



87  
PL

# FACTS

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

## Zróżnicowanie siły roboczej a ocena ryzyka – zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim pracownikom Podsumowanie sprawozdania Agencji

### Wprowadzenie

Nie wszyscy pracownicy narażeni są na takie samo ryzyko zawodowe. Pewne grupy pracowników narażone są na większe ryzyko lub też dotyczą ich szczególne wymogi. Mówiąc o pracownikach narażonych na „szczególne” lub „zwiększone” ryzyko, mamy na myśli pracowników, w przypadku których ryzyko związane jest z wiekiem, pochodzeniem, płcią, warunkami fizycznymi lub stanowiskiem w firmie. Osoby takie mogą być szczególnie narażone na różnego rodzaju zagrożenia i wymagać zapewnienia szczególnych warunków pracy.

Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia<sup>1</sup> zawierają wymóg, by pracodawcy przeprowadzali ocenę ryzyka, podkreślając konieczność „adaptacji procesów stosownie do potrzeb indywidualnych” i nakładają na pracodawcę obowiązek dokonywania „oceny stopnia zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również w stosunku do grup pracowników narażonych na szczególne zagrożenia” oraz przewidują, że „grupy zwiększonego ryzyka powinny być szczególnie chronione przed zagrożeniami, które ich dotyczą”.

Zróżnicowanie siły roboczej w miejscu pracy i zarządzanie taką grupą to dziś istotne kwestie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy. Nie przeprowadzono jednakże zbyt wielu badań dotyczących oceny ryzyka z perspektywy tego zróżnicowania. Brak ciągle praktycznych narzędzi oceny ryzyka, które uwzględniałyby szczególne rodzaje zagrożeń, na jakie narażeni są pracownicy niepełnosprawni, imigranci, starsi pracownicy, kobiety czy pracownicy tymczasowi. Oczekujemy, że dalsze badania i rozwój umożliwią przygotowanie w przyszłości dodatkowych wytycznych i materiałów.

### Cel sprawozdania

Przygotowane przez Agencję sprawozdanie podkreśla potrzebę przeprowadzenia wszechstronnej oceny ryzyka, uwzględniającej różnorodność siły roboczej. Sprawozdanie ma na celu wskazanie, dlaczego i w jaki sposób ocena ryzyka może i powinna objąć całość siły roboczej; równie ważnym celem jest uświadomienie osobom zainteresowanym bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy (pracodawcom, pracownikom, specjalistom ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekarzom) znaczenia przeprowadzania oceny ryzyka w odniesieniu do wszystkich pracowników.

W pierwszej części sprawozdania przedstawiono główne zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy sześciu kategorii pracowników, które uznaje się za szczególnie zagrożone: imigrantów, osób niepełnosprawnych, młodzieży, pracowników starszych, kobiet (z powodu kwestii związanych z płcią) i pracowników tymczasowych. Na końcu każdej części umieszczono linki do dalszych informacji i praktycznych wskazówek lub narzędzi oceny ryzyka.



Następnie zajęto się zapobieganiem zagrożeniom, na jakie narażone są różne grupy pracowników. Przedstawiono opis praktycznych środków wdrażanych w miejscu pracy lub na poziomie sektora oraz kontekstu tych działań, w tym grupy docelowej, sposobu identyfikowania i oceniania wyników, skutków ubocznych, czynników gwarantujących sukces oraz napotykanym trudności.

### Kluczowe kwestie wszechstronnej oceny ryzyka

- Poważne podejście do zagadnienia zróżnicowania siły roboczej i otwarte podejście do kwestii zobowiązań.
- Unikanie zakładania z góry rodzajów zagrożeń i ustalania kategorii osób narażonych na nie.
- Traktowanie zróżnicowania pracowników jako zalety, a nie sytuacji powodującej trudności.
- Uwzględnianie całości siły roboczej, np. personelu sprzątającego, pracowników recepcji, konserwatorów, pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej, osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu itp.
- Dostosowanie pracy i działań prewencyjnych do pracowników. Dostosowanie pracy do pracowników jest najważniejszą zasadą unijnego ustawodawstwa.
- Uwzględnianie potrzeb różnych pracowników na etapie projektowania i planowania, zamiast przeprowadzania zmian dopiero po zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, starszej lub imigranta.
- Włączanie kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy do wszystkich działań dotyczących równego traktowania wszystkich pracowników, w tym strategii przeciwdziałania dyskryminacji.
- Zapewnianie osobom dokonującym oceny ryzyka, osobom na stanowiskach kierowniczych i nadzorczych oraz specjalistom ds. bezpieczeństwa odpowiednich szkoleń i informacji na temat zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w kontekście różnorodności siły roboczej.
- Zapewnianie każdemu pracownikowi odpowiedniego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

dostosowanie materiałów szkoleniowych do konkretnych potrzeb pracowników.

- Wszelkie zmiany w ocenie ryzyka wymagają podjęcia angażującego zainteresowanych pracowników, opartego na realnej ocenie stanowiska pracy.
- Przykłady dobrych praktyk w zakresie wszechstronnej oceny ryzyka charakteryzują się zestawianiem różnych środków zapobiegawczych (dostosowanie pracy do konkretnej osoby, dostosowanie do postępu technicznego, przekazywanie pracownikom odpowiednich wskazówek, zapewnianie właściwego szkolenia itp.). Wdrożenie tych powiązanych ze sobą środków jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu.
- Ocena ryzyka grupy pracowników narażonych na zwiększone ryzyko, eliminująca je i zajmująca się zagrożeniami u źródeł, przyniesie korzyści wszystkim pracownikom (bez względu na wiek, płeć, narodowość czy wzrost). Przykłady działań, na których skorzystać mogą wszyscy pracownicy:
  - Instalowanie ułatwień w obiektach i na stanowiskach pracy (w celu ułatwienia poruszania się pracownikom niepełnosprawnym czy starszym), np. ramp, podnośników, wyłączników światła czy krawędzi stopni pomalowanych jasnym kolorem.
  - Zastosowanie bardziej ergonomicznych narzędzi pracy, które mogą zostać przystosowane do potrzeb każdego pracownika, bez względu na jego wzrost czy inne cechy fizyczne. Dzięki temu praca czy zadanie będą mogły zostać wykonane przez większą liczbę pracowników (np. kobiety, starszych pracowników, osoby niskiego wzrostu), dzięki możliwości zastosowania mniejszej siły fizycznej.
  - Prezentowanie wszystkich informacji na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w łatwo dostępnych formach (tak, aby informacja ta była zrozumiała np. dla zatrudnionych imigrantów).
  - Tworzenie metod i strategii mających na celu ułatwienie pracownikom, przede wszystkim starszym, długoterminowego wykonywania pracy zmianowej; strategie takie przyniosą korzyści wszystkim pracownikom, bez względu na wiek, i uatrakcyjnią prace zmianową dla nowych pracowników.
- Kiedy firma czy organizacja dokonuje zmian w otoczeniu fizycznym miejsca pracy lub kupuje nowe wyposażenie, zmiany te i zakupy należy odpowiednio dobrać, tak by były właściwe dla różnych pracowników.
- Jeśli firma lub organizacja nie jest kompetentna w zakresie oceny ryzyka dotyczącego konkretnej grupy pracowników, powinna zwrócić się z prośbą o wsparcie merytoryczne. Mogą je zapewnić służby lub instytucje zajmujące się bezpieczeństwem i higieną pracy, specjaliści w zakresie opieki zdrowotnej, specjaliści w zakresie ergonomii, organizacje zajmujące się sprawami osób niepełnosprawnych lub imigrantów itp.
- Przykłady dobrej praktyki w zakresie wszechstronnej oceny ryzyka pokazują, że wszelkie działania zapobiegawcze wymagają zaangażowania podmiotów bezpośrednio zainteresowanych: pracowników i ich przedstawicieli, organizacji pracowniczych, kierownictwa, specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wykonawców, podwykonawców itp.

### Studium przypadku – Produktywność pracowników starzejących się – Reforma planu zmianowego w Polyfelt (obecnie TenCate), Austria

Kierownictwo i rada pracowników fabryki chemikaliów w Austrii zostały postawione przed problemem intensywnej pracy zmianowej, starzejącej się siły roboczej i niskiego wieku przechodzenia na emeryturę. W procesie współpracy i przy pomocy specjalistów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy sporządzono nowy, bardziej dogodny plan pracy zmianowej. Osiągnięty wynik był rozwiązaniem korzystnym dla wszystkich: dla pracowników dzięki zmniejszeniu tygodniowego wymiaru pracy, mniejszej liczbie zmian nocnych i dłuższym przerwom pomiędzy zmianami, a dla pracodawców dzięki wyższej produktywności, późniejszemu przechodzeniu pracowników na emeryturę i poprawie wizerunku firmy jako przyjaznej pracownikom.

### Studium przypadku – Promowanie integracji pracowników niepełnosprawnych w firmie Ford w Niemczech

Celem tego projektu było zintegrowanie pracowników niepełnosprawnych z zespołem i ponowne włączenie w proces produkcji pracowników powracających z długich zwolnień chorobowych. Firma stworzyła zespół zarządzający tymi zagadnieniami, w skład którego weszli przedstawiciele kierownictwa i pracowników. Przeprowadzono ocenę ryzyka przy wykorzystaniu narzędzia IMBA (integracja pracowników niepełnosprawnych ze środowiskiem pracy), pracownikom zapewniono opiekę zdrowotną oraz indywidualne testy możliwości, a ich wyniki wykorzystano do stworzenia projektów miejsc pracy. Trudności, które się pojawiały, badano za pomocą ankiet. Dotychczas do procesu produkcji włączono ponownie około 500 pracowników. Projekt ten był wielokrotnie nagradzany.

### Jak otrzymać sprawozdanie?

Pełna, bezpłatna wersja sprawozdania dostępna jest w jęz. angielskim na stronie internetowej Agencji:

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>

Niniejsza broszura dostępna jest we wszystkich językach UE pod adresem:

<http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

### Dodatkowe informacje

„Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dobre dla Ciebie. Dobre dla firmy” to hasło Europejskiej Kampanii na rzecz Oceny Ryzyka Zawodowego prowadzonej w latach 2008–2009 przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w ponad 30 krajach, w tym we wszystkich państwach członkowskich UE. Niniejszy biuletyn został stworzony do celów kampanii.

Inne biuletyny z tej serii, jak również dodatkowe informacje znajdują się na stronie: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>, stale rozwijanej i uaktualnianej.

Bezpośredni adres ogólnoeuropejskiej kampanii:

<http://hw.osha.europa.eu>.

### Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, 48009-Bilbao, HISZPANIA  
Tel. +34 944794360, Faks +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

