



Europska
komisija

*Zdravlje i sigurnost na radu
svačija su stvar
Praktične smjernice
za poslodavce*



***Europe Direct je usluga koja vam omogućuje pronaći odgovore
na pitanja o Europskoj uniji***

Besplatni telefonski broj (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informacije su besplatne, kao i većina poziva
(premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

Više informacija o Europskoj uniji dostupno je na internetu (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Ured za publikacije Europske unije, 2016.

PDF ISBN 978-92-79-65227-1 doi:10.2767/641998 KE-05-16-096-HR-N

© Europska unija, 2016.

Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.

*Zdravlje i sigurnost na radu
svačija su stvar
Praktične smjernice
za poslodavce*

Europska komisija

Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje
Odjel B.3

Predgovor

Veliko mi je zadovoljstvo predstaviti Vam ovaj praktični vodič koji će vama, poslodavcima, pomoći pri uspješnom upravljanju zaštitom zdravlja i sigurnošću na radu (ZZS) u skladu sa zakonodavstvom EU-a.

Dobre mjere za osiguravanje zaštite zdravlja i sigurnosti korak su u pravom smjeru. Bez obzira na to vodite li multinacionalno poduzeće ili ste vlasnik mikropoduzeća, smanjenjem nezgoda i bolesti na radu izravno se poboljšavaju rezultati vašeg poduzeća. U zdravom i sigurnom radnom okruženju raste motivacija i predanost osoblja. Pozitivni rezultati u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti također su odlična preporuka za vaše poduzeće koja vam može pomoći da privučete nove talente, kupce i ulagače.

Nedavnom evaluacijom zakonodavstva EU-a o ZZS-u utvrdili smo da se u praksi zakonodavstvo nažalost ne provodi uvijek uspješno. U europskim bi se poduzećima moglo spriječiti mnogo više nezgoda i bolesti. Samo je 2013. izgubljeno najmanje 300 milijuna radnih dana zbog nezgoda na radu i zdravstvenih problema povezanih s radom.

Uzrok tome nije nedostatak dobre volje poslodavaca. Naime, iz evaluacije je proizašlo da je potrebno povećati količinu i kvalitetu informacija i alata za potporu djelotvornoj provedbi propisa o ZZS-u u svakom europskom poduzeću, velikom ili malom.

Dobra je vijest da upravljanje ZZS-om ne mora uvijek biti složeno! Zaštita zdravlja i sigurnost na radu često se uvelike mogu poboljšati već i jednostavnim mjerama. Osim toga, često uopće nije potrebna posebna stručnost kako bi se prepoznali mogući rizici i odlučilo o tome kako ih ukloniti. Zdravorazumski pristup obično je dovoljan.

U ovom dokumentu pronaći ćete mnoštvo jednostavnih i konkretnih savjeta koji će vam pomoći ispuniti obveze u pogledu ZZS-a u praksi. Iz njega ćete među ostalim saznati kako najbolje iskoristiti obvezne procjene rizika, preventivne i zaštitne mjere te osposobljavanje. Navedeni su primjeri i ilustracije te korisne poveznice, primjere na internetski alat za interaktivnu procjenu rizika (OiRA), koji je na raspolaganje stavila Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu u Bilbao u Španjolskoj. U mnogim slučajevima procjena rizika putem tog alata ili jednakovrijednih digitalnih alata može biti dovoljna za ispunjavanje obveze procjene rizika.

Svima nam je u interesu isti cilj: zaštita zdravlja i sigurnost na radu zaista se tiču svih! Nadam se da će vam ove praktične smjernice pomoći da ga ostvarite.



Marianne Thyssen
Europska povjerenica za zapošljavanje, socijalna pitanja, vještine i mobilnost radne snage

Sadržaj

1 *Dobro zdravlje i sigurnost
dobri su za vaše poslovanje* 5

2 *Zakonske obveze* 6


3 *Procjena rizika u praksi* 7

4 *Prevenција kao ključno načelo* 10

5 *Osposobljavanje
u području sigurnosti i
zdravlja na radu* 11

6 *Vodstvo i kultura sigurnosti
i zdravlja na radu* 14

7 *Tri primjera upravljanja
rizikom u praksi* 16

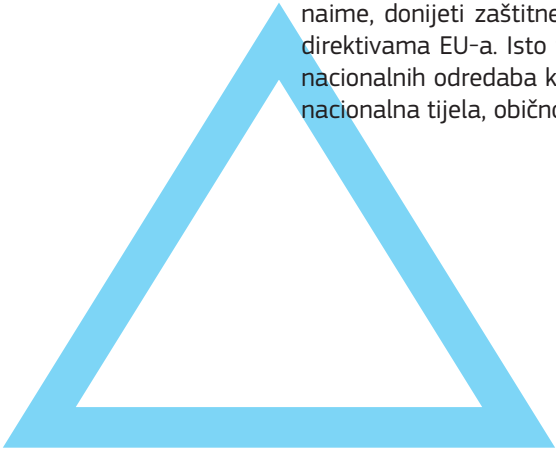


Zdravlje i sigurnost na radu svačija su stvar Praktične smjernice za poslodavce¹

Ovim se smjericama dopunjuje Komunikacija Europske komisije „Sigurniji i zdraviji rad za sve – Modernizacija zakonodavstva i politike EU-a o sigurnosti i zdravlju na radnom mjestu”.

One su praktičan vodič za poslodavce koji treba prilagoditi nacionalnim okolnostima, a sadržava pregled glavnih obveza te postojećih alata i resursa koji mogu pomoći da se te obveze provedu u praksi. Cilj im je pomoći u učinkovitoj i djelotvornoj provedbi okvira o sigurnosti i zdravlju na radu.

Ukratko o pravnom okviru: na razini EU-a, zakonodavstvom koje obuhvaća Okvirnu direktivu 89/391/EEZ i više od 25 povezanih direktiva o različitim temama utvrđuju se *minimalni* zahtjevi koji se primjenjuju u cijelom EU-u. **Direktive EU-a moraju se prenijeti u nacionalno pravo i države članice ih moraju provesti. Poslodavci će stoga morati prije svega razmotriti nacionalno zakonodavstvo;** kao prvo, ono sadržava relevantne (prenesene) odredbe EU-a, a kao drugo, može sadržavati važne dodatne zahtjeve koje poslodavci možda trebaju ispunjavati. Državama članicama dopušta se, naime, donijeti zaštitne mjere strože od onih koje su predviđene direktivama EU-a. Isto tako, primarnu odgovornost za provođenje nacionalnih odredaba kojima se prenose direktive snose nadležna nacionalna tijela, obično inspektorati rada.



¹ Ovaj se dokument odnosi na Okvirnu direktivu EU-a (89/391/EEZ) o sigurnosti i zdravlju na radu i u njemu se ne uzimaju u obzir akti koje su donijele države članice da bi Okvirnu direktivu prenijele u svoje zakonodavstvo. Stoga oni koji čitaju ovaj dokument moraju sami odlučiti kako se on može najbolje upotrijebiti s obzirom na nacionalno zakonodavstvo. Dokument se temelji uglavnom na člancima, vodičima i alatima koje je izradila agencija EU-OSHA (uključujući OSH Wiki).

1 Dobro zdravlje i sigurnost dobri su za vaše poslovanje

Kao poslodavac zasigurno znate da ste zakonski obvezni štiti svoje radnike od rizika za sigurnost i zdravlje na radu (SZR). Vjerojatno isto tako znate da biste trebali provesti procjenu rizika na kojoj će se temeljiti vaše mjere zaštite sigurnosti i zdravlja na radu.

Zaštita sigurnosti i zdravlja na radu ne znači samo poštovanje prava i mnogo je više od administrativne zadaće. To je naprosto ključan dio dobrog poslovnog upravljanja.

Uspjeh vašeg poduzeća ponajprije je uspjeh vaših zaposlenika: njihovih vještina, talenata, predanosti i napornog rada. Stoga i nastojite privući i zaposliti najbolje ljude, ulažete u njihovo osposobljavanje, razvijate njihove karijere i vodite računa o tome da dovoljno zarađuju da ostanu s vama. Želite da budu motivirani. Zdravlje i sigurnost na radu dio su istog ulaganja. Dobrim mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu smanjujete mogućnost da se vaš najkvalificiraniji mehaničar teško ozlijedi u nesreći, da vaš perspektivni projektant bude tjednima odsutan s posla zbog iscrpljenosti, da vaš iskusni računovođa počne raditi pogreške zbog neprestane boli u leđima.

Iskustvo pokazuje da za svaki euro koji kao poslodavac uložite u mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu možete očekivati više od dva eura povrata². Izbjegnuti proizvodni gubici i poremećaji proizvodnje, bolovanja, oštećenja opreme i štete nanosene imidžu poduzeća te izbjegnute administrativni i pravni troškovi samo su neke od koristi koje poduzeća mogu imati od manje učestalosti nesreća na radu i manjeg broja oboljenja povezanih s poslom.

Dobre mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu važne su u velikim poduzećima, ali su od presudne važnosti za mala poduzeća. Ozbiljni incidenti povezani sa sigurnošću i zdravljem na radu zapravo mogu biti posebno pogubni za mala poduzeća.

- Mikropoduzećima i malim poduzećima puno je teže oporaviti se od bilo kojeg incidenta povezanog sa sigurnošću i zdravljem na radu.
- Ključni radnici ne mogu se lako ili brzo zamijeniti.
- Kratkoročni prekidi poslovanja mogu dovesti do gubitka klijenata i važnih ugovora.
- Ozbiljan incident može dovesti do zatvaranja poduzeća zbog izravnih troškova rješavanja incidenta ili zbog gubitka ugovora i/ili klijenata.
- Čak i mali incidenti i slučajevi lošeg zdravlja mogu udvostručiti bolovanja.

Kao vlasnik ili rukovoditelj malog poduzeća možda smatrate da nemate vremena, novca ili kapaciteta baviti se zdravljem i sigurnošću na radu ili možda pretpostavljate da je na vašim radnicima da brinu o svojem zdravlju te izbjegavaju nesreće na radu.



Slika 1. Izvor: EU-OSHA

Korisni alati i referencije:

- **Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)** do sada je izradila niz smjernica i praktičnih alata za svakodnevno upravljanje rizicima u pogledu zdravlja i sigurnosti na radu: <https://osha.europa.eu/hr>
- **Nacionalne središnjice.** EU-OSHA je mrežna organizacija sa „središnjicom” u svakoj državi članici. U svakoj je državi članici središnjica obično tijelo nadležno za sigurnost i zdravlje na radu te može pružiti detaljnije informacije i smjernice koje su uklopljene u nacionalni kontekst: <https://osha.europa.eu/hr/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 (Izračunavanje međunarodnog povrata od prevencije za poduzeća: troškovi i korist ulaganja u sigurnost i zdravlje na radu), Međunarodno udruženje za socijalnu sigurnost; 2013.

Međutim, postoji mnogo primjera kako se i u malim poduzećima može učinkovito upravljati zdravljem i sigurnošću na radu, na korist radnika i samog poduzeća. Poduzeća koja to postižu često se koriste jedinstvenom prednošću povezanom s njihovom malom veličinom: činjenicom da su komunikacijske linije kratke i osobne te da se jednostavna rješenja mogu provesti u kratkom roku. Ono što u malim poduzećima olakšava postizanje dobrih uvjeta sigurnosti i zdravlja na radu jest i činjenica da imate osobne svakodnevnne kontakte sa svojim osobljem te da su vaši radnici često samostalniji i osobno angažiraniji u osmišljavanju metoda rada i samog radnog mjesta.

Bez obzira na veličinu poduzeća ima smisla imati dobar sustav sigurnosti i zdravlja na radu, a upravljanje tim

sustavom ne mora biti složeno. Jednostavnim poboljšanjima često se mogu bitno poboljšati zdravlje i sigurnost na radu, a u većini sektora nije potrebno posebno stručno znanje da biste mogli prepoznati moguće rizike i odlučiti kako se suočiti s njima. U najvećem broju slučajeva samim promatranjem radnog mjesta, razmišljanjem o prošlim incidentima i razgovorom s osobljem steći ćete dobru predodžbu o tome što bi moglo biti opasno ili zbog čega bi se ljudi mogli razboljeti te što bi se moglo poboljšati.

Postoje brojni vodiči i alati koji vam mogu u tome pomoći. Kako biste pronašli relevantne materijale za početak je najbolje da se obratite svojem nacionalnom tijelu za zdravlje i sigurnost te agenciji EU-a (EU-OSHA). U ovim se smjernicama isto tako navode neki praktični primjeri i referencije.

2 Zakonske Obveze

Vas kao poslodavca zakon obvezuje da osigurate sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom s radom. Kako biste ispunili tu obvezu, trebate poduzimati mjere kao što su procjenjivanje rizika za sigurnost i zdravlje vaših radnika, osiguravanje da svaki radnik bude na odgovarajući način osposobljen u području zaštite sigurnosti i zdravlja, uključivanje radnika i njihovih predstavnika u rasprave o zdravlju i sigurnosti te vođenje evidencija o nesrećama na radu. Ovisno o vašem nacionalnom zakonodavstvu ili sektoru ili prirodnoj djelatnosti koju obavljate, mogu postojati i neke konkretnije obveze.

Radnici isto tako imaju određene zakonske obveze u pogledu zdravlja i sigurnosti. Trebaju se pravilno koristiti opremom, obavijestiti vas o svakoj ozbiljnoj i neposrednoj opasnosti i o svakom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu. Trebali bi isto tako surađivati s vama u osiguravanju sigurnog radnog okruženja i sigurnih radnih uvjeta.

Pitanja zdravlja i sigurnosti možete rješavati interno s nekim od radnika ili službom unutar poduzeća (npr. odjelom za ljudske resurse) ili, ako to nije moguće, uz pomoć nadležnih vanjskih službi ili osoba, što vas međutim ne oslobađa zakonskih obveza u tom području. Možete to i sami obavljati ako ste za to ovlašteni na temelju nacionalnog zakonodavstva.

S obzirom na to da su zdravlje i sigurnost važan aspekt poslovnog upravljanja, ima smisla u potpunosti uključiti razmatranja o zdravlju i sigurnosti na radu u sveukupno funkcioniranje vašeg poduzeća. Neka to bude dio vaših uobičajenih aktivnosti, a ne nešto što ćete smatrati vanjskom obvezom i još jednom administrativnom zadaćom koju obavljate samo forme radi. Većinu obveza u području sigurnosti i zdravlja na radu vjerojatno biste provodili čak i da nisu propisane zakonom jer su to jednostavno logične mjere za sprječavanje nesreća i zdravstvenih problema na radu.

3 Procjena rizika u praksi

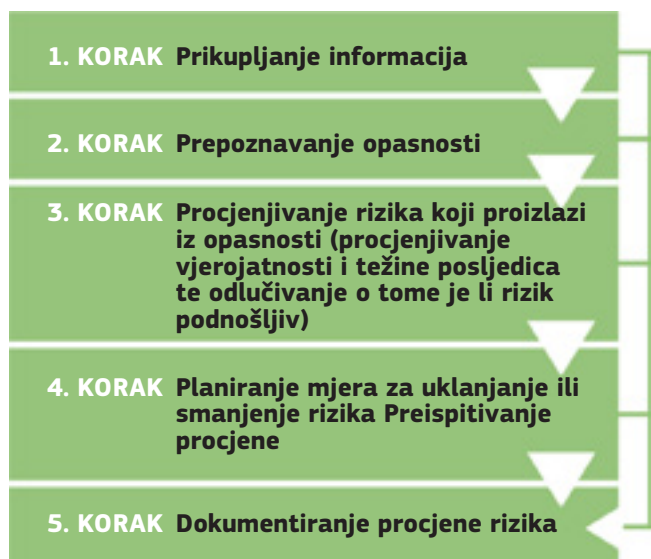
Jedna od ključnih zakonskih obveza poslodavaca u području sigurnosti i zdravlja na radu jest „raspolagati procjenom rizika za sigurnost i zdravlje na radu, uključujući i one s kojima su suočene skupine radnika izložene posebnim rizicima” te „odlučiti o zaštitnim mjerama koje se moraju poduzeti (...)”.

Međutim, procjenjivanje rizika NIJE samo obveza – to je stvarna osnova svakog pristupa upravljanju sigurnošću i zdravljem i od ključne je važnosti za uspostavljanje sigurnog i zdravog radnog mjesta. Pomoći će vam da odredite ispravne mjere za sprječavanje rizika na radu te da radnicima date prave informacije i primjereno ih osposobite.

Ključni koraci i izvori informacija

Pravnim okvirom nije propisan točan način provođenja procjene rizika, iako se za neke specifične, visokorizične sektore ili aktivnosti može zahtijevati obuhvaćanje određenih elemenata/rizika. Nacionalno zakonodavstvo može uključivati i detaljnije zahtjeve u pogledu sadržaja i oblika procjene rizika.

Postoje različite metode procjene rizika, ali u biti morate razmisliti o tome što bi moglo prouzročiti štetu vašim zaposlenicima te odlučiti na koji način tu štetu spriječiti. Taj se postupak sastoji od pet koraka kako je prikazano na slici 2.



Slika 2.: Izvor: EU-OSHA

U proces obvezno uključite radnike i njihove predstavnike – pomoći će vam u razumijevanju postojećih rizika. Trebali biste ih upoznati i sa zaključcima do kojih ste došli procjenom te s mjerama koje ćete provesti slijedom tih zaključaka.



**IZBJEGNUTE NESREĆE –
„EFEKT LEDENJAKA”**

Na svaku prijavljenu ozbiljnu ozljedu 300 je izbjegnutih nesreća.



Ostali izvori informacija uključuju analize prošlih incidenata, statističke podatke o zdravlju, savjete vaših nacionalnih tijela nadležnih za sigurnost i zdravlje na radu te sektorskih udruženja. Posebno je korisno analizirati „izbjegnute nesreće” – događaje koji su mogli uzrokovati ozljedu, bolest ili oštećenje – ali srećom nisu to učinili. Na radnim mjestima izbjegnute nesreće česta su pojava, iako ih se često zanemaruje. Međutim, izbjegnute nesreće mogu poslužiti kao besplatne lekcije o tome kako spriječiti samu nesreću. Stoga je prikupljanje informacija o izbjegnutim nesrećama te analiziranje tih informacija radi poduzimanja odgovarajućih korektivnih mjera dobar način promicanja sigurnosti na radnom mjestu.

Treba li vam vanjski konzultant?

Ako unutar poduzeća nemate potrebne kompetencije, zatražit ćete od vanjskog stručnjaka za sigurnost i zdravlje na radu da za vaše poduzeće vodi brigu o aktivnostima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te da za vas provede procjenu rizika. Međutim, u većini slučajeva to ne bi trebalo biti potrebno. Za većinu poduzeća dovoljan je jednostavan proces koji se temelji na prosudbi i ne zahtijeva nikakve stručne vještine ili složene tehnike. Ako sami provodite procjenu rizika, primjerice s pomoću besplatnog internetskog alata, ne samo da ćete uštedjeti novac, već ćete se i uvjeriti da ste uzeli u obzir sva važna pitanja. U nekim je situacijama međutim nužno angažiranje vanjskih stručnjaka. To bi moglo biti na primjer ako:

- trebate procijeniti manje očite rizike, npr. u vrlo složenim tehničkim sustavima,
- detaljnije ispitujete određene rizike,
- osmišljavate novu tehničku mjeru za smanjenje rizika.

Ako morate angažirati vanjskog stručnjaka:

- vodite računa o tome da izaberete nekoga s odgovarajućim kvalifikacijama i kompetencijama – i provjerite je li to pitanje regulirano vašim nacionalnim zakonodavstvom,
- uključite svoje radnike ili njihove predstavnike u konačno odlučivanje o tome tko bi trebao provesti procjenu rizika, što bi ona trebala obuhvaćati i koji će se daljnji koraci poduzimati na temelju nje.

Radne situacije i aktivnosti koje mogu uključivati rizike

Kada pripremate procjenu rizika možete razmotriti sljedeće različite aspekte radnih situacija i aktivnosti. Imajte na umu da ovo nije konačan popis.

- upotreba radne opreme, na primjer alata i strojeva,
- radne prakse te raspored i uređenje prostorija,

- upotreba električne energije,
- opasne tvari, kao što su pare, prašina, kemikalije,
- fizički čimbenici, kao što su buka, vibracije, radijacija,
- biološki agensi, kao što su plijesni, bakterije, virusi,
- okolišni čimbenici, kao što su neprimjereno osvjetljenje, temperatura, vlažnost, ventilacija,
- ljudski čimbenici, kao što su oblikovanje opreme i uređenje mjesta rada,
- psihološki čimbenici koji mogu dovesti do stresa, nasilja, maltretiranja,
- organizacija rada i mjere „gospodarenja”,
- rad koji zahtijeva ponavljajuće ili silovite pokrete ili težak rad ili nezgodni položaji tijela koji uzrokuju mišićno-koštane poremećaje,
- ostali čimbenici, kao što su opasnosti povezane s drugim ljudima, rad sa životinjama, vremenski uvjeti itd.

Za svaku od navedenih opasnosti postoje detaljnije smjernice koje su izradila tijela na europskoj razini (Europska komisija, EU-OSHA) ili nadležna nacionalna tijela. To su korisni izvori detaljnijih informacija o načinu utvrđivanja rizika, ali i upravljanja njima.



Slika 3. Napo u... šokantnim situacijama – Konzorcij Napo

Kao primjer pogledajte do sada izrađene smjernice za upravljanje kemijskim rizicima:

Korisni alati i referencije:

- **Practical guidelines of a non-binding nature on the protection of the health and safety of workers from risks related to chemical agents at work** (Praktične neobvezujuće smjernice o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika na radu od rizika povezanih s kemijskim sredstvima), Europska komisija, 2005.: <https://osha.europa.eu/hr/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** (Smanjenje kemijskog rizika za zdravlje i sigurnost radnika putem zamjene), Europska komisija, 2012.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- **Oznake na kemikalijama se mijenjaju – kako će to utjecati na vas?**, Europska komisija, 2013.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- **Chemicals at work – a new labelling system – Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system** (Kemikalije na radnom mjestu – novi sustav označavanja – Smjernice za pomoć poslodavcima i radnicima za upravljanje prijelazom na novi sustav razvrstavanja, označavanja i pakiranja), Europska komisija, 2013.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hr&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Smjernice i interaktivni alati za procjenu rizika, uključujući i one za upravljanje kemijskim rizicima, dostupni na **web-mjestima nacionalnih središnjica agencije EU-OSHA**: <https://osha.europa.eu/hr/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Osjetljive skupine radnika i druge osobe

Pri izradi procjene rizika posvetite pozornost i radnicima koji bi mogli biti posebno osjetljivi (vidjeti sliku 4.) te drugim osobama koje se nalaze u vašim objektima: ugovorni izvođači radova, posjetitelji, građani. Mjere za smanjenje rizika za osjetljive skupine radnika često će u svakom slučaju koristiti cjelokupnoj radnoj snazi.

RADNICI KOJI BI MOGLI BITI UGROŽENIJI

- ▶ Radnici s invaliditetom
- ▶ Radnici migranti
- ▶ Mladi i stari radnici
- ▶ Trudnice i dojilje
- ▶ Neosposobljeno ili neiskusno osoblje
- ▶ Radnici na poslovima održavanja
- ▶ Imunokompromitirani radnici
- ▶ Radnici koji već imaju zdravstvene probleme kao što je bronhitis
- ▶ Radnici koji uzimaju lijekove koji mogu povećati njihovu osjetljivost na ozljede

Slika 4. Izvor: EU-OSHA

Određivanje prioriteta u pogledu rizika te daljnje mjere

Nakon što prepoznate opasnosti i utvrdite na koga one utječu, trebate procijeniti rizike i odrediti im prioritete. Isto tako morate provjeriti postoje li neke posebne zakonske obveze – na primjer u pogledu posebnih značajki procjene rizika, informiranja ili osposobljavanja radnika itd. u odnosu na određeni rizik, sektor aktivnosti ili kategoriju radnika.

Pri provedbi mjera potrebnih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika trebate uzeti u obzir sljedeća opća načela prevencije:

- izbjegavanje rizika,
- procjenjivanje neizbježnih rizika,
- suzbijanje rizika na njihovu izvoru,
- prilagođavanje rada pojedincu, posebno u pogledu uređenja radnih mjesta, odabira radne opreme te metoda rada i proizvodnje, prije svega u cilju olakšavanja jednoličnog rada,
- prilagođavanje tehničkom napretku,
- zamjena opasnog bezopasnim ili manje opasnim,
- razvoj usklađene sveobuhvatne politike prevencije koja se odnosi na tehnologiju, organizaciju rada, radne uvjete, društvene odnose i utjecaj čimbenika povezanih s radnim okolišem,
- davanje prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim (npr. kontrolirati izloženost parama s pomoću odsisne ventilacije, a ne respiratorima),
- nastojati poboljšati razinu zaštite.

Procjena rizika te preventivne i zaštitne mjere koje iz nje proizlaze nisu postupci koji se provedu jednom i zauvijek. Pratite učinkovitost svojih mjera, prilagođavajte svoj plan prema potrebi te pazite na nove rizike u slučaju promjene aktivnosti / radnog mjesta.

Dokumentirajte svoju procjenu rizika

Pravnim okvirom od vas se zahtijeva da bilježite rezultate procjene rizika i zaštitnih mjera te da čuvate pisanu evidenciju u referentne svrhe, a to zaista ima smisla. Možete je upotrijebiti da svojim radnicima, sindikatima i inspektorima rada dokažete da ste donijeli utemeljene odluke o rizicima i načinima njihova rješavanja. Bit će i koristan alat za praćenje provedbe mjera koje ste planirali. Nema posebnih zahtjeva u pogledu sadržaja pisane evidencije, ali bilo bi razumno uključiti elemente kao što su:

- ime i funkcija osoba koje provode ispitivanje,
- prepoznate opasnosti i rizici,
- skupine radnika koje se suočavaju s posebnim rizicima,
- potrebne mjere zaštite – kada ih planirate uvesti, tko će biti odgovoran za njih te kako ćete pratiti napredak,
- informacije o uključenosti radnika i njihovih predstavnika u proces procjene rizika.

Postoje brojni alati koji vam mogu pomoći u izradi i evidentiranju procjene rizika. Među ostalim, to su vodiči, kontrolne liste i predlošci. U okviru na kraju ovog odjeljka navedene su neke ideje, a na web-mjestu agencije EU-OSHA i vašeg nacionalnog tijela za zdravlje i sigurnost možete pronaći dodatne materijale.

E-alati za procjenu rizika

Malim i srednjim poduzećima posebno su korisni elektronički internetski alati za procjenu rizika, kao što je alat **OiRA (internetska interaktivna procjena rizika)**. Alati OiRA jednostavni su za uporabu i besplatni. S pomoću tih alata možete izvršiti sve faze procjene rizika: počevši od prepoznavanja i ocjenjivanja rizika na radnom mjestu, preko donošenja odluka i provedbe preventivnih mjera do praćenja i izvješćivanja. Postoji već oko 120 alata OiRA na različitim jezicima, prilagođenih različitim sektorima. Slični alati postoje i u nekoliko država članica³.

Izvešće o procjeni rizika izrađeno s pomoću alata OiRA ili jednakovrijednog alata može se u mnogim slučajevima smatrati ispunjenjem obveze procjene rizika – ako niste sigurni u to, provjerite u nacionalnom zakonodavstvu ili kod vašeg nacionalnog inspektorata rada.



Slika 5. Izvor: EU-OSHA. Primjeri nekih sektora za koje postoje posebni alati OiRA

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

4 Prevensija kao ključno načelo

Nakon što se dogodi nesreća i netko se teško ozlijedi ili pogine ili nakon što je netko bio izložen opasnoj tvari, prekasno je. Šteta je već učinjena.

Za radnike, a i za vaše poduzeće, bolje je djelovati prije nego što se nešto loše dogodi, predvidjeti rizik te ga spriječiti. Stoga je prevencija ključan pojam i glavni cilj mjera sigurnosti i zdravlja na radu.

Preventivne mjere

Cilj je preventivnih mjera smanjiti vjerojatnost događanja nesreće na radu ili pojave profesionalne bolesti. Dvije su vrste preventivnih mjera:

1. **inženjerske ili tehničke mjere** – čiji je cilj djelovati izravno na izvor rizika kako bi se taj rizik uklonio, smanjio ili zamijenio. Takva tehnička mjera mogla bi biti, na primjer, suzbijanje prašine s pomoću vode kako bi se spriječilo izlaganje prašini silicijeva dioksida;
2. **organizacijske ili administrativne mjere** – čiji je cilj promijeniti ponašanja i stavove te promicati pozitivnu kulturu sigurnosti.

Štetni čimbenici u velikoj su mjeri povezani s prirodom procesa, tehnologija, proizvoda i oprema na radnom mjestu, ali na njih može utjecati i način na koji je rad organiziran.

Preventivne mjere potrebno je nadopuniti zaštitnim mjerama i mjerama ublažavanja.

Bolje spriječiti nego liječiti



Slika 6. Izvor: EU-OSHA. Kampanja za zdrava radna mjesta za razdoblje 2012.–2013.

Vizija nulte stope nesreća

Vizija nulte stope nesreća temelji se na vjerovanju da se **sve nesreće mogu spriječiti**.

Vizija nulte stope nesreća jest filozofija, a ne numerički cilj: prema tom načinu razmišljanja nitko se ne bi smio ozlijediti ili poginuti u nesreći. Ljudi su skloni pogreškama, ali one ne bi smjele dovesti do ozljeda. To je jedan od razloga zbog kojeg bi pitanje sigurnosti trebalo biti naglašeno u planiranju svakog ljudskog okruženja, radnog ili životnog.

Izvor: OSH Wiki



Slika 7. Izvor: OSH-Wiki

Mjere zaštite

Mjere zaštite trebale bi biti u prvom redu skupne. Pojedinačne mjere mogu se uzeti u obzir kao alternativa ako skupne mjere nisu izvedive ili djelotvorne.

1. **skupne mjere** – osmišljene za ograničavanje ili izoliranje rizika, na primjer primjenom fizičkih prepreka, organizacijskih ili administrativnih mjera za smanjenje trajanja izloženosti (rotacija radnih mjesta, određivanje vremena obavljanja posla, sigurnosni znakovi) te potom
2. **pojedinačne mjere** – svaka odgovarajuća osobna zaštitna oprema (OZO) projektirana za zaštitu radnika.

Mjere ublažavanja

Konačno, trebali biste razmotriti moguće mjere ublažavanja u cilju smanjenja težine štete na imovini te štete učinjene zaposlenicima i javnosti. Primjeri uključuju:

- interventni plan,
- plan evakuacije,
- sustave upozoravanja (alarmi, bljeskajuća svjetla),
- testiranje postupaka koji se provode u slučaju opasnosti, vježbe, treninzi, protupožarni sustav,
- plan za povratak na posao.

5 Osposobljavanje u području sigurnosti i zdravlja na radu

Zakonske obveze i važnost osposobljavanja u području sigurnosti i zdravlja na radu

Sve preventivne mjere u praksi će značiti izazov za radnike: morat će promijeniti način rada, prilagoditi se novoj opremi ili novim postupcima. Stoga je važno da se već pri odlučivanju o nekoj novoj mjeri zaštite sigurnosti i zdravlja na radu zapitate kako ćete osigurati da se radnici upoznaju s mjerom i počnu je primjenjivati što je brže i bolje moguće. Bez toga vaš plan upravljanja rizicima jednostavno neće funkcionirati. Naime, na temelju nedavnih studija o isplativosti intervencija u području zdravlja i sigurnosti pokazalo se da su intervencije koje uključuju osposobljavanje i organizacijske promjene isplativije od onih koje se temelje isključivo na tehničkim promjenama⁴.

Zbog toga je i propisima o zdravlju i sigurnosti predviđeno da poslodavci trebaju svojim radnicima osigurati osposobljavanje u području zdravlja i sigurnosti na radu te im dati informacije i naputke relevantne za njihovo radno mjesto i zadaće.

Posebno je važno osigurati da radnici dobiju odgovarajuće informacije o sigurnosti i zdravlju na radu u sljedećim situacijama:

- prilikom zapošljavanja,
- u slučaju promještaja ili promjene posla,

- kada uvodite novu tehnologiju ili novu opremu,
- kada se promijene rizici na radnom mjestu.

Radnici koji imaju posebna zaduženja u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu isto tako imaju pravo na odgovarajuće osposobljavanje. Osposobljavanje je posebno važno i za mlade radnike ili one s malo radnog iskustva. Ne zaboravite da je i voditeljima timova, upraviteljima i nadzornicima isto tako potrebno osposobljavanje u području sigurnosti i zdravlja na radu.

Osigurajte da vaši radnici imaju prilike steći dovoljno znanja te ga s vremena na vrijeme obnoviti. Podsjetite ih da im je dužnost štititi vlastito zdravlje i sigurnost, kao i zdravlje i sigurnost svojih kolega, slijedeći upute dobivene prilikom osposobljavanja o sigurnosti i zdravlju na radu.

Kao i kod ostalih mjera u području sigurnosti i zdravlja na radu, važno je da u osmišljavanje mjera osposobljavanja uključite radnike i njihove predstavnike. Tako će osposobljavanje biti relevantnije – jer radnici najbolje znaju na koji se način posao obavlja u praksi – te isto tako i uspješnije jer će radnici biti predaniji pohađanju programa osposobljavanja ako su aktivno sudjelovali u njegovu osmišljavanju.

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

Korisni alati i referencije:

- Luksemburškom deklaracijom o promicanju zdravlja na radnom mjestu u Europskoj uniji utvrđuje se nekoliko načela čiji je cilj sprječavanje oboljenja na radu (uključujući bolesti povezane s poslom, nesreće, ozljede, profesionalne bolesti i stres) te povećanje potencijala za promicanje zdravlja i dobrobiti radne snage – http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH Wiki: *Prevention and control strategies* (Strategije prevencije i kontrole) – https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSH Wiki: *Organisational measures of accident prevention* (Organizacijske mjere prevencije nesreća): https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH Wiki: *Zero accident vision* (Vizija nulte stope nesreća): https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Kako uspostaviti program osposobljavanja u području sigurnosti i zdravlja na radu

Vašim nacionalnim zakonodavstvom ili sektorskim propisima možda su utvrđene neke posebne obveze u pogledu sadržaja programa osposobljavanja, ali je općenito važno da radnici budu itekako svjesni onoga što moraju raditi i onoga što ne smiju raditi da bi izbjegli nesreće i oboljenja.

Sami odlučujete o načinu na koji želite ostvariti taj cilj.

Pokušajte i toj obvezi pristupiti zdravorazumski. U interesu vam je da radnici znaju što rade: nije stvar u tome da organizirate osposobljavanje samo da biste zadovoljili formu, nego trebate pružiti dovoljno podrške radnicima da biste spriječili nesreće i zdravstvene probleme.

Isti se sadržaj može prenijeti vrlo različitim metodama – od kojih svaka ima posebne prednosti i ograničenja. U pravilu, što je sudjelovanje aktivnije, to je bolji učinak učenja. Isto tako, vodite računa o ciljanoj publici: kada birate sadržaj programa osposobljavanja, ali i kada odlučujete o najboljoj metodi i obliku osposobljavanja, trebate uzeti u obzir čimbenike kao što su dob, iskustvo, funkcija i stupanj obrazovanja radnika.

Razmislite i o vremenu provedbe osposobljavanja, tako da, na primjer, ne budu izostavljeni radnici koji rade u nepunom radnom vremenu ili oni koji rade u različito vrijeme.

Velika bi poduzeća mogla provoditi opsežne programe osposobljavanja angažiranjem vanjskih konzultanata, kao i poduzeća koja se bave posebno opasnim tvarima ili koja upotrebljavaju specijaliziranu opremu.

Za mala poduzeća u kojima se pojavljuju uobičajene opasnosti može biti dovoljno održavati sastanke radi podizanja svijesti ili informativne sastanke te se možete radije odlučiti za jednostavnije metode kao što su letci, posteri, komuniciranje preko nadzornika ili mentora, timske rasprave.

Na *web*-mjestima vaših nacionalnih tijela nadležnih za zdravlje i sigurnost i agencije EU-OSHA potražite gotove materijale za osposobljavanje. Dobar je primjer serija animiranih filmova Napo koje proizvodi nekoliko europskih organizacija za sigurnost i zdravlje na radu koje su članovi konzorcija NAPO.



Napo je junak animirane serije. On je simbol zaposlenika u bilo kojoj industriji ili sektoru. Napo ne radi neki određeni posao niti pripada određenom radnom okruženju, no njegova su osobnost i izgled isti u svim filmovima. Napo je obična osoba – nije ni dobar ni loš, ni mlad ni star. U pogledu kulturne pripadnosti on je „neutralan”. Pripravan je radnik koji može biti žrtva određenih situacija nad kojima nema kontrole, no koji može prepoznati opasnosti ili rizike i udijeliti valjane savjete za poboljšanje sigurnosti i organizacije rada. Napo je simpatičan i dopadljiv lik snažnih reakcija i emocija. Kada se Napo uznemiri, dosađuje ili kada je zaljubljen, on to ne skriva! S likom kao što je Napo svatko se može poistovjetiti: i mlađi zaposlenici i oni koji već godinama rade za neko poduzeće.

Slika 8. Izvor: Konzorcij NAPO

Uspješno provođenje osposobljavanja u području sigurnosti i zdravlja na radu

Agencija EU-OSHA utvrdila je nekoliko čimbenika koji mogu pridonijeti uspješnom osposobljavanju u području sigurnosti i zdravlja na radu:

- Motiviranost i predanost zaposlenika na višim položajima i rukovodstva u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu, među ostalim i njihova prisutnost na tečajevima osposobljavanja,
- Osiguravanje osposobljavanja u kontekstu učinkovitog općeg sustava upravljanja sigurnošću radi sprječavanja rizika na radnom mjestu. Samim osposobljavanjem rizici se neće učinkovito smanjiti,
- Angažiranje kolega, uključujući iskusnije mlade radnike, te starijih iskusnih radnika kao mentora. Time će i novi zaposlenici i zaposlenici na višem položaju steći pozitivno iskustvo,
- Primjena aktivnih, participativnih metoda učenja, npr. kod kojih se uči prepoznavati opasnosti i rješavati stvarne probleme na radu, na stvarnim radnim mjestima,
- Upotreba rezultata tih istraživanja pri procjeni i prevenciji rizika za stvarna radna mjesta. Tako će vježba biti značajna za mlade radnike i korisna poslodavcima,
- Osposobljavanje nadzornika, mentora i voditelja osposobljavanja za njihove uloge te u području sigurnosti i zdravlja na radu,
- Osigurati da osposobljavanje u području sigurnosti i zdravlja na radu bude sastavni dio cjeloživotnog osposobljavanja i usavršavanja. U skladu s pravnim okvirom osposobljavanje u području sigurnosti i zdravlja na radu ne smije biti samo jednokratno osposobljavanje na početku rada.

IZBOR NAPOVIH FILMOVA

- ▶ Na udaru stresa
- ▶ Nije smiješno
- ▶ Zajednički rad
- ▶ Pluća na radnom mjestu
- ▶ Siguran prijevoz
- ▶ Sigurno održavanje
- ▶ Zaštitite svoju kožu
- ▶ Opasnost: kemikalije!
- ▶ Sigurnost na radu i izvan njega
- ▶ Rizičan posao
- ▶ Smanjite opterećenje
- ▶ Siguran početak
- ▶ Prekinite tu buku
- ▶ Odred za čistoću
- ▶ Sigurnost na gradilištu
- ▶ Napove dogodovštine
- ▶ Priča o najboljim znakovima

Konzorcij Napo redovito izdaje nove filmove. Pogledajte web-mjesto www.napofilm.net

Korisni alati i referencije:

- **Europska mreža za obrazovanje i osposobljavanje u području sigurnosti i zdravlja na radu, ENETOSH** – standardi za odabir prikladnih instruktora, razvoj usklađenog visokokvalitetnog sadržaja osposobljavanja te uspostava sustava certificiranja. Standard se sastoji od sljedeća četiri dijela: i. Osposobljavanje instruktora, ii. Osnove zdravlja i sigurnosti, iii. Promicanje zdravlja na radnom mjestu, iv. Upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu. Preveden je na deset jezika i može se dobiti na web-mjestu ENETOSH-a http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Napovi obrazovni filmovi** – <https://www.napofilm.net/hr/about-napo/the-napo-story>
Napo je junak serije animiranih filmova u kojima se na pamtljiv i zabavan način predstavljaju važne teme o sigurnosti i zdravlju na radu. Simpatičan lik predstavlja zaposlenika koji može raditi u bilo kojoj industriji i sektoru. U proizvodnji Napovih filmova sudjeluje nekoliko europskih organizacija / tijela za zdravlje i sigurnost: **AUVA** (Austrija); **DGUV** (Njemačka); **HSE** (Ujedinjena Kraljevina); **INAIL** (Italija); **INRS** (Francuska); **SUVA** (Švicarska); kao i Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). **Mogu se besplatno upotrebljavati u aktivnostima za podizanje razine svijesti, osposobljavanje i obrazovanje o sigurnosti i zdravlju na radu te u komunikacijskim aktivnostima koje se odnose na sigurnost i zdravlje na radu.**



6 Vodstvo i kultura sigurnosti i zdravlja na radu

Bez obzira na to koliko vam je točna procjena rizika i koliko su vam dobre mjere upravljanja rizikom, da bi one funkcionirale u praksi, vi i ostalo rukovodeće osoblje u vašem poduzeću trebate prijeći s riječi na djela. Trebate pokazati svojim radnicima da stvarno vjerujete u važnost zdravlja i sigurnosti te da ćete uistinu predano raditi na provedbi svojih akcijskih planova.

Kultura sigurnosti i zdravlja na radu

Kultura sigurnosti i zdravlja na radu jedan je od ključnih čimbenika za određivanje učinkovitosti sustava sigurnosti. To znači smatrati načela i ciljeve zaštite zdravlja i sigurnosti temeljnim vrijednostima poduzeća te ih uključiti u **svakodnevne radnje i odluke**.

Pozitivna kultura sigurnosti podrazumijeva da pružate vjerodostojan primjer ponašanja i vrijednosti koje promičete. Svakodnevni proaktivni nadzor isto je toliko važan koliko i vidljivo opredjeljenje za davanje visokog prioriteta sigurnosti unutar organizacije. Samo po sebi se razumije da i vi sami morate poštovati pravila. Vaši će radnici promatrati ono što vi radite te će na temelju toga prosuditi koja su ponašanja prihvatljiva, a koja nisu.

Vaš bi osobni utjecaj mogao biti posebno jak u malom poduzeću: ako ste vlasnik/rukovoditelj radionice i ponekad radite zajedno s radnicima, vaša odluka primjerice o tome hoćete li nositi zaštitnu opremu snažno će utjecati na stavove vaših radnika.

Slično tomu, ako pripadate srednjem rukovodećem kadru ili ste voditelj tima koji ima bliske osobne kontakte s radnicima i uključeni ste u njihov svakodnevni rad imate velike mogućnosti predvoditi vlastitim primjerom te poticati ispravno ponašanje.

Međutim, od ključne je važnosti i uloga glavnih izvršnih direktora i članova uprave. Radnici će poštovati standarde koje je odredila uprava ovisno o tome koji prioritet poduzeće i viši rukovoditelji daju zdravlju i sigurnosti na radu te u kojoj se mjeri rukovoditelji koriste svojim ovlastima da

bi promicali poštovanje politike i pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Izvršni odbor za zdravlje i sigurnost (HSE) iz Ujedinjene Kraljevine⁵ predlaže nekoliko primjera toga kako rukovoditelji mogu lako i vidljivo pokazati svoju opredjeljenost za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu unutar svojeg poduzeća:

- Posjetite proizvodni pogon i pohvalite dobre pristupe zdravlju i sigurnosti na radu, a problem neopreznog ponašanja riješite tako što ćete potaknuti promjene i razmotriti uzroke nepoštovanja pravila o zdravlju i sigurnosti na radu. Ti posjeti mogu biti korisni jer prilikom njih zaposlenici imaju mogućnost pokrenuti bilo koje pitanje zdravlja i sigurnosti.
- Redovito prisustvujte sastancima odbora za zdravlje i sigurnost.
- Tijekom sastanaka timova pokrenite temu zdravlja i sigurnosti na radu.
- Aktivno sudjelujte u istraživanjima nesreća, izbjegnutih nesreća, incidenata i oboljenja.
- O zdravlju i sigurnosti govorite raznovrsnoj publici kad god je moguće.
- U jednakoj se mjeri usredotočite i na loše i na dobre vijesti o zdravlju i sigurnosti te pritom pohvalite dobro ponašanje i vijesti, a loše vijesti iskoristite kao mogućnost za poboljšanje stanja.
- Potičite radnike da proaktivno sudjeluju u uspostavljanju strategija, politika i mjera u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu.
- Postavite dugoročne ciljeve u pogledu sigurnosti i zdravlja na radu te mjerite uspješnost vašeg poduzeća u području sigurnosti i zdravlja na radu.
- Neka rukovoditelji, nadzornici i izravno nadređeno osoblje budu odgovorni za sigurnost i zdravlje na radu.

Vodstvo u području sigurnosti i zdravlja na radu možete učiniti vidljivijim u internim kodeksima ponašanja ili aktima o upravljanju, koje ste izradili u suradnji s vašim radnicima, kao u primjeru navedenom u nastavku.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Deset platinastih pravila za bolje upravljanje⁶

1. Upamtite da radite s ljudima
 - Ne iscrpljujte ih
 - Ljudi nisu strojevi
 - Prema njima postupajte s dostojanstvom i poštovanjem
2. Slušajte svoje ljude i razgovarajte s njima
 - Budite uključivi
 - Činite to često
 - Kod nadzornika i rukovoditelja cijenite i razvijajte vještine rada s ljudima
3. Stvari rješavajte promptno
 - Ne dopustite da se problemi pogoršaju
 - Obavještavajte ljude o napretku
4. Osigurajte da je papirologija takva da je vrijedi imati
 - Ažurirajte je
 - Pobrinite se da je smisljena
5. Poboljšajte kompetencije u području sigurnosti i zdravlja na radu
 - Posebno na rukovodećoj razini
6. Potičite ljude da vam govore i loše vijesti
7. Prvo sredite svoje radno mjesto
8. Mjerite i pratite rizike kojima su ljudi izloženi
 - Nemojte samo reagirati na incidente: riješite problem prije nego što se dogodi
 - Suzbijte rizike na njihovu izvoru
9. Neprestano provjeravajte je li ono što radite djelotvorno
 - Postižete li ono što mislite da postićete?
10. Primijenite odgovarajuće vremenske i novčane resurse

Sudjelovanje radnika

U stvaranju i provedbi učinkovite kulture sigurnosti i zdravlja na radu sudjeluju ne samo rukovoditelji, nego i radnici. Kao rukovoditelj nemate sva rješenja za sve probleme u pogledu zdravlja i sigurnosti. Radnici i njihovi predstavnici imaju detaljno znanje i iskustvo o tome kako se posao obavlja i kako utječe na njih. Zbog toga radna mjesta na kojima radnici aktivno pridonose zdravlju i sigurnosti često imaju nižu razinu rizika na radu i niže stope nesreća. Nedavnom se studijom isto tako pokazalo da su najisplativije one intervencije u području zdravlja i sigurnosti u koje su uključeni i radnici⁷.

Sudjelovanje radnika u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu jednostavan je dvosmjerni proces u kojemu poslodavci i radnici / predstavnici radnika:

- razgovaraju jedni s drugima,
- obavještavaju se o potencijalnim problemima,
- traže i razmjenjuju stajališta i informacije,
- pravodobno raspravljaju o problemima,
- uzimaju u obzir mišljenja svih,
- zajednički donose odluke,
- imaju povjerenja jedni u druge i uzajamno se poštuju.

Poznato vam je da je pravnim okvirom propisano da radnici moraju sudjelovati u zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te da ih se mora informirati, podučiti, osposobiti i savjetovati se s njima o pitanjima zdravlja i sigurnosti. Međutim, puno sudjelovanje više je od savjetovanja – radnici i njihovi predstavnici uključeni su i u donošenje odluka.

Korisni alati i referencije:

- **EU-OSHA: *Management Leadership in OSH – a practical guide*** (Vodstvo u upravljanju sigurnošću i zdravljem na radu – praktični vodič) – https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/hwc2012-13_prac_guide_leadership.pdf
- **EU-OSHA: *Worker participation in OSH – a practical guide*** (Sudjelovanje radnika u području sigurnosti i zdravlja na radu – praktični vodič) – https://osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: *Worker participation practices – a review of case studies*** (Prakse sudjelovanja radnika – pregled studija slučaja): https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osha-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Dobre prakse na web-mjestu agencije 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
- Vodič koji je izradio HSE: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki – *The importance of good leadership in OSH*** (Važnost dobrog vodstva u području sigurnosti i zdravlja na radu): https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 „Deset platinastih pravila“ iz rudarskog sektora u Australiji sadržava opća pravila koja mogu vrijediti u bilo kojem sektoru – https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

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

Tri primjera 7 upravljanja rizikom u praksi

7.1 Stres povezan s radom

Opasnosti na radnom mjestu brojne su i raznolike. U nekim su slučajevima rizici i mjere koje se mogu poduzeti za njihovo smanjenje lako razumljivi, dok su u nekim slučajevima složeniji i upravljanje njima predstavlja izazov za poslodavce. Promjene na tržištu rada i u organizaciji rada znači da se pojavljuju novi rizici odnosno da neki rizici postaju češći. U ovom se odjeljku navode tri primjera rizičnih čimbenika koji se mogu pojaviti na bilo kojem radnom mjestu i čije rješavanje može predstavljati izazov. Ovdje ćete pronaći neke savjete i alate za upravljanje tim rizicima u praksi.

Što to znači na radnom mjestu?

Stres na radu može biti povezan sa:

- sadržajem posla, uključujući vrstu zadaća, kontaktima s ljudima u okviru posla (na primjer s klijentima), promjenama u procesima, reorganizacijom i upotrebom vještina,
- intenzitetom rada i samostalnošću u poslu, uključujući aspekte radnog opterećenja, brzine rada i kontrole,
- organizacijom radnog vremena te ravnotežom između rada i privatnog života,
- društvenim okruženjem, uključujući međuljudske odnose na radu te društvenu potporu,
- nesigurnošću radnog mjesta i razvojem karijere.

Osoba doživljava stres kada osjeća da postoji neravnoteža između zahtjeva koji su pred nju postavljeni i njezine sposobnosti da se nosi s tim zahtjevima. Jasno je da radnik koji je pod stresom nije produktivan i kreativan kao što bi mogao biti, a rad pod dugotrajnim stresom može dovesti do problema u koncentraciji, pogrešaka i negativnog ponašanja.

Stres na radu može imati negativne psihološke, fizičke i društvene posljedice te dovesti do izgaranja na poslu, depresije, a u ekstremnim slučajevima čak i do samoubojstva.

Osim psihičkih problema, u radnika koji pate od dugotrajnog stresa mogu se razviti ozbiljni fizički zdravstveni problemi kao što je bolest krvožilnog sustava ili problemi mišićno-koštanog sustava.

Što vi kao poslodavac trebate učiniti?

Svojom procjenom rizika za zdravlje i sigurnost na radu trebate obuhvatiti psihosocijalne rizike i mjere za njihovo rješavanje (vidjeti prethodno navedeno za opće informacije o provođenju procjena rizika).

Pazite na znakove stresa povezanog s radom. Mogu biti prilično raznoliki: na slici 10. navedeni su neki primjeri organizacijskih i pojedinačnih pokazatelja stresa povezanog s radom.

U nastavku vam dajemo nekoliko ideja o tome koja biste pitanja mogli postaviti u procjeni rizika te što biste mogli učiniti za rješavanje nekih od problema koje prepoznate:



Slika 9. Izvor: EU-OSHA, Kampanja za zdrava radna mjesta za razdoblje 2014.–2015.

→ „Kultura“

Postoji li dobra, otvorena komunikacija, potpora i uzajamno poštovanje? Cijene li se stajališta radnika i njihovih predstavnika?

→ *Zahtjevi*

Je li osoblje preopterećeno ili premalo opterećeno, imaju li sposobnosti i kapaciteta za izvršavanje svojih zadaća? Kakvo je fizičko okruženje (buka, vibracije, ventilacija, osvjetljenje itd.), a kakvo psihosocijalno (nasilje, maltretiranje itd.)?

→ *Kontrola*

Mogu li pojedinci u dovoljnoj mjeri utjecati na način na koji se njihov posao obavlja?

→ *Odnosi*

Kakvi su odnosi među kolegama te između kolega i rukovoditelja? Kakvi su odnosi između nižih i viših rukovoditelja? Postoje li dokazi o maltretiranju ili uznemiravanju?

→ *Promjena*

Je li radnici zabrinuti za svoj radni status? Zbunjuju li ih promjene radnih mjesta i što to znači za njih i njihove kolege?

→ *Uloga*

Je li uloga radnika proturječna (proturječni zahtjevi) ili je dvosmislena (nejasna)?

→ *Potpora, osposobljavanje i individualni čimbenici*

Postoji li odgovarajuće uvođenje novog osoblja i osoblja čija su se radna mjesta promijenila? Pruža li se osoblju socijalna potpora? Uzimaju li se u obzir individualne razlike?

Jasno je da se isplati naučiti više o psihosocijalnim čimbenicima, načinu na koji utječu na radnike te o tome što se može uraditi da se spriječe ili smanje negativni učinci. Pogledajte okvir s referencijama na kraju ovog odjeljka, posebno e-vodič koji je izradila agencija EU-OSHA, a koji postoji i u posebnoj verziji za vašu zemlju. Kod svojeg nacionalnog tijela za zdravlje i sigurnost pronaći ćete i druge korisne vodiče, kontrolne liste ili alate.

NA RAZINI ORGANIZACIJE

SUDJELOVANJE

- ▶ izostajanje s posla, povećana fluktuacija osoblja, loše upravljanje vremenom, disciplinski problemi, maltretiranje, agresivna komunikacija, izoliranje

USPJEŠNOST

- ▶ smanjena produktivnost ili slabija kvaliteta proizvoda ili usluge, nesreće, loše odlučivanje, pogreške

TROŠKOVI

- ▶ povećani troškovi zbog naknada ili povećani troškovi za zdravstvenu zaštitu, upućivanja zdravstvenim službama

NA RAZINI POJEDINCA

PONAŠANJE

- ▶ zloupotreba duhana, alkohola ili droga, nasilje, maltretiranje ili uznemiravanje

PSIHOLOŠKI PROBLEMI

- ▶ problemi sa spavanjem, anksiozni poremećaji, depresija, nesposobnost koncentracije, razdražljivost, problemi u obiteljskim odnosima, izgaranje na poslu

ZDRAVLJE

- ▶ problemi s leđima, srčani problemi, peptički ulkusi, hipertenzija, smanjeni imunitet

Slika 10. Izvor: EU-OSHA

Korisni alati i referencije:

- **Europska komisija, *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach.*** (Promicanje mentalnog zdravlja na radnom mjestu: Smjernice za provedbu sveobuhvatnog pristupa.) Njome se poslodavcima, zaposlenicima i drugim dionicima daju smjernice o upravljanju pitanjima mentalnog zdravlja na radnom mjestu. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu.** Na tom se *web*-mjestu navode izvori dobre prakse u ovom području. <https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Praktični e-vodič za upravljanje psihosocijalnim rizicima.** Tim se višjezičnim e-vodičem pomaže poslodavcima i ljudima koji rade u malim poduzećima i mikropoduzećima u rješavanju psihosocijalnih rizika. Ima 30 nacionalnih verzija, a svaka od njih sadržava upućivanja na nacionalno zakonodavstvo te informacije o nacionalnim izvorima i praktičnim alatima. <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/hr/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>
- **EU-OSHA, OSHwiki: *Psychosocial issues.*** Na tom se *web*-mjestu daju informacije o psihosocijalnim rizicima, posebno u kontekstu promjenjivih obrazaca rada, kao i iz sektorske perspektive. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Dobre prakse na *web*-mjestu agencije EU-OSHA:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

7.2. Rizici povezani s mišićno-koštanim poremećajima

Što to znači na radnom mjestu

Mišićno-koštani poremećaji najčešća su oboljenja povezana s radom u Europi, a poslodavci i države članice zbog njih troše milijarde eura.

Dvije glavne skupine mišićno-koštanih poremećaja uključuju bolove u leđima / ozljede leđa i poremećaje u gornjim udovima povezane s radom (ponekad ih se naziva „ponavljajuće ozljede zbog prenaprezanja”). Poremećaji se mogu javiti i u donjim udovima. Mišićno-koštani poremećaji obuhvaćaju svako oštećenje ili poremećaj zglobova ili ostalog tkiva. Zdravstveni su problemi u rasponu od manjih bolova i smetnji do ozbiljnijih zdravstvenih stanja zbog kojih je potreban izostanak s posla ili liječenje. U težim kroničnim slučajevima mogu dovesti do invaliditeta i potrebe za prestankom s radom.

Mišićno-koštane poremećaje mogu uzrokovati, ili pogoršati, fizički (ergonomski, biomehanički) čimbenici, ali i psihosocijalni čimbenici kao što su intenzitet rada, visoki zahtjevi, jednoličnost, nedostatak kontrole nad radom, opterećenje umnim radom, velike odgovornosti, posebno kada su ti čimbenici povezani s fizičkim čimbenicima.

Osim toga, na razvoj tih stanja utječu i značajke radnog okruženja, koje uključuje radnu opremu i nacrt radnog mjesta, te značajke predmeta kojim se rukuje.

Što vi kao poslodavac trebate učiniti?

Ergonomski se rizici javljaju gotovo na svakom radnom mjestu. Utječu na tvorničke radnike, vozače i poljoprivrednike, ali i na ljude koji rade u uslužnim djelatnostima te na uredske radnike. Rizike ne možete u potpunosti ukloniti, ali je dobra vijest da možete poduzeti troškovno učinkovite mjere za sprječavanje ili barem smanjivanje nekih mišićno-koštanih poremećaja⁸. To ima smisla s obzirom na to da se nedavnim studijama pokazalo da određena ulaganja u poboljšanje ergonomskih uvjeta / rješavanje problema s mišićno-koštanim poremećajima na radnom mjestu mogu donijeti velik povrat uloženog⁹.

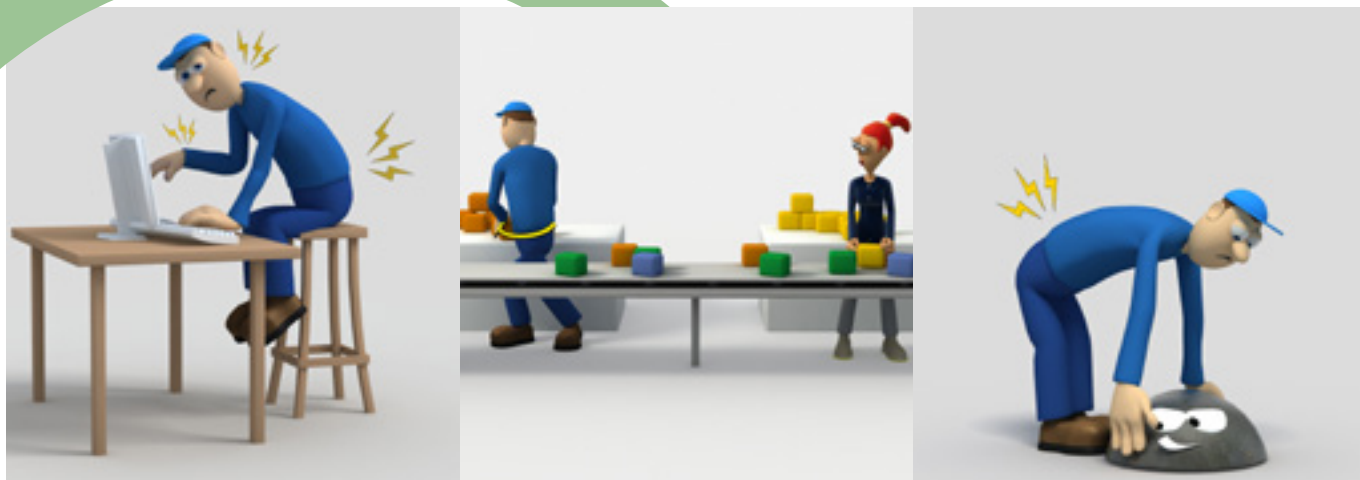
Za radnike koji već imaju mišićno-koštane poremećaje, izazov je održati njihovu sposobnost za rad, zadržati ih na poslu i, ako je potrebno, reintegrirati ih na radno mjesto.

U svojoj procjeni rizika istražite različite vrste rizika uzimajući u obzir činjenicu da često djeluju u kombinaciji te da postoje i drugi čimbenici koji nisu povezani s radom a koji pridonose mišićno-koštanim poremećajima (npr. individualni obrasci tjelesne aktivnosti, pretilost, stres u privatnom životu).

Čimbenici na radu mogu biti sljedeći.

- **Fizički čimbenici kao što su:**
 - primjena sile ili lokalnog pritiska,
 - ponavljajući ili siloviti pokreti,
 - nezgodni ili statični položaji tijela pri radu,

Kada se procjenjuju ti fizički čimbenici, važno je proučiti njihovo trajanje jer nedovoljno vrijeme oporavka povećava rizik od ozljede.



Slika 11. Scene iz Napova filma „Smanjite opterećenje” – Konzorcij Napo

8 Za aktivnosti koje podrazumijevaju ručno rukovanje teretom, rad sa zaslonima te upotrebu vibrirajućeg alata ili opreme trebate posebno pogledati odredbe utvrđene direktivama koje obuhvaćaju navedene djelatnosti.

9 U studijama slučajeva iz nedavno objavljene publikacije uočeno je da omjer troškova i koristi iznosi do 6,2: <https://osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Čimbenici iz radnog okoliša, kao što su:**

- vibracije,
- slabo osvijetljenje, niska temperatura ili vlažnost,
- prostorna ograničenja (nedovoljno prostora za izvršavanje aktivnosti ili za njezino sigurno izvršavanje),
- značajke radne površine i sjedala,
- značajke objekata kojima se rukuje (veličina i oblik (npr. prevelik, nezgrapnan, glomazan),
- masa i raspored mase (npr. preteško, nestabilno, nepredvidivo),
- vrsta ručki na spremniku, alatima i opremi (npr. teške za uhvatiti, same po sebi opasne – npr. oštre/vruće).

- **Psihosocijalne čimbenike, kao što su:**

- intenzitet rada (ubrzan rad ili rad pod kratkim rokovima),
- nepostojanje kontrole nad zadacima koji se provode,
- opterećenje umnim radom.

Kada prepoznate glavne rizike, razmislite o načinu njihova rješavanja. Često veliku razliku mogu učiniti jednostavne promjene, kao što je poticanje odlaska na kratki odmor tijekom rada, naizmjenično mijenjanje zadaća, ili jednostavna tjelesna vježba za one koji tijekom rada uglavnom sjede. Vodite računa o tome da od samog početka morate misliti o ergonomiji – npr. kada kupujete novu opremu ili određujete drukčiji raspored radnih prostora.

Mišićno-koštani poremećaji mogu se spriječiti ili smanjiti na mnogo praktičnih načina:

- **Izgled radnog mjesta:**

- prilagodite položaj, visinu i raspored radi boljeg položaja tijela tijekom rada,
- osigurajte podesive stolice, upotrijebite platforme itd.,
- osigurajte dobro osvijetljenje, izbjegavajte odsjaje na zaslonima.

- **Oprema:**

- osigurajte da je oprema ergonomski dizajnirana i prikladna za obavljanje zadataka,
- dajte prednost laganim alatima, smanjite težinu predmeta.

- **Radnici:**

- poboljšajte svijest o rizicima,
- osigurajte osposobljavanje o dobrim radnim metodama,
- razmislite o praćenju zdravlja, promicanju zdravlja te ponovnom uključivanju radnika koji već pate od mišićno-koštanih poremećaja.

- **Organizacija rada:**

- planirajte rad tako da se izbjegnu ponavljajuće radnje ili dulji rad u neprikladnom položaju tijela,
- uvedite kratke i česte pauze u najrizičnijim aktivnostima (ne mora nužno biti odmor),
- organizirajte rotaciju poslova ili preraspodjelu rada.

Dodatne referencije

- Opće informacije o mišićno-koštanim poremećajima dostupne su na web-mjestu agencije EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/hr/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informacije i rezultati kampanje koju je agencija EU-OSHA provela 2000. pod nazivom „Okrenite leđa muskuloskeletnim poremećajima”: <https://osha.europa.eu/hr/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informacije i rezultati kampanje koju je agencija EU-OSHA provela 2007. pod nazivom „Olakšati teret”: <https://osha.europa.eu/hr/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> i <https://osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Vidjeti i odgovarajuće članke na web-mjestu OSH Wiki: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Procjena rizika s obzirom na raznolikost

7.3.1, Procjena rizika s obzirom na dob

Što to znači na radnom mjestu

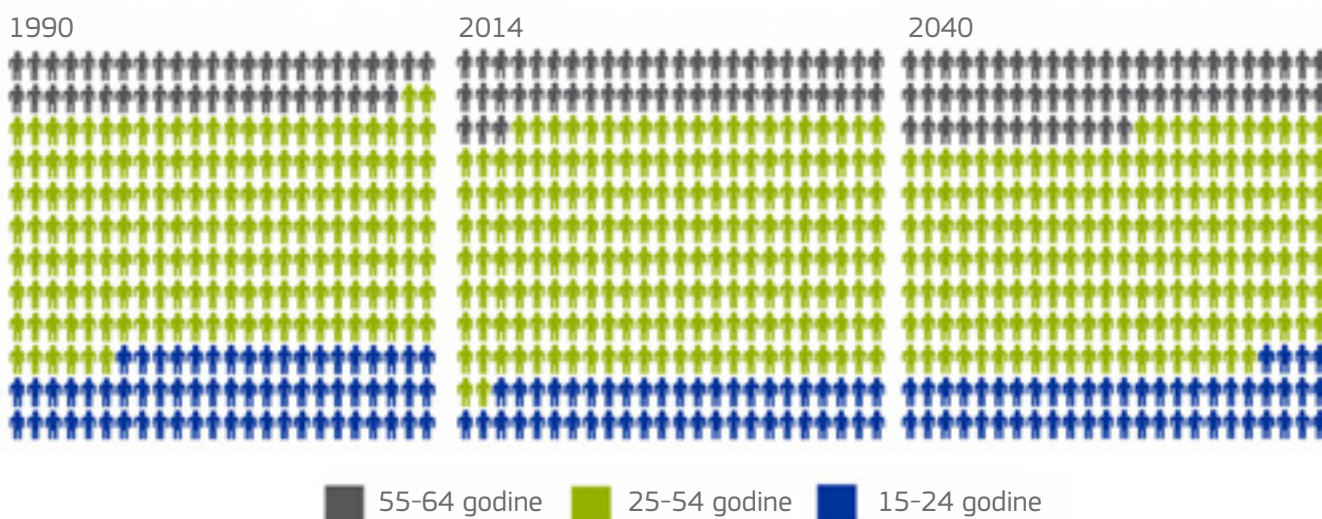
Mnoge osobine kao što su međuljudske vještine, radno iskustvo i stručnost stječu se s godinama. Radnici starije dobi mogli biti jedni od vaših najstručnijih i najpredanijih zaposlenika, stoga je u vašem interesu da osigurate da mogu u potpunosti i aktivno pridonositi djelovanju poduzeća. Međugeneracijskom raznolikošću povećat će kreativnost i inovativni kapacitet vašeg poduzeća, a kako stanovništvo postaje sve starije, bit će sve važnije moći privući i zadržati starije radnike te iskoristiti njihove talente.

Općenito, ključne spoznajne vještine rijetko se mijenjaju prije umirovljenja – dok će inteligencija, znanje, jezik te vještine rješavanja složenih problema vjerojatno rasti sve do 60. godine. Tjelesne ili osjetilne funkcije mogu se donekle smanjiti te će se u slučaju nesreće stariji ljudi dulje oporavljati, međutim te promjene ne utječu na svakoga na isti način.

“*Biološko starenje nije čvrsto povezano s godinama osobe. Neki osamdesetogodišnjaci imaju tjelesne i umne sposobnosti slične onima kod mnogih dvadesetogodišnjaka.*”

Izvor: Svjetska zdravstvena organizacija – 10 činjenica o starenju i tijeku života

Sastav radne populacije po dobnim skupinama (1990.–2060.)



Slika 12. Izvor: EU-OSHA – Zdrava radna mjesta za sve uzraste E-vodič

Što vi kao poslodavac trebate učiniti?

Prema svojim starijim radnicima imate iste odgovornosti kao i prema drugim zaposlenicima. Nema potrebe provoditi posebnu procjenu rizika za tu skupinu zaposlenika i ne biste smjeli donositi pretpostavke samo na temelju dobi. Radnici starije dobi ne čine homogenu skupinu; mogu postojati znatne razlike između pojedinaca iste dobi zbog razlika u njihovu načinu života, prehrani, fizičkoj spremnosti, genetskim predispozicijama, stupnju obrazovanja itd.

Nadalje, mnoge promjene povezane s dobi od većeg su značenja u određenim poslovnim djelatnostima. Primjerice, promjene u ravnoteži i snazi imaju posljedice na vatrogasce i spasilačke službe koji rade u ekstremnim uvjetima, nose tešku opremu te podižu i nose ljude; smanjena mogućnost procjene udaljenosti i brzine objekata u pokretu ima posljedice na noćnu vožnju, no ne utječe na uredske radnike.

Važno je da u svojoj **procjeni rizika s obzirom na raznolikost i na dob:**

- pitanjima starenja pristupite ozbiljno i imate pozitivno opredjeljenje, cijenite radnu snagu starije dobi kao prednost (a ne kao problem),
- prilagodite rad i preventivne mjere radnicima,
- u fazi projektiranja i planiranja vodite računa o potrebama radne snage starije dobi,
- radnicima osigurajte odgovarajuće osposobljavanje. Osposobite i informirajte procjenitelje rizika, rukovoditelje i nadzornike, predstavnike za sigurnost i druge o

pitanjima starije radne snage u pogledu rizika za sigurnost i zdravlje,

- u uključivoj procjeni rizika treba primijeniti participativan pristup koji uključuje sve predmetne radnike te se temelji na ispitivanju stvarne situacije na radu,
- primjeri dobre prakse u pogledu uključive procjene rizika temelje se na različitim preventivnim mjerama (prilagođavanje rada pojedincu, prilagođavanje tehničkom napretku, davanje odgovarajućih uputa radnicima, organiziranje posebnog osposobljavanja itd.). Prihvatanje ovih međusobno povezanih mjera ključan je čimbenik uspjeha,
- kad god vaše poduzeće mijenja fizičko okruženje radnog mjesta ili kupuje novu opremu, osigurajte da to bude prikladno i za stariju radnu snagu.

Nakon procjene rizika možda ćete trebati izvršiti neke prilagodbe kako biste se uskladili s promjenama sposobnosti i zdravstvenog stanja radnika. Mjere se trebaju temeljiti na objektivnim rizicima i sposobnostima radnika, a ne na njihovoj dobi. One ne moraju biti složene ili skupe: neki su od tipičnih primjera promjena rotacije smjena, automatiziranje rutinskih zadaća, rotacija poslova, prilagođavanje osvjetljenja ili osiguravanje podesivih radnih stanica. Upamtite da **će dobre mjere upravljanja rizikom koristiti svim radnicima** (bez obzira na njihovu dob, spol ili državljanstvo).



Slika 13. Ključni elementi uspješnog upravljanja starenjem
Izvor: EU OSHA Kampanja za zdrava radna mjesta za razdoblje 2016.–2017.

Nadalje, možete primijeniti **širi pristup upravljanju starenjem**, koji će koristiti i vašem osoblju i vašoj organizaciji. To je holistički pristup koji uključuje sljedeće ključne elemente:

Na raspolaganju su mnogi izvori dobre prakse. Pogledajte okvir s referencijama na kraju ovog odjeljka, posebno e-vodič koji je izradila agencija EU-OSHA, a koji ima nacionalne verzije iz svih država članica. Kod svojeg nacionalnog tijela za zdravlje i sigurnost možete pronaći i druge korisne vodiče, kontrolne liste ili alate.

Dodatne referencije

- EU-OSHA, Upravljanje sigurnošću i zdravljem na radu u kontekstu starenja radne snage: <https://osha.europa.eu/hr/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. To web-mjesto sadržava izvore dobre prakse u tom području, uključujući rezultate pilot-projekta Europskog parlamenta (informacije o politikama, programima i praksama na razini EU-a i na nacionalnoj razini) <https://osha.europa.eu/hr/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA – E-vodič za kampanju Zdrava radna mjesta za sve uzraste. To je praktičan alat za pomoć poslodavcima i radnicima u upravljanju zdravljem i sigurnošću u kontekstu starenja radne snage. E-vodič ima 31 nacionalnu verziju i daje jednostavna objašnjenja problema, zajedno s praktičnim primjerima o tome kako se nositi s rizicima koji su povezani sa starenjem te kako osigurati da svi radnici dugoročno budu sigurni i zdravi, kao i poveznice na dodatne izvore informacija. <https://healthy-workplaces.eu/hr/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2. Procjena rizika s obzirom na spol

Što to znači na radnom mjestu

Postoje znatne razlike u radnom životu žena i muškaraca koje utječu na njihovu sigurnost i zdravlje na radu. Potrebno je ulagati stalne napore u poboljšanje radnih uvjeta žena i muškaraca. Međutim, pristup procjeni rizika i prevenciji koji je neutralan u pogledu spola može dovesti do podcjenjivanja ili čak potpunog ignoriranja žena.

Kada mislimo na opasnosti na radu, veća je vjerojatnost da mislimo na muškarce koji rade na rizičnim mjestima na kojima se često događaju nesreće, kao što su gradilišta ili ribarski brodovi, a ne na žene koje rade u zdravstvu i socijalnoj skrbi ili u novim područjima kao što su pozivni centri. Pažljivim ispitivanjem stvarnih radnih okolnosti pokazalo se da se i žene i muškarci suočavaju sa značajnim rizicima na radu. Osim toga, poslovi koje olakšamo ženama bit će lakši i muškarcima. Stoga je važno uključiti pitanja povezana sa spolnom pripadnošću u procjene rizika na radnom mjestu.

Što vi kao poslodavac trebate učiniti?

Imate iste odgovornosti bez obzira na spolnu pripadnost vaših radnika. Nema potrebe provoditi odvojenu procjenu rizika za određeni spol i važno je da ne donosite pretpostavke samo na temelju spola. Međutim, trebate biti svjesni pitanja jednakosti spolova, koje je u nekim djelatnostima relevantnije nego u drugima.

Jeste li znali da žene zbog ponavljajućih pokreta u proizvodnji i u uredskom poslu više pate od bolova u gornjem dijelu leđa i gornjim udovima, koji se još više pojačavaju tijekom trudnoće? Često rade na poslovima koji zahtijevaju dugotrajno stajanje; s druge strane, muškarci više pate od bolova u donjem dijelu leđa zbog prevelikog naprezanja na poslu. Muškarci i žene i dalje su izloženi na drukčiji način. Na primjer, teške terete prenosi 42 % radnika i samo 24 % radnica. Za razliku od toga, 13 % žena, ali samo 5 % muškaraca, u okviru svojeg posla podiže ili prenosi ljude.

Važno je da u svoju procjenu rizika s obzirom na raznolikost i na spolnu pripadnost uključite aspekt spola:

- razmatranjem stvarnih poslova koji se obavljaju i stvarnog konteksta rada,
- izbjegavanjem pretpostavki o izloženosti samo na temelju opisa ili naziva radnog mjesta,
- pazeći da pri određivanju prioriteta rizika i njihova svrstavanja u kategorije visokih, srednjih ili niskih rizika ne budete pristrani u pogledu spolova,

- uključivanjem radnica u procjenu rizika. Razmotrite mogućnost upotrebe metoda zdravstvenih krugova i mapiranja rizika. Participativna ergonomija i intervencije kod stresa mogu ponuditi neke od metoda;
- osiguravanjem da osobe koje obavljaju procjenu rizika imaju dovoljno informacija i da su dovoljno osposobljene u pogledu spolne pripadnosti u području sigurnosti i zdravlja na radu,
- osiguravanjem da instrumenti i mehanizmi koji se upotrebljavaju za procjenu obuhvaćaju pitanja koja su relevantna i za radnice i za radnike. Ako to nije tako, prilagodite ih,
- obavješćivanjem svih vanjskih procjenitelja da bi trebali prihvatiti rodno-osjetljiv pristup, i provjeravanjem mogu li to učiniti,
- uzimanjem u obzir spolne pripadnosti kada se razmatraju posljedice bilo kojih planiranih promjena mjesta rada u smislu sigurnosti i zdravlja na radu.

Na primjer, kad razmatrate pitanje stresa uključite:

- odnos posla i privatnog života te radno vrijeme i muškaraca i žena;
- razvoj karijere,
- uznemiravanje,
- emocionalne uzročnike stresa,
- neplanirane prekide i obavljanje nekoliko poslova odjednom.

U okviru u nastavku pronaći ćete neke referencije te se savjetujte sa svojim nacionalnim tijelom za zdravlje i sigurnost koje može imati i druge korisne vodiče, kontrolne liste ili alate.

Dodatne referencije

- **EU-OSHA, Report – Gender issues in safety and health at work** (Izvešće – Pitanja spolne pripadnosti u području sigurnosti i zdravlja na radu). U izvješću se ističe dvostruka važnost razmatranja spolne pripadnosti u prevenciji rizika i uključivanja sigurnosti i zdravlja na radu u aktivnosti za postizanje jednakosti spolova u zapošljavanju. Suradnja tih dvaju područja politika od ključne je važnosti, počevši od razine EU-a do samog radnog mjesta, radi promicanja poboljšane prevencije rizika na radnom mjestu za sve. <https://osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Factsheet 43 – Including gender issues in risk assessment** (Informativni članak 43 – Uključivanje pitanja spolne pripadnosti u procjenu rizika). U tom se informativnom članku naglašava potreba za stalnim ulaganjem napora u poboljšanje radnih uvjeta za žene i muškarce. Sadržava tablicu u kojoj su navedeni pokazatelji za različita područja rada i čimbenike rizika koji su korisni za rodno-osjetljivu procjenu rizika. <https://osha.europa.eu/hr/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

KAKO DOĆI DO PUBLIKACIJA EU-a

Besplatne publikacije:

- jedan primjerak:
u knjižari EU-a (<http://bookshop.europa.eu>);
- više od jednog primjerka ili plakati/zemljovidi:
u predstavništvima Europske unije (http://ec.europa.eu/represent_en.htm),
pri delegacijama u zemljama koje nisu članice EU-a
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm),
kontaktiranjem službe Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm)
ili pozivanjem broja 00 800 6 7 8 9 10 11 (besplatni poziv iz EU-a) (*).

(*) Informacije su besplatne, kao i većina poziva (premda neke mreže, javne govornice ili hoteli mogu naplaćivati pozive).

Publikacije koje se plaćaju:

- u knjižari EU-a (<http://bookshop.europa.eu>).

