvány.

Az ISO 45001-t nem másolhatjuk ide, minthogy szerzői jog védi, de összefoglalást adunk minden egyes fejezetéről, útmutatóval együtt, hogy mire figyeljenek a szakszervezetek.

Ez az összefoglaló semmiképpen sem terjed ki minden részletre, és ajánlatos a szabvány megfogalmazását is ellenőrizni.

## Bevezetés a szabványhoz

Ez részletes összefoglaló, amely hangsúlyozza, hogy a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági (OHS) vezetés kiépítése, fenntartása és hatékonysága számos tényezőtől függ, köztük:

- A felső vezetés irányításától és a befogadástól
- A jó kommunikációtól
- Konzultációtól és részvételtől
- A megfelelő erőforrásoktól és általában a képességektől
- A kockázatok azonosításának és ellenőrzésének hatékony folyamatától
- A folyamatos javítástól
- Az OHS vezetés beépítése a szervezet üzleti eljárásaiba
- A jognak való megfeleléstől

A szabvány mindezeket részletesen tárgyalja. A bevezetés azt is világossá teszi, hogy nagyon fontos a szabványban használt pontos fogalmazás, így ahol csak a jövőre utaló “shall” szót ír, az azt jelenti, hogy a szervezetnek meg kell tennie, hogy elérje a szabvány tanusítványát.

## 1. Cikkely Alkalmazási terület

Ez főleg annak leszögezése, hogy mire szolgál a szabvány. Világossá teszi, hogy bármilyen fajta szervezetre lehet használni, tekintet nélkül a méretre és tevékenységre, és ugyancsak használható jóléti programokra is.

Érdekesebb, hogy mit nem mond a szabvány. Ez a dokumentum sem a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági (OH&S) teljesítőképességre nem állít fel speciális kritériumokat, sem az OH&S vezetés formáját nem írja elő. Így aztán a gyenge egészségügyi és munkabiztonsági működés nem akadályozza meg automatikusan a tanusítást, ha a vezetés megfelel. Azonban, mivel a szabvány célja a szervezetek segítése a folyamatos javításhoz és az egészségügyi és a munkabiztonsági célok eléréséhez, az auditoroknak meg kell állapítani a komoly hibákról, hogy miért következnek be. A cikkely azt is tisztázza, hogy nem foglalkozik olyan témákkal, mint a termékbiztonság vagy a környezeti hatások.

## Megjegyzések szakszervezetek számára

Világos, hogy minden egészségügyi és munkabiztonsági rendszernél az egyik kucsfontosságú indikátor a teljesítménye, és hogy csökken-e a sérülések, betegségek és balesetközeli események száma. A szakszervezeteknek mindig szem előtt kell tartania, hogy akármilyen fajta vezetési rendszer van használatban, a fő dolog meghatározni, vajon hatékony-e az egészségügyre és a munkabiztonságra. Ha az ISO 45001 elérése nem javítja a tagjaitok egészségügyét és munkabiztonságát, akkor ne habozzatok rákérdezni, hogy mit csinál a vezetés többet, minthogy csak teljesíti a szabványelőírta kötelezettségeit.

## 2. Cikkely Mértékadó hivatkozások Normative references

Ebben a cikkelyben nincs adat

## 3. Cikkely Szóhasználat és meghatározások

Ez a szabvány egyik legfontosabb része, mivel számos olyan definíciót fektet le, amelyek a szabvány alkalmazására vonatkoznak. Ezek közé tartoznak

- Munkavállaló – a szabvány leszögezi, hogy ilyen mindenki, aki munkát végez vagy munkatevékenységet fejt ki a szervezet ellenőrzése alatt, így ebbe beletartozhatnak a kölcsönzött munkavállalók, az önfoglalkoztatók és a szerződéses munkavállalók. Minden munkavállaló, így a vezetők is beletartoznak ebbe a definícióba.
- Munkahely – nem kizárólag különleges épület, hanem bármilyen hely, amely a szervezet ellenőrzése alatt van, melyben a munkavállalónak lennie kell/melybe megy munkavégzés céljából.
- Részvétel – ez egyszerűen “bevonás a döntéshozatalba” szavakkal van definiálva. Van egy jegyzet, mely kimondja, hogy ez értendő az egészségügyi és munkabiztonsági bizottságra is (ahol van ilyen), de ez nem a fő szövegben van. A szakszervezeteknek kell biztosítaniuk ezt.
- Konzultáció – ez “vélemények meghallgatása döntéshozatal előtt”, de a meghatározás nem teszi külön szükségessé ezeknek a véleményeknek a figyelembe vételét, bár a “részvétel” definíciójánál van egy megjegyzés, hogy ez “beavatkozást” is jelen.
- Jogi feltételek és egyéb feltételek – eszerint jogi feltételek azok, melyeknek egy szervezet meg kell feleljen, és egyéb feltételek azok, melyeknek a szervezet meg kell feleljen, vagy úgy dönt, hogy megfelel. Ez nyilvánvalónak látszik, de van hozzá egy fontos jegyzet, amelyik kimondja: “ a törvényi feltételek és egyéb feltételek közé tartoznak a kollektív szerződéses rendelkezések”. Azt is kimondja, hogy beletartoznak azok, “melyek meghatározzák, mely személyek a munkavállalók képviselői a törvényekkel, szabályzatokkal, kollektív szerződésekkel és a gyakorlattal összhangban”.

## Megjegyzések szakszervezetek számára

*Ebben 37 külön meghatározás van, ezért szükséges a munkáltatótól másolatot kapnod a teljes szabványról, hogy ellenőrizni tudd, vajon a munkáltató megfelelően eleget tesz-e a követelményeknek. A szabvány "A" függelékében az útmutató hangsúlyozza, hogy a részvétel és a konzultáció kétoldalú kommunikáció, de a szervezetnek nincs előírva, hogy kövesse az Utmutatót, ezt a szakszervezet használhatja arra, hogy igyekezzen érdemi konzultációt folytatni.*

#### 4. Cikkely A szervezet szerepe

Ennek a cikkelynek négy paragrafusa egyszerűen leírja, hogy a szervezetnek kell meghatároznia, mit tartalmaz a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági vezetés, és mire terjed ki. Meg kell határoznia a belső és külső témáit, és azt, mi szükséges és mi várható el a munkavállalói és érdekelt résztvevőkkel kapcsolatban.

#### *Megjegyzések szakszervezetek számára*

*Bár a fogalmazás tisztán technikai jellegű, és a jelentése gyakran nem világos, fontos pontosan tudnod, hogy mit foglal magában a vezetési rendszer, minthogy a tanúsítványt ezt csak a szervezet munkájának szempontjából vizsgálja, nem lehet azt állítani, hogy bármi másra is vonatkozna. Ezt a cikkelyt úgy is lehet értelmezni, mintha megengedné egy cégnek, hogy kizárja a nagykockázatú helyeket, például az áruházakat és elosztó központokat, de ezt a szakszervezetek erősen ellenzik. Van egy függelék, ami kimondja, hogy a "hatókör" nem használható a szervezet foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági teljesítményére hatással levő területek kizárására, így a szakszervezeteknek ellen kell állniuk minden ilyen munkavállalói kísérletnek.*

#### 5. Cikkely Vezetés és munkavállalói részvétel

Ez az egyik legfontosabb cikkely, a vezetéssel és a munkavállalói részvétellel foglalkozik. Világossá teszi, hogy a felső vezetésnek kell viselnie az általános felelősséget, és számonkérhető, ha valami rosszul megy.

A tennivalói közé tartozik a munkavállalók megvédése, hogy ne érje őket megtorlás, ha rendellenességeket vagy balesetközeli eseményeket jelentenek be. "Támogatniuk kell az egészségügyi és munkabiztonsági tanácsok megalakulását és működését": Gondoskodniuk kell arról is, hogy mindenki ismerje ezeknek a szerepét és felelősségi körét.

A cikkely azt is megköveteli, hogy a vezetésnek legyen foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági politikája, amiben benne van a munkavállalók konzultációja és részvétele és, ahol vannak ilyenek, a munkavállalói képviselőké.



Sok helyen szerepel "munkavállalói konzultáció és részvétel", és sokkal nagyobb nyomatékot helyez erre az ISO 45001, mint az előző OHSAS 18001:2007 " foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági tanusítvány" szabvány. A szabvány kimondja, hogy a vezetőknek megfelelő eljárása kell legyen a munkavállalókkal vagy ha van, a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultációra, és részvételükre az OHS vezetési rendszer kifejlesztésében, tervezésében, bevezetésében és egyéb szempontjaiban.

A szervezetnek biztosítania kell szabadidőt, képzést és erőforrásokat, hogy lehetővé tegye a konzultációt és részvételt, és rendelkezésre kell bocsájtania minden ehhez szükséges információt a vezetési rendszerről. El kell hárítania minden akadályt a részvétel elől.

## **Megjegyzések szakszervezetek számára**

*Nyilvánvaló, hogy ez nagyon fontos cikkely, kimondja, hogy az ISO tanusítványt nem lehet elnyerni teljeskörű munkavállalói részvétel nélkül, még ha a szabvány egyáltalán nem is használja a szakszervezet szót, a szervezetben pedig nem is kell munkavállalói képviselőnek lennie. Ha azonban a szakszervezet nem akarná, hogy részt vegyenek a munkavállalói képviselők, az ahhoz vezetne, hogy a vezetés saját képviselőit jelölne ki.*

*Minthogy a szabvány a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági irányítási rendszerről szól, a képzés és az erőforrások biztosítása csak erre az irányítási rendszerre vonatkozik, nem az összes egészségügyi és munkabiztonsági területre. A Keretdirektíva kimondja, hogy a munkáltatónak konzultálnia kell minden egészségügyi, munkabiztonsági és jóléti kérdésről, így a szakszervezeteknek meg kell bizonyosodnia arról, hogy munkavállaló tökéletesen teljesíti a nemzeti jog szabályozása és a kollektív szerződések alapján fennálló kötelezettségeit, és nem csupán az irányítási rendszert érintő témákra alapoz.*

*Nincs benne olyan kötelezettség sem, hogy képzést kell biztosítani térítésmentesen és munkaidőben. Ez azonban a Keretdirektíva 11. szakasza szerinti előfeltétel, és az EU-ban minden munkáltató köteles ingyenes képzést biztosítani a munkáltató időkeretében, tekintet nélkül arra, hogy mi van a szabványban, minthogy a szabványnak is egyezni kell a nemzeti joggal. Még ha az EU jog nem is írná elő, a szakszervezet akkor is érvelhetne azzal, hogy a az ingyenes és a munkáltató időkeretében Ez meg van említve a cikkely egy megjegyzésében.*

## **6. Cikkely Tervezés**

Ez kötelezi a szervezetet, hogy határozza meg a kockázatokat mind a foglalkozásegészségügy és a munkabiztonság területén, mind az irányítási rendszerben. Azt is megkívánja, hogy proaktív rendszerük legyen a veszélyek felismerésére. Világosan kimondja, hogy a munka megszervezésekor figyelemmel kell lenni a munkaterhelésre, munkaidőre, a munkahelyi zaklatásra és lejáratásra. A szervezetnek rendszert kell fenntartani annak a veszélynek a felismerésére, ami az eljárások újjászervezéséből, módosításából vagy az ismeretanyag megváltozásából ered. A

---

veszélyfelismerésnek abból kell kiindulni, hogyan végzik a munkát, és nem abból, hogyan kellene végezni, a szervezetnek tanulnia kell minden megtörtént balesetből, nem csupán a saját munkahelyén történekből, hanem hasonló szervezetekéből is, és fel kell készülnie a lehetséges elsősegélynyújtásra.

Az irányítási rendszernek ki kell terjedni bármely, a munkahelyre belépő személyt érintő kockázatra, beleértve a szerződő munkaerőt és a közönséget.

A veszély azonosításával együtt a vezetésnek kockázatbecslési eljárása is kell legyen. Nincs leírva, hogyan kell ezt csinálni, a szervezetnek kell meghatároznia a módszereit és kritériumait a tevékenységéhez kapcsolódó veszélyektől függően. Nagyon kevés részlet szerepel itt, bár a függelékben több információ is van megadva útmutató formájában.

Ez a cikkely kimondja, hogy a szervezeteknek a folyamatokat úgy kell működtetnie, hogy mindig naprakész legyen a jogi feltételeket illetően, tartsa fenn és újítsa fel a dokumentációt a törvényes előírása szerint.

A foglalkozásegészségügy és munkahelyi biztonság célpontjainak megtervezéséről szóló részek is vannak.

### **Megjegyzések szakszervezetek számára**

*Ez a cikkely a tervezésre összpontosít, beleértve annak eldöntését, milyen erőforrások lesznek szükségesek, kié a felelősség, és hogyan kell értékelni az eredményt. Ennek a cikkelynek, mint a szabvány egyes más részeinek, a szövegezése helyenként bonyolult, mivel nagy része olyan ISO templátból ered, melyet használni kell minden irányítási szabványban. Sokszor ír "kockázatokról és lehetőségekről" de ezek a szervezet vagy vezetési rendszer kockázatai, nem a munkavállalóké vagy a közönségé, még ha a munkavállalók kockázatai szerepelnek is ebben a részben. Egy hosszú rész szól a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági lehetőségek felméréséről is. Ennek a cikkelynek a célja azt biztosítani, hogy a szervezeteknek legyen átfogó rendszerük a kockázatok azonosítására és felmérésére, a szakszervezetek pedig meggyőződhetnek arról, hogy munkaadóik kockázatbecslő rendszere megfelel a kívánalmaknak, nem csak a szabványnak, hanem az összes nemzeti és EU szabályozásnak is. .*

## **7. Cikkely Támogatás**

A szervezeteknek kell megadnia annak a munkának az erőforrásait, melyet a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági irányítási rendszer kialakítására és fenntartására végeznek. Beletartozik ebbe az is, hogy munkavállalóknak meglegyen a kellő kompetenciája, vagyis legyenek képzettek a veszélyfelismerésre. Továbbá a munkavállalókkal "tudatosítani kell" a foglalkozásegészségügyi és

---

munkabiztonsági politikát, annak a következményeit, ha valami rosszul sikerül, a potenciális veszélyeket, valamint máshol történt baleseteket is, ha annak jelentősége lehet számukra.

Egy fontos szakasz kimondja azt is, hogy a munkavállalóknak pontosan tudniuk kell, hogyan képesek a munkahelyről kimenteni magukat, ha az életüket vagy egészségüket nyilvánvalóan közvetlen veszély fenyegeti.

A szabvány leírja, hogy mind belső, mind külső személyekkel kommunikációt kell folytatni olyan témákról, melyek összefüggenek a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszerrel. Ehhez el kell dönteni, hogy miről, mikor, kivel és hogyan kommunikálnak. A szervezetnek ügyelnie kell a “diverzitási szempontra”, amiben benne van a megváltozott munkaképességűek, írástudatlanok és különböző anyanyelvűek kérdése is.

Sok ilyen szakasz foglalkozik az információk tárolásával és a tárolásuk rendszerével.

Egy megjegyzés rámutat: a vonatkozó dokumentumokhoz hozzájutás azt jelenti, hogy hozzáférhetnek a munkavállalók és ha van ilyen, a képviselőjük is.

### *Megjegyzések szakszervezetek számára*

*Ezek hasznos cikkelyek a szakszervezeteknek, mivel a szervezetek részletes feljegyzéseket vezetnek, melyekhez a munkavállalói képviselők joggal igényelnek hozzáférést. A szakszervezetek megfelelő képzésre is igényt tarthatnak, mégpedig rendszeresen, nem csak induláskor.*

*A szakszervezetek ragaszkodnak ahhoz, hogy a munkáltatók a szabványnak megfelelőent ismertessék a munkáltatókkal jogukat a munkahely elhagyására, ha nyilvánvaló és komoly veszély fenyegeti életüket vagy egészségüket. Ez hasznos, mert a távozás joga ugyan szerepel az EU jogban, de nem minden országban előírás annak a munkavállalókkal való közlése.*

## 8. Cikkely Működtetés

A szervezetnek be kell építenie mindent, ami a 6. Cikkelyben leírt kockázatazonosításból és felmérésből következik. A teendők között szerepel a “munka alkalmazása a munkásokra”.

A szervezetnek egészségügyi és munkabiztonsági rendszerét koordinálnia szükséges a többi szervezettel.

Rendszert kell működtetnie a veszélyek elhárítására és a kockázatok csökkentésére a teendők következő hierarchiája alapján – a veszély eltávolítása; helyettesítés; műszaki védelem és munkaát szervezés; adminisztratív ellenőrzés (benne képzés); és végül megfelelő egyéni

---

védőfelszerelés. Ez hasonló az EU jog előírásához. Azonban ez nem írja elő az egyéni védőfelszerelés költségmentes kiszolgáltatását és fenntartását, mint az EU jog.

A szabvány kinyilvánítja, hogy a szervezetnek kezelnie, megérteni és csillapítani kell azokat a veszélyeket, melyek olyan változásokból erednek, mint az új munkafeltételek, átszervezések, új eszközök és új személyzet belépése.

A szerződéses partnerekről is szól ez a cikkely. Leszögezve, hogy a bevezetést koordinálni kell a szerződéses partnerekkel, azt is kimondja, hogy a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági vezetési rendszer előírásait követniük kell a szerződéses partnereknek és munkavállalóiknak.

Kell, hogy a szervezeteknek legyen valamilyen szintű ellenőrzésük a kiszervezett szolgáltatások felett is, biztosítva, hogy megfelelnek a törvényi és egyéb feltételeknek, valamint a kívánt egészségügyi és munkabiztonsági eredményeknek. Ez korlátozottabb mérték, mint a szerződéses partnereknél, de még így is nagyon fontos.

Szerepelnek előkészületek szükséghelyzetekre, ami azt jelenti, hogy a szervezetnek megfelelő szükséghelyzet-kezelő eljárásának kell lennie, benne képzésnek, gyakorlásnak és az információk kommunikációjának. Követelmény az elsősegélynyújtás is.

### **Megjegyzések szakszervezetek számára**

*Ez az egyik legfontosabb cikkely a szakszervezetek számára, mert ez mondja meg, mit kell ténylegesen tennie a szervezetnek a munkavállalók védelmében. Különösen fontosak a beszerzésről és a szerződéses partnerekről szóló részek.*

*A munkának a "munkavállalókra alkalmazási" feltételét a szakszervezetek arra használhatják, hogy vizsgáltsanak felül bizonyos viselkedés-biztonsági szabályokat, melyek jobban ügyelnek a munkavállalókra, mintsem a kockázatokat mérsékelnék. .*

## **9. Cikkely A teljesítmény értékelése**

Ez az egyik legrészletesebb cikkely, és arról szól, milyen rendszert kell működtetnie a szervezetek teljesítményének és törvényi megfelelőségének ellenőrzésére, mérésére, elemzésére és értékelésére. Benne van a belső auditálás és a rendszeres vezetői vizsgálat szükségessége. Kell lennie benne információnak a munkavállalók konzultálásáról és részvételéről.

### **Megjegyzések szakszervezetek számára**

*A legtöbb minősítés inkább a foglalkozásegészségügyi és munkabiztonsági rendszerről szól, mint annak az egészségügyi és munkabiztonsági eredményeiről, ezért jó a szakszervezeteknek részt venni az*

*értékelési folyamatban, és biztosítani, hogy ne maradjon meg a papírok értékelésénél.* Bár ebben a cikkelyben nincs szó a munkavállalói képviselőknek az ellenőrzési és értékelési folyamatban való részvételéről, egy korábbi, a “vezetésről és munkavállalói részvételről” szóló cikkely kimondja, hogy a szervezetnek konzultálnia kell arról, hogy mit ellenőriz, és hogyan. Ezenkívül a szervezeteknek azt is biztosítani kell, hogy az auditoknak és a vezetések ellenőrzési jelentéseinek az eredményeit ismertessék a munkavállalókkal, vagy ha vannak ilyenek, a munkavállalói képviselőkkel. A szakszervezeteknek meg kell követelniük, hogy a foglalkozásészségügyi és munkabiztonsági képviselők minden lépésben az ellenőrzési és értékelési folyamat részei legyenek.

## 10. Cikkely Javítás

A szabvány megköveteli, hogy a szervezetek tanuljanak minden előforduló eseményből, abból, hogyan és miért történt. Az esemény után meg kell újítaniuk kockázatbecslésüket is, és tájékoztatni kell a munkavállalókat vagy a munkavállalói képviselőket a vizsgálatról, az eredményről és a javítási tevékenységről.

A szervezetektől elvárható, hogy állandóan törekedjenek teljesítményüket javítani, és dokumentált információkkal jelezzék, hogy ezt megteszik. Segíteniük kell, hogy a munkavállalók részt vegyenek ebben, és tájékoztatni kell a munkavállalókat vagy képviselőiket a folyamatos javulás eredményeiről.

### ***Megjegyzések szakszervezetek számára***

*Ez fontos cikkely, különösen azért, mert számos nemzeti testület csak a törvényeknek kíván megfelelni. Ahhoz, hogy tanusítványt nyerjen, a szervezetnek sokkal többet kell teljesítenie, mint a jogi megfelelés, bizonyítani kell, hogy folyamatosan tökéletesíti és hatékonyabbá teszi foglalkozásészségügyi és munkabiztonsági rendszerét. A megvalósítás részleteinek azonban tág tere van. Bármilyen kulcsfontosságú, és hogyan mérik ezt az auditoknál, fontos, hogy a szakszervezetek nyomatékosítsák a vezetés előtt a folyamatos tökéletesítés szükségességét, és győződjenek meg arról, hogy megfeleljenek ennek..*

## “A” Függelék – Útmutató

A szabvány kiegészítéseként egy részletes tájékoztatás is van arról, hogyan kell használni a szabványt. Sok nagyon hasznos információ van benne, de a szakszervezetek nem kérhetik számon a munkáltatónál ezek bevezetését a tanusítvány elnyerése érdekében. A szabvány cikkelyei követelmények, míg a függelékek csak tanácsadói ajánlások a szabvány jobb megértése érdekében. A szakszervezetek azonban az útmutatót felhasználhatják tárgyalásoknál, és az alábbi pontokra érdemes rámutatni:

- A konzultációra és a munkavállalói részvételre való hivatkozásra (A 5.4). Sok hasznos szöveg van itt, de különösen értékes az a szakasz, mely hangsúlyozza, hogy a konzultáció kétoldalú eljárás, amelyben benne van az információ időben történő rendelkezésre bocsátása és a válasz megfontolása döntéshozatal előtt. .
- A veszélyek azonosításáról szólóra (A.6.1.2.1), mely körvonalazza, hogy milyen szervezeteket kell figyelembe venni. Ez hasznos ellenőrző listaként segíthet.
- A támogatásról szólóra (A.7.2). Említi a végén, hogy a munkavállalóknak olyan képzést kell kapniuk, ami képessé teszi őket, hogy hatékonyan ellássák képviseleti feladatukat a foglalkozáségségügy és munkabiztonság területén. Bár ez az EU jogban sokkal közelebbről van meghatározva, hasznos, hogy megvan itt is.
- Az ellenőrzés hierarchiája sokkal részletesebben van kifejtve az A.8.1.2 pontban.
- A szerződéses partnerekről szóló rész (A.8.1.4.2.) felsorol néhány gyakorlati eszközt a szerződéses partnerek ellenőrzési mechanizmusairól és előkvalifikációjáról, amiben benne van a múltbéli teljesítmény. Ez bizonyosan hasznos.
- Bár az események példái, stb. az A.10.2. pontban nem sok hozzájárulást adnak, van egy rész a gyökérellemzésről, amit a szakszervezetek fel tudnak használni az események kivizsgálásánál. Ez hatékonyabb út lehet az esemény minden okának megtalálásában. .

Az Európai Bizottság és az EFTA anyagi támogatásával



---

Az ETUC a dolgozók hangja, és 39 ország 89 szakszervezetének továbbá 10 európai szakszervezeti federációnak 45 millió tagját képviseli.

5, Bld du Roi Albert II  
B- 1210 Brussels  
Tel. 00-32-2/224 04 34  
standards@etuc.org