



Zabezpečenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou

Úvod



Kresby: Marina Wirlitsch, Európsky rok ľudí so zdravotným postihnutím 2003

S ľuďmi so zmenenou pracovnou schopnosťou by sa malo pri práci zaobchádzať rovnako ako s ostatnými. Platí to aj o rovnosti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Zdravie a bezpečnosť by sa nemali využívať na ospravedlnenie odmietnutia zamestnať alebo pokračovať v zamestnávaní ľudí so zdravotným postihnutím. Navyše, pracovisko, ktoré je prístupné a bezpečné pre ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou, je bezpečnejšie a prístupnejšie aj pre všetkých zamestnancov, zákazníkov a návštevy. Na osoby so zdravotným postihnutím sa vzťahuje tak európska antidiskriminačná legislatíva, ako aj právne predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti na pracovisku. Tieto právne predpisy, ktoré členské štáty zavádzajú do svojich vnútroštátnych právnych predpisov a opatrení, by sa mali uplatňovať na uľahčenie prijímania osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou do zamestnania, a nie na ich vylúčenie.

Právne požiadavky

Právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní vychádzajú z rovnakých zásad ako legislatíva o zdraví a bezpečnosti pri práci a vzájomne si neodporujú.

Legislatíva o ochrane zdravia a bezpečnosti ukladá zamestnávateľom povinnosť posúdiť riziká a vykonať vhodné preventívne opatrenia. Prednostne treba vylúčiť riziká pri zdroji a prácu prispôsobiť pracovníkom. Okrem týchto hlavných povinností, ktoré sa vzťahujú na všetky riziká a všetkých pracovníkov, sú zamestnávatelia povinní:

- ✓ chrániť najmä citlivé skupiny pred nebezpečenstvami, ktoré ich osobitne ohrozujú⁽¹⁾;
- ✓ podľa potreby upraviť pracovné podmienky s prihliadnutím na osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou. Toto ustanovenie sa vzťahuje najmä na dvere, chodby, schodiská, sprchy, umývadlá, toalety a pracovné stanice, ktoré používajú alebo priamo s nimi pracujú osoby so zmenenou pracovnou schopnosťou⁽²⁾;
- ✓ poskytnúť pracovné prostriedky, ktoré sú na prácu vhodné a pracovníci ich môžu používať bez ohrozenia svojej bezpečnosti a zdravia. Pri uplatňovaní minimálnych požiadaviek na ochranu zdravia a bezpečnosť sa musia plne zohľadniť ergonomické zásady⁽³⁾.

Antidiskriminačné právne predpisy môžu tiež vyžadovať prispôbenie práce a pracovných podmienok⁽⁴⁾. Zamestnávatelia sú povinní zabezpečiť:

- ✓ primerané prispôbenie pre ľudí so zdravotným postihnutím, aby im umožnili prístup, účasť alebo postup v zamestnaní, alebo účasť na odbornej príprave;
- ✓ účinné a praktické prispôbenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad úpravou priestorov a pracovných prostriedkov, pracovnej doby, rozdelením úloh alebo umožnením odbornej prípravy a zdrojov na integráciu.

Posudzovanie rizík je dôkladným skúmaním škodlivých vplyvov na ľudí pri práci s cieľom posúdiť, či sú preventívne opatrenia dostatočné, alebo či treba na prevenciu ujsť vykonať viac. Cieľom je ubezpečiť sa, že sa nikto nezraní a neochorie. Súčasťou hodnotenia rizík je zistiť jestvujúce nebezpečenstvá a potom vyhodnotiť rozsah súvisiacich rizík s prihliadnutím na jestvujúce preventívne opatrenia. Výsledky sa využijú na výber najvhodnejších preventívnych opatrení.

V rámci posudzovania rizík na pracovisku by sa mala skúmať:

- ✓ úloha, napríklad opis práce, pracovné činnosti;
- ✓ osoba, napríklad jej osobitné potreby so zreteľom na zdravotné postihnutie;
- ✓ pracovné prostriedky, napríklad pomocná technika, či sú pracovné stanice a zariadené prispôbené individuálnym požiadavkám;
- ✓ pracovné prostredie, napríklad priestorová dispozícia, osvetlenie, vykurovanie, prístup, východy;
- ✓ organizácia práce, napríklad spôsob organizácie a časový rozvrh;
- ✓ fyzické nebezpečenstvá ako nebezpečné látky; napríklad astmatici budú pravdepodobne citlivejší na chemické látky používané pri práci;
- ✓ psychosociálne nebezpečenstvá ako stres alebo šikanovanie, napríklad zdravotné postihnutie sa dakedy využíva na ospravedlnenie šikanovania;
- ✓ potreba informácií a odbornej prípravy, napríklad zabezpečenie informácií o bezpečnosti a školenia o rozličných médiách;
- ✓ angažovanosť zamestnancov a zástupcov pracovníkov vrátane konzultácií s nimi o rizikách a preventívnych opatreniach.

Posudzovanie rizika so zreteľom na zmenenú pracovnú schopnosť a koordinácia s antidiskriminačnými opatreniami

Pamätajte! Snažte sa splniť povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a zároveň sa vyhnúť diskriminácii. Umožnite pracovníkom so zmenenou pracovnou schopnosťou pracovať

(1) Smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

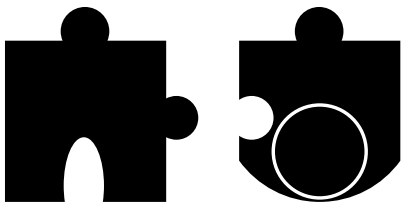
(2) Smernica Rady 89/654/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku.

(3) Smernica Rady 89/655/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri používaní pracovných prostriedkov na pracovisku.

(4) Smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

bezpečne, uskutočnite zdravotné a bezpečnostné opatrenia, akými sú napríklad odborná príprava alebo špeciálne zariadenie prístupné pre pracovníkov so zdravotným postihnutím. To sú zvyčajne povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a z antidiskriminačnej legislatívy. Skutočné konflikty, keď splnenie jedných znemožňuje splniť druhé, sú zriedkavé.

Proces uskutočňovania opatrení pre pracovníkov so zdravotným postihnutím si vyžaduje koordináciu všetkých účastníkov, ktorí riadia bezpečnosť, a najmä posudzovanie rizika (pozri rámček), aby zamestnávateľa splnili svoje povinnosti podľa predpisov o ochrane zdravia a bezpečnosti a antidiskriminačných predpisov. Vo všetkých etapách procesu riadenia rizík treba zohľadňovať antidiskriminačné prístupy, aby sa podľa potreby pracovné prostredie, pracovné prostriedky a organizácia práce zmenili alebo prispôbili s cieľom odstrániť alebo aspoň minimalizovať riziká a diskrimináciu.



Kresba: Marie Schimatovich, Európsky rok ľudí so zdravotným postihnutím 2003

Posudzovanie rizík: Všeobecné alebo štandardné posudzovanie rizík bude pravdepodobne tiež musieť zohľadniť rozdiely medzi jednotlivými pracovníkmi. Je dôležité vedieť, že nie všetci pracovníci sú rovnakí, a nespájať hneď zdravotné a bezpečnostné riziká s určitým zdravotným postihnutím. Napríklad:

- ✓ určiť skupiny pracovníkov, ktoré by mohli byť rizikovejšie, a
- ✓ urobiť pre ne osobitné hodnotenie rizík, tak s prihliadnutím na povahu a rozsah zdravotného postihnutia, ako aj na pracovné prostredie;
- ✓ pri plánovaní práce vziať do úvahy schopnosti ľudí – zdravotne postihnutí ľudia majú často osobitné zručnosti, ktoré by sa nemali stratiť pre nedostatočné prispôbenie pracovných podmienok;
- ✓ radiť sa s dotknutými osobami počas procesu hodnotenia rizík;
- ✓ podľa potreby si nechať poradiť. Poradiť môžu strediská a orgány bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), zdravotnícki odborníci, špecialisti na bezpečnosť a ergonómiu, agentúry pre zamestnávanie osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo organizácie zdravotne postihnutých.

Citlivý prístup, ktorý si pravdepodobne zamestnávateľ bude chcieť osvojiť, je predovšetkým pozrieť sa, aké opatrenia sú predpísané podľa antidiskriminačných predpisov. Potom uvážiť, aké prípadné ďalšie opatrenia sú nevyhnutné na splnenie požiadaviek ochrany zdravia a bezpečnosti.

Prevenčia: Hlavnou zásadou prevencie je prispôbiť prácu pracovníkovi a nie pracovníka práci. Medzi preventívne opatrenia môžu patriť: zmeny pracovnej náplne, pracovnej doby, pracovných prostriedkov, pracovných návodov, prostredia, technologických postupov atď.; technické pomôcky pre zdravotne postihnutých a odborná príprava. Zamestnávateľ by mal prerokovať opatrenia s postihnutou osobou, pretože práve ona spravidla najskôr zistí, čo je potrebné.

Koordinácia: Ľudia, ktorých úlohou je bezpečnosť, napr. bezpečnostní technici, a ľudia, ktorí zodpovedajú za problematiku kvality, napr. personalisti, by mali zosúladiť svoje činnosti, aby zabezpečili zohľadnenie oboch týchto aspektov. Súčasťou politiky zamestnávania alebo akčných plánov týkajúcich sa pracovníkov so

zmenenou pracovnou schopnosťou by mala byť aj ochrana zdravia a bezpečnosť, pričom potreby týchto osôb by mali byť začlenené do iniciatív podpory zdravia na pracovisku.

Dakedy sa zdravotne postihnutých osôb ujmu špecializované agentúry, ktoré sprostredkujú pre ne zamestnanie. Obaja, agentúra i zamestnávateľ, by sa mali zaoberať problematikou ochrany zdravia a bezpečnosti od začiatku plánovania a opatrenia by sa mali znovu preskúmať, keď postihnutá osoba nastúpila do práce. Zamestnávateľa by mali, napríklad, poskytnúť organizáciám, ktoré podporujú zamestnanosť, kópiu svojho posudzovania rizík. Špecializované organizácie často dokážu poskytnúť informácie, odbornú prípravu a služby týkajúce sa vhodných opatrení. Informácie o hodnotení rizík v „chránených“ dielňach sa uvádzajú na internetovej stránke v často kladených otázkach (FAQ) oddielu o zdravotne postihnutých (pozri Ďalšie informácie).

Kedy dochádza k diskriminácii?

Rámcová smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní zakazuje priamu aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia:

- ✓ o priamu diskrimináciu ide, keď sa z dôvodu zmenenej pracovnej schopnosti zaobchádza s osobou menej priaznivo, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- ✓ nepriama diskriminácia vzniká, keď zdánlivo neutrálny predpis, kritérium alebo postup znevýhodňuje osobu s určitým zdravotným postihnutím v porovnaní s inými osobami.

Zdravotné a bezpečnostné opatrenia určené na ochranu ľudí pred ohrozením by sa nemali uplatňovať diskriminujúcim spôsobom na vylúčenie zdravotne postihnutých ľudí z pracoviska alebo na menej priaznivé zaobchádzanie s nimi: napríklad vyhlasujúc, že pracovník na invalidnom vozíku nedokáže opustiť budovu v prípade evakuácie, alebo že robotník s poruchou sluchu nemôže reagovať na požiarne poplach. Ak sa uvádza zdravie a bezpečnosť ako dôvod, zamestnávateľa musia objektívnym hodnotením rizík a kvalifikovaným odporúčaním, napríklad špecializovanej organizácie zdravotne postihnutých, preukázať, že skutočne existuje problém, ktorý nemožno vyriešiť opatreniami v prospech zdravotne postihnutej osoby, napríklad jej prevedením na inú prácu. Keď sa zistí, že osoba so zmenenou pracovnou schopnosťou je vystavená osobitnému riziku, nemalo by sa predpokladať, že sa to vzťahuje na všetky takéto osoby, ani použiť na automatické uplatnenie obmedzení vzhľadom na ich prácu.

Tipy na podporu primeraného prispôbenia a bezpečného pracoviska pre zdravotne postihnutých pracovníkov

Prístupnosťou sa nemyslí iba prístup do budov. V práci sa prístupnosť vzťahuje na ľahkosť, s akou zamestnanci môžu užívať priestory, čo im dovoľuje byť čo najnezávislejšími. Platí to pre všetky zdravotne postihnutia vrátane porúch mobility, učenia sa, zraku alebo sluchu. Mnohé opatrenia, ktoré sú základné a nenákladné, môžu spôsobiť podstatný rozdiel.

Pamätajte! Na potreby pracovníkov so zdravotným postihnutím by sa malo prihliadať už v štádiu projektovania a plánovania, a nie čakať na zdravotne postihnutého pracovníka, až nastúpi a potom robiť zmeny. Napríklad, keď sa inštaluje nové poplachové zariadenie, automaticky by sa mal použiť systém s optickou aj zvukovou signalizáciou.

Uvážiť treba opatrenia v týchto oblastiach:

Pracovné prostredie

- ✓ prispôsobenie priestorov alebo pracovísk, napríklad rámp, výťahov, svetelných vypínačov, označenie hrán stupňov svetlou farbou; dotykové výstražné pruhy na nášľapnej ploche schodov; zvuková alebo výstražná signalizácia, automatické otváranie ťažkých dverí; kľučky, zvončeky, vchody prístupné pre vozíčkarov, ktoré môžu nájsť aj osoby s poruchou zraku; nešmyklivé, rovné podlahy;
- ✓ zaradenie osoby na iné pracovisko, napríklad na prízemie, do pracovne s lepším prístupom alebo na domáce pracovisko;
- ✓ obstaranie alebo úprava pracovných prostriedkov, napríklad Brailleova klávesnica, telefón typu hands-free;
- ✓ zmena návodov alebo referenčných príručiek, napríklad na vizuálne, obrazové pokyny;
- ✓ zabezpečenie čítačov alebo tlmočnikov, napríklad poskytnutie textového telefónu (minicom) nepočujúcej osobe a objednanie tlmočnika posunkovej reči na určité porady alebo podujatia;
- ✓ inštalácia hlasového počítačového softvéru pre osobu s muskuloskeletálnou poruchou hornej končatiny získanou v zamestnaní alebo s chybou zraku; poskytnutie zoomtextu, poznámok na disku, e-mailu alebo magnetofónovej pásky zrakovo postihnutej osobe;
- ✓ zabezpečenie dobrého osvetlenia zrakovo postihnutým a nepočujúcim, ktorí čítajú z pier.

Umiestnenie označenia

- ✓ posúdenie, ako pomôcť ľuďom pohybovať sa v budove a dostať sa na miesto, kam chcú;
- ✓ zváženie, ako pomôcť zrakovo postihnutej osobe nájsť cestu (napr. farebnými kontrastmi nábytku, kobercov, stien a dverí alebo drážkami v podlahe);
- ✓ písanie nápisov veľkými svetlými písmenami, aby ich ľudia s čiastočným poškodením zraku zreteľne videli;
- ✓ značenie Brailleovým písmom, hmatovými a veľkými tlačnými znakmi pri kľučkách dvier;
- ✓ použitie diagramov a piktogramov, pretože môžu byť zrozumiteľnejšie pre ľudí s poruchami učenia sa;
- ✓ zhotovenie znakov s matným povrchom, aby sa zabránilo zrkadleniu. Písmená by mali byť kontrastné voči pozadiu, aby sa ľahšie čítali.

Komunikácia

- ✓ poskytovanie všetkých informácií o zdraví a bezpečnosti v prístupných formátoch. Platí to o písomnostiach aj iných spôsoboch dorozumievania a sprístupňovania informácií pracovníkom s chybami zraku a sluchu, dyslexiou, ťažkosťami s učením alebo s psychiatrickými poruchami.

Organizácia práce a povinností

- ✓ pridelenie niektorých povinností zdravotne postihnutej osoby, napríklad vedenia motorového vozidla, inej osobe;
- ✓ prevedenie pracovníka na inú vhodnejšiu prácu.

Pracovná doba

- ✓ zmena pracovnej doby, prípadne vrátane skrátenia úväzku, napríklad s cieľom umožniť osobe so zdravotným postihnutím cestovať mimo dopravnej špičky;
- ✓ uvoľnenie z práce na rehabilitáciu, vyšetrenie alebo ošetrovanie;
- ✓ organizovanie fázovaného návratu do práce.

Školenie a dohľad

- ✓ opatrenia, aby zdravotne postihnutá osoba nebola znevýhodnená pri školení, pokynoch a informáciách o ochrane zdravia a bezpečnosti, napríklad:
 - ✓ zmena času alebo miesta školenia;
 - ✓ poskytnutie učebných materiálov a informácií na inom médiu;
 - ✓ zabezpečenie čítača alebo tlmočníka;
 - ✓ zabezpečenie individuálneho školenia, upraveného „na mieru“;
 - ✓ zabezpečenie písomných materiálov v jednoduchom jazyku, zrozumiteľnejšom pre každého;
- ✓ zabezpečenie, aby pri plánovaní umiestnenia zodpovedali programy podporovaného zamestnania potrebám školenia BOZP;
- ✓ zabezpečenie akéhokoľvek osobitného, doplnkového školenia BOZP, ktoré by mohli pracovníci so zmenenou pracovnou schopnosťou potrebovať v súvislosti so svojou prácou alebo určitými pracovnými prostriedkami, ktoré majú používať;
- ✓ zabezpečenie manažérov a personálu so všetkými potrebnými osobitnými informáciami a školením v oblasti podpory pracovníkov so zdravotným postihnutím. Školenie vrátane návštev používania všetkých osobitných technických evakuačných prostriedkov budú potrebovať aj osoby, ktoré majú pomáhať pri evakuácii zdravotne postihnutých osôb v prípade mimoriadnych udalostí. Školenie BOZP o svojej úlohe potrebujú aj tí, čo zodpovedajú za rovnaké zaobchádzanie.

Postup a prevedenie na inú prácu

- ✓ zabezpečenie postupu alebo prevedenia je otvorené pre všetkých spôsobilých zamestnancov podľa pracovnej kvalifikácie a praxe;
- ✓ zmena postupov skúšania alebo hodnotenia;
- ✓ pri povýšení alebo prevedení zorganizovanie návštevy zdravotne postihnutej osoby na novom pracovisku s cieľom zistiť, či zmena nevyvolá nejaké osobitné potreby.



S dovolením nadácie Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Núdzové postupy

Pamätajte! Mnohé opatrenia na zlepšenie prístupnosti pracoviska uľahčia aj evakuáciu.

- ✓ Je potrebné **umiestniť** pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou do častí budovy, odkiaľ ju môžu ľahšie opustiť?
- ✓ Je potrebné nejaké osobitné zariadenie, napr. evakuačné kreslo? Skôr ako zariadenie kúpite, vyskúšajte ho, zabezpečte školenie o jeho používaní, jeho údržbu a kontrolu súčasne s inými núdzovými zariadeniami.
- ✓ Sú **skladovacie priestory** vybavené potrebným evakuačným zariadením? Sú ľahko prístupné?



- ✓ Sú **určení členovia pracovného kolektívu** (evakuační asistenti), ktorí v prípade mimoriadnych udalostí upozornia zamestnancov so zrakovými postihnutím alebo ostatných, ktorí majú problémy s pohybom, a pomôžu im?
- ✓ Sú zabezpečené požiarne majáky a iné **vizuálne alebo vibračné zariadenia** na zvukovú signalizáciu poplachu? Sú vizuálne poplachové zariadenia namontované vo všetkých priestoroch vrátane toaliet?
- ✓ **Zodpovedajú** únikové cesty a postupy **potenciálne pomalšiemu pohybu** ľudí so zdravotným postihnutím?
- ✓ Sú zdravotne postihnutí ľudia podrobne oboznámení s únikovými cestami, dostali pokyny a absolvovali nácvik bezpečnostných postupov? Núdzové postupy vydajte v Brailleovom písme, veľkej tlači, textovom súbore a na magnetofónovej kazete.
- ✓ Absolvovali **školenie** požiarni technici a evakuační asistenti? Predmetom školenia sú: používané evakuačné techniky, najmä presun osôb, ktoré používajú pomôcky pre nemobilné osoby, alebo pomoc takým osobám; používanie špeciálnych evakuačných zariadení; základy posunkovej reči na účinné dorozumenie s hluchými osobami a pokyny pre osoby, ktoré používajú pomocné zvieratá.
- ✓ Sú zriadené **záchranné priestory a miesta**, ktoré sú chránené pred priamym nebezpečenstvom?
- ✓ Dostali sme **potrebné stanoviská**? Pravidelne si vyžiadajte vyjadrenie hasičov, polície a záchranných útvarov k otázke, či ľudia s postihnutím majú ostať na svojich pracoviskách, zhromaždiť sa v úkryte a čakať na príchod záchranárov alebo sa bezodkladne evakuovať. Požiadajte o stanovisko špecializovanej organizácie zdravotne postihnutých.
- ✓ Sú opatrenia určené pre ľudí s postihnutím zahrnuté v **písomných evakuačných pokynoch**?
- ✓ **Kontrolujú sa opatrenia pravidelne**?
- ✓ Vyzvali ste zamestnancov, aby **zostavili zoznam** liekov, alergií, špeciálnych zariadení, mien, adres a telefónnych čísel, lekárov, lekárni, rodinných príslušníkov a priateľov a akýchkoľvek iných dôležitých informácií?
- ✓ Sú pripravené **pohotovostné súpravy** s vhodnými rukavicami (používanými na ochranu rúk proti úlohomk sutiny, pri presune na svojom invalidnom vozíku), súpravy na opravu pneumatík a náhradné batérie pre osoby, ktoré používajú motorizované vozíky alebo skútre?

Konzultácie s pracovníkmi

Konzultovanie otázok zdravia a bezpečnosti s pracovníkmi a ich zástupcami je oprávnenou požiadavkou. Ich účasť je bezpodmienečne nevyhnutná na efektívnu prevenciu rizík, lebo keď majú poznatky

o situácii v práci a skúsenosti s ňou, poskytnú zamestnávateľom „overenie skutočného stavu“. Preto je konzultácia so zástupcami pracovníkov pre bezpečnosť a s pracovníkmi so zmenenou pracovnou schopnosťou dôležitou súčasťou opatrení na identifikáciu a prevenciu problémov týchto osôb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Ak zamestnávateľia alebo zástupcovia bezpečnosti práce podniknú kroky bez poradenia sa so samotnými postihnutými, môžu prehliadnúť dôležitú informáciu, pričom postihnutí môžu mať odlišné, ale dôležité skúsenosti, ktoré sa musia vziať do úvahy.

Z tých istých príčin by sa mali zdravotne postihnutí ľudia a zástupcovia zamestnancov zúčastniť na procese zabezpečenia „primeraných opatrení“ pre pracovníkov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ako je plánovanie práce, pracovné prostredie, núdzové postupy atď. a nákup a používanie špeciálnych zariadení.

Školenie o rovnakom zaobchádzaní

Diskriminácia nemusí byť úmyselná. Môže ju zapríčiniť nedostatok pochopenia alebo ignorancia, rovnako ako predsudky. Preto sa odporúča školiť o rovnakom zaobchádzaní so zdravotne postihnutými líniových manažérov všetkých pracovníkov zodpovedných za ochranu zdravia a bezpečnosti, odborníkov BOZP, zástupcov zamestnancov a všetkých, čo hodnotia riziká a zúčastňujú sa na výboroch bezpečnosti. Komplexné školenie, ktorého témou je potreba organizácií začleniť rozmanitosť do všetkých svojich politík a postupov, by malo zahŕňať aj zdravie a bezpečnosť.

Ďalšie informácie

Internetová stránka agentúry má oddiel venovaný problematike bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, ktorá súvisí so zaraďovaním ľudí so zmenenou pracovnou schopnosťou do zamestnania, a ich zamestnávaní. Poskytuje linky k usmerneniam, odporúčaniam, prípadovým štúdiám z praxe na úrovni pracoviska, podrobnostiam o programoch a stratégiách v tejto oblasti a k dokumentom o politickej diskusii. Viac informácií vám poskytnú linky na členské štáty, európske a svetové zdroje a často kladené otázky:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

Adresa internetovej stránky Európskej komisie o otázkach zdravotne postihnutých je http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html

S dovolením nadácie Lamtegi Batuak
(www.lamtegi.com)



Farebný kontrast pomáha mobilite



Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao
Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83
information@osha.eu.int