



Komisja
Europejska

*Bezpieczeństwo i higiena
pracy dotyczą każdego*
*Praktyczny przewodnik
dla pracodawców*



***Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.***

Numer bezpłatnej infolinii (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna
(niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65221-9 doi:10.2767/32581 KE-05-16-096-PL-N

© Unia Europejska, 2016

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

*Bezpieczeństwo i higiena
pracy dotyczą każdego*
*Praktyczny przewodnik
dla pracodawców*

Komisja Europejska

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego
Dział B.3

Przedmowa

Z przyjemnością przedstawiam niniejszy praktyczny poradnik, który pomoże Wam, drodzy pracodawcy, skutecznie i zgodnie z przepisami unijnymi zarządzać bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy (BHP).

Skuteczne środki mające na celu bezpieczeństwo i ochronę zdrowia są czymś oczywistym. Czy zarządzacie międzynarodową firmą, czy też jesteście właścicielami mikroprzedsiębiorstwa, mniejsza liczba wypadków przy pracy i mniejsza zachorowalność przekładają się bezpośrednio na lepsze wyniki Waszego przedsiębiorstwa. Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy oznaczają lepszą motywację i większe zaangażowanie pracowników. Dobry stan zdrowia i bezpieczeństwo pracowników to również silny atut Waszego przedsiębiorstwa, który może Wam pomóc przyciągnąć nowe talenty, a także zdobyć nowych klientów i inwestorów.

Przeprowadzając nową ocenę unijnych przepisów dotyczących BHP, stwierdziliśmy, że wdrażanie przepisów nie zawsze funkcjonuje w praktyce. W europejskich przedsiębiorstwach można by zapobiegać większej ilości wypadków i zachorowań. W samym tylko roku 2013 stracone zostało co najmniej 300 mln dni roboczych z powodu wypadków przy pracy i związanych z nimi problemów zdrowotnych.

Przyczyną nie był brak dobrej woli ze strony pracodawców. Ocena pozwoliła nam raczej stwierdzić, że aby można było usprawnić wdrażanie przepisów BHP, potrzebne jest dodatkowe i lepsze informowanie, a także odpowiednie narzędzia.

Na szczęście zarządzanie BHP nie musi być skomplikowane! Często wystarczą proste środki, żeby w znaczący sposób poprawić stan zdrowia i poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy. Poza tym często nie jest potrzebna specjalna wiedza, żeby wykryć potencjalne zagrożenia i zdecydować, jak im zaradzić. Zwykle wystarczy zdrowy rozsądek.

W niniejszym dokumencie znajdziecie wiele prostych i konkretnych rad, które pomogą Wam stosować w praktyce zasady BHP. W dokumencie poruszone są takie kwestie, jak uzyskanie maksymalnych korzyści z obowiązkowej oceny ryzyka, ze środków zapobiegawczych i ochronnych oraz ze szkolenia. Zawiera on przykłady i ilustracje, jak również pomocne łączy, takie jak łączy do internetowego interaktywnego narzędzia oceny ryzyka (OiRA), udostępnionego przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao w Hiszpanii. Wygenerowanie oceny ryzyka poprzez OiRA lub równoważne narzędzia elektroniczne może w wielu przypadkach wystarczyć do wypełnienia obowiązku przeprowadzenia oceny ryzyka.

Wszyscy mamy ten sam cel, wszyscy chcemy bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy! Mam nadzieję, że niniejszy praktyczny poradnik będzie Wam przydatny.



Marianne Thyssen
Komisarz UE ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych,
Umiejętności i Mobilności Pracowników

Spis treści



1 *Dobre warunki
bezpieczeństwa i higieny
sprzyjają działalności* 5

2 *Obowiązki prawne* 6


3 *Ocena ryzyka w praktyce* 7

4 *Zapobieganie jako
najważniejsza zasada* 10

5 *Szkolenia z zakresu BHP* 11

6 *Kadra zarządzająca
a kultura BHP* 14

7 *Trzy przykłady zarządzania
ryzykiem w praktyce* 16

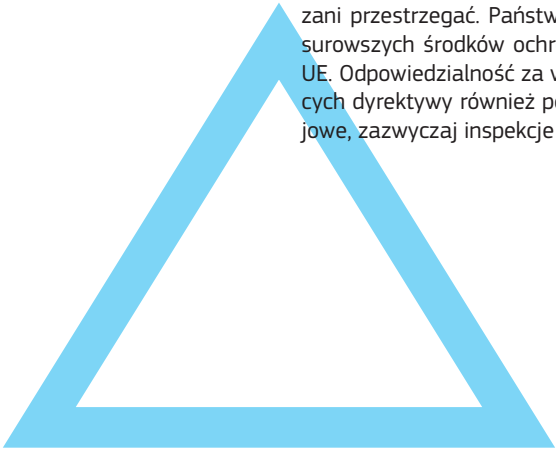


Bezpieczeństwo i higiena pracy dotyczą każdego Praktyczny przewodnik dla pracodawców¹

Przewodnik ten stanowi uzupełnienie komunikatu Komisji Europejskiej zatytułowanego „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla wszystkich – nowelizacja przepisów i polityki UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”.

Niniejszy przewodnik zawiera praktyczne wytyczne dla pracodawców, które należy dostosować do warunków krajowych, a także przegląd najważniejszych obowiązków oraz dostępnych narzędzi i materiałów, które mogą pomóc wypełnić je w praktyce. Celem dokumentu jest wsparcie skutecznego i efektywnego wdrożenia przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kilka słów na temat obowiązującego prawa: ustawodawstwo na szczeblu UE ustanawia minimalne wymogi obowiązujące w całej Unii i obejmuje dyrektywę ramową 89/391/EWG oraz ponad 25 powiązanych dyrektyw dotyczących rozmaitych kwestii. **Unijne dyrektywy wymagają transpozycji do prawa krajowego i wdrożenia przez państwa członkowskie. Pracodawcy będą zatem musieli przede wszystkim odnosić się do przepisów krajowych.** Po pierwsze, prawodawstwo krajowe obejmuje odpowiednie (transponowane) przepisy UE, a po drugie, może obejmować istotne dodatkowe wymogi, których pracodawcy mogą być zobowiązani przestrzegać. Państwa członkowskie mają możliwość przyjmowania surowszych środków ochronnych niż środki przewidziane w dyrektywach UE. Odpowiedzialność za wykonywanie przepisów krajowych transponujących dyrektywę również ponoszą przede wszystkim właściwe organy krajowe, zazwyczaj inspekcje pracy.



1 Niniejszy dokument odnosi się do dyrektywy ramowej UE w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy (89/391/EWG) i nie uwzględnia aktów transponujących dyrektywę ramową w państwach członkowskich. Z tego względu to w gestii osób, które się z nim zapoznają, pozostanie decyzja, w jaki sposób najlepiej można go wykorzystać w odniesieniu do przepisów krajowych.
Dokument przygotowano przede wszystkim na podstawie artykułów, przewodników i narzędzi opracowanych przez EU-OSHA (w tym OSH Wiki).

1 Dobre warunki bezpieczeństwa i higieny sprzyjają działalności

Pracodawcy zapewne wiedzą, że są prawnie zobowiązani do ochrony pracowników przed zagrożeniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Z pewnością mają również świadomość, że powinni przeprowadzać ocenę ryzyka, która posłuży za podstawę działań w tym zakresie.

Bezpieczeństwo i higiena pracy to jednak nie tylko przestrzeganie przepisów – i znacznie więcej niż obowiązek administracyjny. To podstawowy element dobrego zarządzania.

Sukces przedsiębiorstwa to przede wszystkim zasługa zatrudnionych w nim osób: suma ich umiejętności, talentów, zaangażowania i ciężkiej pracy. Dlatego pracodawcy starają się przyciągać i zatrudniać najlepszych pracowników, inwestują w ich szkolenie, dbają o rozwój ich kariery zawodowej oraz o to, aby zapewnić im wystarczająco atrakcyjne warunki finansowe. Pracodawcom zależy, aby ich pracownicy byli cały czas zmotywowani. Inwestycje w bezpieczeństwo i higienę pracy to element tej samej strategii. Dzięki dobrym warunkom BHP spada prawdopodobieństwo, że najbardziej wykwalifikowany mechanik w przedsiębiorstwie dozna poważnego urazu w wypadku, że obiecujący projektant przez wiele tygodni będzie przebywał na zwolnieniu z powodu wypalenia zawodowego lub że doświadczony księgowy zacznie popełniać błędy z powodu ciągłego bólu pleców.

Doświadczenie dowodzi, że za każde euro zainwestowane w BHP pracodawca może oczekiwać ponaddwukrotnego zwrotu². Uniknięcie strat i zakłóceń w procesie produkcji, zwolnień chorobowych, uszkodzenia wyposażenia oraz uszczerbku na wizerunku przedsiębiorstwa, a także kosztów administracyjnych i prawnych to tylko kilka przykładów potencjalnych korzyści dla przedsiębiorstw wynikających ze spadku liczby wypadków przy pracy i mniejszej zapadalności na choroby związane z pracą.

W przypadku dużych przedsiębiorstw dobre warunki BHP są ważne, ale dla małych firm to kwestia kluczowa. W przypadku małych przedsiębiorstw poważne zdarzenia związane z BHP mogą wiązać się z katastrofalnymi konsekwencjami:

- W przypadku mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw usunięcie skutków jakiegokolwiek zdarzenia związanego z BHP jest znacznie trudniejsze.

- Nie ma możliwości szybkiego i łatwego zastąpienia kluczowych pracowników.
- Krótkotrwałe przerwy w działalności mogą doprowadzić do utraty klientów i ważnych zamówień.
- Poważny wypadek może skutkować zamknięciem przedsiębiorstwa z uwagi na bezpośrednie koszty usunięcia skutków takiego zdarzenia czy też utratę zamówień lub klientów.
- Nawet mało poważne zdarzenia i przypadki problemów zdrowotnych mogą podwoić wskaźnik nieobecności z powodu choroby.

Właściciele lub kierownicy małych przedsiębiorstw mogą mieć poczucie, że nie dysponują czasem, środkami lub możliwościami, aby zajmować się kwestiami BHP, lub mogą zakładać, że to do pracowników należy dbałość o ich własne zdrowie i unikanie wypadków przy pracy.



Rysunek 1. Źródło: EU-OSHA.

Przydatne narzędzia i materiały:

- **Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)** opracowała do tej pory szereg przewodników i praktycznych narzędzi do codziennego zarządzania ryzykiem związanym z BHP: <https://osha.europa.eu/pl>
- **Krajowe punkty centralne.** Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy jest organizacją sieciową, posiadającą „punkt centralny” w każdym państwie członkowskim. Punktami centralnymi w państwach członkowskich są zazwyczaj organy odpowiedzialne za bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy. To one mogą udzielić bardziej szczegółowych informacji i wytycznych zakorzenionych w kontekście krajowym: <https://osha.europa.eu/pl/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”, Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego; 2013.

Istnieje jednak wiele przykładów skutecznego zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem w małym przedsiębiorstwie – z korzyścią dla pracowników i samej firmy. Przedsiębiorstwa, którym udaje się to osiągnąć, często wykorzystują zalety swojego małego rozmiaru: to, że komunikacja przebiega sprawniej i ma osobisty charakter, oraz że mają możliwość szybkiego wdrażania prostych rozwiązań. Czynnikiem, który może ułatwić małym przedsiębiorstwom osiągnięcie dobrych warunków BHP, jest również to, że ich działalność charakteryzuje osobisty, codzienny, bezpośredni kontakt z pracownikami oraz to, że personel cieszy się często większą autonomią i jest w większym stopniu osobiście zaangażowany w opracowywanie metod pracy, jak i przygotowywanie samego miejsca pracy.

Niezależnie od rozmiaru przedsiębiorstwa warto dbać o dobre warunki BHP – a zarządzanie tą kwestią wcale nie musi być skomplikowane. Często proste usprawnienia mogą znacznie poprawić

bezpieczeństwo i higienę pracy, a w większości sektorów do identyfikowania potencjalnych zagrożeń i podejmowania decyzji co do ich eliminowania nie jest potrzebna żadna szczególna wiedza ekspercka. W większości przypadków wystarczy rozejrzeć się po miejscu pracy, przeanalizować zdarzenia, do jakich dochodziło w przeszłości, i porozmawiać z personelem, aby zrozumieć, co może stanowić zagrożenie dla pracowników lub zaszkodzić ich zdrowiu, jak również – co można udoskonalić.

Dostępnych jest wiele przewodników i narzędzi, które pomogą tego dokonać. Poszukiwanie odpowiednich materiałów warto rozpocząć od właściwego krajowego organu ds. zdrowia i bezpieczeństwa oraz unijnej agencji (EU-OSHA). Pewne praktyczne przykłady oraz materiały można również znaleźć w niniejszym przewodniku.



2 Obowiązki prawne

Prawo nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie związanym z ich pracą. Aby wypełnić ten obowiązek, pracodawca powinien między innymi przeprowadzać oceny ryzyka w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia swoich pracowników, zapewniać, aby każdy z nich został należycie przeszkolony pod kątem BHP, uwzględniać pracowników i ich przedstawicieli w rozmowach na temat BHP oraz rejestrować wypadki przy pracy. W zależności od przepisów krajowych czy też sektora lub charakteru prowadzonej działalności pracodawców mogą obowiązywać bardziej szczegółowe obowiązki.

Na pracownikach również spoczywają pewne prawne obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny. Są oni zobowiązani do poprawnego korzystania z wyposażenia, informowania pracodawcy o wszelkich poważnych i bezpośrednich zagrożeniach, a także o wszelkich niedoskonałościach środków bezpieczeństwa. Powinni również współpracować z pracodawcą w zakresie zapewnienia bezpiecznego środowiska i bezpiecznych warunków pracy.

Pracodawca może zarządzać kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny wewnętrznie wraz z częścią pracowników lub za pośrednictwem wydziału w obrębie przedsiębiorstwa (np. działu kadr) lub, jeśli takie rozwiązanie nie jest możliwe, przy wsparciu właściwych osób lub dostawców usług spoza przedsiębiorstwa, co jednak nie zwalnia pracodawcy z jego obowiązków prawnych w tym obszarze. Jeżeli pozwalają na to przepisy krajowe, możliwe jest też samodzielne wykonywanie tych zadań przez pracodawcę.

Jako że bezpieczeństwo i higiena są nieodłącznym aspektem zarządzania działalnością, warto w pełni włączyć kwestie BHP w funkcjonowanie przedsiębiorstwa w ujęciu ogólnym. Powinno się je raczej uznawać za element codziennej działalności przedsiębiorstwa niż zewnętrzny obowiązek i kolejne zadanie administracyjne, które trzeba wykonać. Pracodawcy prawdopodobnie spełniliby większość obowiązków z zakresu BHP nawet jeśli nie wymagałyby tego od nich przepisy – obowiązki te odzwierciedlają raczej rozsądne środki, jakie podejmuje się w celu zapobiegania występowaniu wypadków i problemów zdrowotnych w miejscu pracy.

3 Ocena ryzyka w praktyce

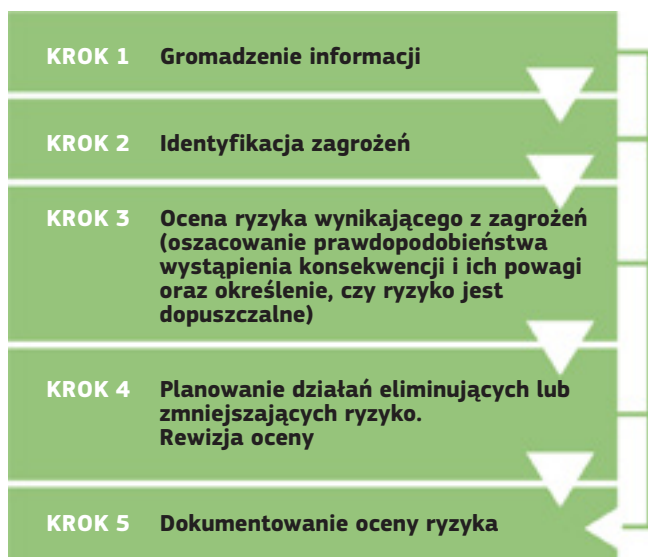
Jednym z najważniejszych obowiązków prawnych w zakresie BHP spoczywających na pracodawcach jest „być w stanie dokonać oceny stopnia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również odnośnie do grup pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwa” oraz „decydować w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych (...)”.

Ocena ryzyka to jednak COŚ WIĘCEJ niż tylko obowiązek – to prawdziwy fundament każdego podejścia do zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem, niezbędny do utworzenia bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. Dzięki niej łatwiej jest określić, jakie środki pozwolą zapobiec zagrożeniom w miejscu pracy, jak również zapewnić pracownikom odpowiednie informacje i szkolenia.

Najważniejsze kroki i źródła informacji

W przepisach nie przewidziano, w jaki dokładnie sposób należy przeprowadzać ocenę ryzyka, chociaż w przypadku określonych sektorów lub działań charakteryzujących się wysokim ryzykiem może być konieczne uwzględnienie określonych elementów / rodzajów ryzyka. W przepisach krajowych mogą też być przewidziane bardziej szczegółowe wymagania dotyczące treści i formy ocen ryzyka.

Istnieją różne metody dokonywania oceny ryzyka, niemniej jednak co do zasady należy wziąć pod uwagę potencjalne czynniki, które mogą wyrządzić szkodę pracownikom, oraz podjąć decyzję, jak takiej szkodzi zapobiec. Na proces ten składa się pięć kroków przedstawionych na rys. 2.



Rysunek 2. Źródło: EU-OSHA.

Należy pamiętać, aby w tym procesie uwzględnić pracowników i ich przedstawicieli – pomogą oni zrozumieć istniejące rodzaje ryzyka. Ponadto należy ich powiadomić o wnioskach wyciągniętych z oceny i środkach, jakie zostaną w związku z tym wdrożone.

Inne źródła informacji obejmują analizę zdarzeń występujących w przeszłości, statystyki dotyczące zdrowia, porady udzielone przez krajowe organy ds. BHP i związki branżowe. Warto przyjrzeć się zwłaszcza „zdarzeniom potencjalnie wypadkowym” – czyli takim, które mogły spowodować uraz, chorobę lub szkodę, ale na szczęście tak się nie stało. W miejscach pracy powszechnie dochodzi do zdarzeń potencjalnie wypadkowych, są one jednak często ignorowane.



ZDARZENIA POTENCJALNIE WYPADKOWE – „TEORIA GÓRY LODOWEJ”

Na każdy zgłoszony poważny uraz przypada 300 zdarzeń potencjalnie wypadkowych.



Zdarzenia potencjalnie wypadkowe można jednak uznawać za darmowe lekcje odpowiedniego zapobiegania występowaniu wypadków. Gromadzenie informacji na temat takich zdarzeń i analizowanie ich z myślą o podejmowaniu działań naprawczych jest zatem dobrym sposobem na promowanie bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Czy potrzebne jest wsparcie zewnętrznego konsultanta?

Jeżeli w obrębie przedsiębiorstwa nie ma osoby dysponującej niezbędnymi kompetencjami, należy zwrócić się do zewnętrznego specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny o zorganizowanie działań przedsiębiorstwa w tym zakresie i przeprowadzenie oceny ryzyka. W większości przypadków nie powinno to jednak być konieczne. W przypadku większości przedsiębiorstw wystarczy prosty proces oparty na ocenie i niewymagający specjalistycznych umiejętności czy złożonych technik. Samodzielne przeprowadzanie oceny ryzyka, na przykład z wykorzystaniem bezpłatnego narzędzia internetowego, nie tylko umożliwi zaoszczędzenie środków, lecz także pozwoli upewnić się, że wszystkie istotne kwestie zostały uwzględnione.

Są jednak sytuacje, gdy skorzystanie z zewnętrznej wiedzy eksperckiej jest konieczne. Przykładowo może to mieć miejsce, gdy:

- zachodzi potrzeba oceny mniej oczywistych rodzajów ryzyka, na przykład w przypadku bardzo złożonych systemów technicznych;
- konieczna jest bardzo szczegółowa analiza poszczególnych rodzajów ryzyka;
- opracowywany jest nowy środek techniczny mający na celu ograniczenie ryzyka.

Jeśli konieczne jest skorzystanie z zewnętrznej wiedzy eksperckiej:

- należy wybrać osobę dysponującą odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami – i upewnić się, czy taką sytuację przewidziano w przepisach krajowych;
- należy włączyć pracowników przedsiębiorstwa lub ich przedstawicieli w podjęcie ostatecznej decyzji co do tego, kto powinien przeprowadzić ocenę ryzyka, co taka ocena powinna obejmować i jakie działania następcze zostaną podjęte.

Sytuacje i czynności w miejscu pracy, które mogą stwarzać ryzyko

Podczas opracowywania oceny ryzyka warto przyjrzeć się następującym różnym aspektom sytuacji i czynności w miejscu pracy (należy pamiętać, że poniższa lista nie jest wyczerpująca):

- użytkowanie wyposażenia miejsca pracy, takiego jak narzędzia i maszyny;
- praktyki stosowane w miejscu pracy i układ zakładu;

- wykorzystanie energii elektrycznej;
- substancje niebezpieczne, takie jak opary, pyły, chemikalia;
- czynniki fizyczne, takie jak hałas, drgania, promieniowanie;
- czynniki biologiczne, takie jak pleśń, bakterie, wirusy;
- czynniki środowiskowe, takie jak niedostateczne oświetlenie, temperatura, poziom wilgotności, wentylacja;
- czynniki ludzkie, takie jak wybór narzędzi pracy i specyfika systemu funkcjonowania miejsca pracy;
- czynniki psychologiczne, mogące prowadzić do stresu, przemoc, nękanie;
- organizacja pracy i środki z zakresu „gospodarowania”;
- powtarzalna, ciężka praca lub praca wymagająca użycia siły lub przyjmowania nienaturalnej postawy, mogąca prowadzić do zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego;
- inne czynniki, na przykład zagrożenia związane z obecnością innych osób, pracą ze zwierzętami, warunkami atmosferycznymi itp.

W przypadku każdego z wymienionych zagrożeń dostępne są bardziej szczegółowe wytyczne opracowane na szczeblu europejskim (przez Komisję Europejską, EU-OSHA) lub przez właściwe organy krajowe. Poniżej przedstawiono przydatne źródła bardziej szczegółowych informacji dotyczących rozpoznawania tych czynników ryzyka, jak również zarządzania nimi.



Rysunek 3. Napo... w szokujących sytuacjach – Konsorcjum Napo.

W ramach przykładu poniżej przedstawiono opracowane do tej pory przewodniki na temat zarządzania ryzykiem chemicznym:

Przydatne narzędzia i materiały:

- Praktyczne wytyczne o charakterze niewiążącym w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy, Komisja Europejska, 2005: <https://osha.europa.eu/pl/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, Komisja Europejska, 2012: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- Jak zmiany w oznakowaniu chemikaliów wpływają na ochronę pracowników, Komisja Europejska, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&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, Komisja Europejska, 2013: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pl&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Wytyczne i interaktywne narzędzia do oceny ryzyka, w tym zarządzania ryzykiem chemicznym, dostępne na stronie internetowej poświęconej krajowym punktom centralnym EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/pl/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Pracownicy o słabszej pozycji na rynku i inne osoby

Podczas przeprowadzania oceny ryzyka należy mieć również na uwadze pracowników, którzy mogą mieć szczególnie słabszą pozycję na rynku (zob. rysunek 4), jak również inne osoby przebywające na terenie zakładu: wykonawców, odwiedzających, osoby postronne. Często środki na rzecz ograniczenia ryzyka pracowników o słabszej pozycji na rynku przyczyniają się do poprawy sytuacji całej siły roboczej.

PRACOWNICY POTENCJALNIE OBCIĄŻENI WIĘKSZYM RYZYKIEM

- ▶ Pracownicy niepełnosprawni
- ▶ Pracownicy migrujący
- ▶ Pracownicy młodzi i pracownicy w starszym wieku
- ▶ Kobiety w ciąży i matki w okresie karmienia
- ▶ Niewykszoleny lub niedoświadczony personel
- ▶ Pracownicy obsługi
- ▶ Pracownicy mający obniżoną odporność
- ▶ Pracownicy cierpiący na problemy zdrowotne, takie jak zapalenie oskrzeli
- ▶ Pracownicy przyjmujący leki, które mogą zwiększać ich podatność na urazy

Rysunek 4. Źródło: EU-OSHA.

Hierarchia ryzyka i działania następcze

Po rozpoznaniu zagrożeń i osób, których dotyczą, konieczne jest dokonanie oceny ryzyka i ustalenie hierarchii jego poszczególnych rodzajów. Należy również sprawdzić, czy w odniesieniu do danego rodzaju ryzyka, sektora działalności lub kategorii pracownika istnieją jakiegokolwiek szczególne obowiązki prawne – na przykład dotyczące szczególnego charakteru oceny ryzyka, informacji lub szkolenia pracowników itp.

Podczas wdrażania środków niezbędnych do zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przedsiębiorstwa należy mieć na uwadze następujące zasady ogólne dotyczące zapobiegania:

- zapobieganie zagrożeniom;
- ocena zagrożeń, których nie można wykluczyć;
- zwalczanie źródeł zagrożeń;
- dostosowanie procesów do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy oraz metod produkcji, w szczególności w celu uniknięcia monotonii podczas wykonywania operacji roboczych;
- dostosowanie do postępu technicznego;
- zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub też są mniej niebezpieczne;
- odpowiedni rozwój spójnej polityki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia technologiczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, odniesienia socjalne oraz wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy;
- priorytet zbiorowych środków ochronnych nad indywidualnymi środkami ochronnymi (np. kontrolowanie narażenia na opary powinno odbywać się raczej przez stosowanie miejscowej wentylacji wywiewnej niż osobistych masek ochronnych);
- dążenie do zwiększenia poziomu ochrony.

Ocena ryzyka i wynikające z niej środki zapobiegawcze i ochronne nie są jednorazowym przedsięwzięciem. Należy monitorować skuteczność podejmowanych działań, w razie konieczności dostosowywać plan i mieć baczność na nowe czynniki ryzyka pojawiające się wraz ze zmianą wykonywanych czynności/miejsca pracy.

Dokumentowanie oceny ryzyka

Prawo nakłada na pracodawców obowiązek dokumentowania wyników oceny ryzyka i środków ochronnych oraz prowadzenia pisemnego rejestru dostępnego do wglądu – i jest to uzasadnione. Taki rejestr można przedstawić pracownikom, związkom zawodowym i inspektorom pracy, aby wykazać, że podejmowane w przedsiębiorstwie decyzje dotyczące czynników ryzyka i sposobów ich eliminowania są oparte na danych. Jest to również przydatne narzędzie monitorowania wdrożenia zaplanowanych działań. Nie istnieją szczegółowe wymogi co do zawartości tego pisemnego rejestru, warto jednak uwzględnić w nim następujące elementy:

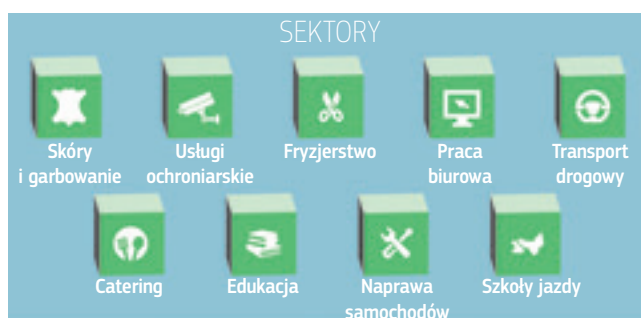
- imię i nazwisko oraz funkcja osoby przeprowadzającej ocenę (lub takich osób);
- rozpoznane zagrożenia i rodzaje ryzyka;
- grupy pracowników szczególnie podatnych na poszczególne rodzaje ryzyka;
- niezbędne środki ochronne – kiedy miałyby zostać wprowadzone, kto byłby za nie odpowiedzialny i w jak sposób monitorowano by postęp;
- informacje o zaangażowaniu pracowników i ich przedstawicieli w proces oceny ryzyka.

Dostępnych jest wiele narzędzi pomocnych w przeprowadzeniu oceny ryzyka i jej odpowiednim udokumentowaniu. Należą do nich przewodniki, listy kontrolne i szablony. Pewne koncepcje zamieszczono w ramce na końcu tej części dokumentu, natomiast dodatkowe materiały są dostępne na stronie internetowej EU-OSHA i stronie krajowego organu ds. zdrowia i bezpieczeństwa.

E-narzędzia do oceny ryzyka

W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw szczególnie przydatne mogą być elektroniczne, internetowe narzędzia oceny ryzyka, takie jak **narzędzie OiRA (ang. Online interactive Risk Assessment, interaktywne narzędzie online do oceny ryzyka).** Narzędzia OiRA są łatwe w użyciu i bezpłatne. Umożliwiają przeprowadzenie wszystkich kroków oceny ryzyka: począwszy od identyfikacji i oceny rodzajów ryzyka w miejscu pracy, przez podejmowanie decyzji i wdrażanie środków zapobiegawczych, po monitorowanie i sprawozdawczość. Obecnie istnieje już około 120 narzędzi OiRA, dostępnych w różnych wersjach językowych i dostosowanych do różnych sektorów. Podobne narzędzia istnieją też w kilku państwach członkowskich³.

W wielu przypadkach wygenerowanie raportu oceny ryzyka za pomocą narzędzia OiRA lub podobnych narzędzi można uznać za spełnienie obowiązku dokonania oceny ryzyka – należy pamiętać, by w razie wątpliwości zweryfikować zapisy przepisów krajowych lub zwrócić się do krajowej inspekcji pracy.



Rysunek 5. Źródło: EU-OSHA. Przykłady sektorów obsługiwanych przez poszczególne narzędzia OiRA.

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

4 Zapobieganie jako najważniejsza zasada

Kiedy już dojdzie do wypadku i ktoś w nim poważnie ucierpi lub nawet zginie, lub gdy ktoś zostanie narażony na kontakt z substancją niebezpieczną, w wyniku czego zachoruje na raka, jest już za późno. Nie ma możliwości cofnięcia wyrządzonej szkody.

Podejmowanie działań zanim dojdzie do nieszczęśliwego wypadku, przewidywanie ryzyka i zapobieganie mu to rozwiązanie lepsze zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstwa. Dlatego zapobieganie to kluczowa kwestia i najważniejszy cel BHP.

Środki zapobiegawcze

Środki zapobiegawcze mają na celu zmniejszenie prawdopodobieństwa wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Wyróżnia się dwa typy środków zapobiegawczych:

1. **środki ochrony zbiorowej lub środki techniczne** – stworzone z myślą o oddziaływaniu bezpośrednio na źródło ryzyka w celu jego eliminacji, ograniczenia lub zastąpienia. Jednym z przykładów takich środków technicznych jest ograniczenie zapylenia za pomocą wody, aby zapobiec narażeniu na działanie pyłu krzemionkowego;
2. **środki organizacyjne lub administracyjne** – ich celem jest zmiana zachowań i postawy oraz promowanie pozytywnej kultury bezpieczeństwa.

Szkodliwe czynniki są w dużej mierze związane z charakterem procesów, technologiami, produktami i wyposażeniem miejsca pracy, może na nie jednak wpływać również sposób organizacji pracy.

Środki zapobiegawcze należy uzupełniać środkami ochrony i środkami zmniejszającymi ryzyko.



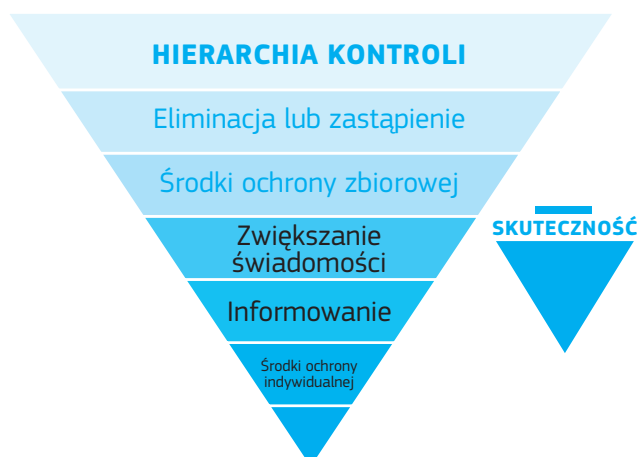
Rysunek 6. Źródło: EU-OSHA. Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2012–2013.

Koncepcja „zero wypadków”

Koncepcja „zero wypadków” opiera się na założeniu, że wszystkich wypadków można uniknąć.

Koncepcja „zero” to raczej filozofia niż cel, który można wyrazić w liczbach: w myśl tego założenia żadna osoba nie powinna ucierpieć ani zginąć w wypadku. Ludzie popełniają błędy, ale w takich sytuacjach nie powinno dochodzić do urazów. To jeden z powodów, dla których nacisk na bezpieczeństwo należy kłaść podczas planowania każdego otoczenia, w którym przebywają ludzie – czy to środowiska pracy, czy też przestrzeni życiowej.

Źródło: OSHwiki



Rysunek 7. Źródło: OSHwiki.

Środki ochrony

Środki ochrony zasadniczo powinny mieć charakter zbiorowy. Indywidualne środki można uznać za alternatywne rozwiązanie stosowane w przypadku, gdy zastosowanie rozwiązań zbiorowych jest niemożliwe lub nieskuteczne.

1. **środki zbiorowe** – mają na celu odizolowanie czynnika ryzyka, na przykład przez zastosowanie barier fizycznych, środków organizacyjnych lub administracyjnych z myślą o ograniczeniu czasu narażenia (rotacja stanowisk, czas wykonywania pracy, znaki bezpieczeństwa), a w drugiej kolejności;
2. **środki indywidualne** – wszelkie odpowiednie środki ochrony indywidualnej stworzone z myślą o ochronie pracownika.

Środki zmniejszające ryzyko

Należy również przeanalizować potencjalne środki zmniejszające ryzyko w celu ograniczenia dotkliwości wszelkich szkód w zakładzie oraz szkód dla pracowników i osób postronnych. Przykłady takich środków obejmują:

- plan operacyjno-ratowniczy;
- plan ewakuacji;
- systemy ostrzegania (alarmy, migające światła);
- testy procedur awaryjnych, ćwiczenia i alarmy próbne, instalacja gaśnicza;
- plan powrotu do pracy.

5 Szkolenia z zakresu BHP

Obowiązki prawne i znaczenie szkoleń z zakresu BHP

Wszelkie środki zapobiegawcze będą stanowiły dla pracowników wyzwanie praktyczne: pracownicy będą musieli zmienić sposób pracy, dostosować się do nowych urządzeń lub procedur. Z tego względu ważne jest, aby już na etapie podejmowania decyzji w kwestii nowego środka z zakresu BHP zastanowić się, jak zapewnić, aby pracownicy jak najszybciej i jak najlepiej poznali dany środek i zaczęli go stosować. Jeżeli ten warunek nie zostanie spełniony, plan zarządzania ryzykiem nie będzie skuteczny. Z ostatnich badań nad opłacalnością interwencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny wynika, że interwencje obejmujące zmiany dotyczące szkoleń i zmiany organizacyjne są bardziej opłacalne niż te, które opierają się wyłącznie na zmianach technicznych⁴.

Dlatego też w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny przewidziano, że pracodawcy powinni zapewnić swoim pracownikom odpowiednie szkolenie z zakresu BHP oraz przekazać im informacje i zalecenia stosownie do ich stanowiska pracy i wykonywanych przez nich zadań.

Szczególne ważne jest zapewnienie, aby pracownicy otrzymali odpowiednie informacje dotyczące BHP w takich sytuacjach, jak:

- podczas przyjmowania do pracy,
- w przypadku przeniesienia na inne stanowisko robocze lub zmiany stanowiska,
- w przypadku wprowadzenia nowej technologii lub nowego wyposażenia,
- w przypadku zmiany charakteru zagrożeń występujących w miejscu pracy.

Ponadto pracownikom, na których spoczywają szczególne obowiązki z zakresu BHP, należy zapewnić stosowne szkolenia. Szkolenia są również szczególnie istotne w przypadku młodych pracowników lub pracowników, którzy dysponują niewielkim doświadczeniem zawodowym. Należy pamiętać, że kierownicy zespołów, kierownicy i przełożeni również powinni odbyć takie szkolenia.

Pracownikom należy zagwarantować szanse nabycia wystarczającej wiedzy oraz jej okresowego uaktualniania. Ponadto warto im przypominać, że są zobowiązani do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa własnego, jak i swoich współpracowników poprzez przestrzeganie instrukcji przekazanych na szkoleniu z zakresu BHP.

Podobnie jak w przypadku innych środków BHP ważne jest, aby włączyć pracowników i ich przedstawicieli w opracowywanie działań szkoleniowych. Dzięki temu szkolenia będą lepiej odzwierciedlać rzeczywiste potrzeby – ponieważ to pracownicy najlepiej wiedzą, w jaki sposób w praktyce wykonuje się poszczególne zadania – a także będą skuteczniejsze, ponieważ pracownicy będą bardziej zaangażowani w udział w szkoleniu, w którego przygotowaniu aktywnie uczestniczyli.

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>

Przydatne narzędzia i materiały:

- W „Deklaracji Luksemburskiej na temat Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy w Unii Europejskiej” nakreślono szereg zasad, które mają na celu zapobieganie złemu stanowi zdrowia (w tym także chorobom związanym z pracą, wypadkom, urazom, chorobom zawodowym i stresowi), a także wzmacnianie potencjału przydatnego w promocji zdrowia oraz dobrostanu siły roboczej – http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSHwiki: Strategie zapobiegania i kontroli – https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSHwiki: Organizacyjne środki zapobiegania wypadkom: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSHwiki: Koncepcja „zero wypadków”: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Jak przygotować szkolenie z zakresu BHP

Przepisy krajowe lub regulacje właściwe dla danego sektora mogą zawierać pewne określone zapisy dotyczące obowiązkowych treści, jakie powinny zostać objęte szkoleniem. Co do zasady jednak ważne jest, by pracownicy mieli świadomość, co muszą, a czego nie mogą robić, aby uniknąć wypadków i zachorowań.

W ujęciu ogólnym to do pracodawcy należy decyzja, w jaki sposób chce osiągnąć ten cel.

Ponownie, do tego obowiązku warto podejść zdroworozsądkowo. W interesie pracodawcy leży, aby pracownicy wiedzieli, co robią: nie ma potrzeby organizowania szkolenia tylko po to, żeby się odbyło, trzeba jednak zapewnić pracownikom odpowiednie wsparcie, aby uniknąć wypadków i problemów zdrowotnych.

Jednakową treść można przekazać na różne sposoby – a każdy z nich ma swoje mocne i słabe strony. Co do zasady, im większej aktywności szkolenie wymaga od uczestników, tym lepsze wyniki przyniesie nauczanie. Warto też wziąć pod uwagę charakterystykę grupy docelowej: podczas doboru treści, ale również podczas podejmowania decyzji co do najlepszej metody i formy szkolenia, należy wziąć pod uwagę takie czynniki jak wiek, doświadczenie, stanowisko i poziom wykształcenia pracowników.

Należy też rozważyć odpowiedni czas organizacji szkolenia, na przykład aby nie wykluczyć osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin lub takich, które pracują w innych godzinach.

Duże przedsiębiorstwa, podobnie jak przedsiębiorstwa zajmujące się substancjami szczególnie niebezpiecznymi czy wykorzystujące bardzo specjalistyczne urządzenia, mogą organizować kompleksowe programy szkoleniowe i angażować w tym celu zewnętrznych konsultantów.

W przypadku małych przedsiębiorstw, w których występują powszechne rodzaje zagrożeń, zazwyczaj wystarczą zwykłe spotkania mające na celu podnoszenie świadomości lub spotkania informacyjne bądź zastosowanie prostych metod, takich jak ulotki, plakaty, przekazywanie informacji przez przełożonych i mentorów czy dyskusje w zespołach.

Gotowe materiały szkoleniowe są dostępne na stronach internetowych krajowych organów ds. zdrowia i bezpieczeństwa oraz EU-OSHA. Dobrym przykładem takich materiałów jest seria filmów animowanych o Napo, opracowanych przez kilka europejskich podmiotów z obszaru BHP w ramach Konsorcjum NAPO.



Napo to bohater serii kreskówki. Symbolizuje pracownika zatrudnionego w dowolnej branży czy w dowolnym sektorze. Mimo że Napo nie symbolizuje żadnego konkretnego stanowiska czy też środowiska pracy, jego osobowość i wygląd fizyczny są takie same we wszystkich filmach. Napo jest zwyczajną osobą – ani dobrą, ani złą, ani młodą, ani starą. Pod tym względem jest postacią neutralną kulturowo. To pełen zapału pracownik, który może być ofiarą sytuacji, nad którymi nie ma kontroli, ale może również dobrze rozpoznać ryzyko lub zagrożenia oraz dawać dobre rady, jak poprawić bezpieczeństwo i organizację pracy. Napo to sympatyczna i atrakcyjna postać, reagująca w sposób zdecydowany i emocjonalny. Kiedy Napo jest rozdrażniony, znudzony lub zakochany – widać to! Dlatego też każdy może się identyfikować z Napo, od młodych pracowników po osoby, które pracują w danej firmie od wielu lat.

Rysunek 8. Źródło: Konsorcjum NAPO.

Zapewnienie skuteczności szkolenia z zakresu BHP

EU-OSHA określiła szereg czynników, które mogą przyczynić się do skuteczności szkolenia z zakresu BHP:

- motywacja i zaangażowanie pracowników zajmujących wyższe stanowiska i kadry zarządzającej w kwestię BHP, co może obejmować ich uczestnictwo w sesjach szkoleniowych;
- prowadzenie szkoleń w kontekście skutecznego ogólnego systemu zarządzania bezpieczeństwem z myślą o zapobieganiu występowania zagrożeń w miejscu pracy. Same szkolenia nie są środkiem wystarczającym do ograniczenia ryzyka;
- wykorzystanie młodych pracowników z większym doświadczeniem i starszych, doświadczonych pracowników w roli mentorów. Takie rozwiązanie przyniesie korzyści zarówno pracownikom z niewielkim doświadczeniem, jak i tym z dłuższym stażem;
- wykorzystanie aktywnych, sprzyjających uczestnictwu metod nauczania, na przykład nauka rozpoznawania zagrożeń i rozwiązywania problemów rzeczywistości występujących w istniejących miejscach pracy;
- wykorzystanie wyników takich analiz w ocenie ryzyka i procesie zapobiegania zagrożeniom w istniejącym miejscu pracy. Dzięki temu młodym pracownikom łatwiej jest powiązać treść szkolenia z rzeczywistymi sytuacjami, korzystają na tym też pracodawcy;
- szkolenie przełożonych, mentorów i trenerów w zakresie ich roli i BHP;
- wprowadzenie szkoleń z zakresu BHP na stałe do programu szkolenia i rozwoju przez całe życie. W przepisach przewidziano, że BHP nie powinno sprowadzać się do jednorazowego szkolenia, które pracownik odbywa po przyjęciu go do pracy.

WYBRANE FILMY O NAPO

- ▶ Stres w natarciu
- ▶ Samo życie
- ▶ Partnerstwo dla prewencji
- ▶ Płuca w pracy
- ▶ Bezpieczeństwo transportu
- ▶ Bezpieczna konserwacja
- ▶ Chroń skórę
- ▶ Uwaga: substancje niebezpieczne!
- ▶ Bezpieczeństwo w pracy... i poza miejscem pracy
- ▶ Ryzykowne sytuacje
- ▶ Napo dźwiga mniej
- ▶ Bezpieczny start w pracy
- ▶ Napo mówi stop hałasowi!
- ▶ Czysta sprawa
- ▶ Napo na budowie
- ▶ Przygody Napo
- ▶ Opowieść o znakach

Konsorcjum Napo regularnie publikuje nowe filmy. Są one dostępne na stronie internetowej www.napofilm.net

Przydatne narzędzia i materiały:

- **Europejska Sieć Edukacyjno-Szkoleniowa w Zakresie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, ENETOSH** – standardy wyboru odpowiednich trenerów, opracowywania ujednoczonych treści szkoleniowych na wysokim poziomie oraz ustanawiania systemu certyfikacji. Standard ten obejmuje cztery części: i. szkolenie trenerów, ii. podstawy bezpieczeństwa i higieny, iii. promocja zdrowia w miejscu pracy i iv. zarządzanie BHP. Standard został przetłumaczony na 10 języków i jest dostępny na stronie internetowej ENETOSH pod adresem http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Seria filmów animowanych o Napo z instrukcjami** – <https://www.napofilm.net/en/about-napo/the-napo-story>
Napo to bohater serii filmów animowanych, które służą przedstawieniu istotnych kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w łatwy do zapamiętania i przystępny sposób. Sympatyczny bohater symbolizuje typowego pracownika dowolnej branży lub sektora. Seria filmów o Napo powstaje przy udziale kilku europejskich organizacji ds. BHP: **AUVA** (Austria), **DGUV** (Niemcy), **HSE** (Zjednoczone Królestwo), **INAIL** (Włochy), **INRS** (Francja), **SUVA** (Szwajcaria), jak również Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Można korzystać z nich bezpłatnie w ramach działań z zakresu zwiększania świadomości, szkoleń, kształcenia i komunikacji w obszarze BHP.



6 Kadra zarządzająca a kultura BHP

Niezależnie od tego, jak precyzyjna jest ocena ryzyka i jak dobre są środki zarządzania ryzykiem, aby zapewnić skuteczność tych elementów w praktyce, kadra zarządzająca i kierownicza przedsiębiorstwa musi „przekuć słowa w czyny”. Kadra zarządzająca musi pokazać pracownikom, że bezpieczeństwo i higiena to dla niej naprawdę istotne kwestie oraz okazać pełne zaangażowanie w realizację planów działania.

Kultura bezpieczeństwa i higieny

Kultura bezpieczeństwa i higieny to jeden z najważniejszych czynników decydujących o skuteczności systemu bezpieczeństwa. Pojęcie to oznacza postrzeganie zasad i celów z zakresu bezpieczeństwa i higieny jako podstawowych wartości przedsiębiorstwa oraz włączanie ich w **codzienne działania i decyzje**.

Pozytywna kultura bezpieczeństwa oznacza dawanie pracownikom wiarygodnego przykładu zachowań i wartości, jakie przedsiębiorstwo promuje. Aktywne sprawowanie nadzoru na co dzień jest równie ważne co dostrzegalna dbałość o to, aby kwestia bezpieczeństwa była w organizacji traktowana priorytetowo. Oczywiście jest, że kadra zarządzająca również musi przestrzegać tych zasad. Pracownicy przedsiębiorstwa obserwują działania przełożonych i na tej podstawie oceniają, jakie zachowania są dopuszczalne, a jakie nie.

Osobisty wpływ takich osób może być szczególnie znaczący w przypadku małych przedsiębiorstw: przykładowo decyzja właściciela/kierownika warsztatu, który czasami pracuje wraz z pracownikami, o stosowaniu środków ochrony będzie miała silny wpływ na postawę jego pracowników.

Kierownicy średniego szczebla oraz kierownicy zespołów, którzy pozostają w bliskim osobistym kontakcie z pracownikami i mają wpływ na ich codzienną pracę, również mają doskonałą możliwość promowania prawidłowych postaw i umacniania wzorców właściwych zachowań.

Niemniej jednak dyrektorzy generalni i członkowie zarządu również odgrywają bardzo istotną rolę. To, jak ważna dla przedsiębiorstwa i członków wyższej kadry kierowniczej jest kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz to, w jakim zakresie kierownicy korzystają ze swojej władzy, aby promować przestrzeganie

polityki i zasad BHP, motywuje pracowników do spełniania standardów ustanowionych przez kierownictwo.

Brytyjska organizacja HSE⁵ przedstawia pewne przykłady zachowań, za pomocą których kierownicy mogą z łatwością i w przejrzysty sposób dać wyraz swojemu zaangażowaniu na rzecz BHP w swoim przedsiębiorstwie:

- Należy odwiedzać teren zakładu, aby wyrażać uznanie dla dobrych postaw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i omawiać zachowania powodujące zagrożenia, zachęcając do wprowadzania zmian i analizując przyczyny nieprzestrzegania zasad BHP. Takie wizyty mogą również być okazją dla pracowników do zgłaszania wszelkich problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną.
- Należy regularnie uczestniczyć w posiedzeniach komitetu ds. zdrowia i bezpieczeństwa.
- Warto poruszać kwestię BHP podczas spotkań zespołu.
- Należy aktywnie angażować się w prowadzenie dochodzeń w sprawie wypadków, incydentów, zdarzeń potencjalnie wypadkowych i zachorowań.
- Zawsze, gdy to możliwe, należy uwzględniać tematykę bezpieczeństwa i higieny w kontaktach z szerszymi grupami odbiorców.
- Należy w równiej mierze skupiać się na pozytywnych i negatywnych komunikatach dotyczących bezpieczeństwa i higieny, chwalać właściwe zachowania i postawy, a złe traktując jako szansę na poprawę sytuacji.
- Warto zachęcać pracowników do aktywnego udziału w opracowywaniu strategii, polityki i środków w zakresie BHP.
- Należy wyznaczać długoterminowe cele w zakresie BHP i monitorować wyniki przedsiębiorstwa w tym obszarze.
- Powinno się rozliczać kierowników, przełożonych i bezpośrednich przełożonych z odpowiedzialności w kwestii BHP.

Możliwe jest zwiększenie przejrzystości przywództwa w zakresie BHP dzięki wewnętrznym kodeksom postępowania lub kartom zarządzania opracowanym we współpracy z pracownikami, jak ilustruje to poniższy przykład.

5 <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Dziesięć platynowych zasad lepszego zarządzania⁶

1. Należy pamiętać, że pracownicy są ludźmi
 - Nie należy ich przeciążać
 - Ludzie to nie maszyny
 - Należy traktować ich z godnością i szacunkiem
2. Powinno się słuchać pracowników i rozmawiać z nimi
 - Warto zachęcać pracowników do włączania się w rozmowę
 - Takie rozmowy powinny odbywać się często
 - Należy cenić i rozwijać umiejętności interpersonalne przełożonych i kierowników
3. Należy niezwłocznie rozwiązywać występujące problemy
 - Nie można dopuszczać do pogorszenia sytuacji
 - Należy informować pracowników o przebiegu sytuacji
4. Należy traktować prowadzoną dokumentację jako przydatne narzędzie
 - Należy na bieżąco ją aktualizować
 - Należy dbać o jej właściwe wykorzystanie
5. Warto podnosić kompetencje w zakresie BHP
 - Zwłaszcza na szczeblu kierownictwa
6. Powinno się zachęcać pracowników do zgłaszania problemów
7. Należy przede wszystkim zadbać o prawidłowe funkcjonowanie miejsca pracy
8. Zagrożenia, na które narażeni są pracownicy, wymagają pomiaru i monitorowania
 - Reagowanie na zdarzenia po ich wystąpieniu nie jest wystarczające: konieczne jest zapobieganie potencjalnym wypadkom
 - Należy kontrolować źródła zagrożeń
9. Należy na bieżąco weryfikować, czy podejmowane działania są skuteczne
 - Czy zakładane rezultaty są osiągnięte?
10. Należy przeznaczać odpowiednią ilość czasu i środków finansowych

Udział pracowników

Stworzenie i wdrożenie skutecznej kultury BHP wymaga nie tylko zaangażowania kierowników, lecz także udziału pracowników. Kierownicy nie dysponują gotowymi rozwiązaniami wszystkich problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną. Pracownicy i ich przedstawiciele mają szczegółową wiedzę i duże doświadczenie w kwestii tego, jak są wykonywane zadania i jaki ma to na nich wpływ. Z tego względu miejsca pracy, w których pracownicy aktywnie uczestniczą w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną, często charakteryzują się niższym poziomem ryzyka zawodowego i mniejszą liczbą wypadków. W przeprowadzonym w ostatnim czasie badaniu wykazano ponadto, że interwencje w zakresie BHP przeprowadzane przy ścisłym udziale pracowników są najbardziej optymalne⁷.

Zaangażowanie pracowników w kwestie bezpieczeństwa i higieny to prosty dwustronny proces, w ramach którego pracodawcy i ich pracownicy / przedstawiciele pracowników:

- rozmawiają ze sobą;
- słuchają wzajemnie swoich obaw;
- dążą do poznania poglądów i informacji oraz je wymieniają;
- omawiają problemy w odpowiednim czasie;
- mają na uwadze zdanie każdej ze stron;
- wspólnie podejmują decyzje;
- darzą się wzajemnym zaufaniem i szacunkiem.

Pracodawcy wiedzą, że na mocy przepisów są zobowiązani do włączania pracowników, informowania, instruowania i szkolenia ich oraz zasięgania ich opinii w kwestii bezpieczeństwa i higieny. Pełny udział pracowników to jednak coś więcej niż zasięganie ich opinii – pracownicy i ich przedstawiciele biorą również udział w podejmowaniu decyzji.

Przydatne narzędzia i materiały:

- **EU-OSHA: Przywództwo w zarządzaniu w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy – praktyczny przewodnik** – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/pl/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190PLC.pdf
- **EU-OSHA: Udział pracowników w zapewnianiu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy – praktyczny przewodnik** – https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Worker participation practices – a review of case studies:** 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 praktyki opisane na stronie internetowej 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
- **Przewodnik opracowany przez HSE:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSHWiki – Znaczenie dobrego przywództwa w dziedzinie BHP:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 Dziesięć platynowych zasad z australijskiego sektora górnictwa zawiera ogólne zasady, które mogą znaleźć zastosowanie w dowolnym sektorze – 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>

7 Trzy przykłady zarządzania ryzykiem w praktyce

7.1 Stres związany z pracą

Zagrożenia występujące w pracy są liczne i różnorodne. W przypadku niektórych z nich istnieje duża świadomość charakteru czynników ryzyka i środków, jakie można podjąć w celu ich ograniczenia, inne zaś są bardziej złożone i zarządzanie nimi jest dla pracodawcy większym wyzwaniem. Zmiany na rynku pracy i w organizacji pracy wiążą się z powstawaniem nowych zagrożeń lub rozpowszechnieniem się niektórych rodzajów ryzyka. W poniższej części dokumentu opisano trzy przykłady trudnych do wyeliminowania czynników ryzyka występujących w każdym miejscu pracy. Przedstawiono też pewne wskazówki i narzędzia, które pomogą zarządzać tymi czynnikami ryzyka w praktyce.

Co to oznacza w miejscu pracy?

Stres w pracy może być związany z:

- zakresem obowiązków pracownika, w tym rodzajem wykonywanych zadań, kontaktem z ludźmi w ramach obowiązków zawodowych (na przykład z klientami), zmianami w procesach, restrukturyzacją i wykorzystaniem umiejętności;
- intensywnością pracy i niezależnością w pracy, w tym różnymi aspektami obciążenia pracą, tempem pracy i kontrolą;
- wymiarem czasu pracy i równowagą między życiem zawodowym a prywatnym;
- środowiskiem społecznym, w tym relacjami interpersonalnymi w pracy i wsparciem socjalnym;
- niepewnością zatrudnienia i rozwojem kariery zawodowej.

Pracownicy odczuwają stres, kiedy mają poczucie, że wymagania, jakie się im stawia, przewyższają ich możliwości. Niewątpliwie pracownicy znajdujący się pod wpływem stresu są mniej wydajni i twórczy, a praca w warunkach długotrwałego stresu może doprowadzić do problemów z koncentracją, błędów i niewłaściwych zachowań.

Stres w pracy może mieć negatywne skutki psychologiczne, fizyczne i społeczne oraz może być przyczyną wypalenia zawodowego, depresji, a w skrajnych przypadkach nawet samobójstwa.

Oprócz problemów ze zdrowiem psychicznym u pracowników narażonych na długotrwały stres mogą wystąpić poważne problemy ze zdrowiem fizycznym, takie jak choroby układu krążenia czy też zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego.

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Należy podjąć kwestię zagrożeń psychospołecznych i środków służących ich ograniczeniu w ocenie ryzyka w zakresie bezpieczeństwa i higieny (ogólne informacje na temat przeprowadzenia ocen ryzyka przedstawiono powyżej).

Należy uważnie wypatrywać oznak świadczących o stresie związanym z pracą. Mogą one przejawiać się w rozmaity sposób: na rysunku 10 przedstawiono przykłady sygnałów świadczących o stresie związanym z pracą, jakie można zaobserwować na poziomie organizacji i na poziomie indywidualnym.

Oto przykłady pytań, jakie można zadać w ocenie ryzyka, oraz działań, jakie można podjąć, aby wyeliminować poszczególne zidentyfikowane problemy:



Rysunek 9. Źródło: EU-OSHA. Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2014–2015

→ „Kultura”

Czy komunikacja w przedsiębiorstwie jest otwarta i przebiega sprawnie oraz czy panuje atmosfera wsparcia i wzajemnego szacunku? Czy ceni się opinie pracowników i ich przedstawicieli?

→ *Wymagania*

Czy pracownicy mają zbyt wiele czy zbyt mało obowiązków? Czy dysponują odpowiednimi umiejętnościami i możliwościami, aby realizować swoje zadania? Jaka jest charakterystyka środowiska fizycznego (hałas, drgania, wentylacja, oświetlenie itp.) i psychospołecznego (przemoc, nękanie itp.)?

→ *Kontrola*

Czy poszczególne osoby mają wystarczającą kontrolę nad wykonywaną przez siebie pracą?

→ *Relacje*

Jakie relacje panują między pracownikami oraz między pracownikami a kierownikami? Jakie są relacje między kierownikami a członkami wyższej kadry kierowniczej? Czy występują przypadki nękania lub napastowania?

→ *Zmiana*

Czy pracownicy obawiają się o status swojego zatrudnienia? Czy pracownicy są zdezorientowani z powodu zmian w miejscu pracy i co to oznacza dla nich i ich współpracowników?

→ *Rola*

Czy pracownicy mają poczucie konfliktu ról (sprzeczne wymagania) lub niejednoznaczności roli (brak jasności)?

→ *Wsparcie, szkolenia i czynniki indywidualne*

Czy odpowiednio wprowadza się nowych pracowników i osoby, których obowiązki się zmieniły? Czy pracownicy otrzymują wsparcie socjalne? Czy są uwzględniane indywidualne różnice między pracownikami?

Niewątpliwie istnieje uzasadnienie biznesowe dla zwiększenia wiedzy na temat czynników psychospołecznych, ich wpływu na pracowników oraz działań, jakie można podjąć, aby zapobiec ich negatywnym skutkom lub je ograniczyć. Warto zapoznać się z materiałami przedstawionymi w ramce na końcu tej części dokumentu, zwłaszcza z e-poradnikiem opracowanym przez EU-OSHA, dostępnym w wersjach przygotowanych dla poszczególnych krajów. Inne przydatne przewodniki, listy kontrolne i narzędzia udostępni krajowy organ ds. zdrowia i bezpieczeństwa.

ORGANIZACJA

UDZIAŁ

- ▶ Nieobecność w pracy, duża rotacja pracowników, niepunktualność, problemy dyscyplinarne, nękanie, agresywny sposób komunikacji, izolacja.

WYDAJNOŚĆ

- ▶ Zmniejszenie produkcji lub obniżenie jakości produktu lub usługi, wypadki, podejmowanie niewłaściwych decyzji, błędy.

KOSZTY

- ▶ Zwiększenie kosztów wynagrodzenia lub zwiększenie kosztów opieki zdrowotnej, skierowania do skorzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej.

INDYWIDUALNE

ZACHOWANIE

- ▶ Nadużywanie wyrobów tytoniowych, alkoholu lub środków odurzających, przemoc, nękanie lub napastowanie.

PSYCHOLOGICZNE

- ▶ Problemy ze snem, zaburzenia lękowe, depresja, brak koncentracji, rozdrażnienie, problemy w relacjach w rodzinie, wypalenie zawodowe.

ZDROWIE

- ▶ Problemy z plecami, problemy z sercem, choroba wrzodowa, nadciśnienie, osłabienie układu odpornościowego.

Rysunek 10. Źródło: EU-OSHA.

Przydatne narzędzia i materiały:

- Komisja Europejska, „Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach”. W dokumencie tym wprowadzono i przedstawiono wytyczne dla pracodawców, pracowników i innych zainteresowanych stron dotyczące zarządzania kwestiami zdrowia psychicznego w miejscu pracy. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- EU-OSHA, **Zagrożenia psychospołeczne i stres w pracy**. Na tej stronie internetowej można znaleźć materiały na temat dobrych praktyk w tym zakresie. <https://osha.europa.eu/pl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA, **Praktyczny e-poradnik na temat zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi**. Ten dostępny w wielu wersjach językowych e-poradnik pomaga pracodawcom i osobom zatrudnionym w małych przedsiębiorstwach i mikroprzedsiębiorstwach ograniczyć zagrożenia psychospołeczne. Jest dostępny w 30 wersjach opracowanych pod kątem każdego kraju, z których każda zawiera odniesienia do przepisów krajowych i informacji na temat zasobów i praktycznych narzędzi dostępnych w poszczególnych krajach. <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/en/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>

EU-OSHA, **OSHWiki: Zagrożenia psychospołeczne**. Ta strona internetowa jest źródłem informacji na temat zagrożeń psychospołecznych, zwłaszcza w kontekście zmieniających się modeli pracy, jak również informacji podanych w ujęciu sektorowym. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues

Dobre praktyki opisane na stronie internetowej EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

7.2 Zagrożenia związane z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego

Co to oznacza w miejscu pracy?

Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego są jednymi z najczęstszych dolegliwości związanych z pracą w Europie i kosztują pracodawców i państwa członkowskie miliardy euro.

Dwoma głównymi grupami zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego są bóle/urazy pleców i schorzenia kończyn górnych związane z pracą (zwane czasem „urazami na skutek chronicznego przeciążenia mięśni i ścięgien”). Mogą one również dotknąć kończyn dolnych. Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego obejmują wszelkie urazy lub schorzenia stawów lub innych tkanek. Spektrum problemów zdrowotnych rozpoczyna się od drobnych bólów, a kończy na poważniejszych schorzeniach, które wymagają zwolnienia z pracy lub leczenia. W bardziej przewlekłych przypadkach mogą one nawet prowadzić do niepełnosprawności i konieczności rezygnacji z pracy

Występowanie – lub pogorszenie – zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego może być spowodowane czynnikami fizycznymi (ergonomicznymi, biomechanicznymi), lecz także czynnikami psychospołecznymi, takimi jak natężenie pracy, wysokie wymagania, mała różnorodność, brak kontroli nad wykonywaną pracą, obciążenie psychiczne i obarczenie dużą odpowiedzialnością, zwłaszcza w powiązaniu z czynnikami fizycznymi.

Ponadto na rozwój tych schorzeń wpływają takie czynniki, jak charakterystyka środowiska pracy, w tym wykorzystywane narzędzia i układ stanowiska pracy, jak również cechy obsługiwanego przedmiotu.

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Zagrożenia ergonomiczne występują praktycznie w każdym miejscu pracy. Dotyczą nie tylko pracowników fabryk, kierowców czy rolników, lecz także pracowników sektora usług i pracowników biurowych. Całkowite wyeliminowanie tych czynników ryzyka nie jest możliwe, ale na szczęście istnieją racjonalne kosztowo działania, które można podjąć, aby zapobiec występowaniu niektórych zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego lub przynajmniej je zminimalizować⁸. Warto rozważyć przedsięwzięcie takich środków, gdyż z ostatnich badań wynika, że określone inwestycje mające na celu poprawę ergonomii / rozwiązanie problemu zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego w miejscu pracy mogą przynieść wysoki zwrot z inwestycji⁹.

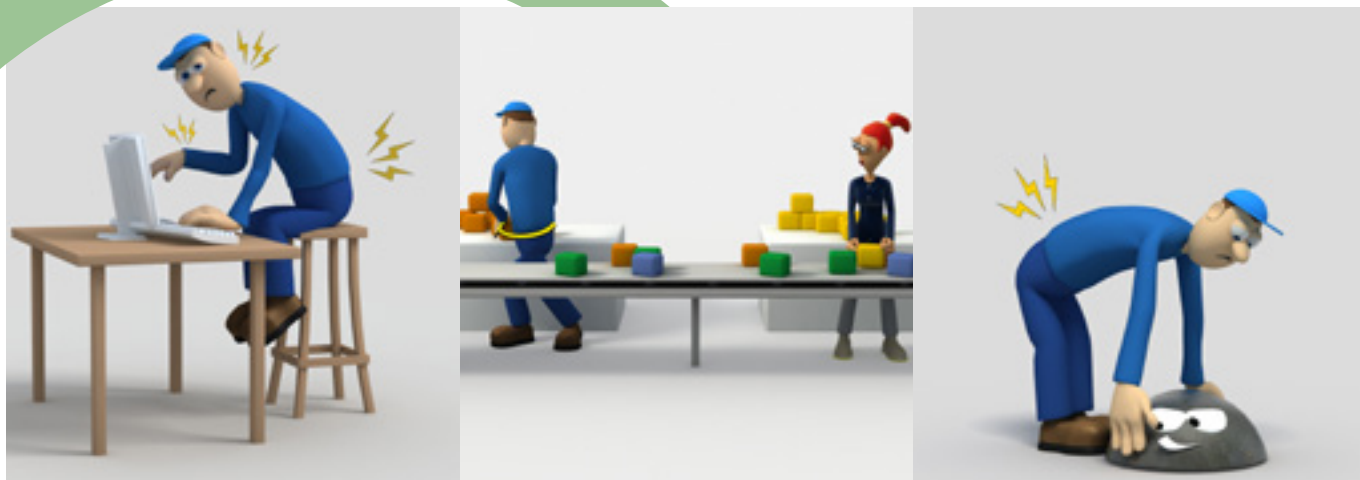
W przypadku pracowników, którzy już cierpią na zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, celem jest utrzymanie zdolności do zatrudnienia, zapewnienie ciągłej zdolności do pracy i w razie konieczności reintegracja w miejscu pracy.

W ocenie ryzyka należy brać pod uwagę różne rodzaje ryzyka, uwzględniając to, że często oddziałują one jednocześnie, i że istnieją inne czynniki, niezwiązane z pracą, które przyczyniają się do zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego (na przykład indywidualne wzorce aktywności fizycznej, otyłość, stres w życiu prywatnym).

Czynniki w pracy mogą obejmować:

- **Czynniki fizyczne, takie jak:**
 - używanie siły lub wywieranie miejscowego nacisku;
 - ruchy powtarzalne lub wymagające użycia siły;
 - praca wymagająca przyjmowania nienaturalnej lub statycznej postawy.

Podczas oceny takich czynników fizycznych należy również wziąć pod uwagę czas ich trwania, ponieważ niewystarczający czas regeneracji zwiększa ryzyko wystąpienia urazów.



Rysunek 11. Sceny z filmu pt. „Napo dźwiga mniej” – Konsorcjum Napo.

8 W przypadku zadań wymagających ręcznego przemieszczania ciężarów, pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe i wykorzystania narzędzi lub urządzeń wibrujących należy odwoływać się konkretnie do przepisów przewidzianych w dyrektywach regulujących te obszary działalności.

9 W studiach przypadku ujętych w opublikowanym w ostatnim czasie dokumencie zaobserwowano stosunek kosztów do korzyści na poziomie nawet 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>

- **Czynniki związane ze środowiskiem pracy, takie jak:**
 - drgania;
 - niedostateczne oświetlenie, niska temperatura lub wilgotność;
 - ograniczenia w dostępności powierzchni (przestrzeń niewystarczająca do wykonywania czynności lub wykonywania jej w sposób bezpieczny);
 - właściwości powierzchni roboczej lub miejsca siedzącego;
 - właściwości obsługiwanych przedmiotów (rozmiar i kształt – np. za duże, masywne, nieporęczne);
 - masa i rozkład masy (np. zbyt ciężki, niestabilny, nieprzewidywalny);
 - cechy uchwytów pojemników, narzędzi i urządzeń (np. trudne do chwycenia, szkodliwe ze swej natury – np. ostre lub gorące).

- **Czynniki psychospołeczne, takie jak:**
 - natężenie pracy (wysokie tempo pracy lub praca pod presją czasu);
 - brak kontroli nad obciążeniem zadaniami;
 - obciążenie psychiczne.

Po określeniu głównych rodzajów ryzyka należy zastanowić się, jak je ograniczyć. Często bardzo skuteczne mogą się okazać niewielkie zmiany, takie jak zachęcanie do korzystania z przerw w pracy, zmiana zadań lub proste ćwiczenia fizyczne w przypadku osób pracujących głównie w pozycji siedzącej. Należy zadbać o uwzględnienie kwestii ergonomii już na początku – na przykład podczas kupowania nowych urządzeń lub zmiany organizacji stanowisk pracy.

Istnieje wiele praktycznych sposobów na zapobieganie zaburzeniom systemu mięśniowo-szkieletowego lub ich minimalizację.

- **Układ miejsca pracy:**
 - dostosowanie pozycji, wysokości i układu w sposób sprzyjający przyjmowaniu odpowiedniejszych postaw ciała w pracy;
 - zapewnienie regulowanych krzeseł lub foteli, wykorzystanie platform itp.;
 - zapewnienie odpowiedniego oświetlenia, unikanie odbijania się światła na ekranach.
- **Wyposażenie:**
 - powinno być ono zaprojektowane zgodnie z zasadami ergonomii i odpowiednie do wykonywanego zadania;
 - w miarę możliwości wybór lekkich narzędzi, zmniejszenie wagi elementów.
- **Pracownicy:**
 - zwiększenie świadomości ryzyka;
 - zapewnienie szkolenia z zakresu dobrych metod pracy;
 - uwzględnienie monitorowania stanu zdrowia, promocji zdrowia i działań na rzecz reintegracji pracowników, którzy już cierpią na zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego.
- **Organizacja pracy:**
 - planowanie pracy z myślą o uniknięciu powtarzalnych czynności lub długotrwałej pracy wymagającej nieprawidłowej postawy;
 - wprowadzenie krótkich, częstych przerw w przypadku czynności obciążonych wyższym ryzykiem (niekoniecznie oznaczających odpoczynek);
 - rotacja stanowisk lub zmiana przydziału pracy.

Dodatkowe materiały:

- **Ogólne informacje na temat zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego są dostępne na stronie internetowej EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/pl/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informacje i wyniki kampanii EU-OSHA z 2000 r. pod hasłem „Odwróć się plecami do chorób układu mięśniowo-szkieletowego”:** <https://osha.europa.eu/pl/themes/musculoskeletal-disorders>
- **Informacje i wyniki kampanii EU-OSHA z 2007 r. pod hasłem „Mniej dźwigaj”:** <https://osha.europa.eu/pl/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> i <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- **Zob. także artykuły na ten temat w OSHwiki:** https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

Ocena ryzyka 7.3 uwzględniająca aspekt różnorodności siły roboczej

Ocena ryzyka uwzględniająca aspekt wieku

Co to oznacza w miejscu pracy?

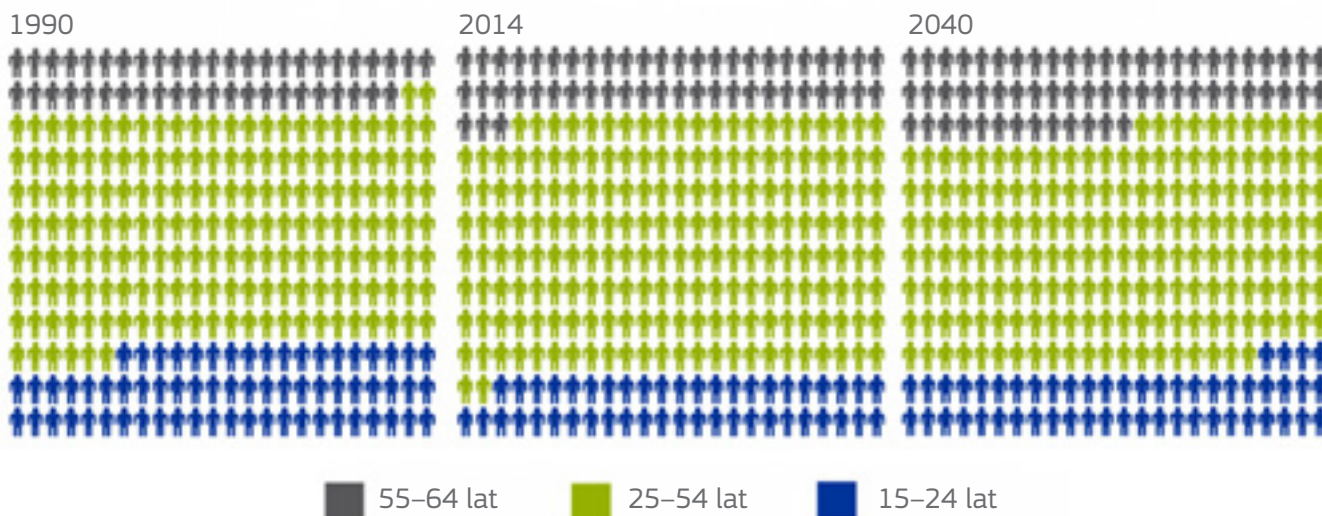
Wiele cech, takich jak umiejętności interpersonalne, doświadczenie zawodowe i wiedza ekspercka, rozwija się wraz z wiekiem. Starsi pracownicy często wyróżniają się na tle personelu najobszerniejszą wiedzą i największym zaangażowaniem, dlatego w interesie pracodawcy leży zapewnienie, aby mogli wносить pełny, aktywny wkład w działalność przedsiębiorstwa. Różnorodność pokoleniowa pobudzi procesy twórcze w przedsiębiorstwie i zwiększy jego zdolności innowacyjne, a wraz ze starzeniem się społeczeństwa zdolność do pozyskiwania, utrzymywania i wykorzystywania potencjału talentów starszych pracowników będzie zyskiwała na znaczeniu.

W ujęciu ogólnym najważniejsze umiejętności poznawcze pozostają do przejścia na emeryturę niemal niezmienione – natomiast inteligencja, wiedza, zdolności językowe i umiejętności rozwiązywania złożonych problemów mogą się rozwijać do 60 roku życia. Możliwe jest pogorszenie zdolności fizycznych i sensorycznych, a w razie wypadku osoby starsze mogą potrzebować więcej czasu na regenerację, niemniej jednak zmiany te nie wpływają jednakowo na wszystkich.

“*Biologiczne starzenie się jest tylko w niewielkim stopniu powiązane z wiekiem danej osoby wyrażonym w latach. Poziom sprawności fizycznej i umysłowej niektórych osiemdziesięciolatków jest zbliżony do sprawności wielu dwudziestolatków.*”

Źródło: Światowa Organizacja Zdrowia – „10 Facts on ageing and the life course”.

Struktura wiekowa ludności w wieku produkcyjnym (lata 1990–2060)



Rysunek 12. Źródło: EU-OSHA – E-przewodnik „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Pracodawca ma takie same obowiązki w stosunku do starszych pracowników jak do pozostałych pracowników. Nie ma potrzeby przeprowadzania odrębnej oceny ryzyka obejmującej tę grupę pracowników i należy unikać formułowania założeń wyłącznie na podstawie wieku. Starsi pracownicy nie są jednorodną grupą. Poszczególne osoby w tym samym wieku mogą znacznie się różnić, co wynika z różnic dotyczących ich stylu życia, nawyków żywieniowych, poziomu sprawności fizycznej, predyspozycji genetycznych, poziomu wykształcenia itp.

Ponadto wiele zmian związanych z wiekiem ma w przypadku wykonywania określonych zawodów większe znaczenie niż w przypadku innych. Przykładowo zmiany dotyczące zdolności zachowania równowagi oraz siły mają konsekwencje dla strażaków i pracowników służb ratowniczych, którzy pracują w skrajnych warunkach, wyposażeni w ciężką odzież, a praca wymaga od nich podnoszenia i przenoszenia innych osób; spadek zdolności oceny odległości i prędkości poruszających się obiektów ma konsekwencje w przypadku prowadzenia pojazdów nocą, ale nie ma wpływu na pracowników biurowych.

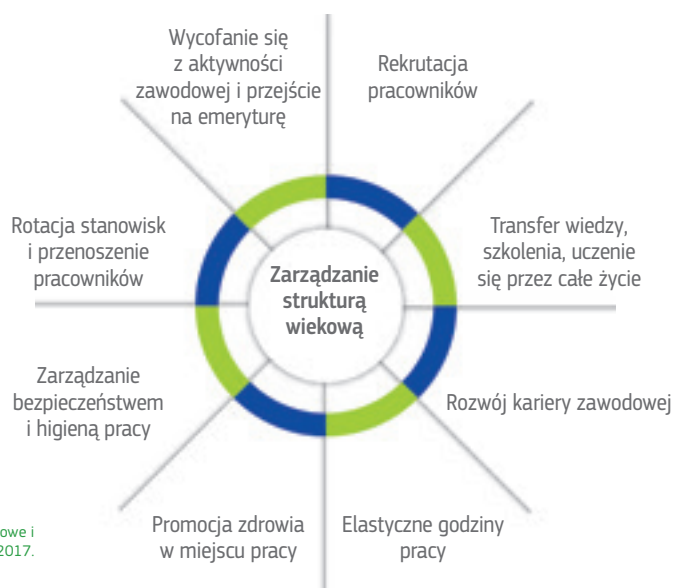
W ocenie ryzyka uwzględniającej aspekty różnorodności siły roboczej i wieku należy:

- podejść do kwestii związanych ze starzeniem się poważnie i z pozytywnym nastawieniem; postrzegać starszych pracowników jako cenny zasób (a nie jako problem);
- dostosować pracę i środki zapobiegawcze do pracowników;
- uwzględnić potrzeby starzejącej się siły roboczej na etapie projektowania i planowania;
- zapewnić pracownikom odpowiednie szkolenia; zapewnić osobom przeprowadzającym ocenę ryzyka, kierownikom i przełożonym, przedstawicielom ds. bezpieczeństwa itp. szkolenia

i informacje na temat związanych ze starzeniem się kwestii dotyczących zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny.

- Integracyjna ocena ryzyka powinna sprzyjać udziałowi i zaangażowaniu zainteresowanych pracowników i opierać się na analizie rzeczywistej sytuacji w miejscu pracy.
- Przykłady dobrej praktyki w zakresie integracyjnej oceny ryzyka obejmują zestaw różnych środków ochronnych (dostosowanie pracy stosownie do potrzeb indywidualnych, dostosowanie do postępu technicznego, przekazywanie pracownikom odpowiedzialnych zaleceń, zapewnianie szkoleń specjalistycznych itp.). Wdrożenie takich wzajemnie połączonych środków to kluczowy czynnik sukcesu.
- Każdorazowo, gdy przedsiębiorstwo dokonuje zmian w fizycznym środowisku pracy lub kupuje nowe urządzenia, należy zapewnić, aby były one odpowiednie również dla starzejącej się siły roboczej.

W następstwie oceny ryzyka pracodawca może dokonać pewnych zmian, aby dostosować przedsiębiorstwo do zmieniających się zdolności i stanu zdrowia pracowników. Wprowadzane środki powinny opierać się na obiektywnej ocenie zagrożeń i zdolności pracowników, a nie na ich wieku. Nie muszą to być złożone lub kosztowne rozwiązania: wśród powszechnych przykładów można wymienić zmiany w systemie organizacji pracy, automatyzację rutynowych zadań, rotację zadań, dostosowanie oświetlenia lub stanowiska pracy zapewniające większą możliwość regulowania. Należy pamiętać, że **dobre środki zarządzania ryzykiem przyniosą korzyści wszystkim pracownikom** (niezależnie od wieku, płci czy narodowości).



Rysunek 13. Najważniejsze elementy zarządzania strukturą wiekową. Źródło: Kampania „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” na lata 2016–2017.

Ponadto można przyjąć **szersze podejście do zarządzania strukturą wiekową**, na czym skorzystają zarówno pracownicy, jak i całe przedsiębiorstwo. Takie całościowe podejście obejmuje następujące najważniejsze elementy:

Dostępnych jest wiele materiałów na temat dobrych praktyk. Warto zapoznać się z materiałami przedstawionymi w ramce na końcu tej części dokumentu, zwłaszcza z e-przewodnikiem opracowanym przez EU-OSHA, dostępnym w wersjach krajowych przygotowanych przez poszczególne państwa członkowskie. Inne przydatne przewodniki, listy kontrolne i narzędzia może udostępnić krajowy organ ds. zdrowia i bezpieczeństwa.

Dodatkowe materiały:

- **EU-OSHA, Zarządzanie BHP w kontekście starzejącej się siły roboczej:** <https://osha.europa.eu/pl/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Na tej stronie internetowej można znaleźć materiały na temat dobrych praktyk w tym zakresie, w tym wyniki projektu pilotażowego Parlamentu Europejskiego (informacje na temat polityki, programów i praktyk na szczeblu UE i na szczeblu krajowym) <https://osha.europa.eu/pl/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **EU-OSHA – E-przewodnik „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”.** To praktyczne narzędzie wspomagające pracodawców i pracowników w zarządzaniu BHP w kontekście starzejącej się siły roboczej. E-przewodnik jest dostępny w 31 wersjach krajowych i zawiera proste wyjaśnienia zagadnień oraz praktyczne przykłady, jak należy radzić sobie z zagrożeniami związanymi ze starzeniem się oraz jak zagwarantować utrzymanie bezpieczeństwa i zdrowia wszystkich pracowników w długiej perspektywie czasu; znajdują się w nim również linki do dalszych źródeł. <https://healthy-workplaces.eu/pl/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

Ocena ryzyka uwzględniająca aspekt płci

Co to oznacza w miejscu pracy?

Istnieją znaczne różnice w sytuacji zatrudnionych kobiet i mężczyzn i, co za tym idzie, w ich bezpieczeństwie i higienie pracy. Konieczne jest stałe podejmowanie działań w celu poprawy warunków pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Przyjęcie neutralnego stanowiska wobec płci w ocenie ryzyka i zapobieganiu mu może jednak doprowadzić do tego, że zagrożenia dotyczące kobiet nie będą należycie uwzględniane, a nawet że będą ignorowane.

Rozważaniom dotyczącym zagrożeń w pracy towarzyszy zazwyczaj obraz mężczyzn pracujących w obszarach charakteryzujących się wysokim ryzykiem wypadków, takich jak teren budowy lub statek rybacki, a nie kobiet zatrudnionych w służbie zdrowia lub opiece społecznej lub w nowych obszarach, takich jak centra telefonicznej obsługi klienta. Dokładna analiza rzeczywistych warunków pracy dowodzi, że na zagrożenia w miejscu pracy są narażone zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Ponadto ułatwienie pracy kobietom ułatwi ją również w przypadku mężczyzn. Z tego względu należy uwzględniać aspekt płci w ocenach ryzyka w miejscu pracy.

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Obowiązki pracodawcy są takie same niezależnie od płci pracowników. Nie ma potrzeby przeprowadzania odrębnej oceny ryzyka w odniesieniu do określonej płci i należy unikać formułowania założeń wyłącznie na podstawie płci. Należy jednak mieć świadomość znaczenia aspektu płci, które jest większe w przypadku określonych zawodów, a mniejsze w przypadku innych.

Kobiety częściej odczuwają ból w górnym odcinku pleców i kończynach górnych, wynikający z wykonywania powtarzalnych czynności zarówno w przypadku pracy przy produkcji, jak i pracy biurowej, który to ból jest szczególnie uciążliwy w czasie ciąży. Często pracują też na stanowiskach wymagających długotrwałej pracy w pozycji stojącej. Mężczyźni natomiast częściej cierpią na bóle krzyża, które są konsekwencją wykonywania pracy wymagającej używania dużej siły. Charakterystyczne zagrożenia różnią się w zależności od płci. Przykładowo 42 % mężczyzn i tylko 24 % kobiet wykonuje pracę, która wymaga od nich przenoszenia ciężarów o znacznej masie. Z kolei 13 % kobiet, ale zaledwie 5 % mężczyzn w ramach swojej pracy podnosi lub przenosi inne osoby.

W ocenie ryzyka uwzględniającej aspekty różnorodności siły roboczej i płci należy uwzględnić zagadnienie płci na przykład poprzez:

- zwrócenie uwagi na rzeczywisty charakter wykonywanej pracy oraz na rzeczywiste środowisko pracy;
- unikanie formułowania założeń o stopniu ryzyka wyłącznie na podstawie opisu lub nazwy zawodu;
- podchodzenie z ostrożnością do kwestii płci w trakcie określania stopnia zagrożeń (duże, średnie i małe);

- uwzględnienie pracowników płci żeńskiej w ocenie ryzyka. Warto rozważyć wykorzystanie grup zdrowia i map zagrożeń. Przydatne mogą być metody ergonomii partycypacyjnej i interwencji antystresowej;
- upewnienie się, że osoby przeprowadzające oceny mają odpowiednie przygotowanie w zakresie uwzględniania roli czynnika płci w problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy;
- upewnienie się, że narzędzia i instrumenty oceny ryzyka uwzględniają kwestie odnoszące się do mężczyzn i kobiet. Jeżeli tak nie jest, należy te narzędzia i instrumenty odpowiednio dostosować;
- informowanie ekspertów zewnętrznych dokonujących oceny ryzyka o konieczności uwzględnienia aspektu płci i sprawdzenie, czy są oni w stanie to zrobić;
- zwracanie uwagi na czynnik płci przy rozważaniu konsekwencji wprowadzenia wszelkich zmian w zakresie BHP w miejscu pracy.

Przykładowo ocena zagrożenia stresem powinna uwzględniać następujące czynniki:

- stosunki dom – praca, harmonogram pracy mężczyzn i kobiet;
- rozwój kariery zawodowej;
- napastowanie;
- stresory emocjonalne;
- nieplanowane zakłócenia toku pracy i wykonywanie kilku zadań jednocześnie.

W poniższej ramce przedstawiono pewne materiały. Inne przydatne przewodniki, listy kontrolne i narzędzia może udostępniać krajowy organ ds. zdrowia i bezpieczeństwa.

Dodatkowe materiały:

- **EU-OSHA, Raport – Bezpieczeństwo i higiena pracy w aspekcie płci pracownika.** W raporcie podkreślono podwójne znaczenie czynnika płci przy zapobieganiu ryzyku i włączaniu kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy do działań na rzecz równości płci w polityce zatrudnienia. Związek między tymi dwoma kierunkami polityki ma decydujące znaczenie, zarówno na szczeblu europejskim, jak i w miejscu pracy, w odniesieniu do promocji zapobiegania ryzyku w pracy. <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Zestawienie informacji 43 – Płeć pracowników a ocena zagrożeń.** W dokumencie tym podkreślono potrzebę stałego podejmowania działań w celu poprawy warunków pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Zawiera on tabelę, w której przedstawiono wskazania dotyczące różnych obszarów pracy oraz czynników ryzyka, przydatną w przypadku dokonywania oceny ryzyka uwzględniającej aspekt płci. <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

JAK OTRZYMAĆ PUBLIKACJE UE

Publikacje bezpłatne:

- jeden egzemplarz:
w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
 - kilka egzemplarzy (lub mapy, plakaty):
w przedstawicielstwach Unii Europejskiej (http://ec.europa.eu/represent_pl.htm)
w delegaturach Unii Europejskiej w krajach poza UE:
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_pl.htm)
kontaktując się z Europe Direct (http://europa.eu/eurodirect/index_pl.htm)
lub dzwoniąc pod numer 00 800 6 7 8 9 10 11 (numer bezpłatny w całej UE) (*).
- (*) Informacje są udzielane nieodpłatnie, większość połączeń również jest bezpłatna (niektórzy operatorzy, hotele lub telefony publiczne mogą naliczać opłaty).

Publikacje płatne:

- w EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)

