



Европейска
комисия

*Здравословните и
безопасни условия на
труд — грижа на всеки*
*Практически насоки
за работодателите*



Europe Direct е услуга, предназначена да ви помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз.

Единен безплатен номер (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://europa.eu>).

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2016 г.

PDF ISBN 978-92-79-65245-5 doi:10.2767/763298 KE-05-16-096-BG-N

© Европейски съюз, 2016 г.

Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

*Здравословните
и безопасни условия
на труд — грижа
на всеки*

*Практически насоки
за работодателите*

Предговор

Имам удоволствието да представя настоящото практическо ръководство, което ще помогне на всички работодатели да управляват успешно здравословните и безопасни условия на труд в съответствие с правото на ЕС.

Предприемането на подходящи мерки за здраве и безопасност е просто логично и разумно. Независимо от това дали ръководите многонационално дружество или сте собственик на микропредприятие, намаляването на броя на трудовите злополуки и на случаите на заболявания неминуемо ще доведе до по-добри резултати за Вашето дружество. Здравословните и безопасни работни места повишават мотивацията на персонала и неговата ангажираност. Добрите показатели за здравословни и безопасни условия на труд представляват и чудесна „визитна картичка“ на Вашето дружество, която може да Ви помогне да привлечате нови таланти, нови клиенти и инвеститори.

От неотдавнашната оценка на законодателството на ЕС за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд става ясно, че за съжаление законодателството не винаги се прилага на практика. Европейските дружества биха могли да предотвратят много повече злополуки и заболявания. Само през 2013 г. са изгубени най-малко 300 милиона трудоводни поради трудови злополуки на работното място и свързани с работата здравословни проблеми.

Това не се дължи на липса на добра воля от страна на работодателите. Оценката показва по-скоро необходимостта от по-подробна и по-качествена информация и по-добри инструменти за подпомагане на ефективното прилагане на правилата за здравословни и безопасни условия на труд във всяко европейско дружество — било то голямо или малко.

Управлението на здравословните и безопасни условия на труд всъщност не е сложно! Често за значително подобряване на здравето и безопасността на работното място са достатъчни съвсем обичайни мерки. Освен това, често дори не са необходими специални експертни познания, за да бъдат идентифицирани потенциалните рискове и да се вземе решение как да се подходи към тях. Обикновено е достатъчно да се подходи със здрав разум.

В настоящия документ ще намерите богат набор от прости и конкретни практически съвети, които ще Ви улеснят при прилагането на практика на задълженията Ви за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. В него се разглеждат въпроси като извличане на максимална полза от задължителните оценки на риска, превантивни и предпазни мерки и обучение. В него се дават примери и илюстрации, както и полезни електронни препратки, като тази към интерактивния онлайн инструмент за оценка на риска (OiRA) на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа със седалище в Билбао, Испания. В много случаи оценка на риска, получена чрез OiRA или равностойни цифрови инструменти, може да е напълно достатъчна, за да се спази задължението за оценка на риска.

Всички сме еднакво заинтересовани: здравето и безопасността на работното място засягат всеки един от нас! Надявам се, че тези практически насоки ще Ви бъдат от полза.



Мариан Тейсен
Комисар по заетостта, социалните въпроси,
уменията и трудовата мобилност

Съдържание

1 *Доброто здраве и
безопасност са полезни
за Вашата дейност* 5

2 *Правните задължения* 6

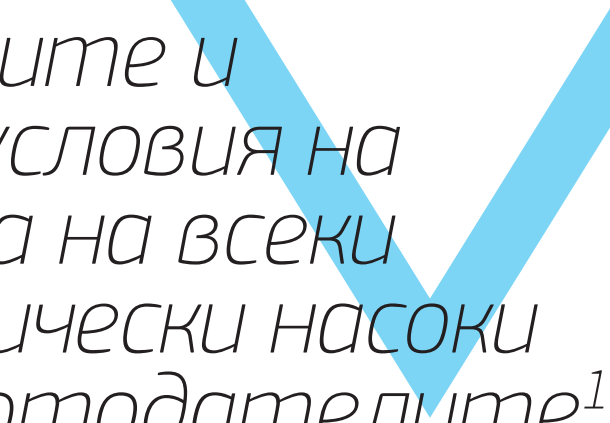
3 *Оценяване на риска на
практика* 7

4 *Превенцията като
основен принцип* 10

5 *Обучение по ЗБУТ* 11

6 *Лидерство и култура на
ЗБУТ* 14

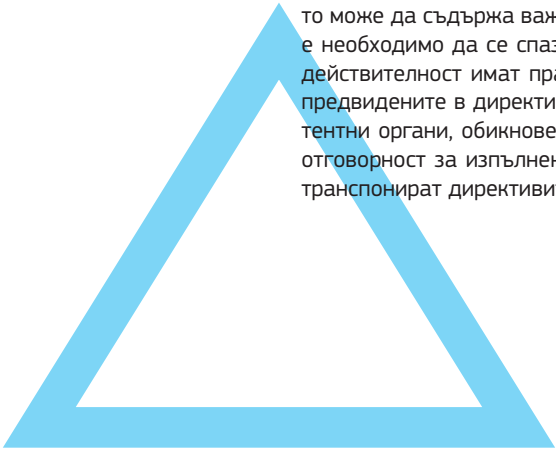
7 *Три примера за
управление на
рисковете в практиката* 16



Здравословните и безопасни условия на труд — грижа на всеки Практически насоки за работодателите¹

Настоящият документ с насоки допълва Съобщение на Европейската комисия „По-безопасен и здравословен труд за всички — осъвременяване на законодателството и политиката на ЕС в областта на здравословните и безопасни условия на труд“.

Това е практическо ръководство за работодателите, което може да се адаптира към националните условия, и то съдържа преглед на основните задължения и наличните инструменти и ресурси, които могат да бъдат от полза при изпълняването на тези задължения на практика. Неговата цел е да бъде в помощ на ефективното и ефикасно прилагане на рамката в областта на безопасните и здравословни условия на труд.



Кратка бележка относно законодателството: на равнището на ЕС законодателството определя минимални изисквания, приложими в целия ЕС, и то включва Рамкова директива 89/391/ЕИО и над 25 свързани директиви по различни теми. **Директивите на ЕС трябва да се транспонират в националното законодателство и да се приложат от държавите членки. Следователно работодателите ще трябва преди всичко да се запознаят с националното законодателство** — първо, то съдържа съответните (транспонирани) разпоредби на ЕС и второ, то може да съдържа важни допълнителни изисквания, които може да е необходимо да се спазват от работодателите. Държавите членки в действителност имат право да приемат по-строги защитни мерки от предвидените в директивите на ЕС. Освен това националните компетентни органи, обикновено инспекторатите по труда, имат основната отговорност за изпълнение на националните разпоредби, с които се транспонират директивите.

¹ Настоящият документ се позовава на Рамковата директива на ЕС относно здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ) (89/391/ЕИО), без да се вземат под внимание актовете за транспониране на рамковата директива, приети в държавите членки. Поради това читателите на настоящия документ следва сами да преценят как той може да се използва най-добре във връзка с националното законодателство. Документът е изготвен главно въз основа на статии, ръководства и инструменти, разработени от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) (включително OSH Wiki).

1 Доброто здраве и безопасност са полезни за Вашата дейност

Като работодател сигурно знаете, че имате законова отговорност да защитавате Вашите работници от рискове за здравето и безопасността на работното място. Вероятно знаете също така, че от Вас се очаква да изготвяте оценка на риска, която ще бъде в основата на Вашите действия в областта на здравето и безопасността.

Здравословните и безопасни условия на труд не се отнасят само до спазване на законодателството и са нещо много повече от административно задължение. Те са жизненоважна част от доброто стопанско управление.

Успехът на Вашето дружество е преди всичко успехът на наетите от Вас хора — съвкупността от техните умения, таланти, всеотдайност и упорита работа. Именно поради това Вие се стремите да привличате и набирате най-добрите хора, инвестирате в тяхното обучение, подпомагате тяхното професионално развитие и полагате грижи те да получават достатъчно възнаграждение, за да останат при Вас. Искате те да запазят своята мотивираност. Здравословните и безопасни условия на труд са част от тази инвестиция. Като осигурявате добри безопасни и здравословни условия на труд, Вие намалявате вероятността Вашият най-високо квалифициран механик да се нарани сериозно при злополука, Вашият многообещаващ дизайнер да отсъства от работа в продължение на седмици поради преумора и Вашият опитен счетоводител да започне да прави грешки поради постоянни болки в гърба.

Опитът показва, че за всяко евро, което Вие като работодател влагате в ЗБУТ, можете да очаквате възвращаемост от над две евро². Избегнати производствени разходи и смущения в производството, отпуски по болест, щети на оборудването и вреди за имиджа на дружеството, както и избегнати административни и правни разходи, са само някои от потенциалните ползи за предприятията в резултат на по-ниския брой трудови злополуки и случаи на влошено здраве в резултат на работата.

Добрите ЗБУТ са важни за големите дружества, но за малките дружества са направо от жизнено значение. В действителност сериозните инциденти в областта на ЗБУТ могат да бъдат особено катастрофални последствия за малките предприятия:

- За микро- и малките предприятия е много по-трудно да се възстановят от инцидент в областта на ЗБУТ.
- Ключовите работници не могат да се заменят лесно или бързо.
- Краткотрайните прекъсвания на стопанската дейност могат да доведат до загуба на клиенти и важни договори.
- Един сериозен инцидент може да доведе до затваряне на предприятието поради преките разходи, свързани със справянето с инцидента, или до загуба на договори и/или клиенти.
- Дори малките инциденти и случаи на влошено здраве могат да удвоят нивото на отсъствията по болест.

Като собственик или управител на малко дружество може би смятате, че не разполагате с времето, парите или възможностите да се занимавате със ЗБУТ или може би предполагате, че Вашите работници имат отговорността да се грижат за собственото си здраве и да избягват злополуки на работното място.



Фигура 1 Източник: EU-OSHA

Полезни инструменти и препратки:

- **Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)** е разработила досега редица документи с насоки и практически инструменти за ежедневното управление на рисковете в областта на ЗБУТ: <https://osha.europa.eu/bg>
- **Национални звена за контакт и координация (фокусни точки).** EU-OSHA е мрежова организация със звена за контакт и координация (фокусна точка) във всяка държава членка. Обикновено компетентният орган по здравословни и безопасни условия на труд във всяка държава членка изпълнява ролята на фокусна точка и може да предостави по-подробна информация и насоки, съобразени с националните условия: <https://osha.europa.eu/bg/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 (Изчисляване на възвращаемостта за дружествата в международен план от предотвратяването на рисковете — разходи за инвестиции в здравословни и безопасни условия на труд и ползите от тях), International Social Security Association (Международна асоциация за социална сигурност), 2013 г.

Има обаче много примери за това как здравето и безопасността могат да се управляват ефективно в едно малко дружество така, че да носят ползи както за работниците, така и за самото предприятие. Дружествата, които постигат това, често се възползват от уникалните предимства, свързани с техния малък размер — къси и лични канали за комуникация и възможност за прилагане на прости решения в кратък срок. Фактът, че имате лични и ежедневни контакти с Вашия персонал и че работниците Ви често са по-самостоятелни и ангажирани лично с разработването на методи на работа и с проектирането на самото работно място може също да улесни постигането на добри ЗБУТ в малките дружества.

Независимо от размера на дружеството, разумно е да се осигурят добри ЗБУТ, а тяхното управление не е необходимо да е сложно. Често с обичайни промени могат значително да се подобрят здравословните и безопасни условия на труд и в

повечето сектори не е необходимо да притежавате никакви специални експертни познания, за да сте в състояние да установите потенциалните рискове и да прецените как да се справите с тях. В повечето случаи може да придобиете представа за потенциалните опасности или причините за влошаване на здравето на хората и какво би могло да се подобри просто като огледате работното си място, като направите преглед на предишните инциденти и като поговорите с персонала си.

Има множество ръководства и инструменти, които могат да Ви помогнат в този процес. Като начало е добре да се обърнете към Вашия национален орган за здраве и безопасност и агенцията на ЕС (EU-OSHA), за да потърсите съответни материали. Настоящият документ с насоки също съдържа някои практически примери и препратки.



2 Правните задължения

Съгласно законодателството Ви като работодател сте длъжен да **гарантирате безопасността и здравето на работниците във всяко едно отношение, свързано с работата**. С оглед на изпълнението на това задължение от Вас се очаква да предприемете действия, като оценяване на рисковете за безопасността и здравето на Вашите работници, гарантиране, че всеки работник получава подходящо обучение в областта на здравето и безопасността, ангажиране на работниците и техните представители в дискусии по въпросите на здравето и безопасността и водене на отчет на трудовите злополуки. В зависимост от Вашето национално законодателство или сектора, или естеството на Вашата дейност, може да съществуват по-специфични задължения.

Работниците също имат някои правни задължения във връзка със здравето и безопасността. От тях се очаква да използват правилно оборудването, да Ви информират за всяка сериозна и непосредствена опасност и за всички пропуски в мерките за безопасност. Освен това те следва да Ви сътрудничат при гарантирането на безопасността на работната среда и условията на труд.

Може да управлявате въпросите, свързани със здравето и безопасността, с вътрешните ресурси, с помощта на някои от Вашите работници или чрез служба в рамките на Вашето дружество (например отдела за човешки ресурси) или, ако това не е възможно, с помощта на компетентни външни служби или лица, което обаче не Ви освобождава от Вашите правни отговорности в тази област. Можете и сами да извършвате тази дейност, ако Вашето национално законодателство позволява това.

Тъй като здравето и безопасността са необходим аспект на стопанското управление, е логично да вземете изцяло под внимание съображенията, свързани със ЗБУТ, при цялостното функциониране на Вашето дружество. Включете ги като част от Вашите обичайни дейности, вместо да гледате на тях като външно задължение и още едно административно условие, което трябва да изпълните. Вероятно бихте изпълнили повечето от задълженията в областта на ЗБУТ дори и ако те не се изискваха по закон, тъй като те са просто логически мерки за предотвратяване на злополуки и здравословни проблеми при работа.

3 Оценяване на риска на практика

Едно от основните правни задължения на работодателите във връзка със ЗБУТ е да „притежават оценки на рисковете за безопасността и здравето при работа, включително и тези от тях, които касаят групите работници, изложени на особени рискове“ и да „вземат решения относно защитните мерки, които трябва да се предприемат (...)“.

Оценката на риска НЕ е просто задължение — тя е реалната основа на всеки подход към управлението на безопасността и здравето и е важна за създаването на безопасно и здравословно работно място. Тя ще Ви помогне да определите правилните мерки за предотвратяване на рисковете при работа и да предоставите правилната информация и обучение на работниците.

Основни стъпки и източници на информация

Законодателството не предписва точния начин на извършване на оценката на риска, въпреки че за някои конкретни високорискови сектори и дейности може да се изисква да бъдат обхванати определени елементи/рискове. Освен това националното законодателство може да съдържа по-подробни изисквания за съдържанието и формата на оценката на риска.

Има различни методи на извършване на оценка на риска, но Вие трябва да вземете под внимание най-вече това, което може да причини вреди на Вашите служители, и да решите как

да предотвратите тези вреди. Процесът включва пет стъпки, представени на фигура 2 по-долу.

Не забравяйте да включите работниците и техните представители в процеса — те ще Ви помогнат да разберете съществуващите рискове. Освен това следва да ги осведомите за заключенията, които сте си извели от оценката, и мерките, които ще приложите в резултат на тях.

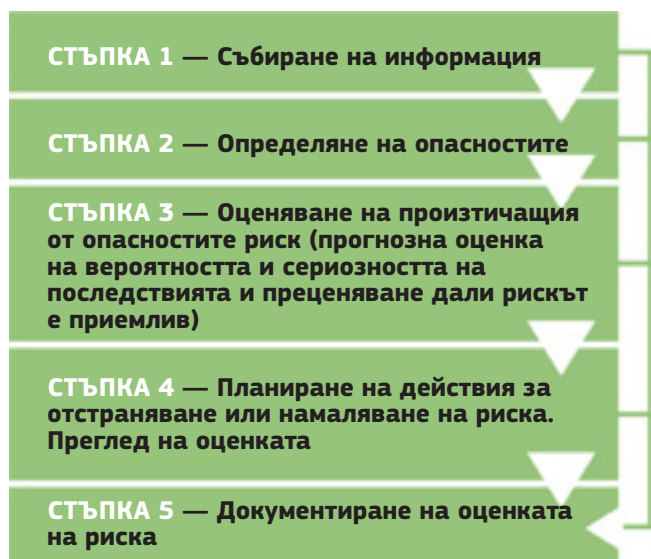


СИТУАЦИИ, БЛИЗКИ ДО ИНЦИДЕНТИ — „ТЕОРИЯ НА АЙСБЕРГА“

На всяко докладвано сериозно нараняване се падат 300 ситуации, близки до инциденти.



Като други източници на информация могат да се използват анализи на предишни инциденти, здравни статистически данни, насоки от Вашите национални органи по ЗБУТ и секторни сдружения. Особено полезно е да анализирате случаите на ситуации, близки до инциденти — събития, които са можели да доведат до нараняване, заболяване или вреди, но за щастие не са причинили това. Въпреки че на работните места често възникват ситуации, близки до инциденти, в повечето случаи те се пренебрегват. На този вид ситуации може да се гледа като на безплатен урок по предотвратяване на възникването на злополуки. Следователно събирането на информация за ситуации, близки до инциденти, и анализирането на информацията за започване на съответните коригиращи действия е добър начин за насърчаване на безопасността на работното място.



Фигура 2. Източник: EU-OSHA

Нуждаете ли се от външен консултант?

Ако не разполагате с необходимите компетентности във Вашето дружество, ще трябва да се обърнете към външен специалист в областта на здравето и безопасността, който да се погрижи за дейностите на Вашето дружество в областта на здравето и безопасността и да извърши за Вас оценка на риска. В повечето случаи обаче това няма да е необходимо. За повечето предприятия е достатъчно да се извърши ясен процес въз основа на преценка, който не изисква специализирани умения или сложни техники. Ако сами извършите оценката на риска например с помощта на безплатен онлайн инструмент, това не само ще Ви спести пари, но и ще Ви даде увереност, че сте взели под внимание всички важни аспекти. В някои случаи обаче е необходим външен експертен опит. Такива биха могли да бъдат случаите например, когато:

- трябва да оцените не толкова очевидни рискове, като например при изключително сложни технически системи;
- да проучите по-сложни елементи на особени рискове;
- да разработите нова техническа мярка за намаляване на риска.

Ако трябва да използвате външен експертен опит:

- уверете се, че ще изберете експерт с правилните квалификации и компетентности, и проверете дали този въпрос е уреден във Вашето национално законодателство;
- включете Вашите работници или техните представители при вземането на окончателното решение за това кой да извърши оценката на риска, за нейния обхват и за последващите действия.

Ситуации и дейности на работното място, които може да крият риск

Когато подготвяте оценката на риска, може да обърнете внимание на посочените по-долу различни аспекти на ситуацияите и дейностите на работното място. Имайте предвид, че списъкът не е изчерпателен.

- използване на работно оборудване, като инструменти и машини;
- работни практики и оформление на помещенията;
- използване на електроенергия;

Като пример може да разгледате разработените досега насоки за управлението на рисковете, свързани с химикалите:

- опасни вещества, като газове, прах, химикали;
- физически агенти, като шум, вибрации, радиация;
- биологични агенти, като плесени, бактерии, вируси;
- екологични фактори, като недостатъчно осветление, температура, влажност, вентилация;
- човешки фактори, като проект на оборудването и работното място;
- психологически фактори, които водят до стрес, насилие, тормоз;
- организация на труда и мерки за добро стопанисване;
- повтаряща се динамична или тежка работа или неудобни пози, които могат да доведат до мускулно-скелетни смущения;
- други фактори, като опасности, свързани с други хора, работа с животни, климатични условия и др.

За всяка една от тези опасности съществуват по-подробни насоки, разработени на европейско равнище (Европейска комисия, EU-OSHA) или от компетентните национални органи. Насоките са полезни източници на по-подробна информация за това как да се установят, а така също и как да се управляват тези рискове.



Фигура 3. Напо в... ситуация под напрежение — Консорциум Наро

Полезни инструменти и препратки:

- **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** (Практически насоки с незадължителен характер за опазване на здравето и безопасността на работниците от рискове, свързани с химични агенти на работното място), Европейска комисия, 2005 г.: <https://osha.europa.eu/en/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** (Ограничаване до минимум на риска за здравето и безопасността на работниците чрез заместване), Европейска комисия, 2012 г.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- Етикетите на химикалите се променят: как се засяга защитата на работниците?, Европейска комисия, 2013 г.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&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.** (Химикалите на работното място. Нова система за етикетиране. Насоки в помощ на работодатели и работници при управлението на прехода към новата система за класифициране, етикетиране и опаковане), Европейска комисия, 2013 г.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=bg&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Насоки и интерактивни инструменти за оценяване на риска, включително за управление на химичните рискове, публикувани на уебсайта на националните фокусни точки на EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/bg/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Уязвими работници и други хора

Когато правите оценка на риска, обърнете внимание и на работниците, които може да са особено уязвими (вж. фигура 4), както и на другите хора, които са във Вашите помещения: изпълнители, посетители, граждани. Често мерките за намаляване на рисковете за уязвимите работници при всички случаи ще бъдат в полза на всички работници.

РАБОТНИЦИ, КОИТО МОЖЕ ДА СА ИЗЛОЖЕНИ НА ПО-ГОЛЯМ РИСК

- ▶ работници с увреждания
- ▶ работници мигранти
- ▶ млади и възрастни работници
- ▶ бременни жени и майки кърмачки
- ▶ необучени или неопитни работници
- ▶ работници по поддръжката
- ▶ работници с намален имунитет
- ▶ работници със съществуващи здравословни проблеми, като бронхит
- ▶ работници, които приемат лекарства, които могат да повишат уязвимостта им към нараняване

Фигура 4. Източник: EU-OSHA

Степенуване на рисковете по значимост и последващи действия

След като сте установили опасностите и знаете кого засягат, ще е необходимо да оцените и да степенувате рисковете по значимост. Необходимо е също така да проверите дали има някакви специфични правни задължения, свързани с даден риск, сектор на дейност или категория работници — например относно специфичните особености на оценката на риска, информирането или обучението на работници и др.

При прилагането на необходимите мерки за защита на безопасността и здравето на Вашите работници трябва да вземете под внимание следните общи принципи на превенция:

- избягване на рисковете;
- оценка на рисковете, които не могат да бъдат избегнати;
- борба с рисковете при източника им;
- адаптиране на работата към индивида, особено по отношение на проектирането на работните места, избора на работно оборудване, избора на работни и производствени методи, с оглед, в частност, премахването на монотонната работа;
- привеждане в съответствие с техническия прогрес;
- замяна на опасното с безопасно или по-малко опасно;
- разработване на последователна цялостна политика за превенция, която да обхваща технологията, организацията на работата, условията на труд, социалните взаимоотношения и въздействието на факторите, свързани с работната среда;
- отдаване на предимство на колективните защитни мерки пред личните защитни мерки (например контрол на експозицията на изпарения чрез локална смукателна вентилация вместо с персонални респиратори);
- стремеж към подобряване на нивото на защита.

Оценката на риска и изготвените в резултат на нея превантивни и защитни мерки не са еднократни дейности. Наблюдавайте ефективността на Вашите действия, адаптирайте Вашия план при необходимост и следете за нови рискове при промяна на Вашите дейности/работно място.

Документиране на Вашата оценка на риска

Съгласно законодателството трябва да записвате резултатите от Вашата оценка на риска и защитните мерки под формата на писмен протокол и да го съхранявате за справка, и това в действителност има смисъл. Може да използвате този протокол, за да докажете пред Вашите работници, профсъюзите и инспекторите по труда, че сте взели информирани решения за рисковете и начините за справяне с тях. Освен това той може да Ви послужи като полезен инструмент, с който да наблюдавате изпълнението на действията, които сте планирали. Няма конкретни изисквания за съдържанието на писмения протокол, но би било разумно да включите в него елементи, като:

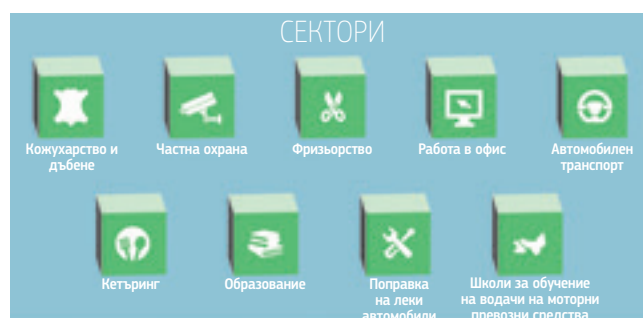
- име и длъжност на лицето(ата), извършващо(и) проверката;
- установени опасности и рискове;
- групи работници, изправени пред особени рискове;
- необходимите защитни мерки — кога планирате да ги въведете, кой ще отговаря за тях и как ще проследявате напредъка;
- информация за участието на работниците и техните представители в процеса на оценяване на риска.

Има много инструменти, които могат да Ви помогнат да извършите и да документирате Вашата оценка на риска. Те включват ръководства, контролни списъци и шаблони. Вижте карето в края на раздела за някои идеи и проверете уебсайта на EU-OSHA и Вашия национален орган по здраве и безопасност за допълнителни материали.

Електронни инструменти за оценка на риска

Особено полезни за малките и средните предприятия могат да бъдат електронните, базирани на интернет инструменти за оценка на риска, като **инструмента OiRA (интерактивна онлайн оценка на риска)**. Инструментите OiRA са лесни и безплатни за използване. С тези инструменти можете да извършите всички стъпки на оценката на риска: като започнете от определянето и анализирането на рисковете на работното място, преминете през процеса на вземане на решения и изпълнение на превантивни действия, до мониторинга и докладването. Вече има около 120 инструмента OiRA, на различни езици и адаптирани за различни сектори. Подобни инструменти съществуват и в няколко държави членки³.

В много случаи, ако разполагате с оценка на риска, изготвена чрез инструмент OiRA или равностойни инструменти, това може да се счита за спазване на задължението за оценка на риска, но при съмнение не забравяйте да направите справка с Вашето национално законодателство или Вашия национален инспекторат по труда.



Фигура 5. Източник: EU-OSHA. Примери за някои сектори, обхванати от конкретни инструменти OiRA

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

4 Превенцията като основен принцип

След като е възникнала злополука и някой е пострадал тежко или дори е загинал, или след като някой е бил изложен на опасно вещество, което ще му причини рак, е твърде късно за действие. Вредата вече е налице.

Много по-добре е, ако работниците, а така също и Вашето дружество, предприемат действия, преди да се случи нещо лошо, т.е. да се предвиди и предотврати рискът. Ето защо превенцията е основна концепция и главна цел на ЗБУТ.

Превантивни мерки

Превантивните мерки имат за цел да намалят вероятността от възникване на трудова злополука или професионално заболяване. Има два вида превантивни мерки:

1. **инженерни или технически мерки** — те имат за цел да действат пряко върху източника на риск, за да го отстранят, намалят или заменят; пример за такива технически мерки може да бъде потискането на прах с помощта на вода за предотвратяване на експозицията на силициев прах;
2. **организационни или административни мерки** — те са насочени към промяна на поведението и нагласи и към насърчаване на положителна култура на безопасност.

До голяма степен вредните фактори са свързани с характера на процесите, технологиите, продуктите и оборудването на работното място, но могат да се влияят от начина на организация на труда.

Превантивните мерки е необходимо да се допълнят със защитни и смекчаващи мерки.

Превенцията е по-добрият метод от лечението



Фигура 6. Източник: Кампания на EU OSHA „Здравословни работни места“ за периода 2012 — 2013 г

Визия за нулеви трудови злополуки

Визията за нулеви трудови злополуки се основава на схващането, че всички злополуки могат да се предотвратят.

Визията за нулеви трудови злополуки е по-скоро философия, отколкото цел с количествено изражение: съгласно нейната логика никога не трябва да се нарани или да загине при злополука. Хората правят грешки, но погрешните действия не следва да водят до наранявания. Това е една от причините, поради която при планирането на всяка човешка работна или жизнена среда следва да се поставя акцент върху безопасността.

Източник: OSH Wiki

Предпазни мерки

Защитните мерки следва да бъдат преди всичко колективни. Като алтернатива могат да се предвидят индивидуални мерки, ако колективните решения не са осъществими или ефективни.

1. **колективни мерки** — те имат за цел да отделят или изолират риска например с помощта на физически бариери, организационни или административни мерки, за да се ограничи продължителността на експозицията (редуване на длъжностите, определяне на точния момент на работата, знаци за безопасност);
2. **индивидуални мерки** — всякакви подходящи лични предпазни средства (ЛПС), предназначени да защитят работника.



Фигура 7. Източник: OSH Wiki

Смекчаваци мерки

Накрая, следва да разгледате възможни смекчаваци мерки, за да намалите сериозността на щетите за съоръженията и вредите за служителите и обществеността. Примерите включват:

- план за извънредни ситуации;
- планиране на евакуацията;
- предупредителни системи (сигнали за тревога, примигващи светлини);
- изпитване на аварийни процедури, упражнения и тренировки, пожарогасителна система;
- план за завръщане на работното място.

5 Обучение по ЗБУТ

Правни задължения и значението на обучението по ЗБУТ

Всяка превантивна мярка ще представлява практическо предизвикателство за работниците: те ще трябва да променят начина си на работа, да се адаптират към новите съоръжения или новите процедури. Поради това е важно още когато избирате нова мярка за ЗБУТ да се запитате как ще гарантирате, че работниците ще усвоят и ще започнат да прилагат мярката възможно най-бързо. Без това Вашият план за управление на риска просто няма да работи. Последните проучвания на рентабилността на мерките в областта на здравето и безопасността показват, че мерките, които включват обучение и организационни промени, са по-рентабилни от онези, които се основават единствено на технически промени⁴.

Именно поради тази причина в законодателството в областта на здравето и безопасността се предвижда, че работодателите следва да осигурят подходящо обучение по ЗБУТ на своите работници и да им предоставят информация и инструкции във връзка с тяхното работно място и задачи.

Особено важно е да се уверите, че Вашите работници получават уместна информация относно ЗБУТ в следните ситуации:

- при постъпването им на работа;
- при прехвърлянето им на друга длъжност или при смяна на работата;
- при въвеждането на нова технология или ново оборудване;
- при промяна на рисковете на работното място.

Работниците с особени отговорности в областта на ЗБУТ също имат право на подходящо обучение. Обучението е особено важно и за младите работници или тези с малък професионален опит. Не забравяйте, че и ръководителите на екипи, управителите и надзорниците също се нуждаят от обучение по ЗБУТ.

Уверете се, че Вашите работници имат възможност да придобият достатъчно знания и да ги опресняват периодично. Напомнете им също така, че те имат отговорност да защитават както своето здраве и безопасност, така и тези на колегите си, като следват инструкциите, получени по време на обучението по ЗБУТ.

Както и при останалите мерки за ЗБУТ, важно е да включите работниците и техните представители при разработването на дейностите за обучение. Това ще направи обучението не само по-уместно, тъй като работниците знаят най-добре как се върши работата на практика, но така също и по-успешно, тъй като работниците ще бъдат по-мотивирани да преминат обучението, ако са участвали активно в разработването му.

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>

Полезни инструменти и препратки:

- С „Декларацията от Люксембург за насърчаване на здравословни условия на труд в Европейския съюз“ се определят няколко принципа, които имат за цел предотвратяване на здравословните проблеми на работното място (включително заболявания в резултат на работата, злополуки, наранявания, професионални заболявания и стрес) и подобряване на възможностите за насърчаване на здравето и на благосъстоянието на работната сила: http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- OSH Wiki: Стратегии за превенция и контрол: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- OSH Wiki: Организационни мерки за предотвратяване на злополуки: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- OSH Wiki: Визия за нулеви трудови злополуки: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Как да изготвите обучение по ЗБУТ?

Вашето национално законодателство или специфичната за отделните сектори нормативна уредба може да предвиждат някои конкретни задължения за съдържанието на обучението, но в общи линии е важно работниците да са добре запознати с това, което трябва и не трябва да правят, за да се избегнат злополуки и здравословни проблеми.

По принцип Вие сами определяте как желаете да постигнете тази цел.

И в този случай опитайте да подходите към това задължение, като се опирате на здравия разум. Във Ваш интерес е работниците да знаят какво правят: не е необходимо да организирате обучение просто за да изпълните задължението си, но е необходимо да осигурите достатъчна подкрепа на Вашите работници, за да предотвратите злополуки и здравословни проблеми.

Обучение с едно и също съдържание може да се проведе с много различни методи, всеки от които има своите предимства и ограничения. Като общо правило, колкото по-активно е участието, толкова по-добър ще бъде ефектът от обучението. Обърнете внимание и на Вашата целева аудитория: необходимо е да вземете под внимание фактори, като възраст, опит, длъжност и ниво на образование на работниците, когато

избирате съдържанието на обучението, а така също и когато решавате кой ще бъде най-добрият метод за обучението, както и най-добрата форма на обучение.

Помислете за времето, когато ще се провежда обучението така, че например работниците на непълно работно време или тези, които работят през друго време, да не бъдат изключени.

Големите дружества може да провеждат цялостни програми за обучение с външни консултанти, както и дружествата, които работят с особено опасни вещества или които използват много специализирана техника.

За малките дружества с често срещани опасности може да е достатъчно провеждането на обичайни дейности за повишаване на осведомеността или информационни сесии; Вие може да изберете прости методи, като брошури и плакати, предаване на информация чрез надзорници и наставници, дискусии в рамките на екипите.

Проверете на уебсайтовете на Вашите национални органи по здраве и безопасност и EU-OSHA за готови за използване материали за обучение. Добър пример за това е поредицата от анимационни филми за Напо, изготвена от няколко европейски организации в областта на ЗБУТ, които участват в Консорциум NAPO.



Напо е героят на анимационния сериал. Той е обобщен образ на работника в коя да е индустрия или кой да е сектор. Напо не е представен само на едно работно място или в една работна среда, но личността и физическият му облик са едни и същи във всички филми.

Напо е обикновен човек — нито добър, нито лош, нито млад, нито стар. В това отношение неговата култура е неутрална. Той е трудолюбив работник, който може да бъде жертва на ситуации, излизайки извън неговия контрол, но той може също да разпознава опасностите или рисковете и да дава добри съвети за подобряване на безопасността и организацията на работата.

Напо е приятна и привлекателна личност със силни реакции и чувства. Когато Напо е раздразнен, отегчен или влюбен — това не може да се скрие! Всеки може да се отъждестви с него — от младия служител до работещия във фирмата от много години.

Фигура 8. Източник: OSH Wiki

Как да провеждаме успешно обучение по ЗБУТ

EU-OSHA е установила няколко фактора, които могат да допринесат за успеха на Вашето обучение по ЗБУТ:

- мотивация и ангажираност на висшите служители и ръководството по отношение на ЗБУТ, което може да включва тяхното присъствие на обучителни сесии;
- осигуряване на обучение в контекста на ефективна цялостна система за управление на безопасността, за да се предотвратят рисковете на работното място. Ефективно намаляване на рисковете не се постига само с обучение;
- използване на колеги, включително на по-опитни млади работници, както и на по-стари, опитни работници, като наставници. Това осигурява положителен опит както за нови, така и за по-старши колеги;
- използване на активни методи на обучение чрез участие, при които например хората се учат да разпознават опасностите и да решават реални проблеми на работа, на реални работни места;
- влагане на резултатите от такива проучвания в реалния процес на оценка и предотвратяване на риска на работното място. Това прави обучението полезно за младите работници и е ценно за работодателите;
- обучаване на надзорниците, наставниците и обучаващите относно тяхната роля и в областта на ЗБУТ;
- включване на обучението по ЗБУТ като неразделна част от обучението и развитието през целия живот. По право ЗБУТ не трябва да бъде само еднократно обучение при започване на работа.

НЯКОИ ОТ ФИЛМИТЕ ЗА НАПО

- ▶ „Когато сме под стрес“
- ▶ „Не е смешно“
- ▶ „Да работим заедно“
- ▶ „Белите дробове на работното място“
- ▶ „Движи се безопасно“
- ▶ „С поддръжката шега не бива“
- ▶ „Предпазвайте кожата си“
- ▶ „Опасност: химикали!“
- ▶ „Безопасността на ... и извън работното място“
- ▶ „Рискова ситуация“
- ▶ „Облекчето товара“
- ▶ „Безопасен старт“
- ▶ „Спри този шум“
- ▶ „Почистването“
- ▶ „Безопасност на площадката“
- ▶ „Приключенията на Напо“
- ▶ „Разказ за най-добрите знаци“

Консорциумът *NAPO* редовно издава нови филми. Моля, направете справка с уебсайта www.napofilm.net

Полезни инструменти и препратки:

- **Европейската мрежа за образование и обучение по безопасност и здраве при работа, ENETOSH:** стандарти за подбор на подходящи обучаващи, за разработване на хармонизирано учебно съдържание на високо ниво и за създаване на система за сертифициране. Стандартът се състои от следните четири части: i) Обучение на обучаващи лица, ii) Основни положения за безопасност и здраве на работното място, iii) Популяризиране на здравето на работното място, iv) Управление на ЗБУТ. Той е преведен на 10 езика и може да бъде получен от уебсайта на ENETOSH на адрес http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html
- **Анимационни филми за Напо с инструкции:** <https://www.napofilm.net/bg/about-napo/the-napo-story>
Напо е героят на серия анимационни филми, които въвеждат важни теми от областта на здравето и безопасността на работното място по един запомнящ се, забавен начин. Приятният герой е обобщен образ на работника в коя да е индустрия или кой да е сектор. Филмите за Напо се произвеждат с участието на няколко европейски организации и органи в областта на здравето и безопасността: **AUVA** (Австрия); **DGUV** (Германия); **HSE** (Обединено кралство); **INAIL** (Италия); **INRS** (Франция); **SUVA** (Швейцария); както и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). Те могат да бъдат използвани **безплатно** в дейности за повишаване на осведомеността, обучение, образование и комуникации във връзка със ЗБУТ.

6 Лидерство и култура на ЗБУТ



Независимо от това колко е точна Вашата оценка на риска и колко са добри мерките Ви за управление на риска, за да функционират на място, Вие и другите ръководители в дружеството Ви трябва да прилагате теорията на практика. Трябва да покажете на работниците си, че наистина вярвате в значението на здравето и безопасността и че наистина сте решени да спазвате Вашите планове за действие.

Култура на здравословни и безопасни условия на труд

Културата на здравословни и безопасни условия на труд е един от ключовите фактори, когато става въпрос за определяне на ефективността на една система за безопасност. Това означава принципите и целите за здравословни и безопасни условия на труд да се възприемат като основни ценности на дружеството и да бъдат включени в **ежедневните дейности и решения**.

Положителна култура на безопасност означава, че Вие давате достоверен пример за поведението и ценностите, които насърчавате. Ежедневният проактивен надзор е също толкова важен, колкото и ясно изразената решимост за безопасността да бъде първостепенен приоритет в рамките на организацията. От само себе си се разбира, че Вие самите трябва да спазвате правилата. Вашите работници ще виждат действията Ви и на тази основа ще преценяват кое поведение е приемливо и кое — не.

Личното Ви въздействие може да е особено силно в малко предприятие: ако сте собственик/управител на работилница и понякога работите заедно с работниците, Вашето решение дали да носите предпазни средства например ще има силно влияние върху отношението на работниците.

Също така, като мениджър на средно равнище или ръководител на екип с близък личен контакт с работниците и участие в ежедневната им работа, Вие разполагате с много възможности да давате пример и да стимулирате правилното поведение.

Ролята на изпълнителните директори и членовете на управителния съвет обаче също е от решаващо значение. Приоритетът, който предприятието и висшите ръководители отдават на здравето и безопасността на работното място и степента, в която ръководителите използват своята власт, за да

насърчават спазването на политиката и правилата в областта на здравословните и безопасни условия на труд, мотивират работниците да следват стандартите, определени от ръководството.

Изпълнителният орган за здраве и безопасност (HSE) на Обединеното кралство⁵ предлага някои примери за това как ръководителите могат лесно и видимо да показват решимостта си да спазват здравословните и безопасни условия на труд в рамките на своето предприятие:

- Среци с работниците в цеховете за поощряване на добрите практики в областта на здравословните и безопасни условия на труд и за преодоляване на рисковото поведение чрез насърчаване на промени и разглеждане на причините за неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Тези посещения могат да бъдат полезни и за да се осигури възможност за служителите да повдигат въпроси, свързани със здравето и безопасността.
- Редовно посещаване на заседанията на комитета за здраве и безопасност на работното място.
- Въвеждане на темата за здравословните и безопасни условия на труд по време на срещи на екипа.
- Активно участие в разследването на злополуки, ситуации, близки до инциденти, инциденти и влошено здраве.
- Споменаване на здравето и безопасността пред широк кръг публични винаги, когато е възможно.
- Обръщане на еднакво внимание както на добрите, така и на лошите новини относно здравето и безопасността, насърчаване на доброто поведение и добрите новини и възприемане на лошите новини като възможност за подобряване на положението.
- Насърчаване на служителите да участват активно в създаването на стратегии, политики и мерки в областта на ЗБУТ.
- Определяне на дългосрочни цели за ЗБУТ и измерване на ефективността в областта на ЗБУТ на Вашето предприятие.
- Търсене на отговорност за ЗБУТ на ръководителите, надзорниците и преките ръководители.

Можете да направите лидерството в областта на ЗБУТ по-видимо чрез вътрешни кодекси за поведение или харти за управление, разработени в сътрудничество с Вашите работници, както в примера по-долу.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Десет платинени правила за по-добро управление⁶

1. Помнете, че работите с хора.
 - Не ги изтощавайте.
 - Хората не са машини.
 - Отнасяйте се към тях с достойнство и уважение.
2. Изслушвайте и разговаряйте с хората си.
 - Поведението Ви нека бъде приобщаващо.
 - Правете това често.
 - Ценете и развивайте уменията за работа с хора у надзорниците и ръководителите.
3. Разрешавайте въпросите незабавно.
 - Не оставяйте проблемите да тлеят.
 - Редовно информирайте хората за напредъка.
4. Уверете се, че административната Ви работа е действително от полза.
 - Актуализирайте я редовно.
 - Уверете се, че е смислена.
5. Подобрете компетентността по отношение на ЗБУТ.
 - Особено на равнището на ръководството.
6. Насърчавайте хората да Ви съобщават лошите новини.
7. Първо решете въпросите, свързани със собственото Ви работно място.
8. Измервайте и наблюдавайте рисковете, на които са изложени хората.
 - Недейте просто да реагирате на инциденти — разрешавайте проблемите, преди те да се случат.
 - Контролирайте рисковете при източника.
9. Проверявайте редовно дали това, което правите, работи ефективно.
 - Действително ли постигате това, което мислите, че постигате?
10. Влагайте достатъчно ресурси като време и пари.

Участие на работниците

В изграждането и прилагането на ефективна култура на ЗБУТ участват не само ръководителите, но и работниците. Като ръководител Вие не разполагате с всички решения на всички проблеми със здравето и безопасността. Работниците и техните представители имат подробни знания и опит за това как се извършва съответната работа и как тя им въздейства. Поради тази причина на работните места, където работниците активно допринасят за здравето и безопасността, често има по-ниско равнище на професионални рискове и злополуки. Едно неотдавнашно проучване също показва, че най-ползотворни са онези интервенции и здравословни условия на труд, в които активно участват работници⁷.

Участието на работниците по въпросите на здравето и безопасността е прост двустранен процес, при който работодателите и техните работници или представители на работниците:

- разговарят помежду си;
- изслушват опасенията на другата страна;
- търсят и споделят мнения и информация;
- обсъждат проблемите своевременно;
- вземат предвид мнението на всеки един;
- вземат решения заедно;
- доверяват се и се уважават взаимно.

Знаете, че законът изисква работниците да вземат участие, да бъдат информирани, инструктирани, обучавани и консултирани по въпросите на здравето и безопасността. Пълноценното участие обаче надхвърля консултациите — работниците и техните представители участват и във вземането на решения.

Полезни инструменти и препратки:

- **EU-OSHA: Management Leadership in OSH (Лидерство на ръководителите в областта на ЗБУТ)** — практическо ръководство: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/bg/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190BGC.pdf
- **EU-OSHA: Участие на работниците и служителите в безопасността и здравето при работа** — практическо ръководство: https://osha.europa.eu/bg/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Worker participation practices – a review of case studies (Практики на участие на работниците — преглед на проучвания на случаи)**: 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
- **Добри практики на уебсайта на 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
- **Ръководство, разработено от HSE**: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki — The importance of good leadership in OSH (Значението на доброто лидерство в областта на ЗБУТ)**: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

⁶ Десетте платинени правила от минния сектор в Австралия съдържат общи правила, които могат да бъдат валидни във всеки сектор — 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 Три примера за управление на рисковете в практиката

7.1 Стрес, свързан с работата

Опасностите на работното място са многобройни и разнообразни. За някои естеството на рисковете и мерките, които могат да бъдат предприети за намаляването им, са добре познати, други са по-сложни и трудни за управление от страна на работодателя. Промените на пазара на труда и в организацията на работата означават, че възникват нови рискове или някои рискове стават по-разпространени. В този раздел ще бъдат дадени три примера за рискови фактори, които се срещат на всяко работно място и могат да бъдат трудни за преодоляване. Тук ще намерите някои съвети и инструменти за управлението им на практика.

Какво означава той на работното място?

Стресът на работното място може да е свързан със:

- съдържанието на работата, включително вида на задачите, контактите с хора във връзка с работата (например клиенти), промени в процесите, реструктуриране и използване на умения;
- интензивността на труда и автономията на работното място, включително аспекти на работното натоварване, темпото на работа и контрола;
- организацията на работното време и равновесието между професионалния и личния живот;
- социалната среда, включително междуличностните отношения на работното място и социалната подкрепа;
- несигурността на работното място и кариерното развитие.

Хората изпитват стрес, когато чувстват, че има несъответствие между изискванията, отправени към тях, и способността им да се справят с тези изисквания. Разбира се, когато работникът е под стрес, неговата производителност и творчески способности не са такива, каквито биха могли да бъдат, и работата под продължителен стрес може да доведе до проблеми с концентрацията, грешки и негативно поведение.

Стресът на работното място може да има отрицателни психологически, физически и социални последици и да доведе до изтощение, депресия, а в крайни случаи дори до самоубийство.

Освен проблемите с психичното здраве, работниците, подложени на продължителен стрес, могат по-нататък да развият сериозни проблеми с физическото здраве, като сърдечно-съдови заболявания или мускулно-скелетни проблеми.

Какво трябва да направите като работодател?

Трябва да анализирате психосоциалните рискове и мерките за справяне с тях в оценката на рисковете за здравето и безопасността (вж. по-горе за обща информация относно провеждането на оценки на риска).

Търсете признаци за стрес на работното място. Те могат да бъдат доста разнообразни: на фигура 10 са дадени някои примери за организационни и индивидуални показатели за стрес на работното място.

Ето някои идеи за това какви въпроси може да си зададете в оценката на риска и какво можете да направите, за да разрешите някои от установените проблеми:



Фигура 9. Източник: EU-OSHA. Кампания „Здравословни работни места“ за периода 2014 — 2015 г.

→ *Култура*

Има ли добра открита комуникация, подкрепа и взаимно уважение? Ценят ли се мненията на работниците и техните представители?

→ *Изисквания*

Прекомерно или недостатъчно натоварени са служителите, имат ли уменията и способностите за възложените им задачи? Каква е физическата (шум, вибрации, проветрение, осветление и др.) и психологическата (насилие, малтретиране и др.) обстановка?

→ *Контрол*

Зачитат ли се в достатъчна степен мненията на отделните личности за начина, по който се извършва работата им?

→ *Взаимоотношения*

Какви са взаимоотношенията между колегите, както и между колегите и ръководителите? А какви са взаимоотношенията между ръководителите и висшите ръководители? Има ли доказателства за малтретиране или тормоз?

→ *Промени*

Загрижени ли са работниците за статуса си по отношение на заетостта? Объркани ли са от промените на работното място и какво означават те за тях и техните колеги?

→ *Роли*

Страдат ли хората от ролеви конфликти (противоречиви изисквания) или ролева неопределеност (липса на яснота)?

→ *Подкрепа, обучение и индивидуални фактори*

Има ли адекватни мерки за въвеждане в работата на новите попълнения и служителите, чиято длъжност е променена? Оказва ли се социална подкрепа на персонала? Вземат ли се предвид индивидуалните различия?

Несъмнено е оправдано от стопанска гледна точка да се научи повече за психосоциалните фактори, как те въздействат на работниците и какво може да се направи, за да се предотвратят или намалят отрицателните въздействия. Проверете карето с препратки в края на този раздел, по-специално електронното ръководство, разработено от EU-OSHA, което има специална версия за Вашата страна. Националният орган по здраве и безопасност би могъл да Ви предостави други полезни ръководства, контролни списъци или инструменти.

ОРГАНИЗАЦИЯ

УЧАСТИЕ

- ▶ Отсъствия от работа, голямо текучество на персонал, незадоволително спазване на работното време, дисциплинарни проблеми, тормоз, агресивно общуване, изолация

РЕЗУЛТАТИ

- ▶ Намалена производителност или качество на продукта или услугата, злополуки, незадоволително вземане на решения, грешки.

РАЗХОДИ

- ▶ Увеличени разходи за обезщетения или за здравеопазване, използване на здравни услуги

ЛИЦА

ПОВЕДЕНИЕ

- ▶ Злоупотреба с тютюневи изделия, алкохол или наркотици, насилие, малтретиране или тормоз.

ПСИХОЛОГИЯ

- ▶ Проблеми със съня, тревожни разстройства, депресия, неспособност за концентрация, раздразнителност, проблеми със семейните отношения, изтощение.

ЗДРАВЕ

- ▶ Проблеми с гърба, проблеми със сърцето, пептична язва, хипертония, потисната имунна система

Фигура 10. Източник: EU-OSHA

Полезни инструменти и препратки:

- Европейска комисия, **Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach**. (Насърчаване на психичното здраве на работното място: ръководство за прилагане на цялостен подход). То предлага въведение и насоки за работодатели, служители и други заинтересовани страни в управлението на въпросите на психичното здраве на работното място. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=bg>
- EU-OSHA, **Psychosocial risks and stress at work** (Психосоциални рискове и стрес на работното място). На този уебсайт са предоставени източници за добри практики по тази тема. <https://osha.europa.eu/bg/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA, **Практично електронно ръководство за управление на психосоциалните рискове**. Това многоезично електронно ръководство помага на работодателите и хората, работещи в малки и микро-предприятия, да се справят с психосоциалните рискове. То има 30 национални версии, всяка съдържаща справки с националното законодателство и информация за националните ресурси и практични инструменти. <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/bg/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>
- EU-OSHA, **OSHWiki: Психосоциални въпроси**. На този уебсайт е предоставена информация за психосоциалните рискове, по-специално в контекста на променящите се модели на работа, а също и от гледна точка на отделните сектори. https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Добри практики на уебсайта на EU-OSHA**: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

Рискове, свързани 7.2 с мускулно-скелетни смущения

Какво означават те на работното място?

Мускулно-скелетните смущения (МСС) са най-често срещаният проблем, свързан с труда, в Европа и струват милиарди евро на работодателите и държавите членки.

Двете основни групи МСС са болка/травма на гърба и свързани с работата увреждания на горните крайници (понякога наричани „травми от продължително напрежение“). Могат да бъдат засегнати и долните крайници. МСС обхващат всички травми или увреждания на ставите или други тъкани. Здравословните проблеми варират от незначително неразположение и болка до по-сериозни заболявания, изискващи отпуск по болест или медицинско лечение. При повечето хронични състояния те могат да доведат дори до трайно увреждане и загуба на работата.

МСС могат да бъдат причинени или влошени от физически (ергономични, биомеханични) фактори, но също и от психосоциални фактори като интензивността на работа, високи изисквания, еднообразност, липса на контрол върху работата, умствена натовареност и носене на висока степен на отговорност, особено когато те са съчетани с физически фактори.

Освен това характеристиките на работната среда, включително работното оборудване и оформлението на работното място, както и характеристиките на предметите с които се работи, оказват влияние върху развитието на тези състояния.

Какво трябва да направите като работодател?

Ергономични рискове съществуват почти на всяко работно място. Те засягат както фабрични работници, шофьори или земеделски стопани, така и хората, които работят в сферата на услугите и администрацията. Не можете напълно да елиминирате рисковете, но несъмнено можете да предприемете ефективни от гледна точка на разходите действия за предотвратяване или поне свеждане до минимум на някои МСС⁸. Това е целесъобразно, тъй като последните проучвания показват, че някои инвестиции за подобряване на ергономията/борба с МСС на работното място могат да доведат до висока възвръщаемост на инвестициите⁹.

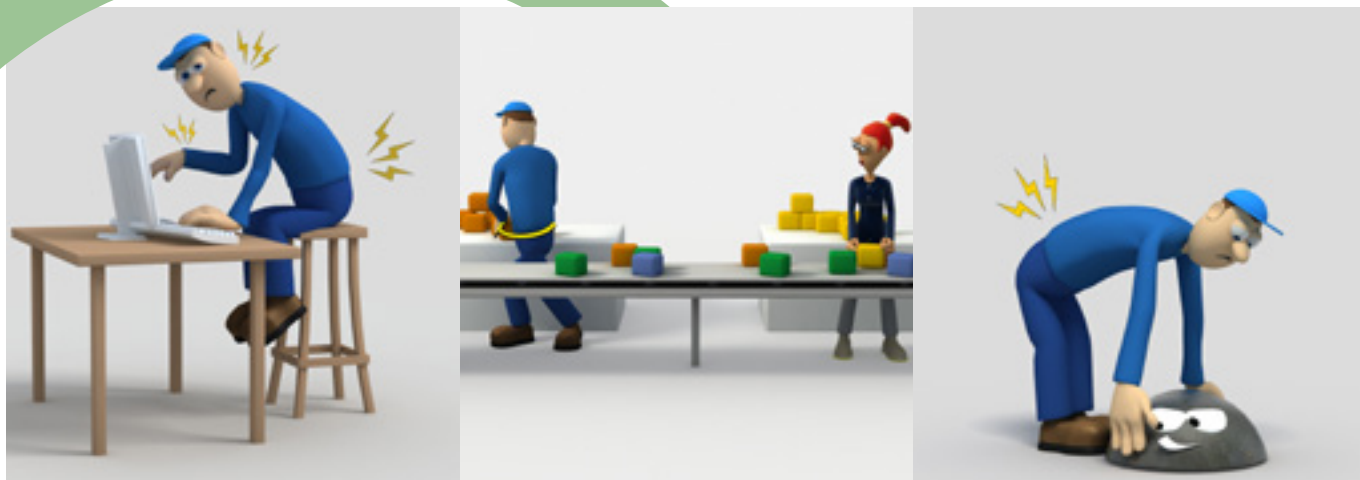
За работниците, които вече имат мускулно-скелетни смущения, предизвикателството е да се запази тяхната работоспособност, да се задържат на работа и, при необходимост, да бъдат реинтегрирани на работното място.

В оценката си на риска търсете различни видове рискове, като имате предвид, че те често въздействат в комбинация и че има и други фактори, несвързани с труда, които допринасят за МСС (например индивидуални модели на физическа активност, наднормено тегло, стрес в личния живот).

Факторите на работното място могат да включват:

- **Физически фактори, като например:**
 - използване на сила или локализиран натиск;
 - повтарящи се или принудителни движения;
 - неудобни или статични пози на работа.

При оценката на такива физически фактори е важно да разгледаме и тяхната продължителност, тъй като недостатъчното време за възстановяване увеличава риска от травми.



Фигура 11. Сцени с Напо от филма „Облечките товара“ — Консорциум Напо

8 При дейности, свързани с ръчна обработка на товари, работа с екранно оборудване и използване на вибриращи инструменти или оборудване трябва да направите специална справка с разпоредбите, предвидени в директивите, които обхващат тези области на дейност.

9 В проучване на случаи, включено в скоршна публикация, е установено съотношение между разходите и ползите, надвишаващо 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>

- **Фактори на работната среда, като например:**
 - вибрации;
 - слабо осветление, ниски температури или влажност;
 - пространствени ограничения (недостатъчно място за извършване на дейността или за безопасното ѝ извършване);
 - характеристики на работната повърхност и мястото за сядане;
 - характеристики на предметите, с които се борави (размер и форма (например твърде големи, обемисти, неудобни за носене);
 - тежест и разпределение на тежестта (например твърде тежки, нестабилни, непредвидими);
 - характер на дръжките на контейнера, инструмента, оборудването (например неудобни за хващане, нараняващи — например остри или горещи).
- **Психосоциални фактори, например:**
 - интензивността на работа (работа с висока скорост или работа при кратки срокове);
 - липса на контрол върху задачите или работното натоварване;
 - психично работно натоварване.

След като сте установили основните рискове, помислете за това как да се справите с тях. Често прости промени като насърчаване на кратките почивки, редуване на задачите или някои лесни физически упражнения за онези, чиято работа е предимно в седнало положение, могат да променят значително нещата. Уверете се, че мислите за ергономичността предварително — например когато закупвате ново оборудване или препроектирате Вашите работни пространства.

Има много практически начини за предотвратяване или свеждане до минимум на мускулно-скелетните смущения:

- **Оформление на работното място:**
 - адаптирайте местоположението, височината и оформлението, за да се подобрят позите на работа;
 - осигурете регулируеми столове, използвайте платформи и др.;
 - осигурете добро осветление, избягвайте отражения върху екраните.
- **Оборудване:**
 - уверете се, че то е с ергономичен дизайн и подходящо за задачата;
 - предпочитайте леки инструменти, намалете теглото на предметите.
- **Работници:**
 - подобрете осведомеността за рисковете;
 - осигурете обучение за добри методи на труд;
 - обмислете възможността за здравен контрол, насърчаване на здравето и действия за реинтегриране на работници, които вече страдат от мускулно-скелетни смущения.
- **Организация на труда:**
 - планирайте работата така, че да се избягват повтарящи се действия или продължителна работа в неблагоприятни пози;
 - въведете кратки чести прекъсвания при по-рисковите дейности (не непременно почивка);
 - сменяйте работните места или преразпределяйте работата.

За допълнителна справка:

- Обща информация относно мускулно-скелетните смущения е предоставена на уебсайта на EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/bg/themes/musculoskeletal-disorders>
- Информация и резултати от кампанията на EU-OSHA от 2000 г. „Да оставим мускулно-скелетните смущения зад гърба си“: <https://osha.europa.eu/bg/themes/musculoskeletal-disorders>
- Информация и резултати от кампанията на EU-OSHA от 2000 г. „Облекчете товара“: <https://osha.europa.eu/bg/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> и <https://osha.europa.eu/bg/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Вж. също статии по темата в OSH Wiki: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

7.3 Съобразена с разнообразието оценка на риска

7.3.1 Съобразена с възрастта оценка на риска

Какво означава тя на работното място?

Много качества, като например умения за общуване, професионален опит и познания, се натрупват с възрастта. По-възрастните работници могат да бъдат сред Вашите най-знаещи и най-отдадени служители, поради това във Ваш интерес е да им предоставите възможност пълноценно и активно да допринасят за дейността на Вашето предприятие. Наличието на работници и служители от различни поколения ще даде тласък на творчеството и новаторския капацитет на Вашето предприятие и тъй като населението застарява, способността да привлечате, да задържате и да се възползвате в максимална степен от таланта на по-възрастните работници ще става все по-важна.

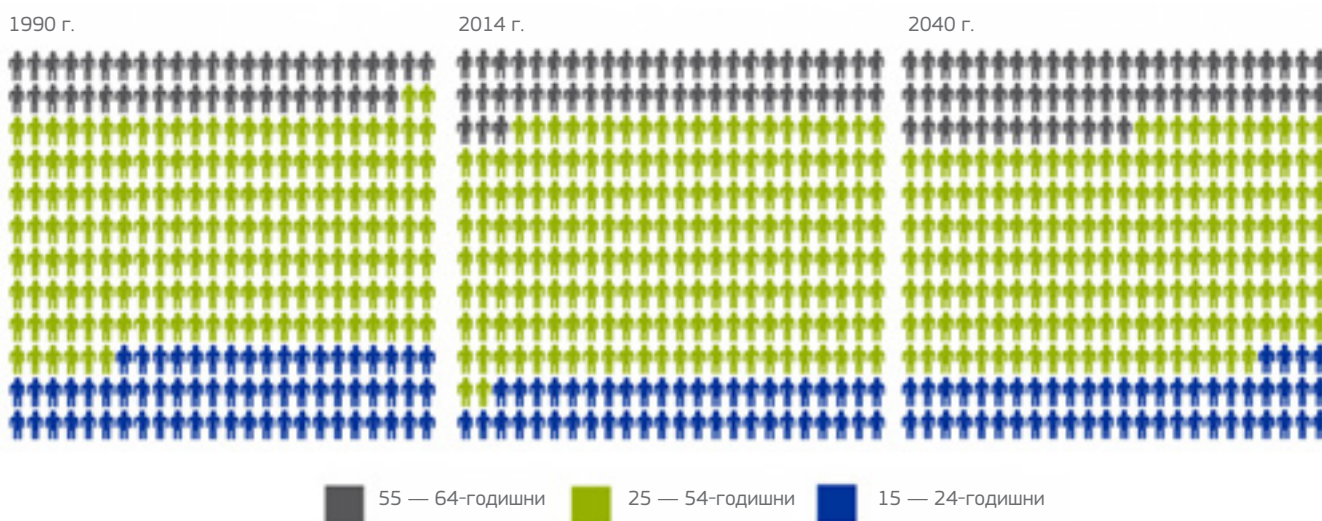
Като цяло основните когнитивни умения са засегнати много слабо преди пенсиониране, докато интелектът, знанията, езиковите умения и уменията за разрешаване на комплексни проблеми обикновено се увеличават до 60-годишна възраст.

Може да има известен спад във физическите и сензорните възможности и ако настъпят злополуки, възстановяването може да отнеме по-дълго време на възрастните хора, но тези промени не засягат всички по един и същ начин.

“ Биологичното остаряване не е тясно свързано с възрастта на човека в години. Някои хора на 80 години имат физически и умствени възможности, подобни на онези на много двадесетгодишни. ”

Източник: Световна здравна организация — 10 факта за остаряването и хода на живота

Възрастова структура на работещото население (1990 — 2060 г.)



Фигура 12. Източник: EU-OSHA — Електронно ръководство „Здравословни работни места за всички възрасти“

Какво трябва да направите като работодател?

Вие имате същите отговорности към своите по-възрастни работници, както към другите служители. Не е необходимо да се извършва отделна оценка на риска за тази група служители и не трябва да правите допускания, основани единствено на възрастта. По-възрастните работници не са еднородна група; може да има значителни различия между лица на една и съща възраст поради различия в начина на живот, храненето, здравословното състояние, генетичните дадености, равнището на образование и т.н.

Освен това много от промените, свързани с възрастта, имат по-голямо значение за някои професионални дейности, отколкото за други. Така например, промените в равновесието и силата имат значение за пожарникарите и персонала в спасителните служби, които работят при екстремни условия, като носят тежко оборудване и повдигат и носят хора; намалената способност за преценка на разстоянието и скоростта на движение на обектите има значение за шофирането при нощни условия, но не влияе на административните работници.

Важно е във Вашата съобразена с разнообразието и възрастта оценка на риска:

- Да се отнасяте сериозно към въпросите на остаряването и да сте положително ангажирани; да оценявате по-възрастните работници и служители като актив (а не като проблем).
- Да адаптирате работата и превантивните мерки към работниците.
- Да вземате предвид потребностите на по-възрастните работници и служители на етапа на проектиране и планиране.
- Да осигурявате подходящо обучение за работниците; да провеждате обучение и да предоставяте информация по

въпросите на остаряването във връзка с рисковете за здравето и безопасността на оценителите на риска, ръководителите и надзорниците, представителите, отговарящи за безопасността, и др.

- При приобщаващата оценка на риска следва да се прилага подход на участие, който включва съответните работници и се основава на проучване на реалната трудова ситуация.
- Примерите за добри практики за приобщаваща оценка на риска се характеризират с комбинация от превантивни мерки (адаптиране на работата към индивида, адаптиране към техническия прогрес, даване на съответни инструкции на работниците, предоставяне на специфично обучение и т.н.). Приемането на тези взаимосвързани мерки е ключов фактор за успех.
- Всеки път, когато Вашето предприятие прави промени във физическата среда на работното място или купува ново оборудване, трябва да се гарантира, че те са подходящи и за по-възрастните работници и служители.

След оценката на риска може да искате да се направят някои корекции в съответствие с променящите се възможности и здравословното състояние на работниците. Мерките трябва да се основават на обективните рискове и възможности на работниците, а не на тяхната възраст. Те не са непременно сложни или скъпи: някои типични примери са промяна в схемата на смените, автоматизиране на рутинните задачи, редуване на задачите, регулиране на осветлението или осигуряване на повече регулируеми работни места. Не забравяйте, че **добрите мерки за управление на риска ще бъдат от полза за всички работници** (независимо от техните възраст, пол и националност).



Фигура 13. Основни елементи на успешното управление на различните възрастови групи
Източник: Кампания на EU OSHA „Здравословни работни места“ за периода 2016 — 2017 г.

Нещо повече, можете да изберете **по-широк подход за управление на възрастта**, който да е от полза както за Вашите служители, така и за организацията Ви. Това е цялостен подход, включващ следните основни елементи:

Налични са много ресурси за добри практики. Проверете карето с препратки в края на този раздел, по-специално електронното ръководство, разработено от EU-OSHA, за което има национални версии от всички държави членки. Националният орган по здраве и безопасност във Вашата държава може да разполага с други полезни ръководства, контролни списъци или инструменти.

За допълнителна справка:

- EU-OSHA, Управление на ЗБУТ в контекста на застаряващата работна сила: <https://osha.europa.eu/bg/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. На този уебсайт са предоставени ресурси за добри практики по темата, включително резултатите от пилотен проект на Европейския парламент (информация за политиките, програмите и практиките на равнището на ЕС и на национално равнище) <https://osha.europa.eu/bg/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- EU-OSHA, Електронно ръководство „Здравословни работни места за всички възрасти“. Това е практически инструмент, чиято цел е да помогне на работодателите и работниците да управляват ЗБУТ в контекста на застаряваща работна сила. Електронното ръководство има 31 национални версии и предлага прости обяснения на въпросите, придружени с примери от практиката за това как да се справим с рисковете, свързани със застаряването, и как да гарантираме безопасността и здравето на всички работници и служители в дългосрочен план, както и връзки към допълнителни източници. <https://healthy-workplaces.eu/bg/healthy-workplaces-all-ages-guide>

7.3.2 Съобразена с половете оценка на риска

Какво означава тя на работното място?

Наблюдават се значителни различия в трудовия живот на жените и мъжете, които оказват въздействие върху техните здравословни и безопасни условия на труд. Необходими са постоянни усилия за подобряване на условията на труд както на жените, така и на мъжете. Въпреки това възприемането на неутрален по отношение на половете подход към оценката и превенцията на риска може да доведе до подценяване и дори до пълно пренебрегване на рисковете за работещите жени.

Когато мислим за опасностите на работното място, ние сме по-склонни да считаме, че мъжете работят в области с висок риск от злополуки, като например строителен обект или риболовен кораб, за разлика от жените, работещи в областта на здравеопазването и социалните грижи или в нови области, като например телефонни центрове. Внимателното проучване на реалните условия на труд показва, че както жените, така и мъжете може да са изложени на значителни рискове на работното място. Освен това улесняването на работата за жените я улеснява и за мъжете. Ето защо е важно въпросите на половете да бъдат включени в оценките на риска на работното място.

Какво трябва да направите като работодател?

Вашите отговорности са едни и същи, независимо от пола на Вашите работници. Не е необходимо да се извършва отделна оценка на риска за конкретния пол и е важно да не правите допускания, основани единствено на пола. Въпреки това трябва да си давате сметка за гледната точка, свързана с половете, която има по-голямо значение при някои професионални дейности, отколкото при други.

Знаете ли, че обикновено жените страдат повече от болки в горната част на гърба и горните крайници в резултат на повтарящи се действия както в производството, така и в административната работа, които са засилени по време на бременност? Те също така често имат работни места, които изискват продължително стоене; мъжете, от друга страна, обикновено страдат повече от болки в долната част на гърба поради прилагане на сила по време на работа. Мъжете и жените продължават да са изложени на различни рискове. Например 42 % от работещите мъже и едва 24 % от работещите жени носят тежки товари. От друга страна, 13 % от жените и едва 5 % от мъжете повдигат или преместват хора като част от своята работа.

Във Вашата съобразена с разнообразието и половете оценка на риска е важно да се включи полът например по следния начин:

- като се разглеждат извършваната реална трудова дейност и реалният контекст на работното място;
- като не се правят допускания за излагането на рискове, основани единствено на длъжностната характеристика или длъжността;
- категоризирането на риска на висок, среден и нисък да се прави с внимание по отношение на предубежденията по отношение на пола ;

Проверете карето по-долу за някои препратки и се обърнете към националния орган по здраве и безопасност във Вашата държава, който може да разполага с други полезни ръководства, контролни списъци или инструменти.

За допълнителна справка:

- **EU-OSHA, Доклад — Gender issues in safety and health at work (Равенството между половете в областта на здравословните и безопасни условия на труд).** В доклада е посочено двустранното значение на отчитането на свързаните с пола въпроси при превенцията на риска и включването на здравословните и безопасни условия на труд в дейностите за осигуряване на заетост, основани на равенството между половете. Сътрудничество между тези две области на политиката е от решаващо значение, както на европейско равнище, така и на работното място, за насърчаване на по-успешната превенция на риска на работното място и в двете области. <https://osha.europa.eu/bg/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **Фактологична справка № 43 — Including gender issues in risk assessment (Включване на равенството между половете в оценките на риска).** Във фактологичната справка се подчертава необходимостта постоянно да се полагат усилия за подобряване на условията на труд както на жените, така и на мъжете. В нея се съдържа таблица с данни за различни работни места и рискови фактори, полезни за съобразена с половете оценка на риска. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

- в оценката на риска да се включват работещи жени. Обмислете използването на здравни цикли и методи за картографиране на риска. Ергономията чрез участие и интервенциите при стрес могат да предложат някои методи;
- като се уверите, че лицата, извършващи оценките, са получили достатъчно информация и обучение по въпросите на равенството между половете в областта на здравословните и безопасни условия на труд;
- като създадете условия в използваните инструменти и средства за оценка да са включени въпроси, които са от значение както за работещите мъже, така и за работещите жени. Ако това не е така, ги адаптирайте;
- като информирате всички външни оценители, че те трябва да приложат чувствителен по отношение на половете подход и като се уверите, че те са в състояние да приложат такъв подход;
- като обръщате внимание на въпросите на пола, когато се разглеждат последиците за ЗБУТ от всяка планирана промяна на работното място.

Така например, във връзка със стреса включете:

- взаимодействието между домашните и служебните задължения и работния график на жените и на мъжете;
- кариерно развитие;
- тормоз;
- емоционални стресови фактори;
- непланирани прекъсвания и едновременно изпълняване на няколко задачи.

КАК ДА СЕ СДОБИЕМ С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ЕС?

Безплатни публикации:

- един екземпляр:
чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- повече от един екземпляр или постери/карти:
от представителствата на Европейския съюз
(http://ec.europa.eu/represent_bg.htm),
от делегациите в страни извън Европейския съюз
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_bg.htm),
като се свържете с услугата Europe Direct
(http://europa.eu/eurodirect/index_bg.htm) или като се обадите на 00 800 6 7 8
9 10 11 (безплатен номер в ЕС) (*).

(* информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Платени публикации:

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

