



Rozmanitosť pracovnej sily a hodnotenie rizík: zaručene bude každý zahrnutý Zhrnutie správy agentúry

Úvod

Všetci zamestnanci nie sú vystavení rovnakým rizikám, a niektoré špecifické skupiny sú vystavené väčším rizikám ako iné (alebo pre nich platia zvláštne požiadavky). Keď hovoríme o zamestnancoch, ktorí čelia „zvláštnym“ alebo „zvýšeným“ rizikám, máme tým na mysli zamestnancov, ktorým hrozí zvýšené riziko s ohľadom na ich vek, pôvod, pohlavie, zdravotný stav alebo postavenie v podniku. Takéto osoby môžu byť oveľa citlivejšie na niektoré riziká a môžu mať v rámci práce špecifické požiadavky.

Právne predpisy upravujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (*) vyžadujú od zamestnávateľa, aby uskutočnil hodnotenie rizík a zdôrazňujú potrebu „prispôsobiť prácu jednotlivcovi“, povinnosť zamestnávateľa „zabezpečiť hodnotenie rizík ohrozujúcich bezpečnosť a zdravie pri práci, vrátane tých, ktoré sa týkajú obzvlášť ohrozenej skupiny zamestnancov“ a venovať zvláštnu pozornosť „rizikovej skupine, ktorá musí byť chránená pred nebezpečenstvami, ktoré sa jej týkajú“.

Rozmanitosť pracovnej sily a jej riadenie na pracovisku sú v súčasnosti významným aspektom dodržiavania bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Napriek tomu sa v rámci štúdia venovalo rozmanitosti z hľadiska hodnotenia rizík dosiaľ iba veľmi málo pozornosti. Nástroje na hodnotenie rizík, ktoré by zohľadňovali konkrétne riziká ohrozujúce napríklad zdravotne postihnutých, migrujúcich zamestnancov, starších zamestnancov, ženy a sezónnych zamestnancov, sa zatiaľ používajú iba zriedkavo. Dúfame, že ďalší výskum a vývoj v budúcnosti povedie k vytvoreniu príslušných metodických príručiek.

Cieľsprávy

Správa agentúry upozorňuje na potrebu uskutočniť hodnotenie úplného súboru rizík a zohľadňovať pri ich hodnotení a riadení rozmanitosť pracovnej sily. Hlavným cieľom správy je opísať prečo a akým spôsobom môže hodnotenie rizík obsiahnuť aspekty relevantné pre všetkých zamestnancov a akým spôsobom sa dá dosiahnuť zvýšenie informovanosti osôb zodpovedných za dohľad nad dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj všetkých zamestnancov, ktorí by tieto zásady mali dodržiavať, zamestnávateľov, zamestnancov a odborníkov pre BOZP, o dôležitosti hodnotenia rizík pre všetkých zamestnancov.

Prvá časť správy sa zaoberá hlavnými problémami súvisiacimi s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci šiestich kategórií zamestnancov, ktorým hrozia zvýšené riziká: migrujúcich zamestnancov, zdravotne postihnutých, mladých a starších zamestnancov, žien (rodové otázky) a sezónnych zamestnancov. Na konci každého pododdielu sa nachádzajú odkazy na ďalšie informácie a praktické pokyny alebo nástroje na hodnotenie rizík.



Správa sa ďalej zameriava na spôsoby predchádzania rizikám, ktorým čelia jednotlivé skupiny zamestnancov. Opisuje konkrétne kroky na pracovisku alebo na úrovni jednotlivých sektorov spolu s ich pozadím, cieľovými skupinami a spôsobmi identifikácie a hodnotenia výsledkov, sprievodných javov, faktorov úspešnosti a problémov.

Kľúčové otázky inkluzívneho hodnotenia rizík

- Prístupovať k otázkam rozmanitosti seriózne a mať pozitívne stanovené ciele.
- Predchádzať predčasným záverom o druhu prítomných rizík a ohrozených osobách.
- Považovať rozmanitosť pracovnej sily za prínos (nie za problém).
- Do hodnotenia zaradiť všetkých zamestnancov, vrátane upratovacieho personálu, recepčných, zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania, zamestnancov na čiastočný úväzok atď.
- Prispôsobiť prácu a preventívne opatrenia zamestnancom. Prispôbenie práce pracovníkom je kľúčovým princípom právnych predpisov EÚ.
- Zohľadniť potreby rozmanitej pracovnej sily v etape návrhu a plánovania a nečakať až do nástupu zdravotne postihnutého/ staršieho/ migrujúceho zamestnanca na pracovisko a potom urobiť zmeny.
- Zohľadňovať dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri prijímaní akýchkoľvek krokov súvisiacich so zabezpečením rovnosti na pracovisku, vrátane protidiskriminačných plánov a politík.
- Poskytovať príslušné školenia so zameraním na otázky rozmanitosti a bezpečnostné a zdravotné riziká pre hodnotiteľov, manažérov a dozor, odborníkov pre BOZP atď.
- Poskytovať príslušné školenia o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci každému zamestnancovi. Prispôsobiť školiace materiály individuálnym potrebám a špecifikám zamestnancov.

(*) Smernica Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

- Inkluzívne hodnotenie rizík by sa malo uskutočniť za účasti dotknutých zamestnancov a vychádzať zo skutočnej situácie na pracovisku.
- Príklady osvedčených postupov inkluzívneho hodnotenia rizík zahŕňajú súbory preventívnych opatrení (prispôbenie práce jednotlivcovi, prispôbenie sa technickému pokroku, vydávanie správnych pokynov zamestnancom, zabezpečenie špecifického zaškolenia atď.). Prijatie týchto vzájomne prepojených opatrení je kľúčovým faktorom úspešnosti.
- Hodnotenie rizík pre kategórie zamestnancov vystavených zvýšeným rizikám, ktoré eliminuje riziká a pomáha odstrániť nebezpečenstvá pri ich zdroji, prinesú prospech všetkým zamestnancom (bez ohľadu na vek, pohlavie, národnosť či fyzické predpoklady). Medzi príklady opatrení, ktoré by mohli byť prínosom pre všetkých zamestnancov patria:
 - úprava pracovných priestorov a pracovísk (pre zamestnancov s postihnutím, starších zamestnancov atď.), napr. inštalovanie rámp, výťahov, orámovanie vypínačov osvetlenia a hrán schodov svetlou farbou atď.,
 - používanie ergonomickejších nástrojov a pomôcok (ktoré je možné prispôbiť špecifickým potrebám každého zamestnanca bez ohľadu na jeho fyzické predpoklady alebo vlastnosti). Takéto opatrenie znamená, že prácu alebo úlohu bude môcť vykonávať široké spektrum zamestnancov (ženy, starší zamestnanci, nízki muži atď.) napr. vďaka zníženiu nárokov na použitie fyzickej sily,
 - poskytovanie všetkých informácií o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v prístupných formátoch (s cieľom zrozumiteľne sprostredkovať informácie migrujúcim zamestnancom),
 - príprava metód a stratégií zameraných predovšetkým na udržanie si starších zmenových pracovníkov. Tieto stratégie budú prínosom aj pre ostatných pracovníkov (bez ohľadu na vek) a zatriktívnia prácu na zmeny aj pre nových pracovníkov.
- Vždy keď spoločnosť alebo organizácia zmení fyzické prostredie pracoviska alebo zakúpi nové vybavenie, musí sa bezpodmienečne uistiť, že zmeny a nové veci sú vhodné pre všetky skupiny jej zamestnancov.
- Ak spoločnosť alebo organizácia nie je kompetentná sama riešiť riziká špecifických skupín zamestnancov, je veľmi dôležité, aby vyhľadala odborné poradenstvo. Poskytnúť ho môžu externé služby a orgány dohliadajúce na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zdravotníci, odborníci na bezpečnosť a ergonómia, organizácie so zameraním na zdravotne postihnutých a migrantov atď.
- Príklady osvedčených postupov inkluzívneho hodnotenia rizík poukazujú, že na to, aby akýkoľvek krok mohol byť účinný, je nevyhnutné do procesu zapojiť celú škálu priamo dotknutých aktérov: zamestnancov a zástupcov zamestnancov, zamestnanecké rady, vedenie, odborníkov pre BOZP, dodávateľov, subdodávateľov atď.

Prípadová štúdia – Produktívne starnutie – Prepracovanie rozpisu zmien v spoločnosti Polyfelt (v súčasnosti TenCate), Rakúsko

Vedenie a rada zamestnancov v chemických závodoch v Rakúsku čelili problematickej kombinácii intenzívnej práce na zmeny, starnúcej pracovnej sily a nízkeho veku odchodu do dôchodku. V participačnom procese bol s pomocou odborníkov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vypracovaný nový rozpis zmien. Výsledkom bola situácia prínosná pre všetkých zúčastnených. Hlavným prínosom pre zamestnancov bol menší týždenný počet pracovných hodín, menej nočných zmien a dlhšie prestávky medzi zmenami. Spoločnosť plán zas priniesol vyššiu produktivitu, vyšší vek odchodu do dôchodku a zlepšenie jej imidžu ako dobrého zamestnávateľa.

Prípadová štúdia – Podpora integrácie zamestnancov so zdravotným postihnutím v spoločnosti Ford, Nemecko

Cieľom tohto projektu bolo integrovanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a opätovné zaradenie zamestnancov po návrate z dlhodobej práceneschopnosti do výrobného procesu. Spoločnosť vytvorila riadiaci tím pre zdravotné postihnutie zložený zo zástupcov vedenia a zamestnancov a pomocou nástroja na integráciu osôb so zdravotným postihnutím do pracovného prostredia (IMBA), individuálnej zdravotnej starostlivosti a individuálnych kontrol práceneschopnosti vykonala hodnotenie rizík. Výsledky hodnotenia použila pri dizajne pracovného prostredia. Ďalšie problémy sa hodnotili prostredníctvom dotazníka. Do výrobného procesu bolo opätovne integrovaných okolo 500 zamestnancov. Projekt získal niekoľko ocenení.

Kde nájdete správu agentúry

Úplné znenie správy v anglickom jazyku sa nachádza na webovej stránke agentúry: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>. Správu si tu môžete prevziať bezplatne.

Tento informačný leták je k dispozícii vo všetkých jazykoch EÚ na adrese: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

Ďalšie informácie

Európska kampaň hodnotenia rizík „Zdravé pracoviská. Dobré pre teba. Dobré pre podnik“ je nosnou témou európskej kampane 2008/09, ktorá prebieha pod záštitou Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) vo viac ako 30 krajinách vrátane všetkých členských štátov EÚ. Tento informačný leták sa vydáva na podporu kampane.

Ďalšie informačné letáky a informácie o hodnotení rizík sú dostupné na adrese: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment> Tento zdroj nepretržite rozvíjame a aktualizujeme. Stránku venovanú Európskej kampani je možné otvoriť priamo na: <http://hw.osha.europa.eu>

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ŠPANIELSKO
Tel.: +34 944794360, Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Reprodukcia je povolená pod podmienkou, že sa uvedie zdroj. Printed in Belgium, 2009

