



Različnost delovne sile in ocena tveganja: zagotoviti, da so vsi upoštevani Povzetek poročila Agencije

Uvod

Vsi delavci niso izpostavljeni istim tveganjem, nekatere posebne skupine delavcev pa so izpostavljene večjemu tveganju (ali pa zanje veljajo posebne zahteve). Ko govorimo o delavcih, ki so izpostavljeni „posebnemu“ ali „povečanemu“ tveganju, mislimo na delavce, ki so posebnim tveganjem izpostavljeni zaradi svoje starosti, porekla, spola, zdravstvenega stanja ali statusa v podjetju. Take osebe so lahko bolj ranljive za nekatera tveganja in imajo na delovnem mestu posebne zahteve.

Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu (1) od delodajalca zahteva, da izdela oceno tveganja, in poudarja potrebo po „prilagajanju dela posamezniku“, obveznost, da mora delodajalec „oceniti tveganja za varnost in zdravje pri delu, tudi tista, s katerimi se soočajo skupine delavcev, izpostavljene posebnim tveganjem,“ in dejstvo, da „je treba posebno občutljive skupine varovati pred nevarnostmi, ki jih specifično ogrožajo“.

Različnost in upravljanje različnosti na delovnem mestu sta danes pomembni vprašanja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Vendar pa se je različnost redko proučevala z vidika ocene tveganja. Praktična orodja za oceno tveganja, ki upoštevajo posebna tveganja, s katerimi se srečujejo na primer invalidne osebe, delavci migranti, starejši delavci, ženske in začasni delavci, so še vedno redka. Upamo, da bodo nadaljnje raziskave in razvoj v prihodnosti pripeljali do dodatnih smernic.

Cilj poročila

Poročilo, ki ga je izdala Agencija, poudarja potrebo po izdelavi ocene tveganja, ki vključuje ta vprašanja, da bi se pri ocenjevanju in upravljanju tveganj upoštevala različnost delovne sile. Glavni cilj tega poročila je opisati, zakaj in kako lahko ocena tveganja zajame celotno delovno silo, oziroma bi jo tudi morala zajeti, ter kako povečati ozaveščenost o pomenu ocenjevanja tveganja za vse delavce med tistimi, ki so odgovorni za varnost in zdravje pri delu, kot tistimi, ki najbolj občutijo posledice ukrepov varnosti in zdravja pri delu (delodajalci, zaposleni, delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu ter strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu).

V prvem delu poročila so predstavljena glavna vprašanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu za šest razredov delavcev, ki veljajo za izpostavljene večjemu tveganju: delavci migranti, invalidni delavci, mladi in starejši delavci, ženske (vprašanje

(1) Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu.



enakosti spolov) in začasni delavci. Na koncu vsakega podrazdelka so navedene povezave do dodatnih informacij, praktičnih smernic ali orodij za oceno tveganja.

Poročilo se nato osredotoča na preprečevanje tveganj, s katerimi se srečujejo različne skupine delavcev. Navedeni so opisi praktičnih ukrepov na delovnem mestu ali ravni sektorja in njihovo ozadje, vključno s ciljnimi skupinami, načini opredeljevanja in ocenjevanja rezultatov, stranskimi učinki, dejavniki uspeha in težavami.

Ključne smernice za izdelavo ocene tveganja, v kateri je upoštevana različnost

- Resno obravnavati vprašanja različnosti in imeti pozitivne namere.
- Izgibati se vnaprejšnjim predpostavkam o tem, kaj so nevarnosti in kdo je ogrožen.
- Različno delovno silo šteti za prednost (ne za težavo).
- Upoštevati vse zaposlene, vključno s čistilnim osebjem, receptorji, vzdrževalnimi delavci, delavci, zaposlenimi pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega itd.
- Prilagoditi delo in preventivne ukrepe delavcem. Ključno načelo zakonodaje EU je prilagoditev dela delavcem.
- Upoštevati potrebe različne delovne sile že v fazi načrtovanja, ne pa čakati na to, da bo zaposlen delavec invalid ali starejši delavec ali delavec migrant in bo zato treba uvajati spremembe.
- Povezovati varnost in zdravje pri delu z vsakim ukrepom za doseganje enakopravnosti spolov na delovnem mestu, vključno z načrti za enakopravnost spolov in nediskriminacijskimi politikami.
- Zagotoviti ustrezno usposabljanje in informacije o vprašanih različnosti v zvezi s tveganji za varnost in zdravje pripravljavcem

ocene tveganja, menedžerjem in nadzornikom, delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu itd.

- Zagotoviti ustrezno usposabljanje o varnosti in zdravju na delovnem mestu vsakemu delavcu, pri čemer se gradivo za usposabljanje prilagodi potrebam in posebnostim delavcev.
- Postopek ocenjevanja tveganja je treba izvesti v sodelovanju z delavci, pri čemer je treba opraviti pregled dejanskega stanja na delovnem mestu.
- Primeri dobre prakse ocene tveganja, ki vključuje ta vprašanja, so kombinacija preventivnih ukrepov (prilagajanje dela posamezniku, prilagajanje tehničnemu napredku, ustrezna navodila delavcem, posebno usposabljanje itd.). Sprejetje teh medsebojno povezanih ukrepov je ključni dejavnik uspeha.
- Ocena tveganja, ki ustrezno obravnava delavce, izpostavljene večjemu tveganju, ki odpravlja tveganja in se loteva nevarnosti pri viru, bo koristila vsem delavcem, ne glede na njihovo starost, spol, državljanstvo in velikost. Med primeri ukrepov, ki lahko koristijo vsem zaposlenim, so:
 - prilagoditev prostorov ali delovnega okolja (prilagoditve za invalidne delavce, starejše delavce itd.), na primer klančine, dvigala, stikala za luči, s svetlejšo barvo označeni robovi stopnic itd.;
 - uvedba bolj ergonomskih orodij in instrumentov, ki jih je mogoče prilagoditi posebnostim vsakega delavca, ne glede na njegovo velikost in značilnosti. To pomeni, da lahko delo ali nalogo opravijo najrazličnejše skupine delavcev (ženske, starejši delavci, nižji moški itd.), na primer zaradi zmanjšanja zahtevane fizične moči;
 - zagotavljanje vseh informacij o varnosti in zdravju pri delu v dostopnih oblikah z namenom, da bi bile te informacije bolj razumljive delavcem migrantom;
 - razvoj metod in strategij za ohranitev zlasti starejših delavcev, ki delajo v izmenah; te strategije bodo koristile tudi drugim delavcem (ne glede na starost), izmensko delo pa bo bolj privlačno tudi za nove zaposlene.
- Kadar podjetje ali organizacija uvaja spremembe v fizično okolje delovnega mesta ali kupuje novo opremo, je treba zagotoviti, da bodo te spremembe ali nakupi primerni tudi za različno delovno silo.
- Če podjetje ali organizacija ni sposobna obravnavati tveganj za posamezno skupino delavcev, je treba poiskati nasvet. Tega lahko zagotovijo službe in organi za varnost in zdravje pri delu, zdravstveni delavci, strokovnjaki za varnost oziroma ergonomijo, invalidske organizacije, organizacije migrantov ipd.
- Primeri dobre prakse ocene tveganja, ki upoštevajo vprašanje različnosti delovne sile, kažejo, da je ključnega pomena za uspeh sodelovanje vseh vpletenih, to so delavci in njihovi predstavniki, sveti delavcev, uprava, strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu, izvajalci ali podizvajalci itd.

Študija primera: Produktivno staranje – reforma načrta izmenskega dela v podjetju Polyfelt (zdaj TenCate), Avstrija

Uprava in svet delavcev kemične tovarne v Avstriji sta se znašla v težavah zaradi intenzivnega izmenskega dela, starajoče se delovne sile in nizke upokojitvene starosti. S sodelovanjem obeh strani je bil ob pomoči strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu razvit nov načrt izmenskega dela. Rezultati so prinesli koristi vsem. Glavne koristi za zaposlene so krajši delovni teden, manj nočnih izmen in daljši počitek med izmenami. Med koristmi, ki jih ima podjetje, pa so večja produktivnost, poznejše upokojevanje in izboljšana podoba podjetja kot dobrega delodajalca.

Študija primera: Spodbujanje vključevanja invalidnih delavcev v podjetju Ford, Nemčija

Cilja tega projekta sta bila vključitev tako invalidnih delavcev kot ponovna vključitev delavcev na delo po daljši bolniški odsotnosti. Podjetje je ustanovilo skupino, zadolženo za varnost in zdravje pri delu delavcev invalidov, v katero so bili imenovani predstavniki uprave in zaposlenih. Ta je z orodjem za vključevanje invalidnih ljudi v delovno okolje (IMBA), individualno zdravstveno oskrbo in individualnimi preskusi delovne sposobnosti izdelala oceno tveganja, ugotovitve pa uporabila za zasnovano delovnega prostora. Nadaljnji problemi so bili ocenjeni z vprašalniki. Do zdaj je bilo v proizvodni proces znova vključenih približno 500 delavcev. Projekt je prejel več nagrad.

Kako dobiti poročilo

Celotno poročilo v angleškem jeziku je na voljo na spletni strani Agencije (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>), od koder ga je mogoče prenesti brezplačno.

Informativni bilten je v vseh jezikih EU na voljo na naslovu: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

Več podatkov

„Zdravo delovno okolje. Dobro za vas. Dobro za posel. Evropska kampanja za ocenjevanje tveganja“ je tema evropske kampanje 2008–2009, ki jo Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) izvaja v več kot 30 državah, vključno z vsemi državami članicami EU. Ta informativni bilten je bil pripravljen v podporo kampanji.

Drugi informativni bilteni iz zbirke in dodatne informacije o oceni tveganja so na voljo na spletnem naslovu:

<http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>

Ta vir informacij nenehno razvijamo in posodabljam. Neposredna povezava do informacij o evropski kampanji:

<http://hw.osha.europa.eu>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Gran Via 33, 48009 Bilbao, ŠPANIJA
Tel. +34 944794360, faks +34 944794383
E-naslov: information@osha.europa.eu

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Reprodukcijska je dovoljena z navedbo vira. Printed in Belgium, 2009
Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg), na podlagi izvirnega angleškega besedila.

