

Ocena ryzyka zawodowego

Zdolność przewidywania zdarzeń, czyli umiejętność wyprzedzania tego co mogłoby mieć miejsce, to nieodzowna cecha dobrego menadżera. Menadżer nie tylko musi umieć planować, ale także zapobiegać niepożądanym zdarzeniom, które mogłyby się pojawiać i mieć wpływ na prawidłowość funkcjonowania firmy jako całości, a także każdego z pracowników oddzielnie. Będąc świadomym występujących zagrożeń, odpowiadający za prowadzenie zakładu musi umieć i musi chcieć analizować ryzyko z jakim ma do czynienia. W naszej „śmieciowej branży” z ryzykiem stykamy się prawie na każdym stanowisku pracy. W szczególności podczas wykonywania czynności załadunku i transportu odpadów, oraz ich utylizacji i zagospodarowywania. Nie dość, że pracujemy z materiałem, który sam w sobie stanowi zagrożenie dla zdrowia, to mamy styczność z urządzeniami działającymi w ruchu i to w warunkach bezpośredniego kontaktu z poruszającymi się po drogach pojazdami. Zagospodarowując odpady stykamy się z materią, która sama w sobie może stanowić źródło chorób i mechanicznych uszkodzeń ciała. W tych przypadkach pracę tę kwalifikujemy jako wykonywaną w warunkach niebezpiecznych, czyli ryzykowną.

Definicja zawarta w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp, z późn. zm. (tekst jedn. : Dz. U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650), ryzyko zawodowe określa jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy, czyli prościej, ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo, z jakim ktoś może zostać poszkodowany w związku z istniejącym zagrożeniem.

Zgodnie z art. 224 Kodeksu Pracy pracodawca zobowiązany jest podejmować działania zapobiegające niebezpieczeństwu, jeżeli prowadzi działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników. Pracodawca jest zobowiązany ocenić i udokumentować ryzyko zawodowe występujące przy prowadzonych w zakładzie pracach oraz zobowiązany jest stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a w szczególności zapewnić organizację i stanowiska pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i innych uciążliwości oraz zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń. Ocenę ryzyka zawodowego należy przeprowadzać okresowo i zawsze wówczas, gdy nastąpiły zmiany w przebiegu procesu produkcyjnego. Wyniki oceny ryzyka zawodowego stanowią podstawę planowania działań korygujących i profilaktycznych na stanowiskach pracy. Powinny zostać wykorzystane do opracowania planu działań, których celem jest poprawa ochrony zdrowia pracowników.

Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego powinna zawierać charakterystykę stanowiska pracy, informacje dotyczące identyfikacji zagrożeń, szacowanie parametrów ryzyka i jego wartościowanie, informacje dotyczące kryteriów akceptacji oraz poziomu ryzyka akceptowalnego, środki ochrony konieczne do zlikwidowania zagrożeń lub zmniejszenia ryzyka, wynik końcowy oceny ryzyka oraz zalecenia dotyczące monitorowania ryzyka i jego okresowej oceny, a także przepisy i normy lub wytyczne stosowane przy ocenie ryzyka.

Z niebezpieczeństwem mamy do czynienia nie tylko w sposób bezpośredni, ale częściej w sposób pośredni. Zgodnie z raportem Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z Bilbao, w latach 1998-1999 na niekorzystne psychospołeczne warunki środowiska pracy, jak zbyt duże tempo pracy, monotonia czy złe stosunki międzyludzkie narażone było ok. 67% populacji pracowniczej, zaś na zbyt dużą intensywność czynności powtarzalnych – 57%. Z powodu warunków pracy 30% populacji zatrudnionych w UE cierpi na dolegliwości układu ruchu (mięśniowo-szkieletowego), a 28% na skutki stresu. Czynniki te powodują 25-procentową absencję chorobową oraz obniżenie wydajności pracy. Dyrektywa 93/104/WE w sprawie niektórych szczegółowych zagadnień dotyczących organizacji czasu pracy, nakłada na pracodawcę obowiązek łagodzenia skutków monotonii pracy oraz narzuconego tempa pracy – szczególnie przez stosowanie przerw w pracy.

Monotonia może być powodem znacznej uciążliwości psychicznej, zawiera bowiem element niedociażenia emocjonalnego, spowodowanego brakiem lub jednostajnością bodźców i działań oraz niezmienną sytuacją. W najbardziej rozpoznawalnej formie występuje w stanach beczynności, długotrwałego oczekiwania, np. przy obserwacji wskaźników na ekranie monitora, pulpitu sterowniczego, czy podczas wielogodzinnego prowadzenia pojazdu. Typ monotonii, wywołanej brakiem aktywizujących bodźców wzrokowych czy słuchowych, zmniejsza znacznie aktywność funkcji psychomotorycznych, widoczną w spowolnieniu czynności układu krążenia, oddechowego, wystąpieniu senności, zmniejszeniu aktywności ruchowej i czujności, czego skutkiem jest spadek wydajności pracy i wzrost liczby popełnianych błędów.

Działania profilaktyczne związane z występowaniem monotonii powinniśmy rozpocząć od dokonania oceny stopnia ryzyka zawodowego, związanego z jej występowaniem oraz analizy przyczyn jej powstawania. W zależności od ustalonej przyczyny powstawania monotonii, należy wybrać metodę jej zapobiegania.

Metody zapobiegania monotonii to przede wszystkim zmiany w organizacji pracy, głównie zmniejszenie jednostajności procesów zrutynizowanych. Służyć temu może:

- wprowadzenie rotacji na stanowiskach pracy monotonnej
- urozmaicenie treści pracy (np. przez wprowadzenie zdań naprzemiennych)
- ograniczenie liczby powtórzeń czynności, częstotliwości oraz czasu ich trwania w trakcie zmiany roboczej
- prowadzenie szkoleń dotyczących sposobów radzenia sobie z problemami monotonii (np. przy długotrwałym prowadzeniu pojazdu)

- wprowadzenie przerw w pracy polegającej na wykonywaniu czynności monotonnych (np. po każdej godzinie pracy rutynowej z monitorami ekranowymi, czy podczas prowadzenia pojazdu)
- zaplanowanie w czasie przerw czynności wymagających od pracownika aktywności odmiennej od tej, która towarzyszy czynności rutynowo wykonywanej w czasie zmiany roboczej
- wprowadzenie, w uzgodnieniu z pracownikami, urozmaicenia środowiska pracy możliwego na danym stanowisku, np. nadawanie cichej muzyki.

Jak widać dbałość o warunki pracy naszych podwładnych to ważne zagadnienie. Na równi z punktu widzenia ochrony interesów pracownika jak i pracodawcy. Stąd zachęcam do opracowywania ocen ryzyka zawodowego.

Wojciech Janka
Dyrektor Zakładu
Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej
w Zielonej Górze