

## INTELLIGENS DIGITÁLIS FELÜGYELETI RENDSZEREK A MUNKAVÉDELEM ÉRDEKÉBEN: BEFOGADÁS ÉS SOKSZÍNŰSÉG A MUNKAHELYEN

### Befogadás és sokszínűség a munkahelyen: A digitális munkavédelmi felügyeleti rendszerek előnyei

A digitális munkavédelmi felügyeleti rendszerek, például a munkahelyi viselhető eszközök vagy telefonos alkalmazások bevezetése erősítheti a **befogadást és a sokszínűséget a munkaerőben** azáltal, hogy kiegészítő támogatást nyújt a munkavállalók egyes csoportjainak, illetve kielégíti azok igényeit.<sup>1,2,3</sup>

Bizonyos munkavállalói csoportok, nevezetesen a fogyatékosokkal élő<sup>4</sup>, az idősebb (55–64 év közötti) munkavállalók<sup>5</sup> és a bevándorló munkavállalók<sup>6</sup> foglalkoztatási aránya sokkal alacsonyabb, mint az általános népességé. E csoportok munkaerő-piaci integrációjának számos akadálya van, és ezek leküzdéséhez különféle szakpolitikai eszközökre van szükség. Az integráció azonban a munkavédelmi intézkedések javítása és kiigazítása révén is erősíthető lenne. Ez különösen akkor fontos, ha a hatályos általános munkavédelmi rendelkezéseket a munkaképes munkavállalókra tervezték.<sup>7</sup> Ezért az **igényekre szabott támogatás és a hozzáférhetőbb munkahelyek új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi felügyeleti megoldások alkalmazása révén történő fejlesztése** számos munkavállalói csoport számára előnyös lehet, ideértve az idősebb munkavállalókat, az alacsony nyelvtudással rendelkező bevándorló munkavállalókat, a várandós nőket, a neurodiverz<sup>8</sup> munkavállalókat, az egészségügyi problémákkal küzdő munkavállalókat, a fizikai fogyatékosokkal élő munkavállalókat, az egyedülálló munkavállalókat és a tapasztalatlan munkavállalókat.<sup>9</sup>

A **fogyatékkal élő, illetve különleges szükségletekkel rendelkező személyek** jogait az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok és a munkavédelmi jogszabályok rögzítik.<sup>10</sup> A munkavédelemre vonatkozó jogszabályok értelmében a munkáltatóknak kötelezettségeik vannak, beleértve annak biztosítását, hogy a kockázatértékelések és a megelőző intézkedések garantálják a munkahelyi biztonságot

<sup>1</sup> Brinzea, V.-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), 13-25.

<sup>2</sup> Lloyd-Jones, B., Bass, L., & Jean-Marie, G. (2018). Gender and diversity in the workforce. In M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds), *Diversity in the workforce* (2. kiadás) (81-106. o.). Routledge.

<sup>3</sup> Parry, E., & Tyson, S. (Eds) (2010). *Managing an age-diverse workforce*. Springer.

<sup>4</sup> Európai Szakszervezetek Szövetsége. (2020). *Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) álláspontra az új európai fogyatékoságügyi stratégiáról.*

<https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2020-11/ETUC%20position%20on%20a%20new%20European%20Disability%20Strategy%20updated%20%20%281%29.pdf>

Employment rates for people with disabilities were 48.1% vs 73.9% for the general population in 2020.

<sup>5</sup> Eurofound. (2023). *Előregedő munkaerő.* <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce> Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási aránya 2016-ban 55,3% volt, szemben a 15-64 évesek 66,6%-ával.

<sup>6</sup> Eurostat. (2021). *A bevándorlók integrációjára vonatkozó statisztikák - munkaerő-piaci mutatók.* 2020-ban a 20-64 évesek uniós foglalkoztatási rátája az EU-n kívül született személyek esetében 61,9% volt, míg az anyaországban született népesség és a más uniós tagállamban született személyek esetében 73,5%.

<sup>7</sup> Esélyegyenlőségi és Emberi Jogi Bizottság. (2007). *Egészségvédelem és biztonság a fogyatékkal élő személyek és munkaadók számára: Esettanulmányok példái.*

<https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Health%20and%20safety%20for%20disabled%20people%20and%20their%20employers.pdf>

<sup>8</sup> Brinzea, V.-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), 13-25.

<sup>9</sup> Uo.

<sup>10</sup> EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 53. tájékoztató – *A fogyatékosokkal élő munkavállalók egészségének és biztonságának biztosítása*, 2004. Elérhető a következő internetcímen: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities>

és egészségvédelmet. A munkáltatóknak a munkahelyeket a veszélyeztetett munkavállalói csoportok, köztük a fogyatékkal élő munkavállalók igényeihez is hozzá kell igazítaniuk.<sup>11</sup>

Az európai **népesség és munkaerő előregedésének** hátterében a komplexitás egy újabb rétegét képezi az egészséges öregedés és a munkahelyi jólét előmozdításának kérdése, amely a befogadás és a sokszínűség biztosítása szempontjából kulcsfontosságú. Az egészségügyi problémák általában az egyén élete és munkája során halmozódnak fel, és hatásuk a nyugdíjba vonulás után is fennmarad<sup>12</sup>. Ez különösen igaz a stresszes, fizikailag kimerítő és veszélyes munkát végző munkavállalókra, ami negatívan befolyásolhatja az egészséges öregedést. Ezért egy jól átgondolt beavatkozás hosszú távon pozitív hatással lehet a munkavállalók egészségére.<sup>13</sup>

Az idősebb munkavállalók igényeit illetően a munkavédelmi beavatkozások tervezésekor figyelembe kell venni a fizikai erő és állóképesség fokozatos elvesztését, valamint a kognitív teljesítmény csökkenését. Ennek biztosítania kell, hogy a feladatokból eredő fizikai és kognitív terhek a minimumra korlátozódjanak. Például a **viselhető eszközök** és a megfigyelőrendszerek használata megkönnyíti az idősebb munkavállalók számára veszélyesebbnek vagy megterhelőbbnek ítélt feladatok vagy helyzetek azonosítását, miközben a fizikai vagy kognitív fáradtság szintjét is nyomon követik olyan mutatókon keresztül, mint a pulzusszám és a stressz szintje. Ezeknek a fiziológiai változóknak a környezeti inputokkal (pl. fény, zaj, hőmérséklet, rezgés) való összekapcsolása lehetővé teszi a munkavállalók fizikai állapotát tükröző döntések meghozatalát. Ezek az információk egyénileg visszajelezhetők a munkavállalóknak és - hozzájárulásuk



esetén - a feletteseiknek, hogy lehetővé tegyék számukra a munkaterhelés kiigazítását és a személyre szabott támogatás/intézkedések kialakítását (pl. egy idősebb munkavállalót ne tegyenek ki olyan munkakörülményeknek, amelyekről ismert, hogy nagyfokú fáradtsághoz és túlterheléshez vezetnek).<sup>14</sup> Az ilyen munkavédelmi felügyeleti rendszerek alkalmazása, amelyek ötvözik a szakmai és a személyes inputokat, és elősegítik, hogy a munkavállalók hosszabb ideig produktívak és a munkaerő részesei maradjanak, tovább javítható lenne a megelőző, hosszú távú, adatvezérelt megközelítés elfogadásával.<sup>15</sup>

Az új munkavédelmi felügyeleti megoldások növelhetik egyes **foglalkozások vagy konkrét feladatok** hozzáférhetőségét a különleges szükségletekkel vagy jellemzőkkel rendelkező munkavállalók számára. A stresszorokat és életjeleket figyelő exo-skeletonok segítik a munkavállalókat azáltal, hogy **csökkentik a fizikai terhelést, amikor az egyének megterhelő tevékenységet végeznek**. Ez különösen fontos lehet a **testi fogyatékossgal élő vagy a rossz egészségi állapotú** személyek számára.<sup>16</sup> Továbbá a nemcsak hang, hanem rezgés vagy fény alkalmazásával riasztást küldő munkavédelmi technológia hasznos lehet különösen **halláskárosult munkavállalók** számára, de valamennyi, zajos környezetben dolgozó munkavállaló számára is. **A neurodiverz munkavállalók** számára előnyös lehet az adaptált munkakörnyezet, például zajszűrő fejhallgató használatával, ha különösen érzékenyek az akusztikus ingerekre, vagy alacsony arousalú fény- és hangbeállítással, amelyek információkat közvetítenek a

<sup>11</sup> Uo.

<sup>12</sup> Ferraro, K. F., Shippee, T. P., & Schafer, M. H. (2009). Cumulative inequality theory for research on aging and the life course. In V. L. Bengtson, D. Gans, N. M. Pulney, & M. Silverstein (Eds), *Handbook of the theories of aging* (413-433. o.). Springer Publishing Company.

<sup>13</sup> Nilsen, C., Darin-Mattsson, A., Hyde, M., & Wastesson, J. W. (2021). Life-course trajectories of working conditions and successful ageing. *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(5), 593-600. <https://doi.org/10.1177/14034948211013279>

<sup>14</sup> Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self. *Dyna*, 83(197), 38-43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

<sup>15</sup> Ortet, S., Dantas, C., Machado, N., Tagueo, V., Quintas, J., & Haansen, S. (2019). Pervasive technologies applied to the work environment: Implications for end-users: The foreground for SmartWork concerns and requirements. In *Proceedings of the 12th ACM International Conference on Pervasive Technologies Related to Assistive Environments (PETRA '19)* (459-463. o.). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3316782.3322769>

<sup>16</sup> EU-OSHA - Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *Foglalkozási exoskeletonok: viselhető roboteszközök és a munkával kapcsolatos mozgásszervi megbetegedések megelőzése a jövő munkahelyén*, 2020. Elérhető a következő internetcímen:

<https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-exoskeletons-wearable-robotic-devices-and-preventing-work-related>

kockázatokról és veszélyekről.<sup>17</sup> A hagyományos, nagy kockázatú ágazatokban, például az építőiparban a feladatok átalakítása is lehetséges lehet, például nehézgépek távoli használata révén.

Számos új felügyeleti rendszer használható képzési célokra, így a képzés jobbá, biztonságosabbá és a munkavállalók egyéni igényeihez jobban igazodóvá válik. Ennek érdekében a **bevándorló háttérű és alacsony nyelvtudással rendelkező munkavállalók** munkahelyi integrációját a kamerák és a mesterséges intelligencia hatékony munkavédelmi képzési eszközként való felhasználásával lehet elősegíteni. Ezek a források a szöveg helyett video anyagokat és vizuális jeleket tartalmaznak annak érdekében, hogy a képzési program érthetőbbé és hozzáférhetőbbé váljon a korlátozott nyelvi ismeretekkel rendelkezők számára.<sup>18</sup>

**Az egyedül dolgozók** vagy a **veszélyes helyeken dolgozók** a helymeghatározó érzékelők segítségével nyomon követhetők, ami csökkenti az elszigetelt munkavégzésből eredő kockázatokat. A **tapasztalatlan munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségvédelme**, valamint e munkavállalók bevonása új nyomonkövetési megoldások alkalmazásával is fokozható. Például a fejre, mellkasra vagy vállra helyezett, miniatürizált videóval ellátott szemüveg megmutathatja egy kevésbé tapasztalt dolgozónak, hogyan kell elvégezni egy feladatot, a videót pedig a jobb útmutatás érdekében a feladat végrehajtását leíró hanggal egészítheti ki.<sup>19</sup> Végezetül, az új munkavédelmi felügyeleti rendszerek, például a közelségérzékelőkkel ellátott viselhető eszközök lehetővé tehetik a COVID-19 következtében a súlyos megbetegedések fokozott kockázatának kitett munkavállalók számára a munkahelyi visszailleszkedést.

## Befogadás és sokféleség a munkahelyen, valamint a digitális munkavédelmi felügyeleti rendszerek használata: Megoldatlan problémák

Az új munkavédelmi felügyeleti rendszerekhez kapcsolódó jelentős lehetőségek ellenére, amelyek a munkahelyi befogadás és sokszínűség javításához kapcsolódnak, továbbra is jelentős kihívások állnak fenn, különösen az életkor, az egészségi állapot, a nem, a faji/etnikai hovatartozás és a munkavállalói tapasztalat szintje tekintetében.

Ami a munkahelyek egyre növekvő etnikai/társadalmi sokféleségét illeti, a digitális technológiáknak még mindig vannak bizonyos korlátai az ilyen sokszínű munkaerő adatainak pontos gyűjtése és elemzése tekintetében. Az ember-gép interfészek például félreértelmezhetik az arcot, a gesztusokat és a hangjelzéseket. A faji/etnikai hovatartozás és a nemek metszéspontjában az **AI vagy ML algoritmusok** még mindig magas hibaarányt mutatnak a 18 és 30 év közötti fekete nők arcfelismerésében.<sup>20</sup> A megbízható, pontos és elfogulatlan adatok azonban létfontosságúak a mesterséges intelligencia számára, mivel intelligenciája és komplex céljainak elérésére való képessége nagymértékben függ a kapott inputoktól. Egyéb nyelvi problémák is felmerülhetnek, például a nem anyanyelvi beszélők kiejtése nem biztos, hogy könnyen felismerhető digitális eszközökkel, hacsak a fejlesztők nem foglalkoznak kifejezetten ezekkel a szempontokkal. Végül, ami az egészségügyi adatokat illeti, a vérmintákra és a hormonszintre vonatkozó adatok tekintetében néha jelentős különbségek vannak a különböző etnikai csoportok között, ami azt jelenti, hogy a különböző etnikai csoportok munkavállalóira vonatkozó értékek valójában nagyon eltérő képet mutathatnak.<sup>21 22</sup>

Az **egyedül vagy veszélyes körülmények között/helyszínen dolgozó munkavállalókat támogató munkavédelmi felügyeleti rendszerek esetében is vannak korlátok, különösen, ha ezek a munkavállalók tapasztalatlanok.** Előfordulhat például, hogy ezek a rendszerek nem észlelik időben a nem biztonságos körülményeket vagy viselkedési formákat (pl. a tehergépkocsi-vezetők álomossága vagy a biztonsági felszerelés hiánya), és az érzékelő pontossága miatt nem találják meg a bajba jutott munkavállalót. Ezért fontos, hogy elfogadjuk ezeket a rendszereket, de a felhasználóknak nem szabad

<sup>17</sup> Mpofo, E., Cagle, R., Chiu, C. Y., Li, Q., & Holloway, L. (2021). Digital tools applications to occupational health and safety for people with autism. Az N. Ferreira, I. L. Potgieter, & M. Coetzee (Eds), *Agile coping in the digital work* (147–165. o.). Springer.

<sup>18</sup> Cocca, P., Marciano, F., & Alberti, M. (2016). Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study. *Safety Science*, 84, 140-148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.005>

<sup>19</sup> Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self. *Dyna*, 83(197), 38-43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

<sup>20</sup> Furl, N., Phillips, P. J., & O'Toole, A. J. (2002). Face recognition algorithms and the other-race effect: Computational mechanisms for a developmental contact hypothesis. *Cognitive Science*, 26(6), 797-815. [https://doi.org/10.1016/S0364-0213\(02\)00084-8](https://doi.org/10.1016/S0364-0213(02)00084-8)

<sup>21</sup> Mullings, L., & Schulz, A. J. (2006). Intersectionality and health: An introduction. In A. J. Schulz & L. Mullings (Eds), *Gender, race, class, & health: Intersectional approaches* (pp. 3-17). Jossey-Bass/Wiley.

<sup>22</sup> Wood, S., Martin, U., Gill, P., Greenfield, S. M., Haque, M. S., Mant, J., Mohammed, M. A., Heer, G., Johal, A., Kaur, R., Schwartz, C., & McManus, R. J. (2012). Blood pressure in different ethnic groups (BP-Eth): A mixed methods study. *BMJ Open*, 2(6), Article e001598. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001598>

teljesen rájuk hagyatkozniuk, és felhagyniuk az óvatos és biztonságos munkamódszerekkel.<sup>23</sup> A bizonyítékok arra utalnak, hogy a digitális rendszerek, például a kiterjesztett munkaerőhöz kapcsolódóan (pl. exo-skeletonok, intelligens egyéni védőeszközök), sebezhetetlenné érezhetik a munkavállalókat, és ezáltal túlzottan bízhatnak képességeikben, ami viszont sérülésekhez és balesetekhez vezethet. Egy kapcsolódó, bár különálló szempont az, hogy a digitális felügyeleti rendszerek hogyan kommunikálnak a munkavállalókkal, különösen a tapasztalatlan munkavállalókkal, és hogyan látják el őket riasztásokkal, emlékeztetőkkal és figyelmeztetésekkel. Ez kétségtelenül hasznos, de fennáll a veszélye annak, hogy ezek az információk elvonják a munkavállalók figyelmét, kognitív túlterhelést okoznak, és az állandó ellenőrzés miatt stresszesnek bizonyulnak.

Ami az idősödő munkaerőt illeti, bár a különböző szenzorok használata segíthet az egyéni egészségi állapotra vonatkozó visszajelzések megszerzésében, nem biztos, hogy pontosan azonosítják a rossz egyéni egészségi állapotot. Ez különösen igaz olyan munkakörnyezetek esetében, amelyek zavaró tényezők (pl. tűz, por, hő vagy acél jelenléte) miatt korlátozhatják az **érzékelő pontosságát**. Továbbá, még ha az információkat pontosan gyűjtik is, szervezeti szempontból **kihívást jelenthet az adatok elemzése és az idősebb munkavállalókra szabott strukturális intézkedések bevezetése**. Azt is fontos megjegyezni, hogy a munkavédelmi felügyeleti rendszerek **néha fokozhatják a munkát**, ami kárt okoz a munkavállalóknak, **vagy enyhíthetik azt**, ami az izom- és csontsűrűség, valamint az ízületek rugalmasságának csökkenéséhez vezethet.<sup>24</sup>

Mint korábban említettük, a digitális megfigyelőrendszereket használó exo-skeletonok a **betegségben szenvedő vagy fogyatékkal élő embereknek** is segíthetnek. Az exo-skeletonok azonban számos potenciális kockázatot rejtenek magukban, mivel új biomechanikai korlátozásokat és a mozgásszervi rendellenességek kockázati tényezőit eredményezhetik. A méretük miatt a mozgást is akadályozhatják. Emellett kellemetlen érzést és bőrirritációt okozhatnak, vagy akár fokozhatják a szív- és érrendszeri stresszt.<sup>25</sup> Ezen túlmenően az egyes munkavállalók szintjén történő gyors megoldások bevezetése eltolhatja a hangsúlyt az ellenőrzési hierarchián alapuló strukturális változásokról, amelyek a munkahelyeket barátságosabbá tennék a fogyatékkal élő munkavállalók számára.

A fent említett konkrét példákon kívül összességében számos általánosabb szempont létezik az új munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi felügyeleti rendszerek használatát illetően. Ezek a munkavállalókra gyakorolt pszichoszociális hatásokhoz kapcsolódnak, amelyek olyan tényezőkből erednek, mint a folyamatos nyomon követés vagy a munkától való elidegenedés, de az adatokkal kapcsolatos kérdések is. Az egyes munkavállalók egészségügyi adatainak gyűjtése különösen a **munkahelyi diszkriminációval** kapcsolatos aggályokat vethet fel, mivel a digitális eszközökön található információk felhasználhatók a munkaerő felvételére, elbocsátására vagy megtartására vonatkozó döntésekhez.<sup>26</sup> Következésképpen, bár az adatok hasznosak lehetnek az egészségi állapot nyomon követése szempontjából, kétélű kardnak is bizonyulhatnak, és fennáll a veszélye annak, hogy a rossz egészségi állapotot a munkavállalók ellen használják fel.

## Hogyan javíthatja a digitális munkavédelmi felügyeleti rendszerek használata a munkahelyi befogadást és sokszínűséget?

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem nyomon követésére szolgáló rendszer javíthatja a munkahelyi befogadást és sokszínűséget, és valóban nagy mértékben kiegyenlítőnek bizonyulhat, azonban még mindig vannak olyan kihívások, amelyekkel foglalkozni kell. Ennek támogatása érdekében a következő öt, egymással összefüggő ajánlást szükséges figyelembe venni.

1. Használja a **munkavédelmi felügyeleti rendszereket eszközként a munkavédelem következetes javítására**, különösen a különleges szükségletekkel rendelkező munkavállalók esetében, a munkahelyek strukturális átalakítása és korrekciós intézkedések révén, az ellenőrzési hierarchia betartásával. Különösen fontos, hogy holisztikus megközelítést alakítsunk ki a munkahelyi biztonság és egészségvédelem új felügyeleti rendszereivel kapcsolatban, egyértelműen meghatározott

<sup>23</sup> Az érdekelt felekkel folytatott konzultációk alapján.

<sup>24</sup> EU-OSHA – Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *Digitalizáció és munkahelyi biztonság és egészségvédelem - Az EU-OSHA kutatási programja*, 2019. Elérhető a következő internetcímen: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>

<sup>25</sup> INRS. (2020). *Using exoskeletons at work: The message of prevention*. <https://en.inrs.fr/news/exoskeletons-6-critical-points.html>

<sup>26</sup> Khakurel, J., Melkas, H., & Porras, J. (2018). Tapping into the wearable device revolution in the work environment: A systematic review. *Information Technology & People*, 31(3), 791-818. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2017-0076>

- eljárásokkal és szabályokkal, és hogy elkerüljük a „gyors megoldások” alkalmazását az egyes munkavállalók szintjén, figyelmen kívül hagyva az infrastrukturális változásokat, amelyek a munkahelyeket befogadóbbá tennék. A strukturális változások részeként stratégiákat kell bevezetni a munkavédelem és az egészséges öregedés előmozdítására, amelyek a nyomkövetési adatok visszajelzésén alapulnak.
2. Adjon egyértelmű **példákat, útmutatást és segédleteket** arra vonatkozóan, hogy az új ellenőrzési rendszerek hogyan védhetik a fogyatékkal élő és a különleges szükségletekkel rendelkező munkavállalók igényeit.
  3. **Képezze mind** a különleges igényű munkavállalókat, mind a vezetőséget e rendszerek használatáról és kezeléséről, hogy minden érintett fél tisztában legyen jogaival és kötelezettségeivel, valamint azzal, hogy miért használják ezeket a rendszereket, amelyek célja a különleges igényű munkavállalók védelme, és nem a szükségtelen büntetésük vagy ellenőrzésük. Ez csökkentheti a lehetséges félreértéseket és a nyomon követéssel való visszaélést.
  4. Biztosítsa, hogy **a különleges igényekkel rendelkező munkavállalók és a munkavállalók képviselői részt vegyenek** a munkahelyi biztonság és egészségvédelem nyomon követésére szolgáló rendszerek kialakításában és végrehajtásában, ami elősegítené e rendszerek céljainak és alkalmazásának jobb megértését, és kezelné az esetleges aggályokat, különösen az egyes munkavállalóktól gyűjtött adatokon alapuló megkülönböztetés tekintetében. Hasznos továbbá olyan nyílt csatornák létrehozása a különleges igényű munkavállalók, az őket képviselő szervezetek és a vezetőség között, amelyeken keresztül hivatalosan is fel lehet vetni az aggályokat.
  5. **Alkalmazza az adatgyűjtést és az elemzést** a sokszínű munkaerő sajátosságainak megfelelően. A folyamatos adatszolgáltatás felhasználható lehet a munkavédelmi felügyeleti rendszerek bizonyos munkavállalói csoportokra gyakorolt hatásának időszakos értékelésére és olyan hiányosságok kiemelésére, amelyeket új munkavédelmi intézkedésekkel lehet pótolni.

Szerzők: Mario Battaglini, Lucija Kilic, Monica Andriescu, Dureen Toro (Ecorys).

Projektirányítás: Annick Starren, Ioannis Anyfantis, Emmanuelle Brun - Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA).

Ez a szakpolitikai tájékoztató az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalma, beleértve a kifejtett véleményeket és/vagy következtetéseket, kizárólag a szerzők tulajdonát képezi, és nem feltétlenül tükrözi az EU-OSHA álláspontját.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2024

A többszörözés a forrás feltüntetésével engedélyezett.

Azokat a fényképeket és más anyagokat, amelyek szerzői jogait az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség nem védi, közvetlenül a szerzői jog tulajdonosától származó előzetes hozzájárulás birtokában lehet csak felhasználni vagy többszörözni.