



Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide

Uvod



Slika Marine Wirlitsch, Evropsko leto invalidov 2003

Delavci invalidi bi morali biti na delovnem mestu obravnavani na enak način kakor drugi delavci. To vključuje enako obravnavanje pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. Vidik zagotavljanja varnosti in zdravja ne more biti izgovor, da se delavcev invalidov ne zaposli ali se jim ne podaljša zaposlitev. Poleg tega je delovno mesto, ki je dostopno in varno za delavce invalide, hkrati tudi varnejše in dostopnejše za vse druge zaposlene, stranke in obiskovalce. Položaj delavcev invalidov urejajo evropski predpisi o preprečevanju diskriminacije in o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu. To zakonodajo, ki jo države članice prenesejo v nacionalne predpise, je treba uporabljati, da se spodbudi zaposlovanje delavcev invalidov in da se jih ne izključuje.

Zakonske zahteve

Predpisi o enakih možnostih in predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu uporabljajo podobne pristope in si ne nasprotujejo.

Predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu zahtevajo, da delodajalci izvedejo oceno tveganja in zagotovijo ustrezne preventivne ukrepe. Prednostni nalogi sta odprava tveganj pri viru in prilagoditev dela delavcem. Poleg teh splošnih zahtev, ki veljajo za vsa tveganja in delavce, morajo delodajalci:

- ✓ zaščititi posebno občutljive skupine delavcev pred nevarnostmi⁽¹⁾;
- ✓ delovna mesta organizirati tako, da upoštevajo potrebe delavcev invalidov. To velja zlasti za delovna mesta delavcev invalidov in za vrata, prehode, stopnice, prhe, umivalnike in toaletne prostore, ki jih neposredno uporabljajo⁽²⁾;
- ✓ dati na razpolago delovno opremo, ki je primerna za delo in ki jo delavci lahko uporabljajo, ne da bi to škodovalo njihovi varnosti in zdravju. Pri izvajanju najosnovnejših zdravstvenih in varnostnih zahtev je treba v celoti upoštevati ergonomska načela⁽³⁾.

Predpisi o preprečevanju diskriminacije lahko prav tako zahtevajo prilagoditve delovnega mesta⁽⁴⁾. Delodajalci morajo zagotoviti:

- ✓ razumne prilagoditve za delavce invalide tako, da se jim omogoči dostop, sodelovanje in napredovanje pri zaposlitvi ter vključitev v usposabljanje;
- ✓ učinkovite in praktične ukrepe za prilagoditev delovnega mesta, kakor je prilagoditev prostorov in opreme, delovnega časa, razdelitev nalog ali zagotavljanje usposabljanja.

Ocena tveganja pomeni skrben pregled vsega, kar bi lahko ljudem škodilo. Oceniti je treba, ali bi bilo potrebno storiti več za preprečitev škode. Cilj teh prizadevanj je zagotoviti, da se nihče ne poškoduje ali zboli. V oceno tveganja je vključeno ugotavljanje prisotnih nevarnosti in ocenitev obsega tveganja ob upoštevanju obstoječih varnostnih ukrepov. Rezultati se uporabijo pri izbiri najustreznejših preventivnih ukrepov.

Vsaka ocena tveganja na delovnem mestu mora obsegati:

- ✓ opis delovnega mesta in delovnih nalog;
- ✓ posebne potrebe delavcev invalidov;
- ✓ prilagoditev delovne opreme potrebam delavcev invalidov;
- ✓ prilagoditev delovnega prostora (na primer ureditev pisarn, osvetlitev, ogrevanje, dostop, izhod);
- ✓ prilagoditev organizacije dela (na primer, kako je delo organizirano in časovno razporejeno);
- ✓ pregled fizikalnih dejavnikov, kot so nevarne snovi (na primer astmatiki so lahko bolj občutljivi na kemikalije, ki se uporabljajo pri delu);
- ✓ pregled psihosocialnih dejavnikov, kot so stres, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu;
- ✓ obveščanje in usposabljanje (na primer zagotavljanje informacij in izobraževanja o varnosti pri delu);
- ✓ sodelovanje zaposlenih in predstavnikov delavcev pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu.

Ocena tveganja ob upoštevanju potreb delavcev invalidov in ukrepi za preprečevanje diskriminacije

Opozorilo! Ravnajte v skladu z varnostnimi in zdravstvenimi zahtevami in se izogibajte diskriminaciji! Predpisi o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu in predpisi o preprečevanju diskriminacije določajo, da se delavcem invalidom omogoči

(1) Direktiva Sveta 89/391/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu.

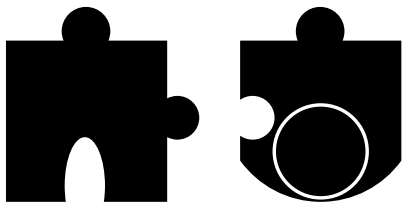
(2) Direktiva Sveta 89/654/EGS o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu.

(3) Direktiva Sveta 89/655/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu.

(4) Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

opravljati delo varno in da se zagotovijo varnostni in zdravstveni ukrepi, kakor je usposabljanje ali posebna oprema. Neuskajenost predpisov o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu s predpisi o preprečevanju diskriminacije je redka.

V oceno tveganja je treba vključiti zagotavljanje ukrepov za delavce invalide (glej preglednico v nadaljevanju). Delodajalci morajo izpolniti svoje obveznosti v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ter predpisi o preprečevanju diskriminacije. V vseh fazah postopka obvladovanja tveganj je treba upoštevati zagotavljanje enakih možnosti, da se delovna mesta, delovna oprema in organizacija dela po potrebi spremenijo ali prilagodijo.



Slika Marie Schimatovich, Evropsko leto invalidov 2003

Ocena tveganja: V ocenah tveganja je treba upoštevati razlike med posameznimi delavci. Pomembno je, da ne domnevamo, da so vsi delavci enaki, a tudi da ne predpostavljamo varnostnih in zdravstvenih tveganj, povezanih s posamezno invalidnostjo. Na primer:

- ✓ opredelimo skupine delavcev, ki bi lahko bile bolj ogrožene;
- ✓ izdelamo posebno oceno tveganj za te delavce ob upoštevanju invalidnosti ter delovnega mesta;
- ✓ pri načrtovanju dela upoštevamo zmogljivosti ljudi (delavci invalidi imajo pogosto posebne spretnosti, ki ji ne bi smeli izgubiti zaradi slabo prilagojenih delovnih razmer);
- ✓ med postopkom izvedbe ocene tveganja se posvetujemo z delavci invalidi;
- ✓ po potrebi poiščemo strokovno pomoč služb in organizacij za varnost in zdravje pri delu, pooblaščenih zdravnikov, strokovnih delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu, ergonomov, izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije ali invalidskih organizacij.

Delodajalci se morajo najprej seznaniti z zahtevami predpisov o preprečevanju diskriminacije. Nato morajo ugotoviti, ali so potrebni dodatni ukrepi, da se izpolnijo varnostne in zdravstvene zahteve.

Preventiva: Vodilno načelo preventive je prilagoditev delovnega mesta delavcu in ne obratno. Preventivni ukrepi lahko vključujejo: spremembe delovnega mesta, delovnega časa, delovne opreme, navodil, okolja, postopkov, usposabljanja itd. Delodajalec bi se moral o ukrepih pogovoriti z delavcem invalidom.

Uskladitev: Strokovni delavci na področju varnosti in zdravja pri delu in tisti, ki so zadolženi za vprašanja enakopravnosti, na primer kadroviki, bi morali uskladiti svoje aktivnosti. Varnost in zdravje pri delu mora biti sestavni del akcijskega načrta za spodbujanje zaposlovanja invalidov.

Včasih se delavci invalidi zaposlijo prek izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Služba in delodajalec bi morala zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu obravnavati še pred zaposlitvijo delavca invalida ter ponovno pregledati ukrepe, ko ta začne

delati. Delodajalci bi morali službam za zaposlovanje invalidov zagotoviti izvod svoje ocene tveganja. Invalidske organizacije lahko zagotovijo informacije, usposabljanje in storitve v zvezi s primernimi ukrepi. Informacije o ocenah tveganj v zavodih za usposabljanje delavcev invalidov so navedene v razdelku »Pogosto zastavljena vprašanja (FAQ)« na spletni strani, namenjeni vprašanju varnosti in zdravja pri delu delavcev invalidov (glej dodatne informacije).

Kdaj pride do diskriminacije?

Okvirna direktiva o enakem obravnavanju pri zaposlovanju prepoveduje diskriminacijo zaradi invalidnosti pri zaposlovanju, tako neposredno kot posredno:

- ✓ neposredna diskriminacija pomeni, da se (se je/bi se) določena oseba zaradi invalidnosti obravnava (obravnavala) v primerljivi situaciji manj ugodno kakor neka druga oseba;
- ✓ posredna diskriminacija pomeni, da bi navidezno nevtralna določba, merilo ali praksa postavila invalide v slabši položaj v primerjavi z drugimi osebami.

Ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu se ne smejo uporabljati diskriminatorno. Delavcev invalidov se ne sme obravnavati slabše. Na primer, ne sme se trditi, da delavec v invalidskem vozičku ne more zapustiti stavbe v nujnih primerih ali da se delavec z okvarno sluha ne more odzvati na požarni alarm. Če se kot razlog navedeta varnost in zdravje pri delu, morajo delodajalci z ustrezno oceno tveganja in strokovnimi nasveti invalidskih organizacij dokazati, da obstaja resničen problem, ki se ne more odpraviti s sprejetjem ukrepov za prilagoditev delovnega mesta potrebam delavca invalida. Če se ugotovi, da je delavec invalid izpostavljen določenemu tveganju, se ne sme domnevati, da to velja za vse delavce invalide.

Nasveti za zagotovitev razumnih prilagoditev in varnega delovnega mesta za delavce invalide

Na delovnem mestu se dostopnost nanaša na čim večjo samostojnost zaposlenih pri uporabi poslovnih prostorov. To velja za vse vrste invalidnosti (vključno s težavami s funkcionalno oviranostjo, učenjem, vidom ali sluhom). Mnogi preprosti in cenovno ugodni ukrepi lahko bistveno zmanjšajo te težave.

Opozorilo! Potrebe delavcev invalidov je treba upoštevati že v fazah zasnove in načrtovanja delovnega mesta, ne pa šele ob zaposlitvi. Na primer, pri vgradnji novega alarmnega sistema je treba avtomatsko namestiti sistem, ki opozarja z vidnimi in zvočnimi signali.

Ukrepi, ki jih je treba obravnavati, vključujejo:

Delovno okolje:

- ✓ prilagoditev poslovnih prostorov ali delovnih mest (na primer rampe, dvigala, stikala, stopnice, obrobljene z svetlo barvo, otipni opozorilni trakovi na vrhu stopnic, drugi opozorilni signali, avtomatske odpiralne naprave na težkih vratih, kljuke na vratih, zvonci in naprave za vstopanje, ki jih lahko dosežejo uporabniki invalidskih vozičkov in jih lahko uporabijo delavci z okvaro vida, nespolzka in ravna tla);

- ✓ premestitev osebe v drug delovni prostor (na primer v pritličje, v delovni prostor z lažjim dostopom ali na dom);
- ✓ pridobitev ali prilagoditev opreme (na primer Braillove vrstice, telefona, ki ne zahteva uporabe rok);
- ✓ prilagoditev navodil in priročnikov (na primer vizualnih ali slikovnih navodil);
- ✓ zagotovitev bralca ali tolmačev (na primer zagotovitev telefona za gluhe osebe (minicoma), najem tolmača za govornico gluhih za sestanke);
- ✓ vgraditev programske opreme za prepoznavanje glasu v računalnik za osebe s kostno-mišičnimi obolenji zgornjih okončin, slepe ali slabovidne, zagotovitev zaslonskega grafičnega povečevalnika Zoomtext, zapisov na disketah, elektronske pošte ali avdio kaset za slepe in slabovidne;
- ✓ zagotovitev dobre osvetlitve za slepe in slabovidne ter osebe, ki berejo z ustnic.

Označevanje:

- ✓ preučitev načina, kako pomagati ljudem, da pri gibanju po stavbi pridejo čim lažje do zelenega mesta;
- ✓ preučitev vsega, kar je mogoče narediti za pomoč slepim in slabovidnim osebam pri gibanju (na primer barvni kontrasti na pohištvu, preprogah, stenah in vratnih odprtinah ali zareze na talnih oblogah);
- ✓ raba velikih črk pri tiskanju obvestil, da jih slabovidni ljudje lahko lažje vidijo;
- ✓ zagotovitev Braillovih, otipnih in velikih tiskanih znakov ob kljukah vrat;
- ✓ zagotovitev grafičnih prikazov in slik, ker so znaki lažje razumljivi za osebe z motnjami pri učenju;
- ✓ zagotovitev matirane površine znakov, da se prepreči odboj svetlobe. Besedilo mora biti kontrastno glede na ozadje, da se zagotovi lažje branje.

Obveščanje:

- ✓ zagotovitev obvestil o varnosti in zdravju pri delu v primerni obliki. To vključuje pisna gradiva in obvestila, prilagojena slabovidnim in slušno prizadetim delavcem, delavcem z disleksijo, učnimi težavami ali psihičnimi motnjami.

Organizacija dela in nalog:

- ✓ dodelitev nekaterih nalog delavca invalida drugemu delavcu, na primer vožnje;
- ✓ premestitev delavca na primernejše delovno mesto.

Delovni čas:

- ✓ spremembe delovnega časa, vključno s preходом na delo s krajšim delovnim časom od polnega, če je to mogoče, da se na primer delavcu invalidu omogoči pot na delo/z dela izven prometnih konic;
- ✓ omogočanje odsotnosti z dela zaradi rehabilitacije ali zdravljenja;
- ✓ organiziranje postopne vrnitve na delo.

Usposabljanje in nadzor:

- ✓ sprejemanje ukrepov, ki zagotavljajo delavcem invalidom usposobitev za varno in zdravo delo, učenje in obveščanje, na primer:

- ✓ s prilagajanjem časa ali kraja usposabljanja njihovim potrebam;
- ✓ z zagotavljanjem gradiva in obvestil prek različnih medijev;
- ✓ z zagotavljanjem bralca ali tolmača;
- ✓ z zagotavljanjem individualnega, posebej prilagojenega usposabljanja;
- ✓ z zagotavljanjem razumljivih gradiv;
- ✓ zagotavljanje, da programi zaposlovanja obravnavajo potrebe usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu;
- ✓ zagotavljanje dodatnega usposabljanja za varno in zdravo delo, ki bi ga lahko potrebovali delavci invalidi v zvezi s svojim delom ali posebno opremo, ki jo morajo uporabljati;
- ✓ zagotavljanje vseh posebnih informacij o tem, kako pomagati delavcem invalidom, in usposabljanje vodilnih delavcev ter zaposlenih. Usposobiti je treba osebe, ki so zadolžene za evakuacijo delavcev invalidov v nujnih primerih, vključno z uporabo evakuacijske opreme. Poleg tega je treba ustrezno usposobiti zaposlene, ki so zadolženi za vprašanja enakopravnosti.

Napredovanje in premestitev na drugo delovno mesto:

- ✓ zagotavljanje napredovanja ali premestitve na drugo delovno mesto vsem zaposlenim glede na njihove sposobnosti in izkušnje;
- ✓ spreminjanje postopkov preizkušanja ali ocenjevanja;
- ✓ pri napredovanju ali premeščanju na drugo delovno mesto je treba omogočiti delavcu invalidu ogled novega delovnega mesta, zato da se preveri, ali obstojajo kakršne koli posebne potrebe.



Objavljeno z dovoljenjem Lantegi Batuak (www.lantegi.com)

Nujni postopki:

Opozorilo! Mnogi ukrepi za izboljšanje dostopnosti do delovnega mesta bodo olajšali tudi evakuacijo.

- ✓ Ali obstaja potreba po **namestitvi** delavcev invalidov v tiste dele stavbe, ki jih je mogoče lažje zapustiti?
- ✓ Ali je potrebna kakršna koli **posebna oprema**, kakor je sedež za prenos ob evakuaciji? Pred nakupom preizkusite opremo, zagotovite usposabljanje za njeno uporabo in poskrbite, da se ta vzdržuje in preverja sočasno z drugo opremo za ukrepanje ob nezgodah.
- ✓ Ali so **skladiščni prostori** opremljeni s potrebno evakuacijsko opremo? Ali so lahko dostopni?
- ✓ Ali so za nujne primere **zadolženi delavci**, ki imajo nalogo opozarjati in pomagati zaposlenim slepim in slabovidnim osebam ali drugim funkcionalno oviranim delavcem invalidom (pomočniki za evakuacijo)?



- ✓ Ali so nameščene požarne stroboskopske luči in druge **vizualne ali vibrirajoče opozorilne naprave**, ki dopolnjujejo zvočne alarme? Ali so vizualni alarmi nameščeni v vseh prostorih, vključno s toaletnimi prostori?
- ✓ Ali ureditev evakuacijskih poti in postopkov **upoštevata počasnejše gibanje** delavcev invalidov?
- ✓ Ali so vsi delavci invalidi seznanjeni z evakuacijskimi potmi? Ali so dobili **navodila ter so bili usposobljeni** za ravnanje v nujnih primerih? Razdeliti je treba navodila v Braillovi pisavi, v velikem tisku.
- ✓ Ali so osebe, zadolžene za požarno varnost in evakuacijo, **usposobljene**? Področja usposabljanja vključujejo: evakuacijske tehnike, ki jih je treba uporabiti, zlasti načine prenašanja ali pomoči osebam, ki uporabljajo pripomočke za mobilnost; uporabo posebne opreme za evakuacijo; usposabljanje za osnovno govorico gluhih za učinkovito sporazumevanje z gluhiimi posamezniki ter navodila za posameznike, ki za pomoč uporabljajo živali.
- ✓ Ali so zagotovljena **varna področja**?
- ✓ Ali je mogoče **dobiti dodatne nasvete**? Redno se posvetujte z lokalnimi gasilskimi, policijskimi in reševalnimi službami o vprašanih, ali naj delavci invalidi ostanejo na svojih delovnih mestih, naj se zberejo na varnem področju, kjer počakajo na prihod reševalcev ali naj se nemudoma evakuirajo. Za posebne nasvete se posvetujte z invalidskimi organizacijami.
- ✓ Ali so navodila za delavce invalide vključena v **navodila za evakuacijo**?
- ✓ Ali se **navodila redno revidirajo**?
- ✓ Ali zaposleni sodelujejo pri **pripravi seznama** zdravil, alergij, posebne opreme, imen, naslovov in telefonskih števil zdravnikov, lekarn, družinskih članov in prijateljev ter drugih pomembnih informacij?
- ✓ Ali je na razpolago **dodatna oprema** s primernimi rokavicami (ki se uporabljajo za varovanje rok pred umazanijo pri ročnem potiskanju invalidskega vozička), oprema za popravilo predrtih zračnic in dodatne baterije za motorizirane invalidske vozičke ali skuterje?

Posvetovanje z delavci:

Posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki o varnosti in zdravju pri delu je zakonsko predpisano. Njihovo sodelovanje je bistvenega pomena tudi za učinkovito preprečevanje tveganj, saj imajo znanje in praktične izkušnje. Zato je posvetovanje z

delavskimi zaupniki za varnost in zdravje pri delu ter delavci invalidi pomemben del prepoznavanja in preprečevanja problemov varnosti in zdravja pri delu. Če delodajalci ali delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu izvajajo aktivnosti, ne da bi se pri tem posvetovali z delavci invalidi, lahko spregledajo pomembne informacije, obenem pa imajo lahko delavci invalidi izkušnje, ki jih je treba upoštevati.

Tudi iz teh razlogov je treba delavce invalide in predstavnike delavcev vključiti v postopek prilagoditve, kakor so načrtovanje dela, delovnega okolja, postopki v nujnih primerih, nakup in uporaba posebne opreme itd.

Usposabljanje za preprečevanje diskriminacije:

Do diskriminacije lahko pride zaradi pomanjkanja razumevanja, nevednosti in predsodkov. Usposabljanje za preprečevanje diskriminacije se zagotovi: vodilnim delavcem, osebam, odgovornim za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, zdravstvenim in varnostnim strokovnim delavcem, predstavnikom delavcev in vsem osebam, ki sodelujejo pri ocenjevanju tveganja, ter članom odbora za varnost. Celovito usposabljanje za enako obravnavanje, ki zadovoljuje potrebo organizacij po upoštevanju raznolikosti v svojih politikah in praksah, mora vključevati varnost in zdravje pri delu.

Dodatne informacije:

Spletna stran Agencije ima razdelek, namenjen vprašanjem varnosti in zdravja na delovnem mestu, ki se nanašajo na vključevanje v delo in ohranjanje zaposlenosti delavcev invalidov. Razdelek ponuja povezave s smernicami, nasveti, praktičnimi študijami primerov na ravni delovnega mesta, podrobnimi opisi programov, strategij in razprav o tej problematiki. Na voljo so vam povezave do virov držav članic EU, evropskih in svetovnih virov, ter pogosto zastavljena vprašanja, ki ponujajo dodatne informacije:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

Spletna stran Evropske komisije o vprašanih invalidnosti se nahaja na naslovu:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html



Objavljeno z dovoljenjem Lanтеgi Batuak (www.lantegi.com)



Barvni kontrast pomaga pri mobilnosti

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Gran Via, 33, E-48009 Bilbao, Spain
Tel. (34) 944 79 43 60, faks (34) 944 79 43 83
E-pošta: information@osha.eu.int