

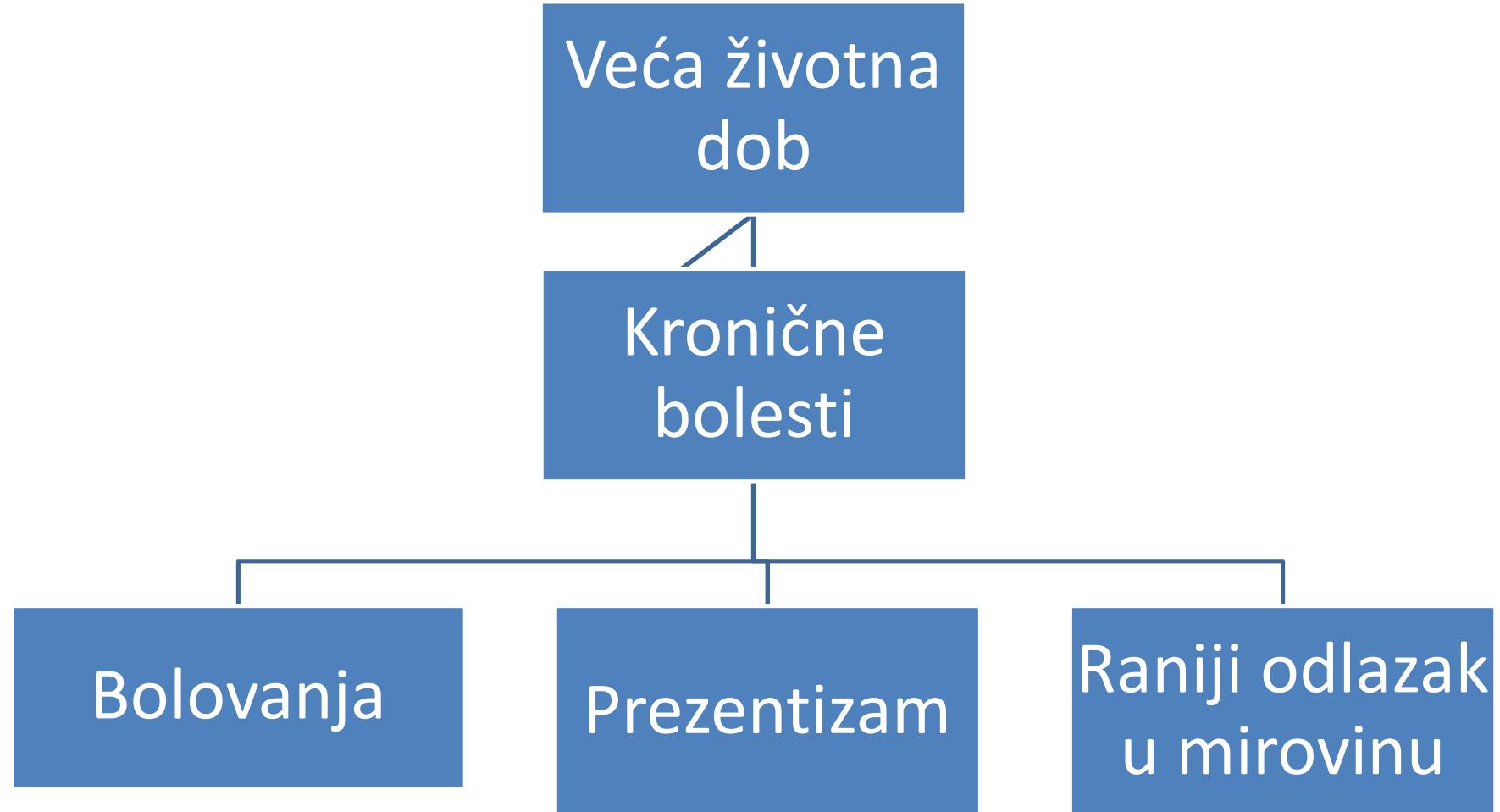


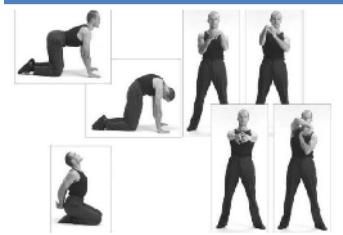
SVJETSKI TRENDLOVI U ZAŠTITI ZDRAVLJA NA RADU

prim.dr.sc. Marija Zavali

Zaštita na radu u regiji Alpe-Jadran

IZAZOVI





- sve se veća pozornost usmjerava na preventivne aktivnosti na samom radnom mjestu

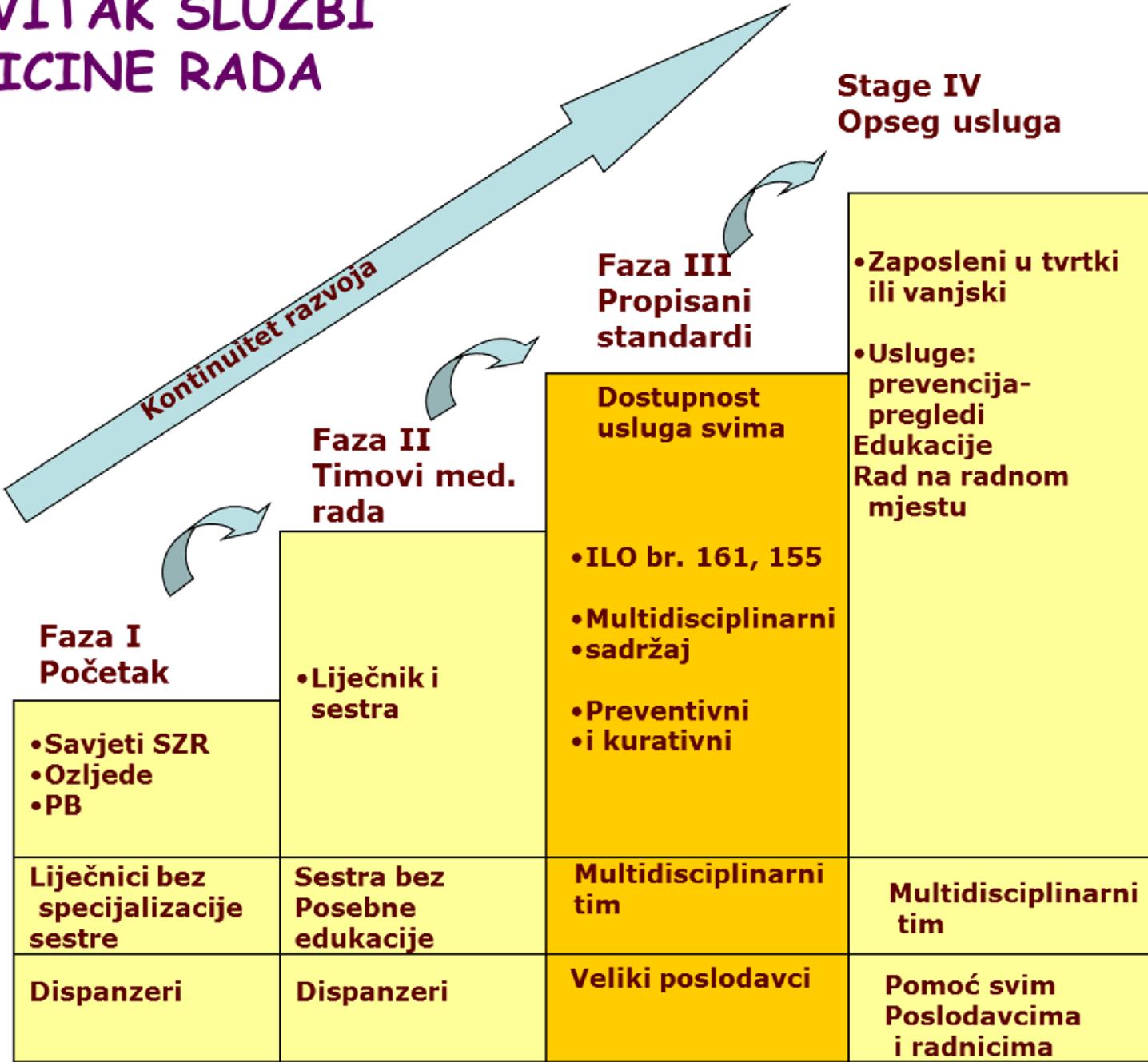
- zbog . uklanjanja ili smanjenja utjecaja psihosocijalnihčim benika (stresa, nasilja na radu i zlostavljanja)



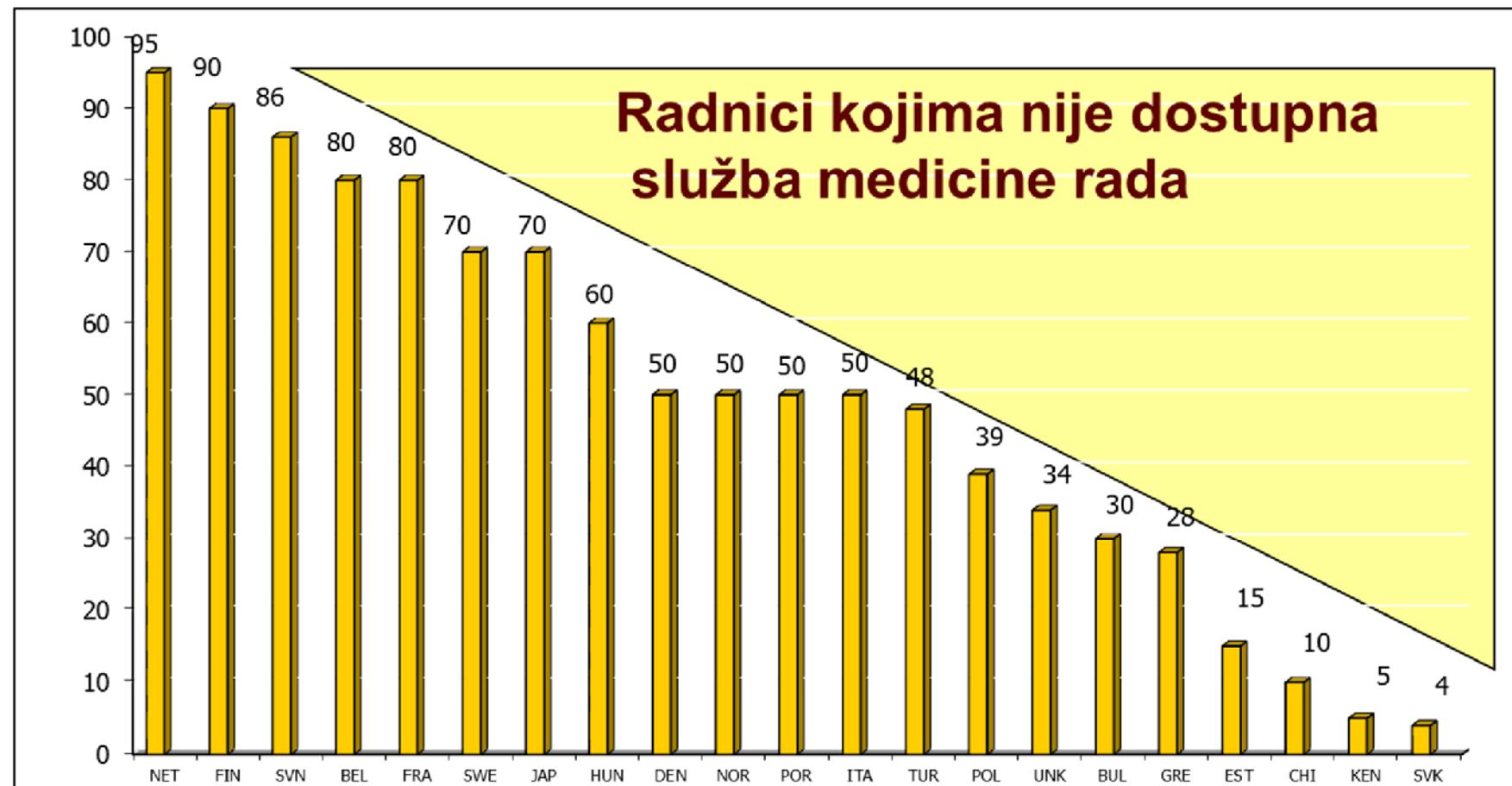
- na razvoj kroničnih bolesti ili loših navika koje izazivaju bolesti.



RAZVITAK SLUŽBI MEDICINE RADA



POKRIVENOST SLUŽBAMA MEDICINE RADA





Kraj sedamdesetih 20. stoljeća

Izloženost
nadražljivcima
dišnih putova i
kože,
Metalima,
Otapalima,
pada kontinuirano
od sredine
sedamdesetih
godina prošlog
stoljeća

Kraj osamdesetih 20. stoljeća

Pad broja ozljeda
na radu

Kralj prošlog stoljeća

Pad profesionalnih
bolesti izazvanih:
Bukom
Vibracijama
Zračenjima
nadražljivcima



Kraj sedamdesetih 20. stoljeća

Stresu na radu
po inje se pridavati
Sve veći
značaj

Kraj prošlog stoljeća

Sazrijeva svijest o
nasilju
Sve je više
kroničnih bolesti
Sve smo stariji
Rastu troškovi
liječenja

Početak ovog stoljeća
Počinje borba sa stresom
Monotonijom
Preranom invalidnošću
Bolovanjima
Prisustva bolesnih na radu
Malignomima uzrokovanih radom



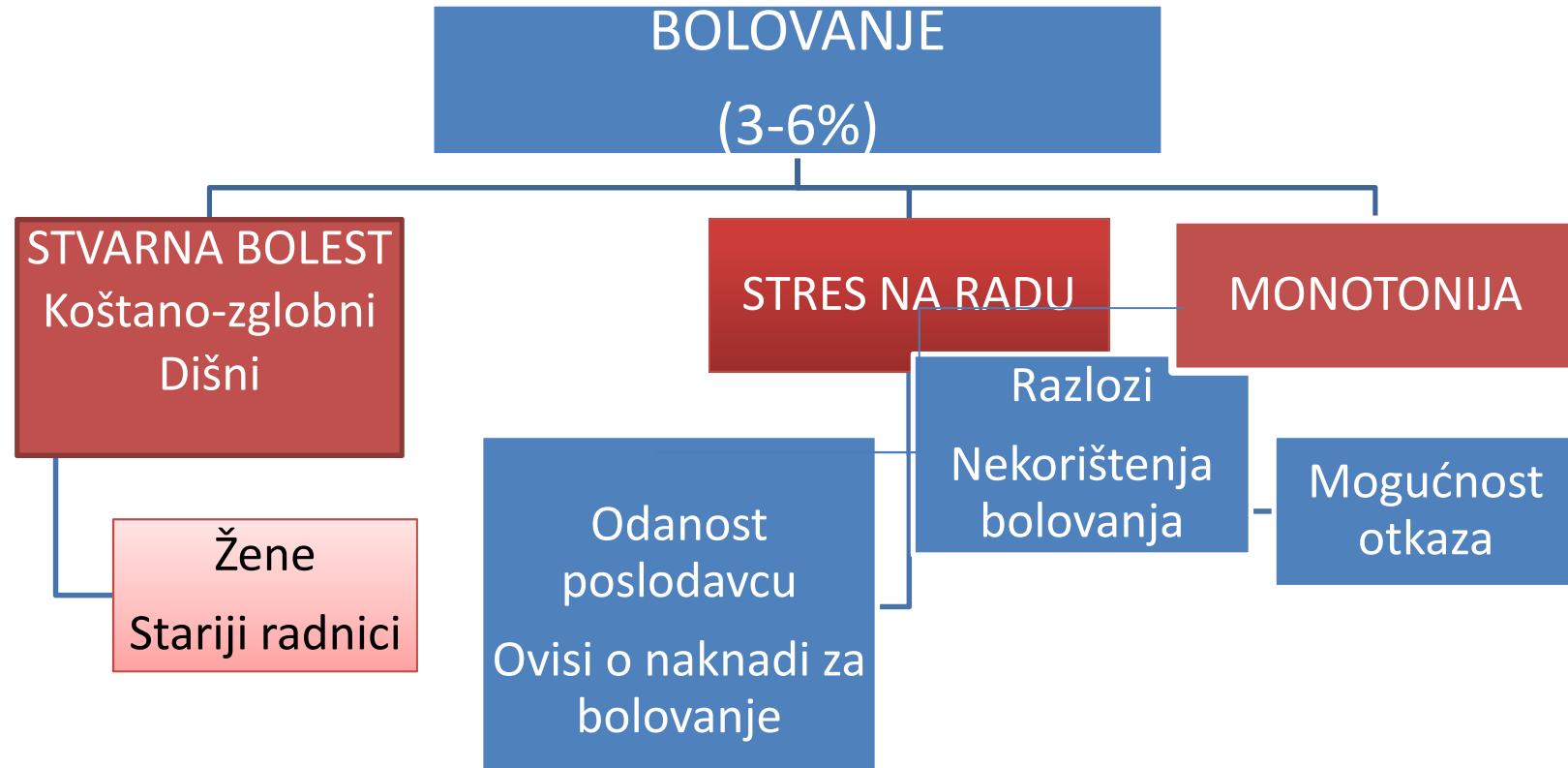
Postoje i bitne razlike između djelatnosti u prihvaćanju činjenice da su stres, uznemiravanje i nasilje na poslu čimbenici koji su uzrok mogućih bolesti, dugih bolovanja i prijevremenog umirovljenja

Razlike u djelatnostima:
znatno niža u građevinarstvu i proizvodnji
u usporedbi s obrazovanjem, zdravstvom i
socijalnom skrbi.

Potreba kontinuirane primjene preventivnih mjera
u svim sektorima



POKAZATELJI U INKOVITOSTI



Troškovi :2,5% BDP-a.



Siguran i smislen
rad

Uzeti u obzir
fluktuacije

Poticanje
organizacije rada
u kojoj aktivno
sudieluje radnik

Zadaci u
21 stoljeću

Promicanje
zaštite zdravlja i
sigurnosti kao dio
dobrog življenja

Očuvanje integriteta
radnika na radnom
mjestu, potreba
stjecanja novih vještina

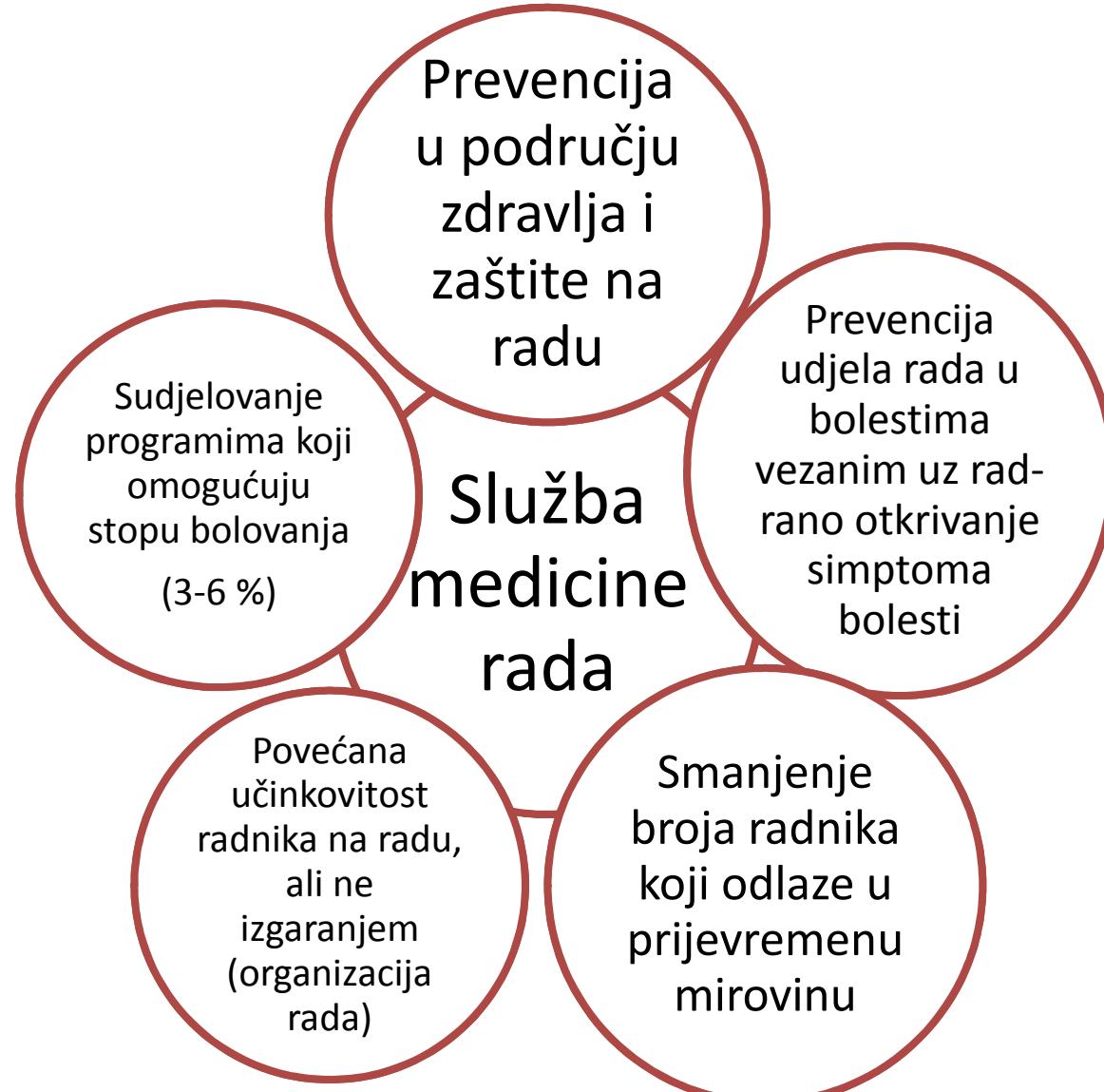
Potreba reorganizacije službi medicine
rada u svrhu povećane učinkovitosti



Svaki radnik ima pravo na uvjete rada koji mu garantiraju zdravlje, sigurnost i dostojanstvo
(lanak 26 Europske Socijalne povelje)



ULOGA SLUŽBE MEDICINE RADA –IZME U ZDRAVSTVENE DJELATNOSTI I SUSTAVA ZAŠTITE NA RADU





Prema ad hoc modulu EU o zdravlju i sigurnosti na radu, 27,9% radnika misli da radni uvjeti utječu negativno na mentalno zdravlje, (oko 55,6 milijuna radnika u EU 27), a više od 40% na zdravlje općenito

Oko 14% radnika navodi da je izloženo ili prekomjernom stresu na radnom mjestu, ili su depresija ili tjeskoba njihov glavni zdravstveni problem koji je posljedica radnih uvjeta.



Prema podacima EU iz 2009 godine zbog stresa se u zemljama EU gubi 0,27% BDP, a stres na radnom mjestu je samostalno ili kao kofaktor uzrok 50 do 60% svih izgubljenih radnih dana jer je uzrok bolesti kod svakog petog oboljelog radnika

Najvažnije skupine stresora na radnom mjestu su neracionalna organizacija posla, smjenski rad, nemogućnost napredovanja u karijeri, nejasni ili prezahtjevni radni zadaci



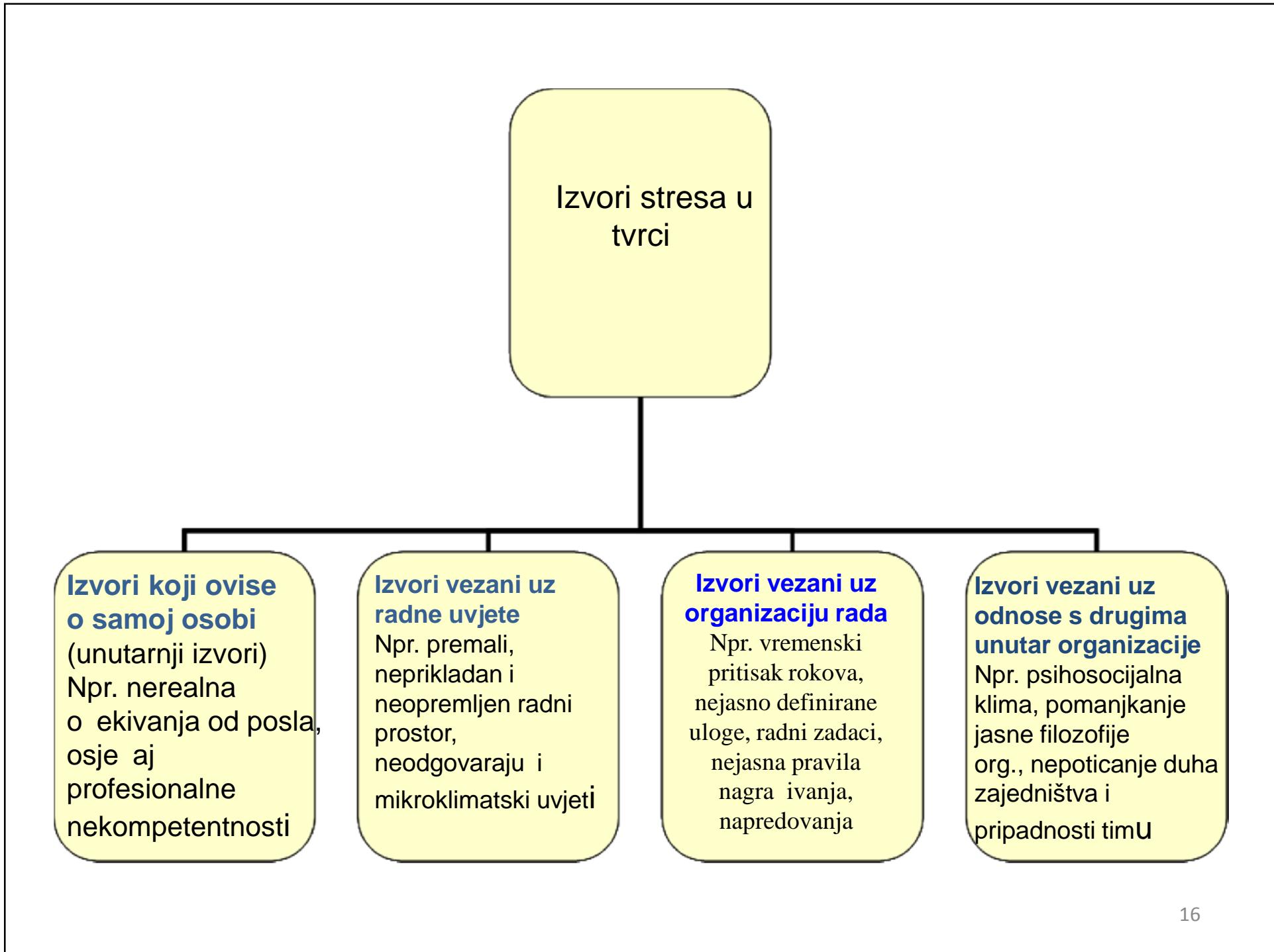
Stres na radnom mjestu

Stres na RM

U 19 st. Smatran uzrokom angine pectoris

Stanje organizma u kojem radnik doživljava pretnju vlastitom integritetu

Po EU: emocionalne, misaone, ponašajne reakcije na štetne aspekte rada





po prosudbi radnika
povećana količina stresa,
dovodi do neuspjeha u
zadovoljavanju zahtjeva
radnog mјesta

Stres je stanje karakterizirano visokom razinom uzbuđenja i nelagode, bez mogućnosti suočavanja sa njima (ako nema vanjske pomoći)

Stres ima i po radnika i poslodavca značajne posljedice

Uzroci su mu:

- prekomjerna opterećenost,
- nemogućnosti utjecaja na proces rada
- nemogućnost suodlučivanja i kontrole radnog procesa od strane radnika
- izostajanje socijalne podrške od poslodavca i kolega



STRES

Najčešći u

- obrazovanju
- zdravstvu
- poljoprivredi, lovu,
šumarstvu i ribarstvu

anksijsnost na poslu

- obrazovanje i zdravstvo
(12,7%),
- javna uprava i obrana (11,1%)
- poljoprivreda, lov, šumarstvo
i ribarstvo (9,4%).

➤ Razdražljivost :

- obrazovanje
i zdravstvo (15,5%),
- prijevoz i komunikacije
(13,6%),
- hoteli i restorani
(12,3%)
- javna uprava i obrana
(11,8%)



METODE OTKRIVANJA STRESA SU:

Intervju za pojedince

Ankete za veći broj ljudi

Kombinacija ovih dviju metoda



EFIKASNIJI NAčIN

- promjene u organizaciji posla
- oblikovanje poslova tako da radnik vidi njihov smisao
- jasno definiranje radnikovih uloga i odgovornosti
- omogućavanju sudjelovanja radnika u donošenju odluka koje su vezane za posao
- jasnim definiranjem mogućnosti napredovanja na poslu
- omogućavanjem socijalnih interakcija među radnicima.. Nedostaci koji se vide u praksi su otpor uprave jer ovaj pristup uključuje značajne promjene u organizaciji rada i zahtjev za velikim angažmanom svih zaposlenih.

Prednosti ovog načina borbe sa stresom je usmjerenost na uzroke stresa

Nedostaci : otpor uprave jer ovaj pristup uključuje značajne promjene u organizaciji rada i zahtjev za velikim angažmanom svih zaposlenih.



Uloga tima za prevenciju stresa

Tim:
poslodavac,
predstavnik radnika,
specijalist medicine rada
psiholog

Prevencija stresa: edukaciji pojedinca
sastoji se od:

- edukacije o prirodi stresa,
- edukacije o izvorima stresa
- djelovanju na zdravlje
- učenju vještina za smanjenje stresa.

BITNA ULOGA OSIGURATELJA

Prednosti:
- nisu veliko financijsko
opterećenje za poduzeće.



BOLESTI/LOŠE NAVIKE VEZANE UZ STRES

hipertenzija

dijabetes tip II

debljina

depresije i depresivna
raspoloženja

bolesti sustava za kretanje

sve češće pušenje

prekomjerna konzumiranja
alkohola



PREZENTIZAM - PRISUTNOST BOLESNOG RADNIKA NA POSLU

Male tvrtke

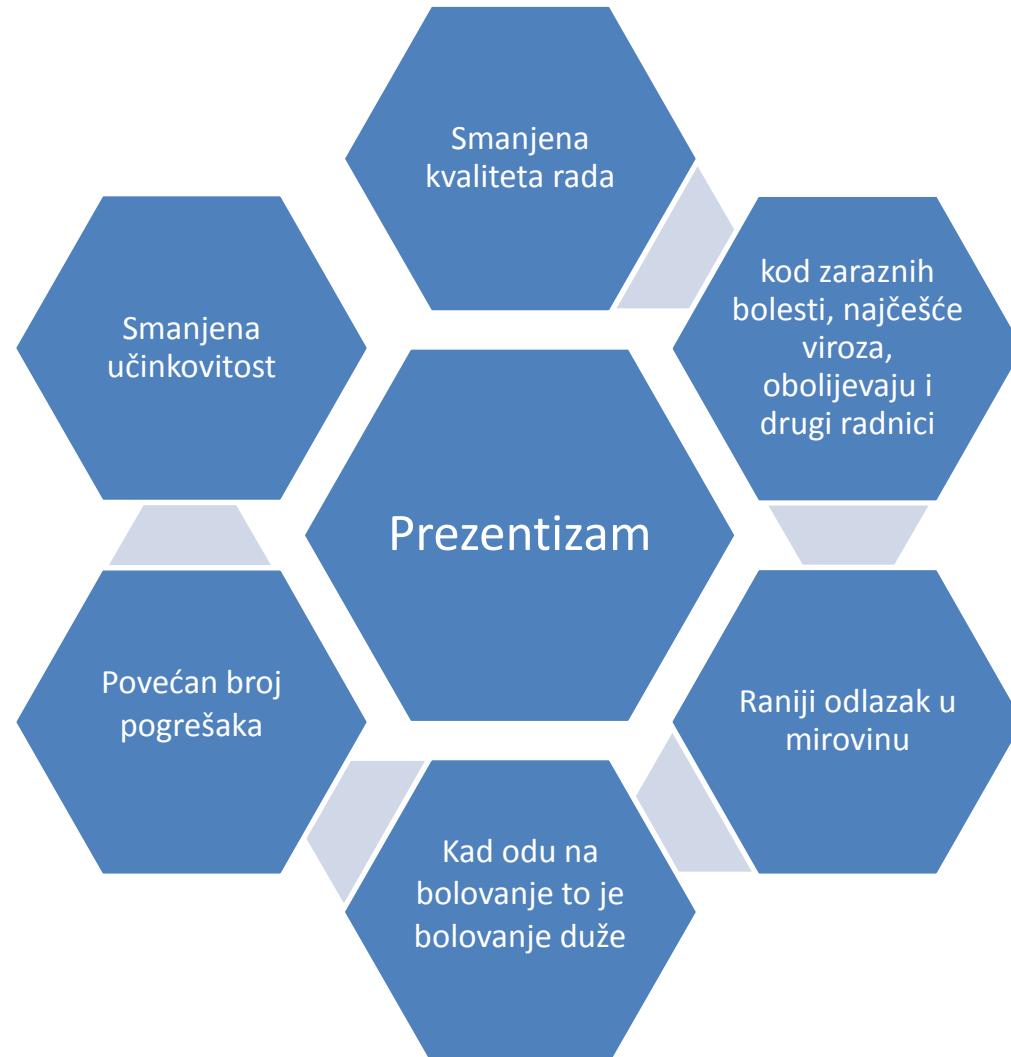
Želja da se ne smatra „slabim”

Odanost kolegama

Strah od otkaza



Posljedice prezentizma





POSLJEDICE ZA POSLODAVCA

Loša komunikacija

Česti
konflikti

Gubitak ugleda
tvrtke

Loš radni
učinak

Povećan
broj grešaka

Smanjenje
produktivnosti

Smanjena
predanost poslu

Što se tiče odnosa dobi i stresa srednja je generacija „generacija zahvaćena stresom“.



ZLOSTAVLJANJE NA RADNOM MJESTU

- specifični oblik ponašanja na radnom mjestu,
- jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem
- ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mesta.

Zlostavljana se osoba osjeća bespomoćnom, u nemogućnosti je da se obrani



Karakteristike mobinga

Najmanje
jedanput
tjedno

kronični
umor,
probavne
smetnje,
prekomjerna
tjelesna
težina ili
mršavljenje

nekritično
rizično
ponašanje,
gubitak
koncentracije,
zaboravnost,
eksplozivnost,
grubost

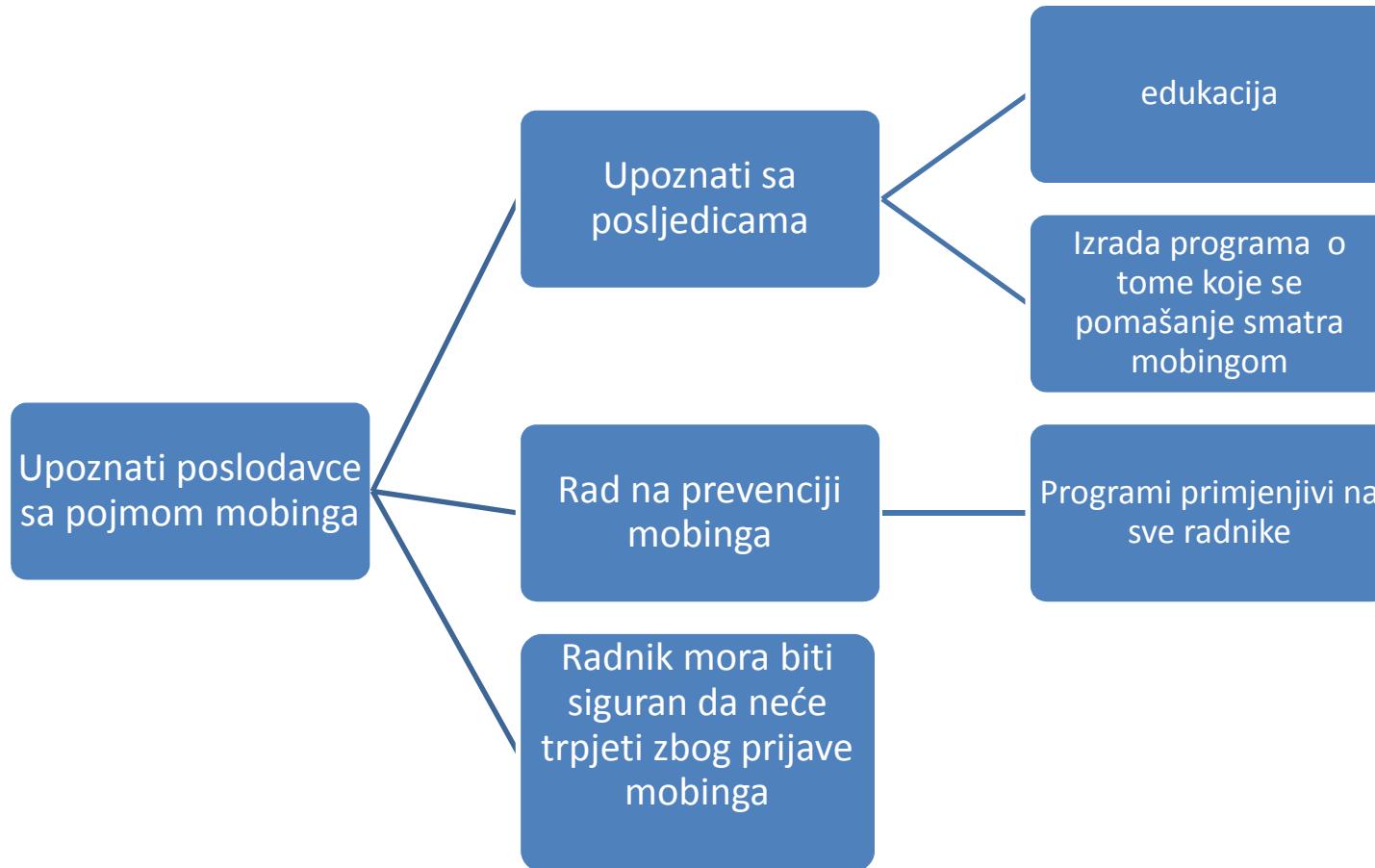
pretjerana
osjetljivost
na vanjske
podražaje,
bezosjećajn
ost i
obiteljski
problemi

nesanica,
povećana
potreba za
alkoholom,
sedativima i
cigaretama

Najmanje šest
mjeseci

osjećaj gubitka
životnog
smisla,
anksioznost,
gubitak
motivacije i
entuzijazma,
apatična ili
hipomanija,
poremećaj
prilagodbe

ULOGA TIMA ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA RADU U SPRJE AVANJU MOBINGA



Usporedba situacije u Hrvatskoj sa situacijom u zemljama EU/stres, mobing

Istraživanje ESENER-a (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks)

U EU 27 postoji jasno saznanje i radnika i poslodavaca o stresu i nasilju kao novim rizicima koji utječu na sigurnost i zdravlje na radu

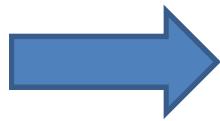
Radnici u Hrvatskoj nemaju svoje mišljenje o utjecaju stresa i nasilja kao novim rizicima koji utječu na sigurnost i zdravlje na radu

Na nivou EU27 čak 58% od onih koji znaju o ovim uvjetima poslodavaca smatra da je edukacija i poslodavca i radnika u ovom području bitna karika zaštite zdravlja na radu

U Hrvatskoj 27% poslodavaca smatra edukaciju socijalnih partnera bitnom na tom području

Bitna uloga Službi za zaštitu na radu u ovom području

Na nivou EU27 čak 40% poslodavaca izjavljuje da su promjene učinjene u organizaciji rada učinkovita mjera za smanjenje stresa, i zlostavljanja na radu



u Hrvatskoj svega 15% poslodavaca smatra da se promjenom organizacije rada bitno poboljšava stanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu (to nažalost najniži postotak među anketiranim zemljama).

Savjetovanje radnika o uzrocima i mjerama koje se provode u smanjenju psihosocijalnih rizika kao odličnom mjerom u EU 27 smatra 34% poslodavaca



u Hrvatskoj svega 18% poslodavaca smatra savjetovanje radnika bitnom mjerom

Od nas je niži postotak zabilježen tek u Španjolskoj (9%) i Češkoj (17%).

Da je organizacija radnog vremena bitan čimbenik u sprječavanju stresa na radu smatra 29 % poslodavca u EU 27

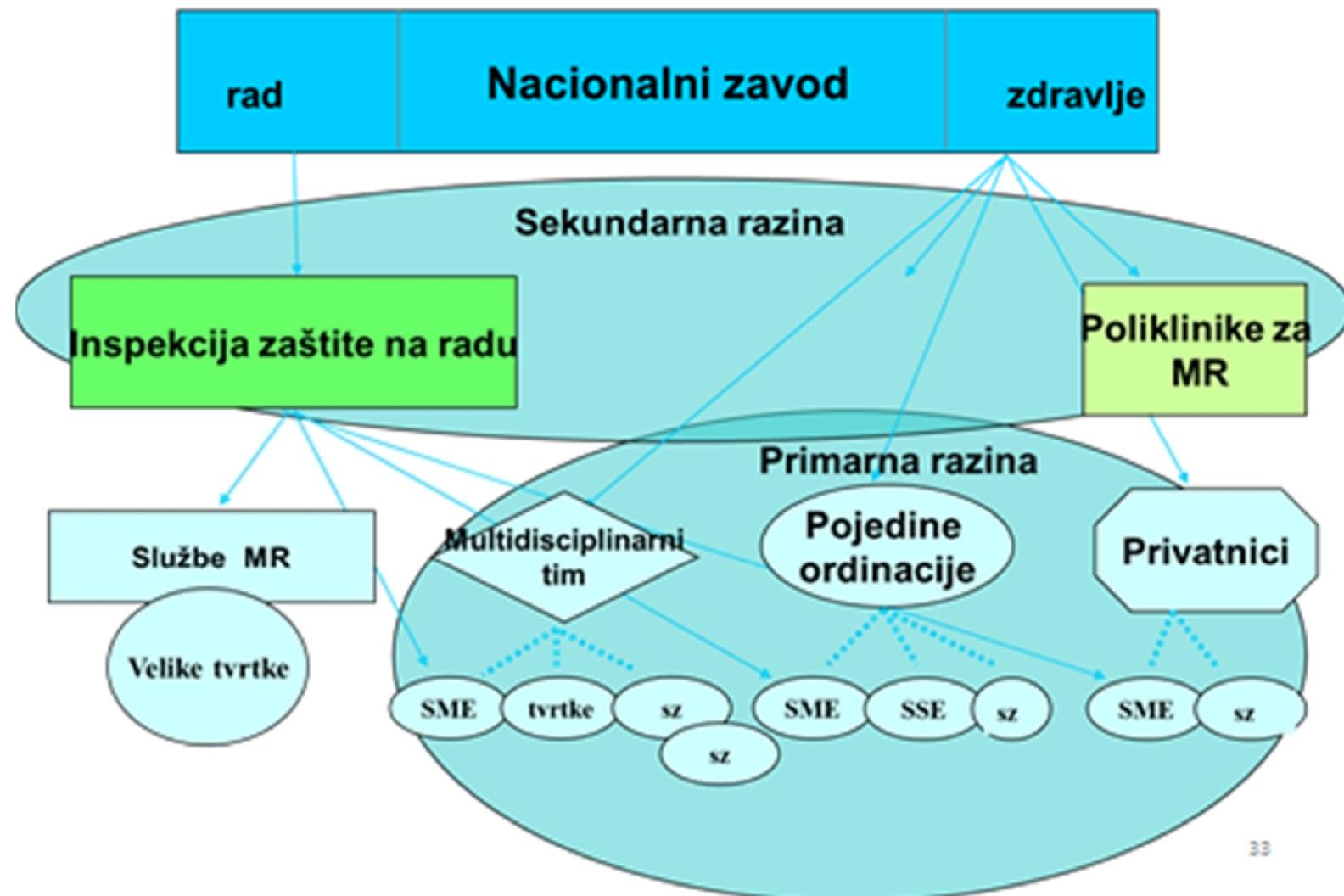
Da je organizacija radnog vremena bitan čimbenik u sprječavanju stresa na radu smatra svega 12% u Hrvatskoj (najniže u anketiranim zemljama)

Da je zajedničko rješavanje uzroka stresa na radu bitna mjera smatra 23% poslodavca u EU27

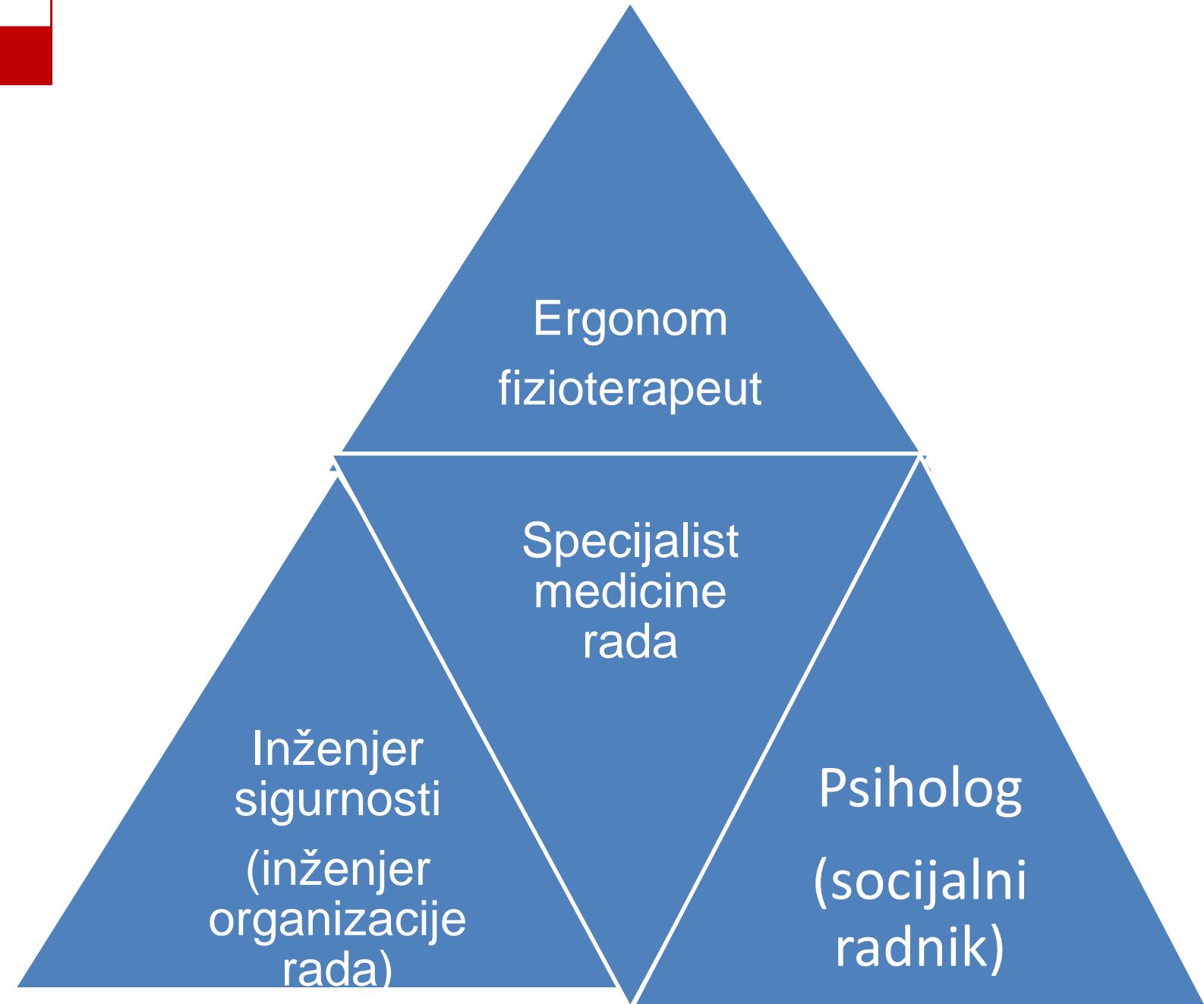
Da je zajedničko rješavanje uzroka stresa na radu bitna mjera smatra 12% poslodavaca u Republici Hrvatskoj



Sadašnji sustav zaštite na radu



33



NASTOJANJA ETUI-A

Osmisliti Direktivu o Službama medicine rada zbog:

- Nezadovoljstva radnika o ulozi SMR u obrani njihovog zdravlja
- Nametnuti obvezu multidisciplinarnog tima
- Nametnuti obvezu estog prisustva SMR na radnom mjestu (najmanje 50% radnog vremena)



Ako ovjek ne zna prema
kojoj luci plovi, nijedan
vjetar ne će biti povoljan