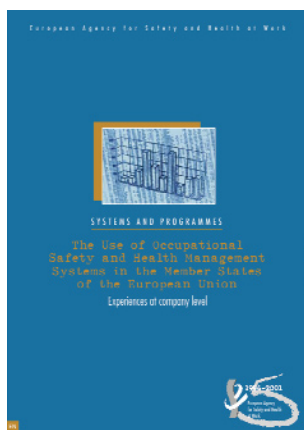


Uporaba sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu v državah članicah Evropske unije

Povzetek poročila Agencije



Sistemi upravljanja varnosti in zdravja pri delu so splošno priznani kot bistveni elementi za ustvarjanje bolj zdravega in varnega delovnega okolja, še vedno pa ostajata nerešena, kateri pristop je najbolj učinkovit. Mednarodna organizacija dela je izdala Smernice o sistemih upravljanja varnosti in zdravja pri delu (Guidelines on OSH Management Systems, ILO-OSH 2001), ki spodbujajo njihovo vključevanje v druge sisteme upravljanja in navajajo, da bi morala biti varnost in zdravje pri delu sestavna dela poslovanja⁽¹⁾. Trenutno pa ne obstaja standardiziran,

vsesplošno dogovorjen sistem.

Različne organizacije uporabljajo različne modele, kar odraža vse večjo kompleksnost in raznolikost delovnih procesov in razmer. Vendar pa so ti sistemi velikokrat nepopolni. Nekatera podjetja se na primer osredotočajo na preprečevanje nezgod, vendar pozabljajo na bolezni, povezane z delom, medtem ko imajo druga jasne cilje in strategije, vendar premalo načinov sporočanja za vključevanje dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu v običajno delovno okolje.

Poročilo Agencije, ki ga je pripravil gospod Helmut Hägele, ISG, Nemčija, predstavlja pet ključnih gradnikov idealnega sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu in preučuje med drugim tudi, kako 11 podjetij iz vse EU izpolnjuje te standarde. Vsa ta podjetja so ali uvedla ali izboljšala svoje sisteme upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Njihove izkušnje – z določanjem ciljev, načrtovanjem in izvajanjem sistema – so pomemben prispevek k razjasnitvi prednosti in slabosti različnih pristopov in zahtev za vzpostavitev učinkovitega, integriranega sistema. Skupaj kažejo na dobro prakso in poudarjajo pomen inovativnega razmišljanja v sodobnem delovnem okolju.

Pet elementov idealnega sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu

1. Uvajanje – vložek v varnost in zdravje pri delu

Bistveni vložki zajemajo:

- zavezanost vodstva in vire, vključno z organizacijskimi strukturami za podporo razvoju in integraciji programa varnosti in zdravja pri delu;
- skladnost z zakonskimi zahtevami in pravnimi predpisi;
- odgovornost, obveznosti in pristojnost;
- udeležba zaposlenih, ali neposredno prek posameznih zaposlenih ali posredno prek predstavniških organov, kot je varnostni odbor.

2. Oblikovanje in izvedba – proces varnosti in zdravja pri delu

Poglavitne zahteve za oblikovanje sistema varnosti in zdravja pri delu so:

- cilji varnosti in zdravja pri delu;
- ukrepi učinkovitosti;
- izhodiščna ocena in ocena nevarnosti/tveganja;
- načrtovanje in razvoj sistema;

- priročnik in postopki za upravljanje varnosti in zdravja pri delu.

Izvedba sistema zahteva naslednje elemente:

- usposabljanje, zlasti tehnično znanje in kvalifikacije osebja;
- sistem nadzora nevarnosti, vključno z načrti za ravnanje v sili, za zmanjšanje ali odpravo nevarnosti, ki izhajajo iz dela;
- preventivni in korektivni sistemi za zaščito delavcev ob morebitnih težavah;
- zagotovitev blaga in storitev, ki so skladni z varnostnimi standardi organizacije.

3. Učinki – rezultat varnosti in zdravja pri delu

Ukrepi učinkovitosti sistema varnosti in zdravja pri delu morajo biti merljivi in praktični. Na voljo so različne možnosti:

- uspešno izpolnjevanje ciljev varnosti in zdravja pri delu;
- stopnje bolezni in poškodb, po možnosti primerjalna analiza glede na podjetja v istem sektorju;
- splošno zdravstveno stanje in dobro počutje delovne sile;
- spremembe v učinkovitosti organizacije, na primer merjene z izboljšano produktivnostjo;
- splošna učinkovitost organizacije.

4. Ocena – povratne informacije varnosti in zdravja pri delu

- Sistem sporočanja za pripravo, posodabljanje in razširjanje informacij v zvezi z varnostno in zdravjem pri delu po vsej organizaciji;
- sistem ocenjevanja za presojanje standardov varnosti in zdravja pri delu, ki preučuje in analizira osnovne vzroke nezgod ter zagotavlja zdravstveni nadzor.

5. Stalno izboljševanje in vključevanje – elementi odprtega sistema

- Proces, ki zagotavlja stalen napredek, vključno z rednimi ocenjevanji in postopki za učenje na podlagi kakršnih koli nezgod;
- redni pregledi upravljanja za oceno učinkovitosti sistema varnosti in zdravja pri delu in zagotavljanja, da je skladen z zakonskimi zahtevami in pravno ureditvijo;
- vključevanja sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu v vse vidike poslovanja.

Različni "slogi" upravljanja varnosti in zdravja pri delu

Avtorji poročila opredeljujejo štiri mogoče sisteme upravljanja varnosti in zdravja pri delu:

1. **Tradicionalna zasnova in tehnika:** Strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu ali nadzorniki postavijo zahteve, zaposleni niso vključeni ali pa je njihov prispevek skromen, zahteve pa so usmerjene predvsem v obvladovanje nevarnosti pri fizičnem izvoru tveganja.
2. **Preprečevanje čim več nevarnih dejanj:** Pristop od zgoraj navzdol, zasnovan za spodbujanje zaposlenih, da bi zmanjšali tveganja.
3. **Prilagoditveno obvladovanje nevarnosti:** Poudarek je na znižanju nevarnosti "pri viru", vključeni so tudi zaposleni in vodstvo.
4. **Kompleksni vedenjski sistem:** Močan poudarek na varnosti zaposlenih, podprt z intenzivno vključenosti zaposlenih. Prednostne naloge varnosti in zdravja pri delu so tesno povezane z vodstvenimi in poslovnimi cilji.

⁽¹⁾ <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/managmnt/download/promo.pdf>



Analiza 11 podjetij v EU

Večina od 11 obravnavanih podjetij je izboljšala obstoječe sisteme upravljanja varnosti in zdravja pri delu, pogosto tako, da so znižala stopnje nezgod in drugih težav, vendar jih je več sistem šele uvedlo zaradi zahtev nove zakonodaje za področje varnosti in zdravja pri delu. Spodaj je povzetek načinov, kako so ta podjetja obvladovala te spremembe, njihovih uspehov ter relativnih prednosti in slabosti različnih uporabljenih pristopov.

Študija primera – Sermelux

V podjetju Sermelux so svoj cilj popolne odprave nezgod poskušali doseči v štirih osrednjih korakih. Prvič, izvedli so podrobno analizo tveganja. Drugič, opravljajo redna usposabljanja, ki jih vodijo zunanji svetovalci, ki tudi usklajujejo vse dejavnosti s področja varnosti in zdravja pri delu in zagotavljajo, da podjetje ravna v skladu z ustreznimi predpisi. Tretjič, določeni posamezniki imajo natančno opredeljene odgovornosti s področja varnosti in zdravja pri delu. Vendar to ne pomeni, da nosijo odgovornost za varstvo in zdravje pri delu samo oni. Vsi zaposleni so povabljeni k sodelovanju v programu in vedno lahko prispevajo svoje ideje. Vse uvedene pobude so nato predstavljene na jasn in lahko razumljiv način. Končno, na vsa tveganja se odzovejo takoj, ko se jih opazi v katerem koli delu aktivnosti podjetja. Vse to je pripomoglo k temu, da je podjetje znižalo tako stopnje nezgod kot bolezni.

Vzroki za uvedbo sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu

Prevladujoči cilj vseh podjetij je bil izboljšati varnost in zdravje zaposlenih, je pa vključeval več manjših tem:

- spodbujati odgovornost delodajalca;
- izboljšati udeležbo zaposlenih in njihovih predstavnikov;
- motivirati najvišje vodstvo in zaposlene;
- izboljšati kakovost izdelkov in storitev ter delovno okolje;
- znižati stroške poslovanja;
- raziskati morebitne sinergije z drugimi sistemi upravljanja, kot je ISO 9000;
- povečati preglednost organiziranosti.

Oblikovanje in izvajanje sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu

Vsa podjetja so si izbrala sisteme upravljanja varnosti in zdravja pri delu, ki jih je bilo mogoče neposredno povezati z drugimi nalogami upravljanja. Agfa-Gevaert v Belgiji je na primer svoj sistem vključila v ISO9002, medtem ko je luksemburško gradbeno in inženirsko podjetje Sermelux sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu vključilo v svojo poslovno filozofijo, z natančnimi navodili, kako naj se poveže z zdravim in celo estetsko privlačnim okoljem. Nemška rudarska družba MIBRAG je tudi postavila varnost in zdravje pri delu v središče svojega poslovanja ter ga izenačila z drugimi poslovnimi cilji.

Podjetja so se o izvajanju sistemov posvetovala z zaposlenimi, zelo malo pa jih je nasvete iskalo pri zunanjih svetovalcih. Ena najbolj presenetljivih ugotovitev je, da je bilo izvajanje novih sistemov vedno dolgotrajno in naporno, čeprav so nanje vsi gledali pozitivno.

Učinki sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu

Malo organizacij je imelo merljive cilje in še tiste, ki so jih imele, so se največkrat odločile za strategijo popolne odprave nezgod. Zanimivo, podjetja, ki so si postavila konkretne, merljive cilje, so znižala svoje stopnje nezgod. Agfa-Gevaert, MIBRAG in avstrijska mlekarstva družba Berglandmilch so trije primeri takega ravnanja. Veliko organizacij je tudi trdilo, da sta se po uvedbi novih sistemov varnosti in zdravja pri delu povečali produktivnost in motivacija zaposlenih, čeprav tega ni bilo mogoče dokazati s številkami.

Prednosti in slabosti uporabljenih sistemov

Sistemi upravljanja varnosti in zdravja pri delu, ki so jih uporabila podjetja, so temeljili predvsem na preprečevanju nezgod in ne toliko na zdravju v zvezi z delom. Večina je tudi opredelila varnost in zdravje kot dolžnost v okviru upravljanja, kot nedvomno nujen pogoj za uspeh. Na splošno so vsa podjetja imela močne sisteme varnosti in zdravja pri delu.

Slabosti so večinoma zajemale poznejše sporočanje načel varnosti in zdravja pri delu in neustrezno usposobljeno osebje, ki je opravljalo določene naloge s področja varnosti in zdravja pri delu. To je bilo razvidno predvsem v organizacijah, kjer je bila udeležba zaposlenih prostovoljna, kar je velikokrat tudi privedlo do nizke udeležbe delavcev. Druga težava so bili visoki zagonski stroški. V nekaj primerih je običajne delovne postopke ovirala tudi strukturna togost sistemov.

Vsa obravnavana podjetja so si bila edina, da so inovativne strategije upravljanja boljše od tradicionalnih pristopov in da ponujajo vrsto ključnih prednosti, kamor sodijo tudi:

- možnost sistematične analize nevarnosti, tveganj in nezgod;
- večje zavedanje o nevarnostih in tveganjih;
- večja preglednost notranjih postopkov;
- boljša komunikacija med zaposlenimi;
- večja motivacija zaposlenih in identifikacija s podjetjem;
- bolj celosten pogled na delovno okolje;
- okrepljeni ukrepi varnostne in zdravstvene učinkovitosti.

Poročilo ugotavlja, da je glavni ključ do uspeha skrbno načrtovanje izvedbe sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter upoštevanje posebnih razmer v podjetju.

Študija primera – MIBRAG



V podjetju MIBRAG imajo inovativen in zaposlenim prilagojen sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu, s katerim niso samo močno zmanjšali stopnjo nezgod, temveč so si tudi prislužili najvišjo nagrado Kraljeve družbe za preprečevanje nezgod v Združenem kraljestvu. Sistem s podporo najvišjega vodstva temelji na viziji "popolna odprava nezgod" in posebnem programu varnosti in zdravja pri delu, ki spodbuja zaposlene k dejavni vlogi pri načrtovanju varnega in zdravega delovnega okolja in prepoznavanju potencialnih tveganj. Pomemben del tega programa je natančno dokumentiranje vseh ocen, tveganj, nezgod in s tem povezanih pobud. Tako lahko podjetje prilagodi svoje redne programe usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu dogajanju v svoji dejavnosti. MIBRAG ima tudi dobro organiziran sistem sporočanja, ki omogoča hitro seznanjanje zaposlenih z novostmi, povezanimi z varnostjo in zdravjem pri delu. Vse te in druge pobude so jasno opredeljene v podrobnem triletnem načrtu.

Kako do poročila:

Celotno besedilo poročila je na voljo v angleščini na spletni strani Agencije:

<http://agency.osha.eu.int/publications/reports/>

Natisnjeno poročilo "Uporaba sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu v državah članicah Evropske unije", Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2002, ISBN 92-95007-59-X, je mogoče naročiti v Uradu za publikacije ES EUR-OP v Luxembourg (http://eur-op.eu.int/) ali pri njegovih prodajnih zastopnikih. Izvod stane 7 EUR (brez DDV).