

## 5.6 | **A fogyatékkal élő munkavállalók terheinek csökkentése az EU irányelvei alapján**

*Tárgyszavak: esélyegyenlőség; diszkrimináció; egészségvédelem; munkabiztonság; szabályozás; kockázatkezelés; Európai Unió.*

A fogyatékkal élőkkel szemben esélyegyenlőségnek kell érvényesülnie a munkahelyeken, és ez magában foglalja az egyenlőséget a foglalkozás-egészségügy és a munkabiztonság területén is. A foglalkozás-egészségügyre és a munkabiztonságra hivatkozás nem lehet kifogás a fogyatékkal élők foglalkoztatásának megtagadására vagy további alkalmazásuk megszüntetésére.

Az a munkahely, amely hozzáférhető és biztonságos a fogyatékkal élők számára, minden alkalmazott, ügyfél és látogató számára is biztonságosabb és hozzáférhetőbb lesz. A fogyatékkal élőket védik az Európai Unió diszkriminációellenes, foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági jogszabályai.

### **Jogszabályi előírások**

A diszkriminációellenes törvények, valamint a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági szabályozás ma már hasonló megközelítést alkalmaz, és nem ellentétes egymással.

A foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági szabályozás a munkáltató számára kockázatelemzés elvégzését, valamint megfelelő óvintézkedéseket ír elő. Elsődleges feladata a veszélyek kiküszöbölése már a veszély forrásánál, és a munkavégzés lehetőségének biztosítása a munkavállalók számára.

Ezen általános, minden kockázatra és minden munkavállalóra vonatkozó jogszabályi előírásokon túlmenően a szabályozás a munkáltató számára előírja:

- A különösen érzékeny munkavállalói csoportok védelmét az őket speciálisan érintő veszélyekkel szemben.
- A munkahelyek olyan kialakítását „amely, ha szükséges, tekintettel van a hátrányos helyzetű munkavállalókra. Különösen figyelembe kell venni ezt a rendelkezést a mozgáskorlátozottak által közvetlenül használt ajtók, folyosók, lépcsők, tusolók, mosdókagylók, illetve munkavégzésük helyszíne esetében.”
- A munkavégzéshez megfelelő munkaeszközök biztosítását, amelyet a munkavállalók biztonságuk és egészségük károsodása nélkül használhatnak. Az alapvető egészségvédelmi és biztonsági előírások alkalmazásakor az ergonómiai alapelveket maximálisan figyelembe kell venni.

A diszkriminációellenes jogszabályok szintén előírják a hozzáférés lehetőségének biztosítását a munkához és a munkaeszközökhöz. Eszerint a munkáltatónak:

- Biztosítani kell a fogyatékkal élők megfelelő elhelyezését, lehetővé téve számukra munkakörük megfelelő ellátását, hozzáférést az információkhoz és a képzési lehetőségekhez, továbbá az előmenetel lehetőségét.
- Hatékony és gyakorlati intézkedésekkel kell a munkahelyet a fogyatékkal élőkhez igazodva alakítani, pl. a helyiségek és munkaeszközök, munkaidő-beosztás, feladatelosztás, illetve a képzési vagy integrációs források tekintetében.

## **A fogyatékkal élők munkahelyi kockázatainak általános elemzése**

A kockázatelemzés a dolgozókat érintő munkahelyi veszélyek alapos vizsgálatát jelenti annak megítélése érdekében, vajon elegendőek-e a megtett óvintézkedések, vagy pedig többre van szükség az adott ártalom elkerülése érdekében. Az eredmények a legmegfelelőbb óvintézkedések kiválasztását segítik.

Minden munkahelyi kockázatelemzésnek ki kell terjednie:

- A feladatra, pl. a munka, munkatevékenység jellegére.
- Az egyénre, pl. van-e a fogyatékkal összefüggő bármilyen különleges igénye.
- A munkahelyi felszerelésre, pl. a kiegészítő technikai eszközökre, ill. arra, hogy a munkavégzés helyszínét és a munkaeszközöket az egyéni szükségletekhez igazították-e.

- A munkahelyi környezetre, pl. a helyiségek elrendezésére, világítására, fűtésére, megközelítési és elhagyási útvonalakra.
- A munkaszervezésre és a munkabeosztásokra.
- A fizikai veszélyekre, veszélyes anyagokra; az asztmások pl. érzékenyebbek lehetnek a munkahelyen használt vegyi anyagokra.
- A pszichoszociális veszélyekre (pl. stressz vagy durva bánásmód); a fogyatékoság ürügyként szolgálhat a durva bánásmódra.
- Az információs és képzési igényekre, pl. munkavédelmi információk és oktatás különböző médiumok révén.
- A munkavállalók és képviselőik bevonására, ideértve a veszélyek és kockázatok közös megbeszélését.

## **A kockázatelemzés koordinációja a diszkriminációellenes lépésekkel**

A munkaadóknak törekedniük kell arra, hogy megfeleljenek az egészség- és munkavédelmi követelményeknek, és egyidejűleg elkerüljék a diszkriminációt. A biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtését a fogyatékkal élő munkavállalók számára, pl. az oktatást vagy a fogyatékosok számára hozzáférhető speciális eszközök biztosítását mind a foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági, mind a diszkriminációellenes törvények előírják. Ritka az olyan konfliktus, amikor az egyik szabály betartása lehetetlenné teszi a másik betartását.

A kockázatkezelési folyamat minden szakaszában szem előtt kell tartani a diszkriminációellenes hozzáállást, és a munkahelyi környezetet, felszerelést és a munka megszervezését szükség szerint meg kell változtatni vagy át kell alakítani a kockázatok és a diszkrimináció kiküszöbölése vagy legalábbis minimalizálása érdekében.

### **Kockázatértékelés**

Elképzeltető, hogy az általános kockázatértékelésnek a munkavállalók egyéni különbségeivel is számolnia kell. Nem szabad úgy tenni, mintha minden munkavállaló egyforma lenne, ugyanakkor el kell kerülni egészségi és biztonsági kockázatok társítását bizonyos fogyatékosághoz. Néhány fontos szempont:

- Meg kell határozni azon munkavállalói csoportokat, amelyek nagyobb kockázatnak lehetnek kitéve.

- A fogyatékoság jellegének és mértékének, valamint a munkahelyi környezetnek a figyelembevételével a számukra kockázatot jelentő tényezőkről külön kockázatelemzést kell készíteni.
- A munka megtervezésénél figyelembe kell venni a dolgozók képességeit, a fogyatékos dolgozók ugyanis sokszor speciális készségekkel rendelkeznek, amelyeket nem szabad veszni hagyni a nem megfelelő munkakörülmények miatt.
- A kockázatelemzési folyamat során ki kell kérni az érintett munkavállalók véleményét.
- Szükség esetén tanácsot kell kérni. Tanácsért lehet fordulni munkahelyi munkavédelmi szolgálatokhoz és hatóságokhoz, egészségügyi, biztonságtechnikai és ergonómiai szakemberekhez, fogyatékkal élők foglalkoztatásával megbízott szolgálatokhoz vagy a fogyatékkal élők szervezeteihez.

A munkáltató részéről ésszerű lehet azon megközelítés elfogadása, hogy előbb meg kell vizsgálni, milyen intézkedéseket ír elő a diszkriminációellenes jogszabály, majd mérlegelni kell, milyen további esetleges intézkedésekre van szükség az egészségvédelmi és biztonsági előírások betartásához.

## **Megelőzés**

A megelőzés vezérelve: a munkát kell a munkavállalóhoz igazítani, és nem a munkavállalót a munkához. Óvintézkedések lehetnek: a munka, munkaidő, munkaeszközök, utasítások, környezet, eljárások stb. átalakítása, technikai segédeszközök alkalmazása, valamint az oktatás. A munkáltatónak meg kell beszélnie az intézkedéseket a fogyatékkal élő személlyel, hiszen ő az, aki a legjobban meg tudja határozni, mire van szüksége.

## **Koordináció**

A munkavédelmi feladatokkal megbízott személyeknek, valamint az egyenlő elbánás ügyével megbízottaknak, pl. a humán erőforrás szakembereknek össze kell hangolniuk tevékenységüket annak érdekében, hogy mindkét oldal szempontjai egyformán érvényesüljenek.

A fogyatékosághoz kötődő munkahelyi politikának vagy cselekvési terveknek fel kell ölelniük a munkavédelem ügyét, és a fogyatékos munkavállalók szükségleteit be kell építeni a munkahelyi egészségjavító kezdeményezésekbe.

## **Mikor van szó diszkriminációról?**

A foglalkoztatás során alkalmazandó egyenlő bánásmódról szóló keretirányelv tiltja a munkahelyeken a fogyatékoság alapján tett közvetlen és közvetett diszkriminációt:

- Közvetlen diszkrimináció: ha valakivel fogyatékosága miatt kedvezőtlenebbül bánnak, mint egy másik személlyel bánnak, bántak vagy bánnának hasonló helyzetben.
- Közvetett diszkrimináció: ha egy látszólag semleges intézkedés, szempont vagy gyakorlat bizonyos fogyatékosággal élő személy(eke)t másokhoz képest kedvezőtlen helyzetbe hoz.

Az egészség- és munkavédelmi óvintézkedéseket nem lehet diszkriminatív módon úgy alkalmazni, hogy a fogyatékos személyeket kirekesszék a munkahelyről, vagy hogy kedvezőtlenebb elbánásban részesüljenek. Pl. nem lehet arra hivatkozni, hogy egy tolószékes alkalmazott veszély esetén nem tud kimenekülni az épületből, vagy egy hallássérült dolgozó nem reagál a tűzriasztásra.

Ha a munkáltató egészségi és biztonsági indokokra hivatkozik, megfelelő kockázatelemzéssel és hozzáértő tanácsadó – pl. egy fogyatékkal élőkre szakosodott szervezet – bevonásával bizonyítania kell, hogy olyan valódi problémáról van szó, amelyet nem lehet megoldani, és lépéseket kell tennie a fogyatékos személy alkalmazására, pl. másik munkahelyre átirányítással.

## **Tippek a fogyatékos munkavállalók megfelelő elhelyezésére és biztonságos munkahelyük kialakítására**

A hozzáférhetőség nemcsak az épületek elérhetőségére vonatkozik, hanem arra is, hogy a munkahelyen az alkalmazottak milyen könnyen tudják használni a helyiségeket, és mennyire lehetnek a lehető legönállobbak. Vonatkozik ez mindenféle fogyatékoságra, legyen szó mozgásszervi korlátozottságról, tanulási nehézségről, látás- vagy halláskárosodásról. Sok egyszerű és olcsó intézkedés jelentős változást hozhat e téren.

A fogyatékos dolgozók igényeit már a tervezés stádiumában figyelembe kellene venni, ahelyett hogy megvárják, míg egy fogyatékos dolgozó munkába áll, ami változtatásokat tesz szükségessé. Például egy új riasztórendszer felszerelésekor automatikusan fény- és hangjelző rendszert is kellene egyidejűleg alkalmazni. Az alábbiakban csoportokba szedve összefoglaljuk a legfontosabb megfontolandó intézkedéseket.

## Munkahelyi környezet

- Helyiségek vagy munkaállomások megfelelő kialakítása, pl. rámpák; liftek; villanykapcsolók; élénk színnel festett szélű lépcsőfokok; tapintható figyelmeztető csíkok a lépcsőfeljárók tetején; figyelmeztető hangjelzések; önműködő nyitószervezetek nehéz ajtókon; tolókocsival közlekedők számára elérhető és gyengénlátók számára észrevehető kilincsek; csengők és nyílászáró szerkezetek; csúszásmentesített, sima padozat.
- Az érintett dolgozó áthelyezése másik munkahelyi környezetbe, pl. a földszintre, megközelíthetőbb munkahelyiségbe vagy otthonra.
- Speciális munkaeszközök beszerzése vagy a meglévők átalakítása, pl. Braille-billentyűzet vagy kéz használatát nem igénylő telefon.
- Utasítások vagy kezelési útmutatók módosítása, pl. vizuális, képi utasítások.
- Felolvasó vagy tolmács biztosítása; szövegküldő készülék (minicom) siketek számára; ill. jeltolmács alkalmazása bizonyos találkozókra, rendezvényekre.
- Hangfelismerő program telepítése a számítógépre munkavégzésből eredő, felsővégtagi váz- és izomrendszeri betegségben szenvedők vagy látásukban károsodottak számára; gyengénlátóknak szövegkinagyító, lemezen tárolt jegyzetek, e-mail vagy audiokazetta.
- A gyengénlátók és a szájról olvasók számára jó megvilágítás.

## Biztonsági jelzések használata

- Meg kell vizsgálni, miképp lehet segíteni a dolgozók épületen belüli közlekedését és eljutásukat oda, ahová éppen menni akarnak.
- Számba kell venni, miként lehet megkönnyíteni a gyengénlátók térbeli tájékozódását (pl. élesen eltérő színű bútorzat, szőnyegek, falak és kapubejárók, vagy domború alakzatok a padlóburkolaton).
- Nagy, feltűnő betűkkel nyomtatott közlemények kifüggesztése, hogy a gyengénlátók tisztán kivehessék azokat.
- Kilincsek melletti figyelmeztetések Braille-, tapintható és nagybetűkkel nyomtatva.

- Ábrák és képi megjelenítés alkalmazása, mivel ezeket a jeleket a tanulási nehézségekkel küzdők könnyebben értik.
- Matt felületű jelek alkalmazása a tükröződés megakadályozására. A könnyebb olvashatóságért a szöveg és a háttér élesen váljon el.

## **Kommunikáció**

- Mindenféle egészségvédelmi és munkabiztonsági információt az érintettek számára hozzáférhető formában kell nyújtani.

## **Munkaszervezés és feladatok**

- A fogyatékkal élők egyes feladatainak, (pl. gépkocsivezetés) átruházása másik munkavállalóra.
- A dolgozó áthelyezése egy számára megfelelőbb beosztásba.

## **Munkaidő**

- A munkaidő megváltoztatása, ideértve szükség esetén a rész-munkaidőt is, pl. azért, hogy a fogyatékos munkavállaló a csúcsforgalmon kívül közlekedhessen.
- Távolmaradás engedélyezése rehabilitáció, kivizsgálás vagy gyógykezelés céljából.
- Szakaszos újra munkába állás megszervezése.

## **Képzés és ellenőrzés**

- Intézkedések annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő ne kerüljön hátrányos helyzetbe az egészségvédelmi és munkavédelmi oktatás, utasítások és információk terén.
- A fogyatékkal élő dolgozók számára a munkájukhoz vagy munkavégzéshez használt különleges felszerelésükhöz kapcsolódó bármilyen specifikus, munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kiegészítő oktatás biztosítása.
- A vezetők és a többi alkalmazott számára speciális, a fogyatékkal élő dolgozó segítségének lehetőségeire vonatkozó tájékoztatás és képzés nyújtása. Képzésben kell részesülniük azoknak, akik veszély esetén – ideértve különleges mentőfelszerelés használatát is – a fogyatékos dolgozók kimenekítését hivatottak segíteni. A

diszkriminációellenes kérdésekkel megbízottaknak feladatukhoz kapcsolódó munkabiztonsági és egészségvédelmi képzésben kell részesülniük.

## **Előléptetés és áthelyezés**

- Az előléptetés vagy áthelyezés lehetősége minden erre alkalmas munkavállaló előtt nyitva kell, hogy álljon képességeinek és gyakorlatának függvényében.
- A vizsgáztatási vagy értékelési eljárások módosítása.
- Előléptetés vagy áthelyezés esetén a fogyatékos dolgozó számára biztosítani kell a szóba jövő új munkahely megtekintését, hogy fel lehessen mérni, a változás új, speciális szükségletekkel jár-e.

## **Eljárások vészhelyzet esetén**

- A vészhelyzetek tervezése során az alábbi szempontokat célszerű figyelembe venni:
- Szükséges-e a fogyatékkal élő dolgozókat az épület olyan részeiben elhelyezni, ahonnan könnyebben távozhatnak?
- Szükség van-e valamilyen különleges eszközre, pl. kimenekítő székre? Beszerzés előtt ki kell próbálni az eszközt, majd meg kell tanítani a használatát, rendszeresen karban kell tartani és ellenőrizni a többi mentőfelszereléssel együtt.
- Veszély esetére vannak-e a gyengénlátók vagy a mozgáskorlátozott dolgozók riasztására és segítségére kijelölt személyek az alkalmazottak között? Képzési témák a helyi adottságok függvényében: alkalmazandó menekítési technikák (pl. miként kell kivinni vagy segíteni a mozgásukhoz segédeszközöket használókat); különleges mentőfelszerelések használata; jelnyelvi alapképzés; utasítások a vezetőállatokat használók számára stb.
- Vannak-e fényvillogók és egyéb fényjelző vagy villogó riasztókészülékek a hangjelző riasztók mellett? A fényjelző riasztók fel vannak-e szerelve a munkahely egész területén, ideértve a mosdókat is?
- A menekülési útvonalak és eljárások figyelembe veszik-e a fogyatékkal élők valószínűleg lassabb mozgását?

- Ismeri-e minden fogyatékkal élő munkavállaló a menekülési útvonalakat, és kapott-e a biztonsági eljárásokra vonatkozó utasításokat és oktatást?
- Rendszeresen konzultálni kell a helyi tűzoltósággal, rendőrséggel és mentőszolgálatokkal arról, hogy a mentőalakulatok megérkezéséig a fogyatékkal élő dolgozóknak óvóhelyen kell-e összegyűlniük a mentőalakulat megérkezéséig, vagy azonnal el kell-e hagyniuk a munkahelyüket. Ki kell kérni az adott helyzetre vonatkozóan a fogyatékkal élőkre szakosodott szervezetek speciális javaslatát.
- Az írásos evakuálási tervbe belevették-e a fogyatékkal élőkre alkalmazandó eljárásokat?
- Az alkalmazottak készítsenek listát az általuk használt gyógyszerekről, allergiáikról, különleges eszközeikről, orvosaik, gyógyszer-táruik, családtagjaik és barátaik nevéről, címéről és telefonszámáról, illetve bármilyen egyéb fontos információról.
- Rendelkezésre áll-e speciális mentőkészlet (pl. megfelelő kesztyű, amely a kézi hajtású tolószék kerekét hajtó személyek kezét hivatott védeni, foltkészlet a kilyukadt gumibroncsok megjavításához, pótakkumulátor a motoros kerekesszéket vagy robogót használók számára stb.)?

## Konzultáció a munkavállalókkal

A konzultációt a dolgozókkal és képviselőikkel foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági kérdésekben jogszabály írja elő. Részvételük a hatékony kockázatmegelőzésben alapvető, hiszen ők rendelkeznek munkahelyi ismerettel és tapasztalattal, így ők biztosítják a „valóság visszacsatolását” a munkáltató felé.

Ha a munkáltató vagy a munkavállalói munkavédelmi képviselők anélkül tesznek lépéseket, hogy előzőleg kikérték volna a fogyatékos dolgozók véleményét, fontos információktól eshetnek el, mert a fogyatékkal élőknek lehetnek olyan eltérő szempontjaik, ill. észrevételeik, amelyeket figyelembe kell venni.

Ugyanezen okokból a fogyatékkal élőket és a dolgozók képviselőit be kell vonni a fogyatékkal élő munkavállalók „megfelelő elhelyezésébe” is, pl. a munka megtervezésébe, a munkahelyi környezet, veszély esetén alkalmazandó eljárások kialakításába, valamint mindenféle különleges eszköz beszerzésébe és használatába.

## Képzés az egyenlő elbánásról

A diszkrimináció nem mindig szándékos. Előfordulhat a megértés hiányából vagy tudatlanságból ugyanúgy, mint előítélet miatt. Ezért az oktatás a fogyatékkal élőkkel szembeni egyenlő elbánásról ajánlatos a felső vezetőknek, minden foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági felelősnek és szakembernek, a munkavállalói képviselőknek és mindenkinek, aki a kockázatelemzésben és a munkavédelmi bizottságokban részt vesz.

Az egyenlő elbánásról szóló átfogó képzésnek, amely lefedi a szervezetek törekvését a sokféleség felvállalására stratégiáik és gyakorlatuk egész folyamán, az egészség- és munkavédelemre is ki kell terjednie.

## További információk

Az Európai Munkavédelmi Ügynökség honlapján található egy olyan fejezet, amelyet a fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi beilleszkedésével és megtartásával kapcsolatos foglalkozás-egészségügyi és munkabiztonsági kérdéseknek szenteltek. Innen linkek mutatnak különféle információs anyagok, útmutatók, munkahelyi esettanulmányok, a területet érintő részletes programok és stratégiák, valamint politikai vitaanyagok felé.

További linkek mutatnak a tagállami, más európai, illetve szerte a világon található források, végül a gyakran feltett kérdések felé, amelyekből további információ nyerhető:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/)

Az Európai Bizottságnak a fogyatékoság kérdésével foglalkozó honlapja a következő címen érhető el:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)

**Összeállította: Pál András**

Ensuring the health and safety of workers with disabilities. = Factsheets, European Agency for Safety and Health at Work, 2004. 53. sz.

Van Oorschot, W.; Hvinden, B.: Towards convergence? Disability policies in Europe. = European Journal of Social Security, 2. k. 4. sz. 2000. p. 293–302.

Van Oorschot, W.; Clasen, J.: Changing principles in European social security. = European Journal of Social Security, 4. k. 2. sz. 2002. p. 89–116.