

Nowe zagrożenia i  
formy prewencji  
w zmieniającym się  
świecie pracy



WORLD DAY FOR SAFETY AND HEALTH  
AT WORK  
28 APRIL 2010



# OCENA RYZYZKA ZAWODOWEGO, jako źródło wdrażania dobrych praktyk

*Wykorzystano materiały Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy*

**Państwowa Inspekcja Pracy - Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu  
Leszno - 29.04.2010r.**



## Zagadnienia:

*1. Pojęcie dobrych praktyk.*

*2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego.*

*3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego.*

*4. Propozycja utworzenia bazy wymiany dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.*



## 1. Pojęcie dobrych praktyk.

Dobre praktyki w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy to skuteczne rozwiązania, które:

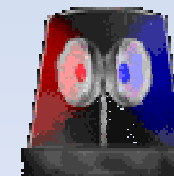
- zostały już wdrożone lub mające charakter innowacyjny,
- przynoszące wymierne korzyści w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy,
- możliwe do zastosowania w różnych zakładach pracy.



## 1. Pojęcie dobrych praktyk c.d.

Ocena ryzyka zawodowego jest wymogiem prawnym od czasu przyjęcia Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy stanowi podstawę europejskiego podejścia do bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tylko dobrze ocenione ryzyko zawodowe umożliwia określenie i wdrożenie dobrych praktyk w zakresie bhp.

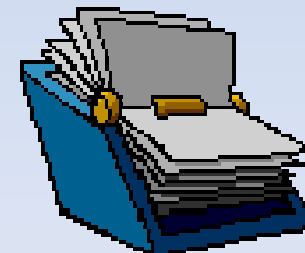


## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego.

### 2.1. Ocena ryzyka nie jest powszechnie realizowana, np.

❑ Kontrole PIP przeprowadzone w 2008r. wykazały nie dokonanie oceny ryzyka zawodowego:

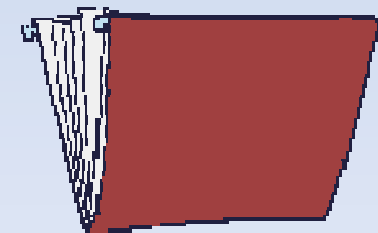
- w **28%** zakładów prowadzących działalność w zakresie pozyskiwania drewna ,
- w **30%** zakładów przemysłu piekarniczego,
- w **20%** zakładów stosujących substancje i preparaty chemiczne,
- w **27%** zakładów zajmujących się usuwaniem azbestu,
- w **18%** zakładów produkujących chemię budowlaną,



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego.

### 2.1. Ocena ryzyka nie jest powszechnie realizowana, np.

❑ W Holandii w grupie najmniejszych przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 4 pracowników w 42% dokonało oceny ryzyka (53% w grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 5 do 9 pracowników). Liczba ta dochodzi do 81% w przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 99 pracowników i 97% w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 100 pracowników.



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego.

### 2.1. Ocena ryzyka nie jest powszechnie realizowana, np.:

❑ W Niemczech z badania z 2005 r. wynika, że w grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników 30% dokonało oceny ryzyka. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników odsetek ten wyniósł 54%, a w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 pracowników 80%. W grupie dużych przedsiębiorstw zatrudniających 250 i więcej pracowników 97% oceniło występujące u nich rodzaje ryzyka.

### Uwaga!

Problem powszechności oceny ryzyka zawodowego występuje głównie u małych i średnich pracodawców.



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego c.d.

### 2.2. Nieprawidłowości wpływające na poziom jakości oceny ryzyka zawodowego i stopień jej wykorzystania:

- ❑ nieokreślanie metody szacowania poziomu ryzyka zawodowego i kryteriów jego oceny,
- ❑ niesporządzanie wykazu pracowników, których ocena dotyczy,
- ❑ nieokreślanie w dokumentach zakładowych (np. w regulaminie pracy) sposobu poinformowania pracowników o zagrożeniach i ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach pracy,
- ❑ niekonsultowanie z pracownikami sposobu przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego,
- ❑ nieinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym,





## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego c.d.

### 2.2. Nieprawidłowości wpływające na poziom jakości oceny ryzyka zawodowego i stopień jej wykorzystania:

- brak aktualnych informacji niezbędnych do dokonania prawidłowej oceny ryzyka, np.: badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, dokumentacji technicznej i dokumentacji z przeglądów użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych oraz zaistniałych wypadków przy pracy,
- brak identyfikacji istotnych zagrożeń fizycznych i chemicznych związanych z wykonywaną pracą, jak np. zagrożeń spowodowanych występowaniem pyłu drewna twardego (działania rakotwórcze), hałasem przy pracach ślusarskich, pracami na wysokości przy sprzątanii,



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego c.d.

### 2.2. Nieprawidłowości wpływające na poziom jakości oceny ryzyka zawodowego i stopień jej wykorzystania:

- ❑ szacowanie poziomu ryzyka kompleksowo dla stanowiska pracy, a nie dla poszczególnych zagrożeń zawodowych,
- ❑ niewzględnianie w ocenach ryzyka szczególnych kryteriów odnoszących się do niektórych grup pracowniczych, np. kobiet w ciąży, młodocianych, niepełnosprawnych,
- ❑ nieokreślanie dopuszczalności lub błędne wyznaczanie dopuszczalności ryzyka zawodowego,



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego c.d.

### 2.2. Nieprawidłowości wpływające na poziom jakości oceny ryzyka zawodowego i stopień jej wykorzystania:

**□ niedokonywanie korekty (aktualizacji) oceny ryzyka zawodowego**, szczególności w następujących przypadkach:

- organizacja nowych stanowisk dla wykonywania podobnych prac,
- wprowadzanie zmian technicznych, technologicznych i organizacyjnych,
- po zmianach w przepisach prawa obejmujących stanowiska pracy i procesy technologiczne występujące w zakładzie,
- zdarzeń wypadkowych na stanowiskach, gdzie wcześniej dokonano oceny ryzyka,
- po zastosowaniu środków profilaktycznych (ryzyko resztkowe),
- pozyskania nowych informacji o źródłach zagrożeń wcześniej niezidentyfikowanych, np. zgłaszanych przez pracowników.



## 2. Problemy wdrażania i jakości oceny ryzyka zawodowego c.d.

### 2.2. Nieprawidłowości wpływające na poziom jakości oceny ryzyka zawodowego i stopień jej wykorzystania:

- ❑ niewykorzystywanie oceny ryzyka zawodowego dla określenia środków profilaktycznych zapewniających ochronę pracowników przed zagrożeniami,
- ❑ wykorzystywanie gotowych wzorców dla określonych stanowisk, przygotowywanych samodzielnie lub dostępnych na rynku, nieuwzględniających specyfiki danego zakładu,
- ❑ nieuwzględnianie zagrożeń psychospołecznych (np. stres) oraz wynikających z organizacji pracy (np. monotonia pracy przy wykonywaniu powtarzalnych czynności),
- ❑ brak kontroli skuteczności środków profilaktycznych podejmowanych w związku z wynikami oceny ryzyka zawodowego.



### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego

**Jako nowe czynniki ryzyka przyjmuje się czynniki:**

- uprzednio niewystępujące,
- uprzednio nieuznawane za czynnik ryzyka,
- istniejące, których wpływ uległ zwiększeniu.

#### **Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:**

➤ **Brak aktywności fizycznej** - wzrastająca liczba stanowisk wyposażonych w komputery i zautomatyzowane systemy, skutkująca wydłużonym czasem wykonywania pracy w pozycji siedzącej;  
rosnące dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego,



### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego.

#### c.d. Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:

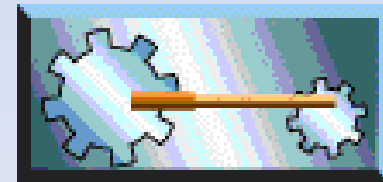
➤ **Jednoczesne narażenie na czynniki powodujące dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego i psychospołeczne czynniki ryzyka - czynniki psychospołeczne to:** zbyt duże lub zbyt małe wymagania stawiane w pracy, złożone zadania, presja czasu, nikłe wsparcie ze strony współpracowników, niepokój o utratę pracy;  
niekorzystne czynniki psychospołeczne mogą pogarszać skutki fizycznych czynników ryzyka i przyczyniać się do wzmożonego występowania schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego.



### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego

#### c.d. Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:

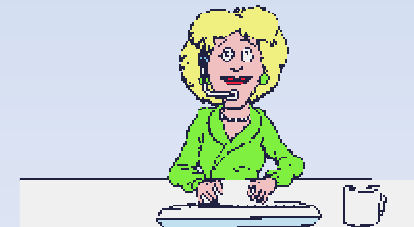
➤ **Złożoność nowych technologii i interfejsy człowiek – maszyna** - nieergonomiczne interfejsy człowiek – maszyna, wpływają na wzrost umysłowego i emocjonalnego napięcia pracowników i tym samym na częstotliwość popełnianych błędów i ryzyko wypadków; interfejsy maszyna – człowiek, „inteligentne”, lecz złożone, odnajdujemy w przemyśle lotniczym, w sektorze ochrony zdrowia (chirurgia wspomagana komputerowo), w pojazdach ciężarowych i maszynach budowlanych (np. dźwigi w kabinach) oraz przy skomplikowanych procesach produkcyjnych (roboty).



### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego

#### c.d. Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:

- **Ryzyko związane z jednoczesnym oddziaływaniem kilku czynników** – np. pracownicy telecentrów; stanowiska pracy charakteryzujących się: długim przebywaniem w pozycji siedzącej, uciążliwym hałasem, niewystarczającym uwzględnianiem wymogów ergonomicznych, presją czasu, wysokim stopniem wymagań intelektualnych i emocjonalnych;  
skutki schorzenia USM, żylakowatość, schorzenia nosa i gardła, problemy głosowe, zmęczenie i wycieńczenie





### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego

#### c.d. Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:

- **Nieodpowiednia temperatura** – powoduje stres termiczny; dyskomfort termiczny może wpływać negatywnie na efektywność pracy i postawy pracowników wobec problematyki BHP, a przez to wzmacniać prawdopodobieństwo wypadków w miejscu pracy.
- **Ogólny wzrost ekspozycji na promieniowanie ultrafioletowe (UV)**- czynnik kumulatywny: im bardziej pracownicy są nań ekspozowani w czasie oraz poza czasem pracy, tym bardziej są nań wrażliwi, co wskazuje na rosnące zapotrzebowanie na podjęcie kroków zapobiegawczych; wzrasta liczba narażonych promieniowaniem ze źródeł sztucznych; powoduje nowotwory skóry.



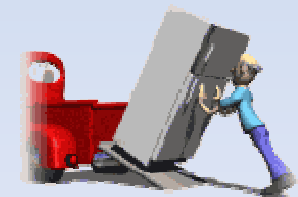
### 3. Nowe czynniki ryzyka zawodowego

#### c.d. Przykłady nowych czynników ryzyka zawodowego:

**Nanotechnologie** – wykorzystanie materiałów, w których co najmniej jeden wymiar nie przekracza 100 nm; materiały i produkty o nieznanym dotąd właściwościach i niezbadanym oddziaływaniu na człowieka;

Zatrudnienie w dziedzinie nanotechnologii będzie rosnąć i oczekuje się, że w 2014 r. osiągnie **10 mln miejsc pracy**.

Będzie to odpowiadało **11 % miejsc pracy w przemyśle wytwórczym**. Gdyby liczba mieszkańców i struktura zawodowa UE pozostały niezmiennione, oznaczałoby to, że do 2014 r. w europejskim sektorze nanotechnologii pracować będzie prawie **6 mln osób**.



## 4. Propozycja utworzenia bazy wymiany dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Przykład

#### Problem

Grupa pracowników sprzątających codziennie polerowała podłogę w wielu dużych sklepach detalicznych. Polerki były używane od wielu lat. Wielu pracowników narzekało na mrowienie w rękach oraz na to, że ich palce były zdrętwiałe i białe po używaniu polerki - objawy zespołu wibracyjnego.



## 4. Propozycja utworzenia bazy wymiany dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Przykład c.d.

#### Ocena ryzyka i znalezienie rozwiązania

W trakcie oceny stwierdzono, że wiele części maszyn było zużytych. Uznano, że poczucie dyskomfortu pracowników sprzątających było wynikiem drgań powodowanych przez polerki.

Zaproponowano i wprowadzono program konserwacji, który obejmuje regularne przeglądy sprzętu oraz naprawę i wymianę starszych urządzeń.

Opracowano system informowania o problemach ze sprzętem, tak aby pracownicy sprzątający mogli uzyskać szybką odpowiedź odnośnie do tego, kiedy sprzęt będzie poddany przeglądowi, naprawiony lub wymieniony.



## **4. Propozycja utworzenia bazy wymiany dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

### **Przykład c.d.**

#### **Rezultat**

Zmniejszyło się występowanie zespołu wibracyjnego.

#### **Wyciągnięte wnioski**

Podobnie jak cały sprzęt elektryczny, polerki muszą być regularnie konserwowane i poddawane przeglądom. Ważne jest, aby upewnić się, że wszystkie części sprzętu, takie jak nakładki i szczotki, są odpowiednio dopasowane i działają sprawnie, aby zagwarantować, że obsługa takiego sprzętu nie wymaga nadmiernego nakładu sił.



**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**  
**Życzę bezpiecznej pracy**

