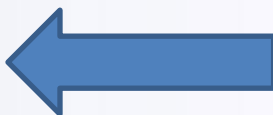


Sodelovanje delavcev pri preprečevanju tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj pri delu

Povzetek



Avtorji: Mette Jensen Stochkendahl, Peter Hasle, Anne Faber Hansen, Bibi Dige Heiberg, Wanja Öhler, Astrid Overgaard Herrig (Univerza južne Danske, Danska), Sandrine Caroly, Sandra Poncet (Univerza Grenoble Alpe, Francija), Marina Järvis, Karin Reinhold (Tehniška univerza v Talinu, Estonija).

Pregledali Laura Punnet (Univerza Massachusetts Lowell, ZDA) in Karen Søgård (Univerza južne Danske, Danska).

Poročilo je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali le avtorji in ne odraža nujno stališč agencije.

Vodja projekta: Sarah Copsey (EU-OSHA)

**Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov na
vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.**

**Brezplačna telefonska
številka (*):**

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Nekateri operaterji mobilnih omrežij ne omogočajo klica na številke 00 800 ali pa te klice zaračunavajo.

Dodatne informacije o Evropski uniji so na voljo na internetu (<http://europa.eu>).

Kataloški podatki so navedeni na naslovnici te publikacije.

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2021

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2021

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Povzetek

Uvod

Z delom povezana kostno-mišična obolenja imajo precejšen negativen vpliv na zdravje delavcev, produktivnost in stroške podjetij. Problem kostno-mišičnih obolenj je velik zato ga je treba resno obravnavati. Za obvladovanje tega velikega bremena je potrebno učinkovito sodelovanje delavcev. Ti so ključni za prepoznavanje dejavnikov tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj in iskanje rešitev za njihovo preprečevanje, ki bodo delovale v praksi. Vodstveni delavci nimajo rešitev za vse zdravstvene in varnostne težave. Delavci, ki opravljajo naloge, in njihovi predstavniki so podrobno seznanjeni s tem, kako se delo opravlja in kako nanje vpliva, ter imajo s tem izkušnje.

To poročilo prinaša vpogled v način, na katerega lahko delavci prispevajo k ugotavljanju nevarnosti in oblikovanju pomembnih rešitev. V poročilu je predstavljenih 22 najprimernejših načinov sodelovanja za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Načini sodelovanja so dejavnosti, ki delavcem omogočajo aktivno in vplivno vlogo pri odločitvah, ki se nanašajo na njihovo delo. Poročilo zajema 48 kratkih primerov in devet bolj poglobljenih študij primerov uporabe sodelovanja delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj na delovnih mestih. Vključuje analizo in razpravo o dejavnikih uspešnosti ter vodilna načela sodelovanja delavcev, pa tudi smernice politike in nasvete glede dobre prakse za mikro in majhna podjetja.

Primeri zajemajo gospodarske dejavnosti, ki so največji zaposlovalci v EU, dodani pa je še nekaj primerov iz čezmorskih držav. Poleg tega zajemajo podjetja različnih velikosti in različne skupine delavcev, kot so moški in ženske ter kvalificirani in nekvalificirani delavci.

To poročilo govori o sodelovanju tistih, ki opravljajo delo, pri reševanju problemov za zmanjšanje dejavnikov tveganja. Sodelovanje se načeloma nanaša na vse ravni hierarhije, ki bi s konkretnim problemom lahko imele izkušnje iz prve roke. Zajema lahko tako neposredno sodelovanje delavcev kot tudi njihovih predstavnikov ⁽¹⁾ ⁽²⁾.

Metodologija in razvrstitev pristopov sodelovanja delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj

Informacije v nadaljevanju temeljijo na mednarodni znanstveni literaturi o sodelovanju delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj, dopolnjeni z gradivom, dobljenim preko spleta, raziskovalnih mrež in mreže nacionalnih informacijskih točk EU-OSHA.

Ukrepi za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu bi se morali stopnjevati po korakih ali fazah. Idealno bi bilo, če bi bili delavci vključeni v vsako od naslednjih faz:

- ocenjevanje tveganja in prepoznavanje težav, ki jih je treba obravnavati;
- iskanje in razvijanje možnih rešitev;
- izvajanje rešitev v praksi;
- vrednotenje rešitev in preverjanje njihove učinkovitosti;
- vključevanje v delovne postopke za zagotovitev trajnosti rešitev.

V poročilu so načini in primeri kategorizirani na podlagi faze, v kateri so uporabljeni, in tega, ali je sodelovanje delavcev uporabljeno v vseh fazah (celostni in sistemski pristopi), le nekaj fazah (večfazni načini) ali eni fazi (enofazni ukrepi).

⁽¹⁾ Kuorinka, I. (1997). Tools and means of implementing participatory ergonomics. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 19(4), 267–270. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(96\)00035-2](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(96)00035-2).

⁽²⁾ van Eerd, D., Cole, D., Irvin, E., Mahood, Q., Keown, K., Theberge, N., Cullen, K. (2010). Process and implementation of participatory ergonomic interventions: A systematic review. *Ergonomics*, 53(10), 1153–1166. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.513452>.

Izbira načina sodelovanja

V preglednici 1 je podan pregled načinov, vključenih v poročilo.

Celostni pristopi so najbolj celoviti, vendar za njihovo uporabo običajno potrebujemo več sredstev in strokovne pomoči. V nekaterih konkretnih okoliščinah je morda lažje uporabiti kombinacijo enofaznih in večfaznih pristopov. Proces bo tako preprostejši, vendar bo potrebno več načrtovanja. Sestanki ali skupinske razprave so denimo lahko osnovni način sodelovanja delavcev v postopku reševanja razmeroma preproste težave s kostno-mišičnimi obolenji, kot je uvedba osnovnih dvigalnih pripomočkov (vitla ali dvigala). Ocenjevanje tveganja in iskanje rešitev lahko potekata v dialogu z delavci na sestankih, na katerih se določi odgovornost za izvajanje izbrane rešitve. Na naslednjem sestanku se rešitev ovrednoti, pozneje pa se opravi razprava, kako jo vključiti v delovne postopke.

Sestanki, namenjeni razpravi, so tudi način sodelovanja, ki ga lahko preprosto uporabijo mikro in majhna podjetja, medtem ko je pri mnogih drugih načinih potrebna precejšnja prilagoditev in/ali strokovna pomoč, da bi bili uporabni za navedena podjetja. Nekateri načini so bili uporabljeni pri širših težavah na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter niso bili posebej namenjeni preprečevanju in obvladovanju kostno-mišičnih obolenj, jih je pa mogoče preprosto prirediti za ta namen. Drugi načini izhajajo s področij, kot so vitka proizvodnja (kaizen in 5S) ali sistemi upravljanja varnosti in zdravja pri delu (revizija). Če vanje vključimo sodelovanje delavcev, se lahko uporabijo tudi za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Prednost teh načinov je, da se že uporabljajo v delovnih postopkih, zaradi česar je njihova vključitev potencialno lažja.

Preglednica 1: Pregled načinov

Celostni in sistemski načini	Večfazni načini	Enofazni načini
• Participativni program za zdravo delovno mesto • ErgoPar • SOBANE • Participativna makroergonomska analiza dela	• Fokusne skupine z delavci • Demokratičen dialog za reševanje problemov • Fotosafari in prostor za razpravo o delu • Delavnica o prihodnosti • Sestanki in skupinske razprave • Razprava ob orodju • Usposabljanje za ocenjevanje tveganja in oblikovanje rešitev • »Zlatolaskino« načelo dela	• Analiza temeljnih vzrokov • Kartiranje telesa, kartiranje nevarnosti • Kontrolni sezname opazovanja in hitra ocena zgornjih okončin (RULA) • Video • Simulacija • 5S in kaizen • Vključevanje delavcev v preoblikovanje delovnega mesta • Ambasadorji in prvaki • Vključevanje delavcev v testiranje rešitev • Participativne notranje revizije

Študije primerov sodelovanja delavcev

Proučenih je bilo devet primerov, v okviru katerih je bilo poleg podobnosti in razlik obravnavano tudi, kaj deluje v različnih okoliščinah. Na ta način smo poskušali ugotoviti, kateri pogoji in ukrepi so pomembni za uspešno sodelovanje delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj. Gre za naslednjih devet primerov:

- **reorganizacija tesarske delavnice** v regionalnem organu je zmanjšala tveganje za nastanek kostno-mišičnih obolenj, uvedla učinkovitejše delovne postopke in prispevala k večji zavzetosti delavcev. Pri ukrepu so bili uporabljeni celostni sodelovalni način, delavnica in simulacija prihodnosti;
- **ukrep v vrtcu** je zmanjšal tveganje za nastanek kostno-mišičnih obolenj in prispeval k bolj uravnoteženi telesni dejavnosti. Ključni deli pristopa so se nanašali na delavce, ki so prednostno razvrstili najpomembnejše naloge otroškega varstva in se osredotočili na vključitev rešitev v navedene naloge;

- **delo v kuhinji** smo proučili na podlagi več sodelovalnih delavnic. Delavci so obiske drugih kuhinj uporabili za iskanje navdiha pri ugotavljanju tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj in mogočih izboljšav;
- **agroživilsko podjetje** je organiziralo sistematičen štiriletni sodelovalni proces za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Podpora strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu ter zaveza vodstva na vseh ravneh sta ustvarili podlago za oprijemljive izboljšave in institucionalizacijo sodelovalne preventivne politike;
- **tovarna za proizvodnjo PVC** je delavce vključila v razvoj in preskušanje transportnih vozičkov za zmanjšanje tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj zaradi ročnega premeščanja težkih bremen. Vključene so bile sodelovalne delovne skupine. Poleg tega so bile postopoma raziskane, preskušene in preoblikovane različne možnosti prilagajanja delovne opreme. Vodstvo je uporabilo pozitivne izkušnje in v nadaljevanju vključilo več načinov sodelovanja delavcev;
- **hotelsko osebje, zadolženo za čiščenje, posteljno perilo ter pripravo in dostavo hrane**, se je udeležilo projekta zmanjšanja tveganja za nastanek kostno-mišičnih obolenj. Hotel je ob podpori regionalne organizacije za varnost in zdravje pri delu usposobil prostovoljce kot koordinatorje za preventivo, ki so nato z opažanjem in pogovori s sodelavci poiskali praktične rešitve za problematična opravila;
- **obrezovanje vinske trte** je v vinogradu pomenilo tveganje za nastanek kostno-mišičnih obolenj. Vodstvo in delavci so se sistematično lotili oblikovanja manj nevarnih načinov dela. Pri tem jim je strokovnjak za varnost in zdravje pri delu zagotovil podporo v obliki videoposnetkov, s katerimi so bili dokumentirani in analizirani načini dela pred spremembami in po njih. Ključno je bilo preverjanje in ocenjevanje načinov dela na podlagi videoposnetkov, ki so ju opravili delavci;
- **vzdrževalci**: proizvajalec je videoposnetke uporabil kot izhodišče, na podlagi katerega so delavci analizirali in izboljšali svoje delo. Izboljšave so bile pozneje pri delavcih v delovnih postopkih preskušene tudi z vidika obvladovanja tveganj za nastanek kostno-mišičnih obolenj pri njihovih delovnih nalogah;
- **proizvajalec kotlov** je uvedel fokusne skupine, namenjene razpravi z delavci in uporabil analizo drevesa napak za ugotavljanje vzrokov kostno-mišičnih obolenj. Delavci so bili nato vključeni v iskanje in izvajanje izboljšav.

Pogoji, ukrepi in načela, pomembni za uspeh

V poročilu so bili navedeni različni pogoji, mehanizmi in ukrepi, ki ključno prispevajo k uspešnemu sodelovanju delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj. Podobni so tistim, ki so bili ugotovljeni pri drugih tveganjih za varnost in zdravje pri delu. Med drugim zajemajo naslednje:

Uskladitev delovnih postopkov s spremembami za preprečevanje tveganja

Bolj ko se izboljšave nanašajo na vsakodnevne delovne postopke, večja je možnost za uspeh, zlasti za trajnostnost sprememb. Njihovo vključevanje se lahko okrepi tako, da se za izhodišče uporabijo potrebe delavcev. Poleg tega se lahko delavci vključijo v postopek ocenjevanja tveganja, preskušanje ter vrednotenje. Na ta način se zagotovi, da so izvedene spremembe prilagojene vsakodnevnim delovnim postopkom in so sprejete v praksi.

Zaveza vodstva za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj in aktivno sodelovanje delavcev

Aktivna zaveza vodstva na vseh ravneh in sodelovanje delavcev sta ključna za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Ravnanje vodstva mora izkazovati zaupanje do delavcev tako, da se delavcem poveri odgovornost in se z njimi vzpostavi dialog. Kar zadeva zavezo k sodelovanju, mora biti ta izražena v splošni kulturi odprte komunikacije na delovnem mestu, v okviru katere se delavcem prisluhne in odzove na njihove pomisleke, v okviru katere so vzpostavljeni postopki za to in v okviru katere vodstvo aktivno sodeluje z delavci. Če vodstvo ni aktivno pri omogočanju sodelovanja, na primer v organizacijah z ukazovalno-nadzorno kulturo od zgoraj navzdol, v okviru katere vodstvo o vsem odloča samo, bo zaupanje delavcev v namere vodstva glede njihovega sodelovanja pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj majhno, vključevanje pa bo verjetno omejeno. Po drugi strani pa bodo imele organizacije, ki že uporabljajo splošen pristop k vključevanju delavcev v procese uvajanja sprememb in odločanja, največ koristi od sodelovanja delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj.

Sodelovanje delavcev v vseh fazah ukrepanja

Da bi bilo sodelovanje delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj uspešno, ga ne smemo omejiti na eno dejavnost, kot je ugotavljanje nevarnosti v okviru ocenjevanja tveganja ali iskanje rešitev. Predlagana izboljšava pomaga le, če se izvede v praksi, preskusi, dodela in vključi v vsakodnevne delovne postopke. Zato je treba pri sodelovalnih prizadevanjih upoštevati celoten cikel upravljanja tveganj, v okviru katerega je treba izvesti vse faze, da se zagotovi uspešen rezultat, vključno s spremljanjem in vrednotenjem vpeljanih rešitev.

Jasna razdelitev vlog in odgovornosti

Vodstveni delavci se prepogosto ukvarjajo le z vodenjem osrednjih delovnih postopkov, delavci pa ne verjamejo, da so ustrezno pooblaščen za ukrepanje. Jasna razdelitev odgovornosti tako ključno vpliva na rezultat vsake pobude za sodelovanje delavcev, zato morajo biti vloge vseh udeležencev jasne. V številnih primerih lahko delavci ob pravi podpori in usposabljanju pridobijo sposobnost in kompetence za velik del preventivnih prizadevanj, včasih tudi posredno prek koordinatorjev ali spodbujevalcev. Kljub temu mora biti jasno, v kolikšnem obsegu so pooblaščen za odločanje in kdaj je potrebna odobritev vodstva. Poleg tega vodstveni delavci ne smejo navedene razdelitve odgovornosti izrabljati kot izgovor za zanemarjanje svoje odgovornosti pri skrbi, da so odločitve sprejete in da so tveganja v praksi uspešno preprečena.

Razporejanje zadostne količine časa in sredstev

Zagotoviti je potrebno ustrezne vire. Ti naj obsegajo dovolj časa in zadostna finančna sredstva za izvedbo procesa sodelovanja delavcev in izvajanje ukrepov za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Zagotoviti je potrebno dovolj delovnega časa za udeležbo delavcev v vseh dejavnostih in njihovo morebitno delovanje v vlogi koordinatorjev ali spodbujevalcev. Prav tako je potrebno zagotoviti dovolj časa in sredstev za usposabljanje delavcev ali najem zunanjih strokovnjakov.

Delavci, ki sodelujejo v procesu, potrebujejo dovolj časa med delovnikom. Upoštevati je potrebno, da tisti z dodatnimi odgovornostmi, vključno s predstavniki delavcev in koordinatorji, potrebujejo več časa. Vsi delavci morajo imeti možnost udeležbe na sestankih, preskušanja rešitev in udeležbe v drugih ustreznih dejavnostih, vključno s časom, potrebnim za izpolnjevanje vprašalnikov in podobna opravila.

Številne spremembe zahtevajo vlaganje v prilagoditev obstoječih razmer ali pridobitev nove opreme. Sprejeta mora biti zaveza, da bodo za to na začetku ukrepanja na voljo potrebna finančna sredstva.

Kompetence in zunanja podpora

Potrebne kompetence morajo biti na voljo tako za izvajanje sodelovalnega procesa kot tudi zmožnost ocene in izbire ustreznih rešitev za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Pogosto je pomembno usposabljanje vseh delavcev za ocenjevanje tveganja in izvajanje ukrepov za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Predstavniki delavcev in drugi ključni akterji, kot so spodbujevalci ali koordinatorji, bodo morda potrebovali obsežnejše usposabljanje.

Zlasti pri bolj zapletenih težavah se je pokazalo, da pomoč ergonomov ali drugih strokovnjakov za varnost in zdravje pri delu pomembno podpre začetek ukrepanja z izvajanjem rešitev, ki delujejo v praksi. Pomagajo lahko načrtovati in začeti proces, spodbuditi dejavnosti na področju dialoga ter oceniti vzdržnost rešitev, hkrati pa lahko poskrbijo za usposabljanje. Večja podjetja imajo pogosto lastno strokovno službo na področju varnosti in zdravja pri delu. V nekaterih državah je na voljo dostop do zunanje podpore, na primer prek regionalnih organizacij za nezgodno zavarovanje. Kadar se uporablja zunanja podpora, morajo biti te dejavnosti prilagojene delovnemu mestu in vključene vanj. Nekateri zunanji programi, navedeni v primerih iz poročila, so pri več mikro in majhnih podjetjih hkrati izvajali sodelovalno ukrepanje na področju kostno-mišičnih obolenj.

Opredelitev in vključitev vseh zainteresiranih strani

Sodelovalni proces, začeti na pravi način, bo postavil temelje za dobre dosežke. Pri tem je ključno, da se v proces vključijo vsi delavci, udeleženi v delovni proces, ki je predmet pregleda, in druge notranje zainteresirane strani. Pozno vključevanje lahko povzroči odpor, ker lahko delavci dobijo občutek, da njihova mnenja niso upoštevana. Ta pristop bo tudi pomagal, da se pri delavcih vzbudi prizadevanje za vključitev v celoten proces, kar bo zagotovilo, da bodo rešitve vključene v osrednje delovne postopke in uporabljene v praksi. Poleg tega je pomembno, da se v proces vključi tudi druge deležnike, na primer

vzdrževalce, ali v fazi preskušanja rešitve druge dele proizvodnje, na katere bi sprememba lahko vplivala, pa tudi osebe, zadolžene za delovna sredstva, kot so proizvodni inženirji in projektne enote. Delavci, ki jih rešitev neposredno zadeva, in sindikalni predstavniki ter delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu (če obstajajo) bi morali biti vključeni na dopolnilni način, na primer z vključitvijo predstavnikov delavcev v celoten proces načrtovanja in usmerjanja varnosti in zdravja pri delu. Gre za različne pristope, ki jih je treba čim bolj uspešno združiti.

Prostor za inovacije

Sodelovanje delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj neizogibno vodi do inovacij. Prilagoditi je treba načine, organizacijo in tehnologijo dela, včasih pa je morda treba uvesti popolnoma nove načine in tehnologijo. Pomemben element sodelovanja delavcev je omogočanje prostora za inovacije. Primeri kažejo, da so spoznanja z drugih delovnih mest pomembno navdihnili začetek razvijanja novih zamisli. Podobno so koristni nekateri načini, kot so delavnice o prihodnosti in fotosafariji, ker se zlasti osredotočajo na odprtost za nova razmišljanja.

Komunikacija

Aktivna in učinkovita komunikacija je ključna v vseh fazah procesa, ki zajema pogovore med vsemi vključenimi zainteresiranimi stranmi ter komunikacijo prek oglasnih desk in elektronskih sredstev.

Izvedba in spremljanje v praksi

Ustvarjanje rešitev brez njihove praktične izvedbe ne spremeni ničesar. V najuspešnejših primerih je bil uporabljen pristop po korakih, ki zajema takojšnje ukrepe in ukrepe na daljši rok, kar prinaša oprijemljive rezultate, ki se lahko uporabijo kot odskočna deska za nadaljnje delovanje. Boljše sodelovanje delavcev, do katerega privede konkretno ukrepanje na področju kostno-mišičnih obolenj, lahko organizaciji, ki se razvija, prinese večjo zavzetost delavcev na celotnem področju varnosti in zdravja pri delu.

Nasveti za majhna podjetja

V poročilu so navedeni načini in primeri ukrepanja, ki bi lahko bili primerni za mikro in majhna podjetja ali prilagojeni tem podjetjem. Čeprav imajo mikro in majhna podjetja manj virov kot večje organizacije, je aktivno sodelovanje delavcev verjetno najbolj razširjeno pri njih zaradi tesnejših odnosov med lastniki/vodstvom in delavci, ki vsakodnevno med seboj komunicirajo. Kljub temu je lahko za številna mikro in majhna podjetja sodelovalni program za preprečevanje kostno-mišičnih obolenj prenaporen. Je pa proces vključevanja delavcev v preprečevanje kostno-mišičnih obolenj lahko precej manj zapleten z uvedbo vsakodnevnega sodelovanja ter razmeroma preprostih pogovorov ali delavnic.

Mikro in majhna podjetja naj:

- **prisluhnejo pomislekom delavcev** glede kostno-mišičnih obolenj;
- **organizirajo sestanke** za ugotavljanje težav in ustvarjanje rešitev;
- **zberejo** najpomembnejše predloge;
- **razdelijo odgovornost** za izvedbo;
- **preskusijo in dodelajo** rešitve;
- **vključijo spremembe v vsakodnevne delovne postopke** in preverijo, ali se uporabljajo v praksi;
- po potrebi **poiščejo nasvet pri zunanjih svetovalcih**;
- z dnevnim stikom in na druge načine **delavce obveščajo o vsem in jih vključijo** v vse faze.

Razprava

Načini in primeri, predstavljeni v tem poročilu, kažejo, da obstaja veliko različnih načinov za vključitev sodelovanja delavcev v preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Navedena splošna načela za uspešno sodelovanje je treba prilagoditi konkretnim okoliščinam – s konkretnimi odločitvami o tem, koga vključiti, o ravni njihove vključenosti v različne faze ukrepanja in o načinu njihove vključitve.

Očitno je, da bi bilo treba *vključiti vse delavce, vključene v delovni proces, ki je predmet preverjanja*, vendar to ni vedno lahko. V poslovni enoti je lahko veliko delavcev, vključno s tistimi, na katere določena težava vpliva neposredno in posredno. Vključiti je treba tudi vodstvene delavce in strokovnjake. Zato je za vključitev čim večjega števila delavcev potrebna kombinacija neposrednega in posrednega sodelovanja.

Za delovanje procesa v praksi je morda treba vzpostaviti *različne ravni vključitve* in *vpliva* glede na različne faze ukrepanja. Morda bodo vsi delavci vključeni v ocenjevanje tveganja in predlaganje rešitev, manjše število (kot predstavniki) pa jih bo sodelovalo v preskušanju in uvajanje rešitve v prakso. Nato pa bi bili lahko znova vsi delavci vključeni v vrednotenje izvedenih rešitev. Vodstvo mora ne glede na uporabljeni pristop zagotoviti pregledne informacije o tem, koliko vpliva in odgovornosti imajo delavci. Sicer ima lahko proces nasprotni učinek, če se delavcem zazdi, da njihovi pomisleki niso resno obravnavani.

Nazadnje so potrebne odločitve o *organizaciji projekta*. Projektni vodja ali projektni spodbujevalec naj poskrbi, da so dejavnosti načrtovane, izvedene in dokončane. Uspešno se lahko uporabi kombinacija projektne skupine delavcev in skupnega usmerjevalnega odbora vodstva in delavcev. Sodelovalno ukrepanje na področju kostno-mišičnih obolenj naj se ne obravnava kot enkratna dejavnost. Del procesa naj bo namenjen vključevanju sodelovalnih izkušenj tako v tekoče delovne postopke kot tudi prihodnje spremembe, da se podprejo stalne prakse preprečevanja kostno-mišičnih obolenj. K temu lahko pripomorejo strategija vodstva za vključevanje delavcev in stalne strukture, kot so komisije za varnost in zdravje pri delu ter sodelovalne komisije.

Sklep

V EU se morajo vsi delodajalci posvetovati z delavci glede varnosti in zdravja pri delu, tudi o preprečevanju kostno-mišičnih obolenj. V skladu s predhodnimi poročili EU-OSHA in drugimi avtorji to poročilo ugotavlja, da bosta preseganje pasivnega posvetovanja in aktivno sodelovanje delavcev v vseh fazah preprečevanja kostno-mišičnih obolenj privedli do uspešnejše preventivne prakse. Navedeno sodelovanje omogoča ugotavljanje resničnih težav in ustvarjanje najboljših rešitev. Zlasti je lahko koristno pri iskanju preprostih, praktičnih rešitev. Prav tako pomaga v splošnem krepiti predanost in zavzetost delavcev v organizaciji. Poleg tega gre za pristop, ki je dober tako za zdravje delavcev kot tudi podjetje.

Številni različni načini in izkušnje iz praktičnih primerov jasno kažejo, da do učinkovitega sodelovanja delavcev ne vodi le ena pot. Na voljo so številni različni pristopi. Načini in orodja se lahko v procesu prilagajanja konkretnim razmeram na delovnem mestu združujejo na različne načine. Dejavniki, kot so gospodarska dejavnost in sestava zaposlenih (spol, kvalificirani ali nekvalificirani delavci, etnična pripadnost in drugo), so zelo pomembni pri prilagajanju konkretnega sodelovalnega procesa delovnemu mestu. Zlasti pri mikro in majhnih podjetjih je treba pristope prilagoditi konkretnemu okviru omejenih virov glede vodenja in časa.

Če povzamemo, ključni dejavniki uspeha zajemajo:

- zavezo vodstva na vseh ravneh in aktivno vključevanje;
- zadostno količina časa in sredstev;
- usposabljanje o témah s področja kostno-mišičnih obolenj/ergonomije, ocenjevanja tveganja in preventive ter sodelovalnih načinov;
- delavce, ki so *aktivno* vključeni v vse faze ukrepanja (od načrtovanja do vrednotenja), vključno z vsemi ustreznimi zainteresiranimi stranmi;
- uspešno komunikacijo;
- vključitev izboljšane sodelovanja pri enem ukrepanju v stalno obvladovanje kostno-mišičnih obolenj.

Smernice politike

V poročilu so predlagane naslednje smernice politike za izboljšanje aktivnega sodelovanja delavcev pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj.

Nadaljnje oblikovanje pravil in smernic glede sodelovanja delavcev

Za organe in socialne partnerje bi bilo koristno, če bi se dogovorili o pravilih in smernicah glede aktivnega sodelovanja delavcev, ki presega formalno posvetovanje. To zajema smernice o načinu vključevanja ranljivih skupin, kot so delavci migranti in delavci v ekonomiji priložnostnih del ter tako ženske kot tudi moški. To bi bilo treba združiti z ozaveščanjem o pomembnosti aktivnega sodelovanja delavcev.

Oblikovanje podpornih sistemov

Strokovna podpora je pomembna in včasih osnovni pogoj za uspešno prilagoditev ukrepanja na področju kostno-mišičnih obolenj nacionalnemu in sektorskemu okviru. Širitev strokovne podpore s poudarkom na pomoči pri razvoju sodelovalnih kompetenc v podjetjih bi tako bila pomembna za uspešnejše sodelovanje delavcev.

Usposabljanje za sodelovanje

Uvodno usposabljanje na področju sodelovalnih načinov je pomembno. Njegovo dostopnost je treba v številnih državah in gospodarskih dejavnostih razširiti. Strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu potrebujejo kompetence za vključevanje delavcev. Vodstveni delavci in delavci potrebujejo usposabljanje za opravljanje svoje vloge ter za prepoznavanje nevarnosti in preprečevanje kostno-mišičnih obolenj. Za inšpektorje za delo bi bilo koristno, če bi se seznanili s smernicami in se udeležili usposabljanja za vključevanje delavcev, saj bi tako lahko svetovali podjetjem med pregledi.

Posredniki za zagotavljanje podpore glede posebnih potreb mikro in majhnih podjetij

Mikro in majhna podjetja potrebujejo podporo za izvedbo sodelovalnih postopkov, ki pa se najučinkoviteje zagotavlja prek sektorskih posrednikov. Praktična podpora pri ukrepanju, npr. izvedba usposabljanja ali usmerjanje in ukrepanje, ter ekonomska podpora sta pomembni, ker mikro in majhna podjetja običajno nimajo sredstev za plačilo tržnih svetovanj na področju varnosti in zdravja pri delu. Izvedba ukrepanja pri več mikro in majhnih podjetjih v isti gospodarski dejavnosti hkrati bi lahko bila uspešna rešitev. To bi podjetjem omogočilo, da se učijo drugo od drugega.

Financiranje

Za oblikovanje in prenos programov ter pobud glede vključevanja delavcev med državami članicami bi se lahko uporabila nadnacionalna shema financiranja EU. Dodatno nacionalno financiranje in financiranje EU bi bili dragoceno orodje za doseganje napredka na področju sodelovanja delavcev.

Nadaljnje raziskave in izmenjava dobre prakse

Potrebne so nadaljnje raziskave glede osnovnih pogojev za uspešno zastopanje in sodelovanje delavcev, učinkovitih načinov, ki jih lahko mikro in majhna podjetja sama uporabijo, ter glede tega, kako pri novih oblikah dela, kot jih prinaša ekonomija priložnostnih del ali kot so dela, ki vključujejo skupine ranljivih delavcev, doseči posvetovanje z delavci in njihovo vključevanje. Med organizacijami in državami članicami je treba izmenjati vse obstoječe dobre prakse.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) prispeva k temu, da bi Evropa postala varnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Raziskuje, razvija in razširja zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU in zunaj njenih meja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Santiago de Compostela 12,
Edificio Miribilla, 5th Floor, 48003 Bilbao, ŠPANIJA
Telefon +34 94 479 4360
Telefaks +34 94479 4 383
E-naslov: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>