



Evropska
komisija

*Zdravje in varnost pri delu
sta stvar vseh
Praktična navodila
za delodajalce*



*Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov
na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.*

**Brezplačna telefonska številka (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu.
Dostop je mogoč na strežniku Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65224-0 doi:10.2767/806082 KE-05-16-096-SL-N

© Evropska unija, 2016

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

*Zdravje in varnost pri delu
sta stvar vseh
Praktična navodila
za delodajalce*

Evropska komisija
Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje
Enota C. 2

Predgovor

Izredno me veseli, da vam lahko predstavim ta praktična navodila, ki bodo vam, delodajalcem, pomagala pri učinkovitem upravljanju varnosti in zdravja pri delu (OSH) v skladu z zakonodajo EU.

Ukrepi, ki zagotavljajo dobro zdravje in varnost, so preprosto smiselni. Ne glede na to, ali upravljate mednarodno podjetje ali ste lastnik mikropodjetja, manj nesreč pri delu in manj bolezní neposredno vpliva na boljše rezultate vašega podjetja. Zdravo in varno delovno okolje poveča tudi motivacijo osebja in njegovo predanost delu. Sloves, da pri vas vladata dobro zdravje in varnost, pa je za vaše podjetje tudi dobra reklama, ki vam lahko pomaga privabiti nove talentirane delavce ter dodatne stranke in vlagatelje.

Na podlagi nedavne ocene zakonodaje EU o varnosti in zdravju pri delu smo ugotovili, da se ta zakonodaja v praksi žal ne izvaja vedno. V evropskih podjetjih bi se lahko preprečilo mnogo več nesreč in bolezní. Samo v letu 2013 je bilo zaradi nesreč pri delu in z delom povezanih zdravstvenih težav izgubljenih 300 milijonov delovnih dni.

Do tega pa ne pride zaradi pomanjkanja dobre volje na strani delodajalcev, temveč, kot je pokazala opravljena ocena, zaradi nezadostnih in pomanjkljivih informacij ter orodij za podporo učinkovitemu izvajanju pravil v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu v vsakem evropskem podjetju, naj bo veliko ali malo.

Na srečo pa upravljanje varnosti in zdravja pri delu ni nujno zapleteno. Neredko ju lahko bistveno izboljšajo že preprosti ukrepi. Poleg tega pogosto sploh ni treba imeti posebnega znanja, da bi prepoznali morebitna tveganja in se znali odločiti, kako jih obravnavati. Zdrav razum je običajno dovolj.

V tem dokumentu boste našli številne preproste in konkretne nasvete, ki vam bodo v pomoč pri izvajanju obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu v praksi. V njem so obravnavana vprašanja, kot so kako čim bolje izkoristiti obvezne ocene tveganj, preventivne in zaščitne ukrepe ter usposabljanja na to temo. V zvezi s tem navaja primere in ilustracije ter koristne povezave, kot je na primer povezava na interaktivno spletno orodje za oceno tveganja (OiRA), ki ga je pripravila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu v španskem Bilbau. V mnogih primerih že izvedba ocene tveganja s pomočjo orodja OiRA ali enakovrednim digitalnim orodjem zadošča za izpolnitev obveznosti glede ocene tveganja.

Vsi imamo isti cilj: zdravje in varnost pri delu sta dejansko stvar vseh! Upam, da vam bodo ta praktična navodila v korist.



Marianne Thyssen
Evropska komisarka za zaposlovanje, socialne zadeve, strokovno usposobljenost in mobilnost delovne sile



Kazalo

1	<i>Zdravje in varnost sta koristna za vaše poslovanje</i>	5
2	<i>Zakonske obveznosti</i>	6
3	<i>Ocena tveganja v praksi</i>	7
4	<i>Preventiva kot ključno načelo</i>	10
5	<i>Usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu</i>	11
6	<i>Vodenje ter kultura varnosti in zdravja pri delu</i>	14
7	<i>Trije praktični primeri obvladovanja tveganj</i>	16



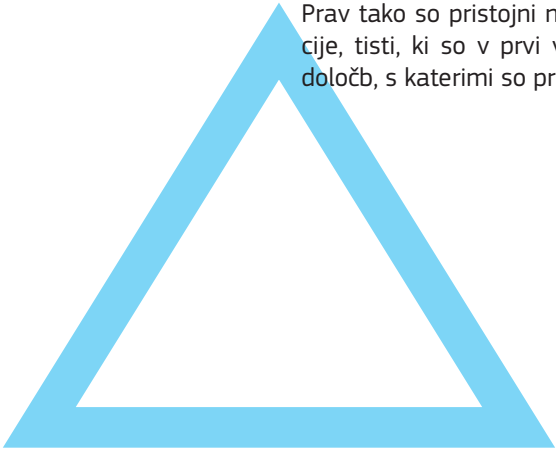
Zdravje in varnost pri delu sta stvar vseh

Praktična navodila za delodajalce¹

Ta navodila dopolnjujejo Sporočilo Evropske komisije „Varnejše in bolj zdravo delo za vse – Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu“.

Gre za praktična navodila za delodajalce, ki jih je treba prilagoditi nacionalnim okoliščinam, zagotavljajo pa pregled glavnih obveznosti ter obstoječih orodij in virov, ki lahko pripomorejo k izvajanju teh obveznosti v praksi. Namenjena so pomoči pri uspešnem in učinkovitem izvajanju okvira za varnost in zdravje pri delu.

Na kratko o zakonodaji: zakonodaja na ravni EU določa *minimalne* zahteve za vso EU, sestavljajo pa jo Okvirna direktiva 89/391/EGS in več kot 25 povezanih direktiv o različnih temah. **Države članice morajo direktive EU prenesti v nacionalno zakonodajo in jih izvajati. Delodajalci se morajo torej najprej seznaniti z nacionalno zakonodajo;** prvič, ta vsebuje ustrezne (prenesene) določbe EU, in drugič, lahko vsebuje pomembne dodatne zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delodajalci. Države članice namreč lahko sprejmejo strožje zaščitne ukrepe, kot so predvideni v direktivah EU. Prav tako so pristojni nacionalni organi, navadno delovne inšpekcije, tisti, ki so v prvi vrsti odgovorni za izvrševanje nacionalnih določb, s katerimi so prenesene direktive.



¹ Ta dokument se nanaša na „okvirno direktivo“ EU o varnosti in zdravju pri delu (89/391/EGS) in ne upošteva aktov o prenosu okvirne direktive, ki so bili sprejeti v državah članicah. To pomeni, da je bralcem tega dokumenta prepuščena odločitev, kako ga je mogoče najbolje uporabiti glede na nacionalno zakonodajo. Dokument temelji predvsem na člankih, vodnikih in orodjih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu EU-OSHA (vključno s spletiščem OSH Wiki).

1 Zdravje in varnost sta koristna za vaše poslovanje

Kot delodajalec gotovo veste, da ste pravno odgovorni za varstvo svojih delavcev pred tveganji na področju varnosti in zdravja pri delu. Verjetno tudi veste, da naj bi pripravili oceno tveganja, na kateri temeljijo vaši ukrepi za varnost in zdravje pri delu.

Vendar pri varnosti in zdravju pri delu ne gre zgolj za vprašanje skladnosti z zakonodajo, temveč za precej več kot upravno dolžnost. Gre preprosto za bistven del dobrega poslovanja.

Uspeh vašega podjetja je predvsem uspeh ljudi, ki jih zaposlujete: skupka njihovih znanj in veščin, talentov, predanosti in trdega dela. Zato poskušate pritegniti in najeti najboljše ljudi, vlagate v njihovo usposabljanje, razvijate njihove poklicne poti in skrbite, da zaslužijo dovolj, da ostanejo pri vas. Želite, da ostanejo motivirani. Varnost in zdravje pri delu sta del te naložbe. Z dobro ureditvijo varnosti in zdravja pri delu zmanjšate verjetnost, da bi se vaš najbolje usposobljen mehanik hudo poškodoval v nesreči, da bi vaš obetavni oblikovalec za več tednov izostal z dela zaradi izgorelosti in da bi vaš izkušeni računovodja začel delati napake, ker bi ga nenehno bolel hrbet.

Glede na izkušnje lahko kot delodajalec pričakujete, da se vam bo vsak evro, ki ga vložite v varnost in zdravje pri delu, več kot dvakrat povrnil². Ognili se boste izgubam produktivnosti in motnjam proizvodnje, bolniškimi odsotnostim, škodi na opremi in škodovanju ugleda podjetja ter upravnim in sodnim stroškom, kar je le nekaj možnih koristi za podjetja, ki izvirajo iz manj pogostih nesreč pri delu in z delom povezanih bolezni.

Dobra varnost in zdravje pri delu sta za velika podjetja pomembna, za mala pa bistvena. Resni incidenti na področju varnosti in zdravja pri delu so za mala podjetja lahko posebno katastrofalni:

- mikro- in mala podjetja si po izrednem dogodku na področju varnosti in zdravja pri delu veliko težje opomorejo;
- ključnih delavcev ni mogoče preprosto ali hitro nadomestiti;
- kratkoročne prekinitve poslovanja lahko povzročijo izgubo strank in pomembnih pogodb;
- hud izredni dogodek lahko pripelje do zaprtja podjetja zaradi neposrednih stroškov v zvezi z izrednim dogodkom ali izgube pogodb in/ali strank;
- celo zaradi manjših izrednih dogodkov in primerov bolezni se lahko raven bolniške odsotnosti podvoji.

Kot lastniku ali direktorju majhnega podjetja se vam morda zdi, da nimate časa, denarja ali zmogljivosti za ukvarjanje z varnostjo in zdravjem pri delu, ali pa menite, da morajo vaši delavci sami poskrbeti za svoje zdravje in se izogibati nesrečam pri delu.



Slika 1. Vir: EU-OSHA

Uporabna orodja in viri

- **Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)** je doslej pripravila številna navodila in praktična orodja za vsakdanje obvladovanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu: <https://osha.europa.eu/sl>.
- **Nacionalne informacijske točke.** EU-OSHA je mrežna organizacija, ki ima v vsaki državi članici nacionalno informacijsko točko. Informacijske točke v državah članicah so običajno pristojni organi za varnost in zdravje pri delu ter lahko zagotovijo podrobnejše informacije in navodila, ki temeljijo na nacionalnem okviru: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>.

² Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health (Izračun mednarodnega donosa preventive za podjetja: stroški in koristi naložb v varnost in zdravje pri delu), Mednarodno združenje za socialno varnost (ISSA), 2013.

Toda obstaja veliko primerov učinkovitega upravljanja varnosti in zdravja pri delu v majhnem podjetju, v korist delavcev in samega poslovanja. Podjetja, ki to dosežejo, se pogosto zanašajo na edinstvene prednosti, povezane z njihovo majhnostjo: ker so linije komuniciranja kratke in osebne, je mogoče v kratkem času izvesti preproste rešitve. Dobro varnost in zdravje pri delu je v majhnih podjetjih lažje doseči tudi zato, ker imate z zaposlenimi vsakodnevno osebne in neposredne stike, vaši delavci pa so pogosto bolj samostojni in osebno vključeni v načrtovanje metod dela in samega delovnega mesta.

Ne glede na velikost podjetja je smiselno imeti dobro varnost in zdravje pri delu, upravljanje tega področja pa ni nujno zapleteno. S preprostimi izboljšavami je pogosto

mogoče bistveno izboljšati varnost in zdravje pri delu in v večini panog ni potrebno posebno strokovno znanje, da bi opredelili možna tveganja in se odločili, kako jih obravnava. Večinoma lahko že s pregledom delovnega prostora, razmislekom o preteklih izrednih dogodkih in pogovorom z zaposlenimi dobite jasno predstavo o tem, kaj bi bilo lahko nevarno, zaradi česa lahko ljudje zbolijo in kaj bi bilo mogoče izboljšati.

Pri tem si lahko pomagata s številnimi vodniki in orodji. Za začetek lahko ustrezne materiale poiščete pri nacionalnem organu za varnost in zdravje pri delu ter evropski agenciji EU-OSHA. Tudi v teh navodilih je nekaj praktičnih primerov in virov.



2 Zakonske Zobveznosti

V skladu z zakonskimi obveznostmi ste kot delodajalec dolžni v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. Za izpolnitev teh obveznosti morate sprejeti ukrepe, kot so ocena tveganj za varnost in zdravje vaših delavcev, zagotavljanje, da so vsi delavci deležni ustreznega usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu, vključevanje delavcev in njihovih predstavnikov v razprave o varnosti in zdravju ter vodenje evidence nesreč pri delu. Glede na nacionalno zakonodajo, panogo ali vrsto vaše dejavnosti imate lahko še nekatere posebne obveznosti.

Tudi delavci imajo nekatere zakonske obveznosti v zvezi z varnostjo in zdravjem. Opremo morajo uporabljati pravilno, obvestiti vas morajo o morebitni resni in neposredni nevarnosti ter o pomanjkljivostih v varnostni ureditvi. Z vami bi morali sodelovati tudi pri skrbi za varnost delovnega okolja in delovnih razmer.

Vprašanja varnosti in zdravja pri delu lahko obravnavate znotraj podjetja z nekaterimi delavci ali s pomočjo službe v vašem podjetju (npr. kadrovskega oddelka), oziroma, če to ni mogoče, s pomočjo strokovnih zunanjih služb ali oseb, kar pa vas ne odvezuje zakonske odgovornosti na tem področju. Če vaša nacionalna zakonodaja to dovoljuje, lahko to delate tudi sami.

Ker je področje varnosti in zdravja pri delu nepogrešljiv vidik poslovanja, je smiselno, da premisleke o njem v polni meri vključite v splošno delovanje podjetja. Postane naj del vaših običajnih dejavnosti, namesto da nanj gledate kot na zunanjo obveznost in še eno upravno zahtevo, ki jo je treba odključati. Večino obveznosti s področja varnosti in zdravja pri delu bi verjetno izvajali, tudi če zakon tega ne bi zahteval, saj gre preprosto za logične ukrepe za preprečevanje nesreč in zdravstvenih težav pri delu.

Ocena 3 tveganja v praksi

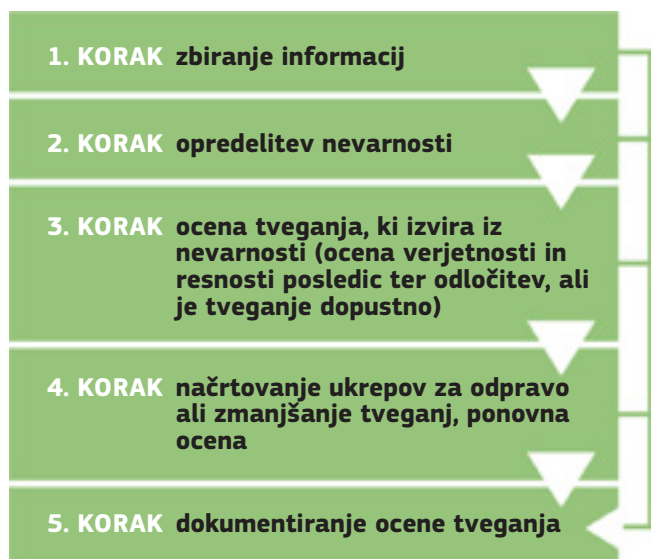
Ena od ključnih zakonskih obveznosti za delodajalce na področju varnosti in zdravja pri delu je, da morajo „oceniti tveganja za varnost in zdravje pri delu, tudi tista, s katerimi se soočajo skupine delavcev, izpostavljene posebnim tveganjem“, in „odločati o varnostnih ukrepih, ki jih je treba sprejeti (...)“.

Ocena tveganja pa NI zgolj obveznost, je dejanska podlaga za pristop k upravljanju varnosti in zdravja in ključna za vzpostavitev varnega in zdravega delovnega mesta. Pomaga vam bo opredeliti ustrezne ukrepe za preprečevanje tveganj pri delu in delavcem zagotoviti ustrezne informacije in usposabljanje.

Ključni koraki in viri informacij

Zakon ne predpisuje natančno, kako je treba opraviti oceno tveganja, lahko pa zahteva, da so pri nekaterih posebnih panogah ali dejavnostih z visokim tveganjem zajeti nekateri elementi ali tveganja. Nacionalna zakonodaja lahko vključuje podrobnejše zahteve v zvezi z vsebino in obliko ocene tveganj.

Obstajajo različne metode za izvedbo ocene tveganj, v bistvu pa morate razmisliti, kaj bi lahko škodilo vašim zaposlenim in kako bi to škodo preprečili. Postopek poteka v petih korakih, ki so prikazani na sliki 2.



Slika 2: Vir: EU-OSHA

V postopek ne pozabite vključiti delavcev in njihovih predstavnikov – pomagali vam bodo razumeti obstoječa tveganja. Seznaniti se morajo tudi s sklepi, ki ste jih sprejeli na podlagi vaše ocene, in ukrepi, ki jih boste posledično izvajali.



**SKORAJŠNJE NESREČE –
„TEORIJA LEDENE GORE“**

*Na vsako prijavljeno nesrečo se zgodi
300 skorajšnjih nesreč.*



Drugi viri informacij vključujejo analizo preteklih izrednih dogodkov, zdravstveno statistiko in nasvete nacionalnih organov za varnost in zdravje pri delu ter panožnih združenj. Posebno koristno je preučiti skorajšnje nesreče – dogodke, ki bi se lahko končali s poškodbo, boleznijo ali škodo, vendar se na srečo niso. Skorajšnje nesreče na delovnih mestih so običajen pojav, čeprav so pogosto spregledane. Toda nanje lahko gledamo kot na brezplačne lekcije o tem, kako je nesreče mogoče preprečiti. Zato sta zbiranje in analiza informacij o skorajšnjih nesrečah z namenom, da se začnejo izvajati ustrezni popravni ukrepi, dober način za spodbujanje varnosti na delovnem mestu.

Potrebujete zunanjega svetovalca?

Če znotraj podjetja nimate potrebnih kompetenc, boste prosili zunanjega strokovnjaka za varnost in zdravje, naj v vašem podjetju poskrbi za dejavnosti na tem področju in opravi oceno tveganja. Vendar v večini primerov to najverjetneje ni potrebno. Za večino podjetij zadostuje preprost postopek, ki temelji na presoji in ne zahteva strokovnih znanj in veščin ali zapletenih tehnik. Če oceno tveganja opravite sami, na primer z brezplačnim spletnim orodjem, boste prihranili denar in vedeli boste, da so bila upoštevana vsa pomembna vprašanja.

V nekaterih okoliščinah pa je vseeno potreben zunanji strokovnjak. To na primer velja, kadar:

- morate oceniti manj očitna tveganja, npr. zelo zapletene tehnične sisteme,
- analizirate podrobnosti posameznih tveganj,
- razvijate nov tehnični ukrep za zmanjšanje tveganja.

Če morate pritegniti zunanjega strokovnjaka:

- se prepričajte, da ste izbrali nekoga z ustreznimi kvalifikacijami in usposobljenostjo, ter preverite, ali nacionalna zakonodaja to ureja,
- v končno odločitev o tem, kdo naj opravi oceno tveganja, kaj mora ta zajemati in kakšni bodo nadaljnji ukrepi, vključite svoje delavce ali njihove predstavnike.

Delovne situacije in dejavnosti, ki lahko vključujejo tveganja

Pri pripravi ocene tveganja boste morda želeli preveriti naslednje vidike delovnih situacij in dejavnosti. Upoštevajte, da ta seznam ni izčrpen:

- uporaba delovne opreme, kot so orodja in stroji,
- delovne prakse in ureditev prostorov,
- uporaba električne energije,
- nevarne snovi, kot so hlapi, prah in kemikalije,
- fizikalni dejavniki, kot so hrup, tresljaji in sevanja,

Kot primer si oglejte navodila, ki so bila doslej pripravljena za obvladovanje kemičnih tveganj.

- biološki dejavniki, kot so plesni, bakterije in virusi,
- okoljski dejavniki, kot so neustrezna svetloba, temperatura, vlaga in prezračevanje,
- človeški dejavniki, kot je načrtovanje opreme in delovnih mest,
- psihološki dejavniki, ki lahko povzročajo stres, nasilje in trpinčenje,
- organizacija dela in „gospodinjski“ ukrepi,
- ponavljajoče se, intenzivno ali težko delo ali prisilna telesna drža, ki lahko povzroči kostno-mišična obolenja,
- drugi dejavniki, kot so nevarnosti, povezane z drugimi ljudmi, delo z živalmi, vremenski pogoji itd.

Za vsako od teh nevarnosti obstajajo podrobnejša navodila, pripravljena na evropski ravni (Evropska komisija, agencija EU-OSHA) ali pri pristojnih nacionalnih organih. To so koristni viri podrobnejših informacij o tem, kako opredeliti in tudi obvladovati ta tveganja.



Slika 3. Napo v ... elektrošoku – Konzorcij Napo

Koristna orodja in viri:

- **Praktične nezavezujoče smernice o varovanju zdravja in zagotavljanju varnosti delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim dejavnikom pri delu**, Evropska komisija, 2005: <https://osha.europa.eu/sl/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- **Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution (Zmanjševanje kemičnih tveganj za varnost in zdravje delavcev z nadomeščanjem)**, Evropska komisija, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Oznake kemikalij se spreminjajo: kako to vpliva na varstvo delavcev?**, Evropska komisija, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sl&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemicals at work- a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system (Kemikalije pri delu – nov sistem označevanja – Navodila za pomoč delodajalcem in delavcem pri prehodu na nov sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja)**, Evropska komisija, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- **Smernice in interaktivna orodja za oceno tveganja, tudi o upravljanju kemičnih tveganj, dostopna s spletišča nacionalnih informacijskih točk agencije EU-OSHA**: <https://osha.europa.eu/sl/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Ranljivi delavci in drugi ljudje

Pri pripravi ocene tveganja bodite pozorni tudi na delavce, ki so morda posebno ranljivi (glej sliko 4), in druge ljudi v vaših prostorih: izvajalce, obiskovalce, predstavnike javnosti. Ukrepi za zmanjšanje tveganj za ranljive delavce bodo pogosto tako in tako koristili celotni delovni sili.

DELAVCI, KI SO LAHKO BOLJ OGRŹENI

- ▶ Invalidni delavci
- ▶ Delavci migranti
- ▶ Mladi in starejši delavci
- ▶ Nosečnice in doječe matere
- ▶ Neusposobljeno ali neizkušeno osebje
- ▶ Vzdrževalci
- ▶ Imunsko oslabei delavci
- ▶ Delavci z obstoječimi bolezenskimi stanji, kot je bronhitis
- ▶ Delavci, ki jemljejo zdravila, ki lahko povečajo njihovo ranljivost za poškodbe

Slika 4. Vir: EU-OSHA

Prednostna razvrstitev tveganj in nadaljnji ukrepi

Ko boste opredelili nevarnosti in vedeli, koga lahko prizadeje, boste morali tveganja oceniti in jih prednostno razvrstiti. Preveriti morate tudi, ali obstajajo posebne zakonske obveznosti, na primer v zvezi s posebnostmi ocene tveganja, informacij ali usposabljanja delavcev ipd., povezane z določenim tveganjem, panogo ali kategorijo delavcev.

Pri izvajanju ukrepov, potrebnih za varnost in zdravje vaših delavcev, morate upoštevati naslednja splošna načela preprečevanja:

- izogibanje tveganjem,
- vrednotenje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti,
- obvladovanje tveganj pri viru,
- prilagajanje dela posamezniku, še posebno glede načrtovanja delovnih mest, izbire delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, zlasti da se olajša monotono delo,
- prilagajanje tehničnemu napredku,
- nadomestitev nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim,
- razvoj skladne celovite preventivne politike, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem,
- dajanje prednosti kolektivnim zaščitnim ukrepom pred individualnimi (npr. uravnavanje izpostavljenosti hlapom z lokalnim odsesavanjem odpadnih plinov namesto z osebnimi plinskimi maskami),
- prizadevanje za izboljšanje ravni zaščite.

Ocena tveganja ter preventivni in zaščitni ukrepi, ki izvirajo iz nje, se ne opravijo enkrat za vselej. Spremljajte učinkovitost svojih ukrepov, po potrebi prilagodite načrt in bodite pozorni na nova tveganja ob spremembi vaše dejavnosti ali delovnih mest.

Dokumentiranje vaše ocene tveganja

V skladu z zakonom morate rezultate svoje ocene tveganja in zaščitne ukrepe zapisati ter pisno dokumentacijo hraniti za poznejšo uporabo, kar je vsekakor smiselno. Uporabite jo lahko, da svojim delavcem, sindikatom in delovnim inšpektorjem dokažete, da ste sprejeli premišljene odločitve o tveganjih in spopadanju z njimi. Prav tako bo to uporabno orodje za spremljanje izvajanja ukrepov, ki ste jih načrtovali. V zvezi z vsebino pisne evidence ni posebnih zahtev, smiselno pa je, da vključite elemente, kot so:

- ime in delovno mesto osebe ali oseb, ki so izvedle pregled,
- ugotovljene nevarnosti in tveganja,
- skupine delavcev, ki se soočajo s posameznimi tveganji,
- potrebni zaščitni ukrepi – kdaj jih nameravate uvesti, kdo bo zanje odgovoren in kako boste spremljali napredek,
- informacije o vključenosti delavcev in njihovih predstavnikov v postopek ocenjevanja tveganj.

Na voljo je veliko orodij, ki vam lahko pomagajo opraviti in dokumentirati oceno tveganja. Ta vključujejo vodnike, kontrolne sezname in predloge. Nekateri primeri so navedeni v okvirju na koncu tega poglavja, več pa lahko najdete na spletišču agencije EU-OSHA in pri nacionalnem organu, pristojnem za varnost in zdravje.

E-orodja za oceno tveganja

Malim in srednjim podjetjem so lahko v veliko pomoč elektronska spletna orodja za oceno tveganja, kot je **OiRA (Online interactive Risk Assessment – spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj)**. Orodja OiRA so preprosta za uporabo in brezplačna. Z njimi lahko izvedete vse korake ocene tveganja: od določitve in presoje tveganj na delovnem mestu, sprejemanja odločitev o preventivnih ukrepih in njihovega izvajanja do spremljanja in poročanja. Na voljo je že približno 120 orodij OiRA v različnih jezikih, ki so prilagojena različnim panogam. Podobna orodja obstajajo tudi v številnih državah članicah³.

Pogosto se v primeru, da imate poročilo, izdelano z orodjem OiRA ali enakovrednimi orodji, šteje, da ste izpolnili obveznost priprave ocene tveganja; če o tem niste prepričani, preverite nacionalno zakonodajo ali vprašajte nacionalni inšpektorat za delo.



Slika 5. Vir: EU-OSHA. Nekatere od panog, ki jih zajemajo posebna orodja OiRA

3 <https://oira.osha.europa.eu/sl/irat-network>

4 Preventiva kot ključno načelo

Ko se zgodi nesreča in se kdo hudo poškoduje ali celo umre ali pa je kdo izpostavljen nevarni snovi, ki mu bo povzročila raka, tedaj je prepozno. Škoda je povzročena.

Za delavce in tudi za vaše podjetje je veliko bolje, če ukrepate, preden se zgodi kaj slabega, predvidite tveganje in preprečite dogodek. Zato je preventiva ključni pojem in glavni cilj varnosti in zdravja pri delu.

Preventivni ukrepi

Namen preventivnih ukrepov je zmanjšati verjetnost, da bo prišlo do nesreče pri delu ali poklicne bolezni. Preventivni ukrepi so lahko dveh vrst:

1. **tehnološki ali tehnični ukrepi** – namenjeni neposrednemu delovanju na izvor tveganja, da bi ga odpravili, zmanjšali ali nadomestili; Primer tehničnega ukrepa je odstranjevanje prahu s pomočjo vode, da se prepreči izpostavljenost kremenovemu prahu.
2. **organizacijski ali upravni ukrepi** – namenjeni spreminjanju ravnanja in stališč ter spodbujanju pozitivne varnostne kulture.

Škodljivi dejavniki so močno povezani z vrsto postopkov, tehnologij, proizvodov in opreme na delovnem mestu, vendar lahko nanje vpliva tudi organizacija dela.

Preventivne ukrepe je treba dopolniti z zaščitnimi ukrepi in ukrepi za blaženje.



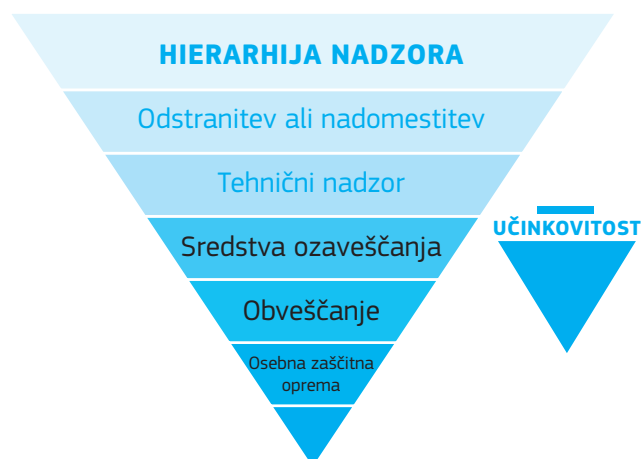
Slika 6. Vir: EU-OSHA. Kampanja za zdrava delovna mesta 2012–2013

Vizija brez nesreč

Vizija brez nesreč temelji na prepričanju, da je vse nesreče mogoče preprečiti.

Gre bolj za filozofijo kot za številčni cilj nič nesreč: v skladu s tem razmišljanjem se nihče ne bi smel poškodovati ali umreti v nesreči. Ljudje delamo napake, toda napačna dejanja ne bi smela povzročati nesreč. To je eden od razlogov, zakaj je treba pri načrtovanju vsakega človekovega delovnega ali bivalnega okolja poudarjati varnost.

Vir: OSH Wiki



Slika 7. Vir: OSH-Wiki

Zaščitni ukrepi

Zaščitni ukrepi bi morali biti v prvi vrsti kolektivni. Individualni ukrepi se lahko obravnavajo kot druga možnost, če kolektivne rešitve niso izvedljive ali učinkovite.

1. **kolektivni ukrepi** – namenjeni so temu, da se tveganje omeji ali izolira, na primer z uporabo fizičnih ovir ter organizacijskih ali upravnih ukrepov za zmanjšanje trajanja izpostavljenosti (kroženje na delovnih mestih, časovna razporeditev dela, varnostni znaki), in nato
2. **individualni ukrepi** – vsa ustrezna zaščitna oprema za zaposlene, ki je namenjena zaščitni delavcev.

Ukrepi za blaženje

Nazadnje morate preučiti možne ukrepe za blaženje, da bi zmanjšali resnost morebitne škode na objektih in napravah ter škode za zaposlene in javnost. Primeri vključujejo:

- načrt za izredne razmere,
- načrtovanje evakuacije,
- opozorilne sisteme (alarme, utripajoče luči),
- preskušanje postopkov za izredne razmere, vaje in urjenje, sistem za gašenje požarov,
- načrt za vrnitev na delo.

5 Usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu

Zakonske obveznosti in pomen usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu

Vsak preventivni ukrep bo za delavce praktičen izziv: spremeniti bodo morali svoj način dela, se prilagoditi novi opremi ali novim postopkom. Zato je pomembno, da se že med odločanjem o novem ukrepu na področju varnosti in zdravja pri delu vprašate, kako boste zagotovili, da se bodo delavci seznanili z novim ukrepom in ga začeli čim prej in čim bolje izvajati. Brez tega vaš načrt za obvladovanje tveganj preprosto ne bo deloval. Nedavne študije o donosnosti posegov na področju varnosti in zdravja pri delu kažejo, da so posegi, ki vključujejo usposabljanje in organizacijske spremembe, bolj donosni kot tisti, ki temeljijo izključno na tehničnih spremembah⁴.

Zato tudi zakonodaja o varnosti in zdravju predvideva, da morajo delodajalci svojim delavcem zagotoviti ustrezno usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu ter jim zagotoviti informacije in navodila, ki zadevajo njihovo delovno mesto in naloge.

Posebej pomembno je, da delavcem zagotovite ustrezne informacije o varnosti in zdravju pri delu v naslednjih situacijah:

- ob sprejetju na delo,
- ob premestitvi ali spremembi delovnega mesta,
- ob uvedbi nove tehnologije ali nove opreme,
- ob spremembi tveganj na delovnem mestu.

Tudi delavci s posebnimi odgovornostmi na področju varnosti in zdravja pri delu so upravičeni do ustreznega usposabljanja. Slednje je zlasti pomembno za mlade delavce ali tiste s skromnimi delovnimi izkušnjami. Ne pozabite, da tudi vodje, direktorji in nadzorniki potrebujejo usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu.

Svojim delavcem omogočite, da si pridobijo dovolj znanja in ga občasno osvežijo. Opomnite jih tudi, da so dolžni svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje svojih sodelavcev varovati tako, da upoštevajo navodila z usposabljanja o varnosti in zdravju pri delu.

Tako kot pri drugih ukrepih na področju varnosti in zdravja pri delu je pomembno, da tudi v načrtovanje ukrepov usposabljanja vključite delavce in njihove predstavnike. Tako bo usposabljanje ustrežnejše, saj delavci najbolje vedo, kako se delo izvaja v praksi, in uspešnejše, saj bodo bolj predano sledili usposabljanju, če so dejavno sodelovali pri njegovem načrtovanju.

⁴ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Koristna orodja in viri:

- „Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union“ (Luksemburška deklaracija o spodbujanju zdravja na delovnem mestu v Evropski uniji) določa več načel, katerih namen je preprečiti zdravstvene težave na delovnem mestu (vključno z boleznimi, povezanimi z delom, nesrečami, poškodbami, poklicnimi boleznimi in stresom) in okrepiti potencial za spodbujanje zdravja in dobrega počutja med zaposlenimi: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH Wiki: Prevention and control strategies (Preventivne strategije in strategije nadzora): https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSH Wiki: Organisational measures of accident prevention (Organizacijski ukrepi za preprečevanje nesreč): https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH Wiki: Zero accident vision (Vizija brez nesreč): https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Kako pripraviti usposabljanje s področja varnosti in zdravja pri delu

Nacionalna zakonodaja ali panožni predpisi lahko natančneje določajo posebne obveznosti glede vsebine usposabljanja, na splošno pa je pomembno, da se delavci dobro zavedajo, kaj morajo narediti in česa ne smejo, da bi se ognili nesrečam in boleznim.

V splošnem se morate sami odločiti, kako želite doseči ta cilj.

Tudi pri izvrševanju te obveznosti uporabite zdravo pamet. V vašem interesu je, da delavci vedo, kaj delajo: usposabljanja ni treba organizirati zgolj zaradi njega samega, temveč morate delavcem zagotoviti zadostno podporo, da se preprečijo nesreče in zdravstvene težave.

Isto vsebino je mogoče posredovati z zelo različnimi metodami, vsaka od njih pa ima svoje prednosti in omejitve. Splošno pravilo je, da je učinek učenja tem večji, kolikor bolj dejavno je sodelovanje. Pomislite tudi na ciljno občinstvo: ko izbirate vsebino usposabljanja in tudi ko se odločate o najprimernejši metodi in obliki zanj, upoštevajte dejavnike,

kot so starost, izkušnje, položaj in stopnja izobrazbe delavcev.

Razmislite o časovnem načrtu vašega usposabljanja, da na primer ne boste izpustili delavcev, ki delajo s polovičnim delovnim časom ali ob drugih urah.

Velika podjetja in podjetja, ki imajo opravka s posebno nevarnimi snovmi ali uporabljajo specializirano opremo, lahko izvajajo celovite programe usposabljanja s pomočjo zunanjih svetovalcev.

Za mala podjetja z običajnimi tveganji morda zadostujejo preprosta srečanja za ozaveščanje ali obveščanje in izberete lahko preproste metode, kot so zloženke, plakati, komunikacija z nadzorniki in mentorji ter razprave v skupinah.

Že pripravljene materiale za usposabljanje lahko najdete na spletiščih nacionalnih organov za varnost in zdravje pri delu in agencije EU-OSHA. Dober primer je risana serija Napo, ki jo je pripravilo več evropskih akterjev na področju varnosti in zdravja pri delu v okviru konzorcija NAPO.



Napo je junak serije risanih filmov. Predstavlja delavca, ki dela v kateri koli panogi ali sektorju. Napo ni omejen na eno samo delovno mesto ali delovno okolje, vendar pa sta njegova osebnost in videz v vseh filmih enaka. Napo je povsem običajen človek – niti dober niti slab, niti mlad niti star. V tem smislu je njegovo kulturno ozadje nevtrarno. Je voljan delavec, ki je lahko žrtev okoliščin, na katere ne more vplivati, vendar pa zna prepoznati nevarnosti in tveganja ter podati dobre predloge za izboljšanje varnosti in organizacije dela. Napo je všečen in prijeten lik z močnimi odzivi in čustvi. Kadar se Napo razjezi, dolgočasi ali je zaljubljen – to pokaže! Zato se lahko z njim poistoveti vsak, od mladih delavcev do tistih, ki v podjetju delajo že vrsto let.

Slika 8. Vir: Konzorcij NAPO

Kaj lahko naredite, da bo usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu uspešno

Agencija EU-OSHA je opredelila več dejavnikov, ki lahko prispevajo k uspehu vašega usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu:

- zavezanost višjih zaposlenih in vodilnega kadra varnosti in zdravju pri delu, kar lahko vključuje njihovo prisotnost na usposabljanju, ter njihova motiviranost v zvezi s tem;
- zagotavljanje usposabljanja v okviru učinkovitega sistema upravljanja splošne varnosti, da se preprečijo tveganja na delovnem mestu. Usposabljanje samo ni učinkovito za zmanjšanje tveganj;
- mentorstvo med sodelavci, pri čemer so mentorji lahko bolj izkušeni mladi delavci in starejši izkušeni delavci. S tem se pozitivne izkušnje zagotovijo tako novim sodelavcem kot tudi tistim z daljšim stažem;
- uporaba aktivnih, sodelovalnih metod učenja, npr. ko se ljudje učijo prepoznavati nevarnosti in reševati resnične delovne probleme na dejanskih delovnih mestih;
- uporaba rezultatov takšnih študij v postopku ocene tveganja in preventive na konkretnem delovnem mestu. Tako je postopek smiseln za mlade delavce in koristen za delodajalce;
- usposabljanje nadzornikov, mentorjev in inštruktorjev za njihovo vlogo in na področju varnosti in zdravja pri delu;
- vključitev usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu v vseživljenjsko učenje in razvoj. V skladu z zakonom usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu ne bi smelo biti enkratni dogodek ob nastopu dela.

IZBOR FILMOV O NAPU

- ▶ Ko te stresa stres
- ▶ Nič smešnega
- ▶ Delamo skupaj
- ▶ Pljuča na delu
- ▶ Napo se giblje varno
- ▶ Napo v varnem vzdrževanju
- ▶ Zaščitite svojo kožo
- ▶ Nevarnost: kemikalije!
- ▶ Varnost na delovnem mestu ... in zunaj njega
- ▶ Napo pri tveganih opravilih
- ▶ Naredite si breme lažje
- ▶ Napo v varnem začetku
- ▶ Prenehajte s tem hrupom
- ▶ Napo v čiščenju
- ▶ Varno na gradbišču
- ▶ Napove dogodivščine
- ▶ Zgodba o najboljših znakih

Konzorcij NAPO redno objavlja nove filme. Oglejte si spletišče www.napofilm.net/sl.

Koristna orodja in viri:

- **Evropska mreža za izobraževanje in usposabljanje za varnost in zdravje pri delu (ENETOSH)** – standardi za izbiro primernih inštruktorjev, pripravo usklajenih vsebin za usposabljanje na visoki ravni in vzpostavitev sistema potrjevanja. Standard je sestavljen iz štirih delov: i. usposabljanje inštruktorjev, ii. osnove varnosti in zdravja, iii. spodbujanje zdravja na delovnem mestu in iv. upravljanje varnosti in zdravja pri delu. Preveden je v deset jezikov in je na voljo na spletišču mreže ENETOSH http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html.
- **Poučni risani filmi o Napu:** <https://www.napofilm.net/sl/about-napo/the-napo-story>
Napo je junak v seriji animiranih filmov, ki pomembne teme s področja varnosti in zdravja pri delu obravnavajo lahkotno in tako, da si jih zlahka zapomnimo. Všečni lik predstavlja delavca, ki bi lahko delal v kateri koli panogi ali sektorju. Pri produkciji filmov o Napu sodelujejo številne evropske organizacije in organi za varnost in zdravje: **AUVA** (Avstrija), **DGUV** (Nemčija), **HSE** (Združeno kraljestvo), **INAIL** (Italija), **INRS** (Francija), **SUVA** (Švica) ter Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). **Filmi so brezplačni za uporabo pri dejavnostih ozaveščanja, usposabljanja, izobraževanja in komuniciranja na področju varnosti in zdravja pri delu.**

6 Vodenje ter kultura varnosti in zdravja pri delu

Ne glede na to, kako točna je vaša ocena tveganja in kako dobri so vaši ukrepi za obvladovanje tveganj, vi in drugi vodstveni delavci v podjetju boste morali tudi ravnati tako, da se bodo ukrepi obnesli v praksi. Svojim delavcem morate pokazati, da resnično verjamete v pomen varnosti in zdravja ter da ste resnično zavezani izvajanju svojih akcijskih načrtov.

Kultura varnosti in zdravja

Kultura varnosti in zdravja je eden od ključnih dejavnikov, ki določajo učinkovitost varnostnega sistema. To pomeni, da se načela varnosti in zdravja štejejo za ključne vrednote podjetja in se vključujejo v vsakdanja dejanja in odločitve.

Pozitivna varnostna kultura pomeni, da dajete verodostojen zgled za ravnanje in vrednote, ki jih spodbujate. Dnevni proaktivni nadzor je prav tako pomemben kot vidna predanost pomembni prednostni nalogi varnosti v organizaciji. Samo po sebi razumljivo je, da morate pravila spoštovati tudi vi sami. Delavci bodo opazili vaša dejanja in na podlagi tega presojali, katero ravnanje je sprejemljivo in katero ni.

Vaš osebni vpliv je lahko še posebno velik v majhnem podjetju: če ste lastnik ali direktor delavnice in občasno delate skupaj z delavci, bo na primer vaša odločitev o uporabi zaščitne opreme močno vplivala na odnos vaših delavcev.

Prav tako imate dobre možnosti za dajanje zgleda in spodbujanje pravilnega ravnanja, če ste srednji vodstveni delavec ali vodja ekipe, ki ima veliko osebnih stikov z delavci in je vključen v njihovo vsakdanje delo.

Nad vse pomembna je tudi vloga izvršnih direktorjev in članov uprave. Če podjetje in višji vodstveni delavci varnosti in zdravju pri delu pripisujejo velik pomen ter vodilni s svojo avtoriteto skrbijo za spoštovanje politike in pravil na področju varnosti in zdravja pri delu, so delavci bolj motivirani za upoštevanje standardov, ki jih je postavilo vodstvo.

Nacionalni organ Združenega kraljestva HSE⁵ je podal nekaj napotkov za vodstvene delavce, ki lahko na preprost in viden način pokažejo svojo predanost varnosti in zdravju pri delu v svojem podjetju.

- Obiščite proizvodne prostore oziroma delavnico in pohvalite dobre pristope k varnosti in zdravju pri delu ter obravnavajte nevarno ravnanje tako, da spodbujate spremembe in preučite vzroke za neupoštevanje pravil o varnosti in zdravju pri delu. Ti obiski so lahko koristni tudi zato, ker zaposlenim omogočajo, da izpostavijo težave s področja varnosti in zdravja pri delu.
- Redno se udeležujte sestankov odbora za varnost in zdravje.
- Na timskih sestankih sprožite temo varnosti in zdravja pri delu.
- Aktivno sodelujte pri preiskavah nesreč, skorajšnjih nesreč, izrednih dogodkov in bolezni.
- Kadar le morete, spregovorite o varnosti in zdravju širokemu krogu občinstva.
- V enaki meri se osredotočite na dobre in slabe novice v zvezi z varnostjo in zdravjem, pohvalite ustrezno ravnanje in novice, slabe novice pa izkoristite kot priložnost za izboljšanje razmer.
- Spodbujajte zaposlene, naj se proaktivno vključujejo v oblikovanje strategij, politik in ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu.
- Zastavite si dolgoročne cilje varnosti in zdravja pri delu ter merite uspešnost svojega podjetja na tem področju.
- Od vodstvenih delavcev, nadzornikov in nižjega poslovodstva zahtevajte odgovornost za varnost in zdravje pri delu.

Vodenje na področju varnosti in zdravja pri delu lahko še bolj izpostavite z notranjimi kodeksi ravnanja ali listinami vodstva, ki jih pripravite v sodelovanju z delavci, kot je prikazano v primeru spodaj.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Deset platinastih pravil za boljše upravljanje⁶

1. Ne pozabite, da delate z ljudmi:
 - ne izčrpavajte jih
 - ljudje niso stroji
 - z njimi ravnajte dostojno in spoštljivo.
2. Poslušajte svoje ljudi in se pogovarjajte z njimi:
 - vključujte delavce
 - počnite to pogosto
 - cenite in razvijajte medosebne spretnosti nadzornikov in vodilnih.
3. Zadeve uredite hitro:
 - ne dovolite, da bi težave ostale nerazrešene
 - ljudi obveščajte o napredku.
4. Zagotovite, da bo vaša dokumentacija vredna truda:
 - redno jo posodablajte
 - poskrbite, da je smiselna.
5. Izboljšajte usposobljenost na področju varnosti in zdravja pri delu:
 - zlasti na ravni vodstvenih delavcev.
6. Spodbujajte ljudi, naj vam povedo neprijetne novice.
7. Najprej spravite v red svoje delovno mesto.
8. Merite in spremljajte tveganja, ki so jim ljudje izpostavljeni:
 - na izredne dogodke se ne smete zgolj odzivati, zadeve uredite, preden se kaj zgodi
 - obvladajte tveganja pri izvoru.
9. Stalno preverjajte, ali je vaše prizadevanje učinkovito:
 - ali dosegate, kar ste želeli?
10. Uporabite ustrezne časovne in finančne vire.

Sodelovanje delavcev

Gradnja in izvajanje učinkovite kulture varnosti in zdravja pri delu ne zajema samo vodstvenega kadra, ampak tudi delavce. Kot direktor ne poznate vseh rešitev za vse težave na področju varnosti in zdravja pri delu. Delavci in njihovi predstavniki imajo podrobno znanje in izkušnje s tem, kako se delo opravlja in kako vpliva nanje. Kjer delavci dejavno prispevajo k varnosti in zdravju, sta raven tveganja pri delu in število nesreč na delovnih mestih pogosto nižja. Nedavna študija je pokazala tudi, da so posegi na področju varnosti in zdravja pri delu, ki vključujejo delavce, najbolj donosni⁷.

Sodelovanje delavcev pri skrbi za varnost in zdravje pri delu je preprost dvosmerni proces, v katerem delodajalci in njihovi delavci ali predstavniki delavcev:

- govorijo drug z drugim,
- prisluhnejo skrbem drug drugega,
- iščejo stališča in informacije ter si jih delijo,
- pravočasno razpravljajo o težavah,
- upoštevajo, kar kdo pove,
- odločitve sprejemajo skupaj,
- zaupajo drug drugemu in se spoštujejo.

Vedite, da morajo delavci v skladu z zakonom sodelovati pri varnosti in zdravju pri delu, biti o tem področju obveščeni, deležni usposabljanja in da se je treba z njimi o tem posvetovati. Toda sodelovanje v polni meri sega dlje od posvetovanja – delavci in njihovi predstavniki sodelujejo tudi pri sprejemanju odločitev.

Koristna orodja in viri:

- **EU-OSHA: Vodilna vloga in pobuda vodstva na področju varnosti in zdravja pri delu – praktični vodnik:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/sl/publications/reports/vodilna-vloga-in-pobuda-vodstva-na-podrocju-varnosti-in-zdravja-pri-delu-2013-prakticni-vodnik/TE3111190SLC.pdf>
- **EU-OSHA: Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu – praktični vodnik:** https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Worker participation practices – a review of case studies (Prakse na področju sodelovanja delavcev – pregled študij primerov):** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature-reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf>
- **Dobre prakse na spletišču EU-OSHA:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Vodnik, ki ga je pripravil HSE:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki – The importance of good leadership in OSH (Pomen dobrega vodenja na področju varnosti in zdravja pri delu):** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 Deset platinastih pravil iz avstralskega rudarskega sektorja vsebuje splošna pravila, ki lahko veljajo v katerem koli sektorju: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health.

7 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Trije praktični 7 primeri obvladovanja tveganj

7.1 Stres na delovnem mestu

Na delovnem mestu je veliko različnih nevarnosti. Pri nekaterih dobro razumemo naravo tveganj in ukrepe, ki jih je treba izvajati, da bi jih zmanjšali, druge so bolj zapletene in jih delodajalec težje obvladuje. Zaradi sprememb na trgu dela in v organizaciji dela se pojavljajo nova tveganja ali pa nekatera tveganja postanejo pogostejša. V tem razdelku bomo predstavili tri primere dejavnikov tveganja, ki se pojavljajo na vseh delovnih mestih in jih je težje obravnava. Tu boste našli nekaj nasvetov in orodij, kako jih lahko obvladate v praksi.

Kaj to pomeni na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu je lahko povezan z:

- vsebino dela, vključno z vrstami nalog, stiki z ljudmi pri delu (na primer s strankami), spremembami v postopkih, preoblikovanjem in uporabo veščin,
- intenzivnostjo dela in samostojnostjo na delovnem mestu, vključno z vidiki delovne obremenitve, tempa dela in nadzora nad njim,
- ureditvami glede delovnega časa in ravnovesjem med zasebnim in poklicnim življenjem,
- socialnim okoljem, vključno z medosebnimi odnosi na delovnem mestu in socialno podporo,
- negotovostjo glede zaposlitve in razvojem kariere.

Človek doživlja stres, kadar ima občutek, da obstaja neravnovesje med zahtevami in njegovo zmožnostjo, da te zahteve izpolni. Delavec pod pritiskom seveda ni tako produktiven in ustvarjalen, kot bi lahko bil, delo ob dlje trajajočem stresu pa lahko povzroči težave s koncentracijo, napake in negativno vedenje.

Stres na delovnem mestu ima lahko negativne psihološke, telesne in socialne učinke ter lahko povzroči izgorelost, depresijo in v skrajnih primerih celo samomor.

Poleg težav z duševnim zdravjem se lahko pri delavcih, ki trpijo zaradi dolgotrajnega stresa, razvijejo resne telesne zdravstvene težave, kot so srčno-žilne bolezni ali kostno-mišične težave.

Kaj morate storiti kot delodajalec

V svoji oceni tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu morate razmisliti o psihosocialnih tveganjih in ukrepih za njihovo obravnavo (splošne informacije o izvedbi ocene tveganja najdete zgoraj).

Bodite pozorni na znake stresa na delovnem mestu. Ti so lahko zelo raznoliki: Na sliki 10 je nekaj primerov organizacijskih in individualnih kazalnikov stresa na delovnem mestu.

Ponujamo vam nekaj predlogov, po čem se lahko vprašate v svoji oceni tveganja in kaj lahko storite, da bi odpravili nekatere težave, ki ste jih morda prepoznali:



Slika 9. Vir: EU-OSHA. Kampanja za zdrava delovna mesta 2014-2015

→ *Kultura*

Imate v podjetju dobro, odprto komunikacijo, podporo in medsebojno spoštovanje? Cenite mnenja delavcev in njihovih predstavnikov?

→ *Zahteve*

Je osebje preveč ali premalo obremenjeno, imajo sposobnosti in zmogljivosti, potrebne za opravljanje nalog? Kaj pa fizično (hrup, tresljaji, prezračevanje, razsvetljava itd.) in psihosocialno okolje (nasilje, trpinčenje itd.)?

→ *Nadzor*

Imajo posamezniki dovolj besede pri tem, kako se izvaja njihovo delo?

→ *Odnosi*

Kakšni so odnosi med sodelavci ter odnosi med delavci in vodstvom? Kaj pa odnosi med nižjim in višjim vodstvom? So prisotni znaki trpinčenja ali nadlegovanja?

→ *Spremembe*

So delavci zaskrbljeni glede svoje zaposlitve? Jih zmedeje spremembe na delovnem mestu in to, kar pomenijo zanje in za njihove sodelavce?

→ *Vloge*

So zaposleni prizadeti zaradi navzkrižja med vlogami (nasprotujočih si zahtev) ali nejasnosti v vlogah (vloge niso jasno opredeljene)?

→ *Podpora, usposabljanje in individualni dejavniki*

Se na novo zaposleni in delavci, katerih delo se je spremenilo, ustrezno uvajajo v delo? So zaposleni deležni družbene podpore? Se upoštevajo razlike med posamezniki?

Vsekakor je s poslovnega vidika smiselno vedeti več o psihosocialnih dejavnikih, njihovem vplivu na delavce in načinih preprečevanja ali zmanjševanja njihovih negativnih učinkov. Glejte okvir z viri na koncu tega razdelka, zlasti e-vodnik, ki ga je pripravila agencija EU-OSHA in je na voljo v posebni različici za vsako državo. Nacionalni organi za varnost in zdravje pri delu imajo gotovo še druge uporabne vodnike, kontrolne sezname in orodja.

ORGANIZACIJA

SODELOVANJE

- ▶ Izostajanje z dela, fluktuacija zaposlenih, zamujanje, disciplinske težave, trpinčenje, agresivno komuniciranje, izolacija

USPEŠNOST

- ▶ Zmanjšana storilnost ali kakovost izdelka ali storitve, nesreče, slabo odločanje, napake

STROŠKI

- ▶ Povečani stroški za nadomestila ali povečani stroški zdravstvenega varstva, napotitve na zdravstvene storitve

POSAMEZNIK

VEDENJE

- ▶ Kajenje, zloraba alkohola ali mamil, nasilje, trpinčenje ali nadlegovanje

PSIHOLOŠKI SIMPTOMI

- ▶ Težave s spanjem, motnje zaradi zaskrbljenosti, depresija, nezmožnost koncentracije, razdražljivost, težave v družinskih odnosih, izgorelost

ZDRAVJE

- ▶ Težave s hrbtenico, težave s srcem, čir na želodcu, povišan krvni tlak, oslabljen imunski sistem

Slika 10. Vir: EU-OSHA

Uporabna orodja in viri:

- **Evropska komisija, Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach (Spodbujanje duševnega zdravja na delovnem mestu: smernice za izvajanje celovitega pristopa).** Dokument predstavlja in zagotavlja smernice za delodajalce, zaposlene in druge deležnike o obvladovanju vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu.** Spletišče vsebuje vire o dobri praksi v zvezi s to temo. <https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Praktični E-vodnik o obvladovanju psihosocialnih tveganj.** Ta e-vodnik v več jezikih pomaga delodajalcem in zaposlenim v malih in mikropodjetjih pri spopadanju s psihosocialnimi tveganji. Na voljo je v 30 nacionalnih različicah, ki vključujejo tudi sklicevanja na nacionalno zakonodajo in informacije o nacionalnih virih in praktičnih orodjih. http://hw2014.healthy-workplaces.eu/sl/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set_language=sl
- **EU-OSHA, OSHwiki: Psychosocial issues (Psihosocialna vprašanja).** To spletišče vsebuje informacije o psihosocialnih tveganjih, zlasti v okviru spreminjanja vzorcev dela, pa tudi s sektorskega vidika. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Dobre prakse na spletišču EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-gpa-2014-2015booklet-sl.pdf>

7.2 Tveganja, povezana s kostno-mišičnimi obolenji

Kaj to pomeni na delovnem mestu

Kostno-mišična obolenja so najpogostejša z delom povezana težava v Evropi in delodajalce in države članice stanejo milijarde evrov.

Dve glavni skupini kostno-mišičnih obolenj sta bolečine v hrbtu ali poškodbe hrbta ter obolenja zgornjih okončin, povezana z delom (včasih imenovana „poškodbe zaradi ponavljajočih se obremenitev“). Možne so tudi poškodbe spodnjih okončin. Kostno-mišična obolenja zajemajo vse poškodbe in obolenja sklepov ali drugih tkiv. Zdravstvene težave segajo od blažjih bolečin do resnejših bolezenskih stanj, ki zahtevajo bolniški stalež ali zdravstveno oskrbo. V primeru kroničnih težav lahko pride celo do invalidnosti in potrebe po opustitvi dela.

Kostno-mišična obolenja povzročijo ali poslabšajo telesni (ergonomski, biomehanski) dejavniki, pa tudi psihosocialni dejavniki, kot so intenzivnost dela, visoke zahteve, majhna raznolikost, pomanjkanje nadzora nad delom, psihična obremenitev z delom in visoka stopnja odgovornosti, zlasti v povezavi s telesnimi dejavniki.

Poleg tega na razvoj teh obolenj vplivajo značilnosti delovnega okolja, vključno z delovno opremo in ureditvijo delovnega mesta, ter značilnosti predmeta, s katerim se rokuje.

Kaj morate storiti kot delodajalec?

Ergonomska tveganja se pojavljajo skoraj na vseh delovnih mestih. Zadevajo tovarniške delavce, voznike ali kmete, pa tudi delavce v storitvenih dejavnostih in pisarniške delavce. Tveganj ne morete povsem odpraviti, dobra plat pa je, da lahko s stroškovno učinkovitimi ukrepi preprečite ali vsaj omilite nekatera kostno-mišična obolenja⁸. To je smiselno, kajti nedavne študije so pokazale, da so lahko nekatere naložbe v izboljšanje ergonomije ali obravnavanje kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu zelo donosne⁹.

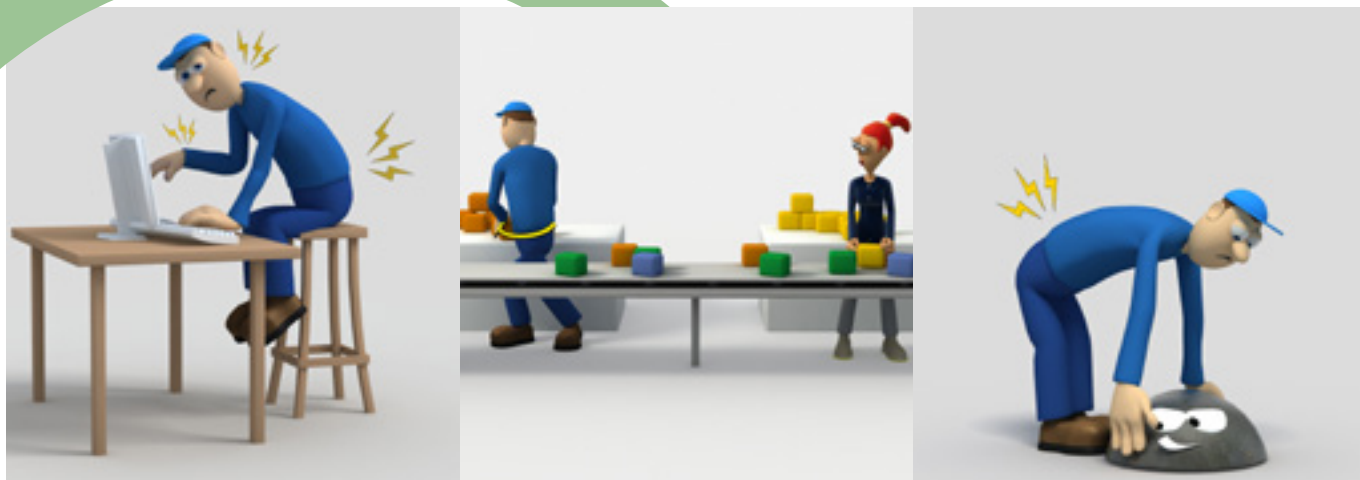
Pri delavcih, ki že imajo kostno-mišična obolenja, je izziv, da ostanejo zaposljivi, delajo naprej in se po potrebi znova vključijo na delovno mesto.

V svoji oceni tveganja bodite pozorni na različne vrste tveganj in upoštevajte, da pogosto nastopajo skupaj ter da h kostno-mišičnim obolenjem prispevajo tudi drugi dejavniki, ki niso povezani z delom (npr. vzorci posameznikove telesne dejavnosti, debelost, stres v zasebnem življenju).

Dejavniki na delovnem mestu lahko vključujejo:

- **telesne dejavnike, kot so:**
 - uporaba sile ali lokaliziranega pritiska,
 - ponavljajoči se ali siloviti gibi,
 - prisilna ali statična delovna telesna drža,

Ko ocenjujete takšne telesne dejavnike, je treba upoštevati njihovo trajanje, saj prekratek čas počitka poveča tveganje za poškodbe.



Slika 11. Prizori iz filma Napo v Naredite si breme lažje – Konzorcij Napo

8 Za dejavnosti, ki vključujejo ročno premeščanje bremen, delo s slikovnimi zasloni in uporabo vibrirajočih orodij ali opreme, se morate posebej seznaniti z določbami iz direktiv, ki zajemajo ta področja dejavnosti.

9 V nedavni publikaciji s študijami primerov je bilo zabeleženo razmerje med stroški in koristmi do 6,2: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **okoljske dejavnike pri delu, kot so:**

- tresljaji;
- slaba razsvetljava, nizka temperatura ali vlažnost;
- prostorske omejitve (premalo prostora za izvajanje dejavnosti ali za njeno varno izvajanje);
- značilnosti delovne površine in sedeža;
- značilnosti predmetov, s katerimi se rokuje (velikost in oblika, npr. preveliki, okorni, togi predmeti);
- masa in njena razporeditev (npr. pretežko, nestabilno, nepredvidljivo);
- vrsta ročajev na embalaži, orodjih in opremi (npr. takšni, ki jih je težko prijeto, nevarni sami po sebi, npr. ker so ostri ali vroči);

- **psihosocialne dejavnike, na primer:**

- intenzivnost dela (delo pri veliki hitrosti ali s kratkimi časovnimi roki),
- pomanjkanje nadzora nad nalogami v okviru delovne obremenitve,
- psihična obremenitev z delom.

Ko ugotovite glavna tveganja, razmislite, kako bi jih obravnavali. Pogosto lahko veliko naredite s preprostimi spremembami, kot so spodbujanje odmorov, izmenjavanje nalog ali preprosta telesna vadba za tiste, ki pri delu večino sedijo. O ergonomiji morate razmisliti vnaprej, na primer ko kupujete novo opremo ali ponovno načrtujete delovne prostore.

Kostno-mišična obolenja je mogoče preprečiti ali zmanjšati na več praktičnih načinov:

- **ureditev delovnega mesta:**

- prilagodite položaj, višino in razporeditev tako, da izboljšate držo pri delu,
- zagotovite prilagodljive stole, uporabljajte ploščadi ipd.,
- zagotovite dobro razsvetljava, izogibajte se odsevom na ekranih;

- **oprema:**

- zagotovite, da je ergonomsko oblikovana in nalogi primerna,
- prednost dajte lahkim orodjem, zmanjšajte težo predmetov;

- **delavci:**

- izboljšajte ozaveščenost o tveganjih,
- zagotovite usposabljanje in dobre metode dela,
- razmislite o spremljanju zdravja, spodbujanju zdravja in ukrepih za ponovno vključitev delavcev, ki že imajo kostno-mišična obolenja;

- **organizacija dela:**

- načrtujte delo tako, da bi se izognili ponavljajočemu se delu ali dolgotrajnemu delu v prisilni drži,
- pri bolj tveganih dejavnostih uvedite pogoste kratke odmore (ki niso nujno počitek),
- uvedite kroženje na delovnih mestih ali prerazporedite delo.

Dodatni viri:

- Splošne informacije o kostno-mišičnih obolenjih so na voljo na spletišču agencije EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informacije in rezultati kampanje agencije EU-OSHA iz leta 2000 „Obrni hrbet z delom povezanim mišičnim obolenjem“: <https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informacije in rezultati kampanje agencije EU-OSHA iz leta 2007 „Naredite si breme lažje“: <https://osha.europa.eu/sl/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> in <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Glej tudi ustrezne članke na spletišču OSH Wiki: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

Ocena tveganja, 7.3 ki upošteva 7.3 raznolikost

7.3.1 Ocena tveganja, ki upošteva starost

Kaj to pomeni na delovnem mestu

Številne značilnosti, kot so medosebne spretnosti, delovne izkušnje in strokovno znanje se z leti izboljšujejo oziroma kopičijo. Starejši delavci so lahko med vašimi najbolj predanimi zaposlenimi z največ znanja, zato je v vašem interesu, da poskrbite za njihov poln in dejaven prispevek k dejavnosti podjetja. Medgeneracijska raznolikost bo spodbudila ustvarjalnost in inovacijsko zmogljivost vašega podjetja, s staranjem prebivalstva pa bo vse pomembneje, da boste znali pritegniti in zadržati starejše delavce ter čim bolj izkoristiti njihove sposobnosti.

Ključne umske sposobnosti se do upokojitve na splošno komaj kaj poslabšajo, medtem ko inteligenca, znanje, jezikovne veščine in veščine reševanja zapletenih problemov verjetno naraščajo do šestdesetega leta starosti. Telesne in senzorične zmogljivosti starejših se lahko nekoliko poslabšajo in ob nesreči za okrevanje potrebujejo več časa, vendar te spremembe ne vplivajo na vse enako.



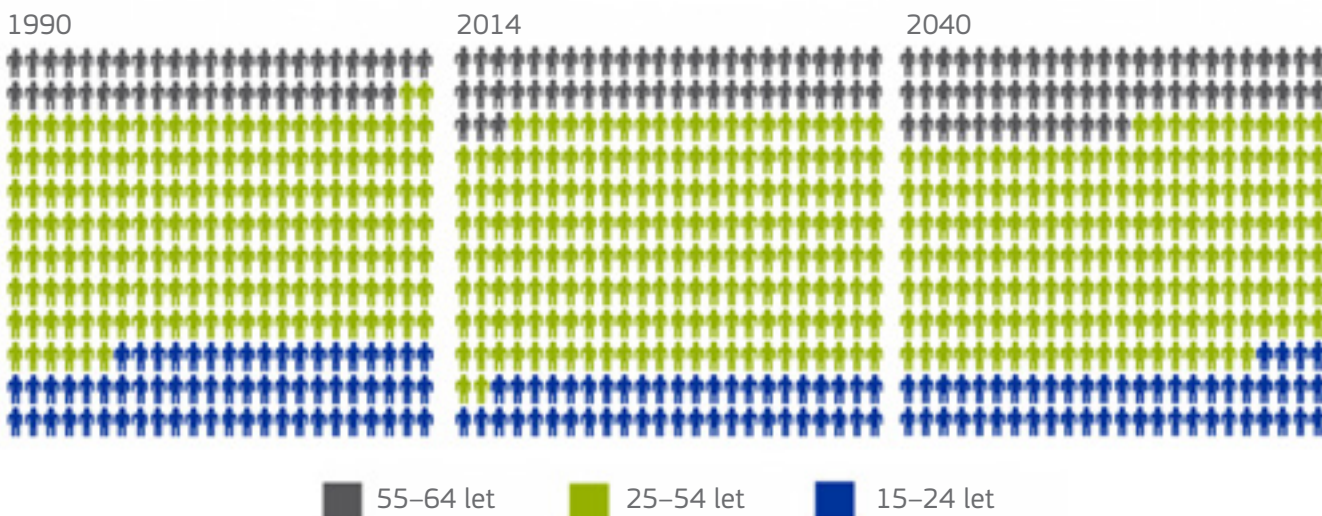
Biological ageing is only loosely associated with person age in years.

Some 80 year-olds have physical and mental capacities similar to many 20 year-olds.



Source: World Health Organisation - 10 Facts on ageing and the life course.

Sestava aktivnega prebivalstva po starosti (1990–2060)



Slika 12. Vir: EU-OSHA – E-vodnik Zdrava delovna mesta za vse generacije

Kaj morate storiti kot delodajalec

Do starejših delavcev imate enake odgovornosti kot do drugih zaposlenih. Za to skupino zaposlenih ni treba opraviti ločene ocene tveganja, obenem pa si predpostavk o njih ne smete ustvariti zgolj na podlagi starosti. Starejši delavci niso homogena skupina; razlike med enako starimi posamezniki so lahko precejšnje zaradi razlik v življenjskem slogu, prehrani, telesni pripravljenosti, genetskih danostih, stopnji izobrazbe ipd.

Poleg tega so številne s starostjo povezane spremembe v nekaterih poklicnih dejavnostih pomembnejše kot v drugih. Spremembe v ravnotežju in moči so na primer pomembne za gasilce in reševalce, ki delajo v ekstremnih razmerah, nosijo težko opremo, dvigujejo in nosijo ljudi; zmanjšana sposobnost presojanja razdalje in hitrosti predmetov v gibanju je pomembna za nočno vožnjo, ne vpliva pa na pisarniške delavce.

Pomembno je, da pri svoji **oceni tveganja, ki upošteva raznolikost in starost**:

- resno jemljete vprašanje staranja in ste pozitivno naravnani; starajočo se delovno silo cenite kot prednost (in je ne dojemajte kot težavo);
- prilagodite delo in preventivne ukrepe delavcem;
- upoštevate potrebe delovne sile, ki se stara, v fazi snovanja in načrtovanja;
- delavcem zagotovite ustrezno usposabljanje; ocenjevalcem tveganj, vodstvenim delavcem in nadzornikom, predstavnikom za varnost itd. zagotovite usposabljanje

in informacije o vprašanih staranja, kar zadeva tveganja za varnost in zdravje;

- pri vključujoči oceni tveganja je treba zavzeti sodelovalni pristop in vključiti delavce, ki jih to zadeva, ocena pa mora temeljiti na pregledu dejanskih delovnih razmer;
- primeri dobre prakse glede vključujoče ocene tveganja vsebujejo kombinacijo preventivnih ukrepov (prilagajanje dela posamezniku, prilagajanje tehničnemu napredku, dajanje ustreznih navodil delavcem, zagotavljanje posebne usposabljanja itd.). Sprejetje teh, med seboj povezanih ukrepov je ključen dejavnik uspeha;
- kadar v podjetju spremenite fizično okolje delovnega mesta ali kupite novo opremo, se prepričajte, da je to primerno tudi za delovno silo, ki se stara.

Morda boste želeli po opravljeni oceni tveganja kaj spremeniti, da bi se prilagodili spreminjajočim se zmogljivostim in zdravstvenemu stanju delavcev. Ukrepi naj temeljijo na objektivnih tveganjih in zmogljivostih delavcev, ne na njihovi starosti. Ni nujno, da so zapleteni ali dragi: značilni primeri so sprememba vzorcev izmen, avtomatizacija rutinskih nalog, kroženje pri nalogah, prilagoditev razsvetljave ali oblikovanje bolj prilagodljivih delovnih mest. Ne pozabite, da **boste z dobrimi ukrepi za obvladovanje tveganj koristili vsem delavcem** (ne glede na njihovo starost, spol ali državljanstvo).



Slika 13. Ključni elementi uspešnega upravljanja starosti zaposlenih
Vir: Kampanja agencije EU-OSHA za zdrava delovna mesta 2016–2017

Poleg tega lahko uporabite **širši pristop k upravljanju starosti**, ki bo koristil vašim zaposlenim in organizaciji. Gre za celovit pristop, ki vključuje naslednje ključne elemente:

Na voljo je veliko virov o dobrih praksah. Glejte okvir z viri na koncu tega razdelka, zlasti e-vodnik, ki ga je pripravila agencija EU-OSHA in je na voljo v nacionalnih različicah vseh držav članic. Nacionalni organi za varnost in zdravje imajo morda še druge uporabne vodnike, kontrolne sezname in orodja.

Dodatni viri:

- **EU-OSHA, Upravljanje varnosti in zdravja pri delu glede na staranje delovne sile:** <https://osha.europa.eu/sl/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Ta spletna stran vsebuje vire z dobrimi praksami na to temo, vključno z rezultati pilotnega projekta Evropskega parlamenta (informacije o politikah, programih in praksah na ravni EU in nacionalni ravni) <https://osha.europa.eu/sl/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **EU-OSHA, E-vodnik Zdrava delovna mesta za vse generacije.** To je praktično orodje, ki delodajalcem in delavcem pomaga obvladovati varnost in zdravje pri delu glede na staranje delovne sile. E-vodnik obstaja v 31 nacionalnih različicah in vsebuje preproste razlage vprašanj skupaj s praktičnimi primeri, kako lahko obvladate tveganja, povezana s staranjem, ter zagotovite, da bodo vsi delavci dolgoročno ostali varni in zdravi, pa tudi povezave do drugih virov. <https://healthy-workplaces.eu/sl/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2 Ocena tveganja, ki upošteva razlike med spoloma

Kaj to pomeni na delovnem mestu

Med poklicnim življenjem moških in žensk so bistvene razlike, ki vplivajo na njihovo varnost in zdravje pri delu. Potrebna so nenehna prizadevanja, da bi izboljšali delovne pogoje obeh spolov, toda pristop k oceni tveganja in preventivi, ki je nevtralen glede na spol, lahko povzroči, da boste tveganja za delavke podcenjevali ali pa celo povsem spregledali.

Ko razmišljamo o nevarnostih pri delu, prej pomislimo na moške, ki delajo na območjih visokega tveganja za nesreče, kot so gradbišča ali ribiška plovila, kot na ženske, ki delajo v zdravstvu, socialnem varstvu ali na novih področjih, kot so klicni centri. Skrben pregled dejanskih okoliščin dela pokaže, da se tako moški kot ženske na delovnem mestu soočajo z znatnimi tveganji. Poleg tega bo delo, ki ga boste olajšali ženskam, lažje tudi za moške. Zato je pomembno, da vprašanje spola vključite v oceno tveganja na delovnem mestu.

Kaj morate storiti kot delodajalec

Vaše odgovornosti so enake ne glede na spol vaših delavcev. Ni treba opraviti ocen tveganja, ločenih po spolu, vendar je pomembno, da si domnev ne ustvarite izključno na podlagi spola. Vseeno pa se morate zavedati vidika spola, ki je v nekaterih dejavnostih pomembnejši kot v drugih.

Ste vedeli, da ženske običajno pogosteje trpijo zaradi bolečin v zgornjem delu hrbta in zgornjih okončinah zaradi ponavljajočih se gibov pri proizvodnem in pisarniškem delu, kar je med nosečnostjo še bolj izrazito? Pogosto tudi opravljajo delo, pri katerem morajo dlje časa stati. Nasprotno imajo moški pogosteje bolečine v spodnjem delu hrbta zaradi velikih sil in naprezanja pri delu. Moški in ženske so še vedno različno izpostavljeni. Težka bremena na primer prenaša 42 % delavcev in samo 24 % delavk. V nasprotju s tem pri svojem delu dviguje ali premika ljudi 13 % žensk in samo 5 % moških.

Pomembno je, da v oceno tveganja, ki upošteva raznolikost in razlike med spoloma, slednje vključite na primer tako:

- oglejte si resnično delo, ki se izvaja v resničnem delovnem okviru;
- ne oblikujte predpostavk o izpostavljenosti, ki temeljijo zgolj na opisu delovnega mesta ali nazivu;
- bodite previdni pri razvrščanju tveganj na visoka, srednja in nizka, da ne boste pristranski glede na spol;

- v oceno tveganja vključite tudi delavke. Razmislite, ali bi uvedli debatne skupine na temo zdravja in metode določanja območij tveganja. Pomagate si lahko z metodami participativne ergonomije in ukrepi proti stresu;
- prepričajte se, da imajo ljudje, ki opravljajo oceno, dovolj informacij in so usposobljeni za vprašanja spola na področju varnosti in zdravja pri delu;
- prepričajte se, da instrumenti in orodja, uporabljeni za oceno, vključujejo vprašanja, ki zadevajo tako delavce kot delavke. Če jih ne, jih prilagodite;
- morebitne zunanje ocenjevalce opozorite, naj izberejo pristop, ki upošteva razlike med spoloma, in se prepričajte, da so tega zmožni;
- bodite pozorni na vprašanja spola, ko se ukvarjate s posledicami z vidika varnosti in zdravja pri delu morebitnih sprememb, ki jih načrtujete na delovnem mestu.

Pri stresu na primer vključite:

- medsebojni vpliv poklicnega in zasebnega življenja ter urnike dela moških in žensk,
- razvoj kariere,
- nadlegovanje,
- čustvene povzročitelje stresa,
- nenačrtovane prekinitve in opravljanje več nalog hkrati.

Glejte vire v spodnjem okviru in se posvetujte z nacionalnim organom za varnost in zdravje, ki ima morda še druge uporabne vodnike, kontrolne sezname ali orodja.

Dodatni viri:

- **EU-OSHA, Report - Gender issues in safety and health at work (Poročilo – Vprašanja spola na področju varnosti in zdravja pri delu).** V poročilu je poudarjen dvojni pomen upoštevanja spola pri preprečevanju tveganj in vključevanju varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti za enakost med spoloma na področju zaposlovanja. Sodelovanje med tema dvema področjema politike je ključno vse od evropske ravni do posameznega delovnega mesta, da bi spodbudili boljše preprečevanje tveganj na delovnem mestu za oba spola. <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **Agencija EU-OSHA, Factsheet 43 - Including gender issues in risk assessment (Informativni bilten 43 – Vključevanje vprašanj spola v oceno tveganja).** V informativnem biltenu je poudarjena potreba po stalnih prizadevanjih za izboljšanje delovnih pogojev za ženske in moške. Vsebuje preglednico z različnimi področji dela in dejavniki tveganja, koristno za oceno tveganja, ki upošteva razlike med spoloma. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

KAKO DO PUBLIKACIJ EVROPSKE UNIJE

Brezplačne publikacije:

- en izvod:
na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- več kot en izvod ter plakati in zemljevidi:
pri predstavništvih Evropske unije (http://ec.europa.eu/represent_sl.htm),
pri delegacijah v državah, ki niso članice EU (http://eeas.europa.eu/delegations/index_sl.htm),
pri službi Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_sl.htm) ali
s klicem na telefonsko številko 00 800 6 7 8 9 10 11 (brezplačna številka za celotno EU) (*).

(* Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Publikacije, ki so naprodaj:

- na spletni strani EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

