

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Darbuotojų dalyvavimas raumenų ir kaulų sistemos rizikos darbe prevencijoje

Santrauka

Autoriai: Mette Jensen Stochkendahl, Peter Hasle, Anne Faber Hansen, Bibi Dige Heiberg, Wanja Öhler, Astrid Overgaard Herrig (Pietų Danijos universitetas, Danija), Sandrine Caroly, Sandra Poncet (Grenoble Alpe universitetas, Prancūzija), Marina Järvis, Karin Reinhold (Talino technologijos universitetas, Estija).

Peržiūrėjo Laura Punnet (Masačusetso universitetas Lowell, JAV) ir Karen Søggaard (Pietų Danijos universitetas, Danija).

Šią ataskaitą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, įskaitant bet kokią joje išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai ir jos turinys nebūtinai atitinka EU-OSHA nuomonę.

Projekto vadovė – Sarah Copsey (EU-OSHA)

„Europe Direct“ – tarnyba, padėsianti jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą.

Nemokamas telefono numeris (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>).

Katalogo duomenų galima rasti ant šio leidinio viršelio.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2021 m.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2021

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Santrauka

Ižanga

Su darbu susijusių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų neigiamas poveikis darbuotojų sveikatai, produktyvumui ir verslo sąnaudoms yra didelis. Labai svarbu kovoti su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais. Darbuotojai turi veiksmingai dalyvauti sprendžiant šią didelę problemą. Jie yra labai svarbūs nustatant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų rizikos veiksnius ir prevencijos sprendimus, kurie bus taikomi praktikoje. Vadovai negali išspręsti visų sveikatos ir saugos problemų. Darbuotojai, kurie atlieka užduotis, ir jų atstovai turi išsamų žinių ir patirties, kaip atliekamas darbas ir kaip jis juos veikia.

Šioje ataskaitoje pateikiamos išvalgos, kaip patys darbuotojai gali padėti nustatyti pavojus ir rasti prasmingus sprendimus. Ataskaitoje pateikiami 22 įrodymais pagrįsti tinkamiausi dalyvavimu pagrįsti metodai, skirti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijai. Dalyvavimu grindžiami metodai – tai veiksmai, leidžiantys darbuotojams aktyviai ir įtakingai dalyvauti priimant sprendimus, turinčius įtakos jų darbui. Tai 48 trumpi pavyzdžiai ir 9 išsamesni atvejų tyrimai iš darbo vietų apie darbuotojų dalyvavimą vykdant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją. Joje analizuojami ir aptariami sėkmės veiksniai ir pagrindiniai darbuotojų dalyvavimo principai, taip pat politikos gairės ir gerosios patirties patarimai labai mažoms ir vidutinėms įmonėms (MVĮ).

Pavyzdžiai apima svarbiausius ES užimtumo sektorius ir keletą papildomų pavyzdžių iš užjūrio šalių. Jie taip pat apima įvairaus dydžio įmones ir skirtingas darbuotojų grupes, pvz., vyrus ir moteris, kvalifikuotus ir nekvalifikuotus darbuotojus.

Ataskaitoje dalyvavimo apibrėžimas paimtas iš dalyvaujamosios ergonomikos (DE): DE reikalauja, kad dalyvautų tie asmenys, kurie darbo veiklą vykdo taikydami problemų sprendimo metodą, kad sumažintų rizikos veiksnius. Dalyvavimas neapsiriboja „darbuotojų dalyvavimu“ ar formaliu atstovaujamoju dalyvavimu. Jis iš esmės apima visus hierarchijos lygius, kviečiant dalyvauti tuos, kurie gali turėti tiesioginės patirties sprendžiant konkrečią problemą.⁽¹⁾ ⁽²⁾

Darbuotojų dalyvavimo raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos srityje metodika ir klasifikacija

Toliau pateikiama informacija grindžiama tarptautine moksline literatūra apie darbuotojų dalyvavimą raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos veikloje, papildyta medžiaga iš interneto, mokslininkų tinklų ir EU-OSHA ryšių punktų.

Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos priemonės darbo vietoje turėtų būti diegiamos keliais etapais. Darbuotojai turėtų dalyvauti kiekviename etape:

- įvertinti riziką siekiant nustatyti problemas, kurias reikia spręsti;
- kurti sprendimus, kaip nustatyti ir plėtoti galimus sprendimus;
- įgyvendinti sprendimus, apimančius praktinį sprendimo taikymą;
- atlikti vertinimus, siekiant sužinoti, ar sprendimai veikia;
- įsitraukti į veiklą, kad būtų užtikrintas sprendimų tvarumas.

Ataskaitoje metodai ir pavyzdžiai suskirstomi atsižvelgiant į etapus, kuriuose jie naudojami, ir tai, ar darbuotojai dalyvauja visuose etapuose (holistiniai ir visos sistemos metodai), keliuose (daugiaetapiai metodai) ar tik viename (vienaetapės priemonės).

⁽¹⁾ Kuorinka, I. (1997). Dalyvavimu grindžiamos ergonomikos įgyvendinimo būdai ir priemonės. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 19(4), p. 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). Dalyvavimu grindžiamų ergonominių intervencinių priemonių procesas ir įgyvendinimas. *Sisteminė peržiūra. Ergonomika*, 53(10), p. 1153–1166. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.513452>

Dalyvavimu grindžiamo metodo pasirinkimas

1 lentelėje pateikiama ataskaitoje nurodytų metodų apžvalga.

Visą sistemą apimantys metodai yra išsamiausi, tačiau jiems taikyti paprastai reikia daugiau išteklių ir profesionalios pagalbos. Kai kuriais atvejais metodus gali būti lengviau pritaikyti prie konkrečių aplinkybių derinant vienaetapes arba daugiaetapes priemones. Taip procesas tampa paprastesnis, tačiau jam reikės daugiau planavimo. Pavyzdžiui, dialogo susitikimai arba forumų grupės gali būti pagrindinis būdas daugumos darbuotojų dalyvavimui visame procese, skirtame palyginti paprastai raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų problemai išspręsti, pvz., paprastoms kėlimo priemonėms (keltuvui arba liftui) įrengti. Rizikos vertinimas ir sprendimų kūrimas gali vykti dialogo susitikimuose su darbuotojais, kurių metu perduodama atsakomybė už pasirinkto sprendimo įgyvendinimą. Naujas dialogo susitikimas gali būti skirtas įvertinti ir (vėliau) aptarti, kaip įsitraukti į veiklą.

Dialogo susitikimai taip pat yra metodo, kurį galima lengvai taikyti labai mažoms įmonėms, pavyzdys, o daugelį kitų metodų reikia iš esmės pritaikyti ir (arba) būtina pasitelkti profesionalią pagalbą iš išorės, kad juos būtų galima naudoti MVĮ reikmėms. Kai kurie metodai buvo naudojami sprendžiant platesnius darbuotojų sveikatos ir saugos klausimus, jie nėra skirti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų problemai spręsti, tačiau juos galima lengvai pritaikyti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijai. Kiti metodai taikomi tokiose srityse kaip taupi gamyba (kaizen ir 5S) arba darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos (auditai). Įtraukus darbuotojus į jų taikymą, jie gali būti naudojami raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijai. Šių metodų privalumas yra tas, kad jie jau yra taikomi operacijose, todėl juos integruoti yra lengviau.

1 lentelė. Metodų apžvalga

Holistiniai ir visos sistemos metodai	Daugiaetapiai metodai	Vienaetapiai metodai
<ul style="list-style-type: none"> Saugios darbo vietos dalyvavimo programa ErgoPar SOBANE Įtraukiamoji makroergonominė darbo analizė 	<ul style="list-style-type: none"> Tikslinės grupės su darbuotojais Demokratinis dialogas Foto safari/foto balsas ir erdvė darbinei diskusijai Ateities dirbtuvės Dialogo susitikimai ir grupinės diskusijos Įrankių dėžės pokalbiai Rizikos vertinimo ir sprendimų priėmimo mokymai Auksaplaukės veikimo principas 	<ul style="list-style-type: none"> Pagrindinės priežasties analizė Kūno ir pavojų žymėjimas Stebėjimo kontroliniai sąrašai ir greitas viršutinių galūnių įvertinimas (RULA) VIDEO Modeliavimas 5S ir kaizen Darbuotojų įtraukimas į darbo vietos pertvarkymą Ambasadoriai ir čempionai Darbuotojų įtraukimas į sprendimų testavimą Įtraukiamieji vidaus auditai

Darbuotojų dalyvavimo atvejų tyrimai

Išnagrinėti devyni atvejai, atsižvelgiant į panašumus ir skirtumus daugiausia dėmesio skiriant tam, kas veikia skirtingomis aplinkybėmis. Taip siekta nustatyti sąlygas ir veiksmus, kurie yra svarbūs sėkmingam darbuotojų dalyvavimui raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijoje. Devyni atvejai yra šie:

- **Reorganizavus dailidžių dirbtuves** regioninėje valdžios institucijoje sumažėjo raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų rizika, padidėjo veiklos efektyvumas, ir darbuotojai labiau įsitraukė į darbą. Intervencinei priemonei pasitelktas holistinis dalyvavimo metodas ir ateities dirbtuvės bei modeliavimas.

- **Intervencinė priemonė vaikų darželyje** padėjo sumažinti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką ir labiau subalansuoti fizinius veiksmus. Pagrindiniai šio metodo elementai buvo darbuotojų prioritetų nustatymas svarbiausioms vaikų priežiūros užduotims, ir sutelktas dėmesys sprendimų integravimui į šias užduotis.
- **Virtuvės darbai** buvo analizuojami pasitelkiant dalyvavimu grindžiamus praktinius seminarus. Darbuotojai lankėsi kitose virtuvėse, kad rastų įkvėpimo, kaip nustatyti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką ir galimus patobulinimus.
- **Žemės ūkio maisto produktų bendrovė** organizavo sistemingą ketverius metus trukusį dalyvavimo procesą, skirtą raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijai. DSS specialistų parama ir vadovybės įsipareigojimas visais lygmenimis sudarė pagrindą ir apčiuopiamiems patobulinimams, ir dalyvavimu grindžiamos prevencinės politikos įgyvendinimui.
- **PVC gamykla** įtraukė darbuotojus į vežimėlių kūrimą ir jų bandymą, kad sumažintų raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką, kylančią tvarkant sunkius krovinius rankomis. Į šį procesą įtrauktos bendradarbiaujančios darbo grupės, o įvairios įrangos pritaikymo galimybės buvo svarstomos, bandomos ir palaipsniui koreguojamos. Vadovybė pasinaudojo sėkminga patirtimi, kad toliau vykdytų daugiau veiklų dalyvaujant darbuotojams.
- **Viešbučių valymo, skalbimo ir maitinimo darbuotojai** dalyvavo raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų rizikos mažinimo projekte. Remiamas regioninės DSS organizacijos, viešbutis apmokė savanorius prevencijos koordinatoriais, kurie stebėdami ir diskutuodami su darbuotojais ieškojo praktinių problemų sprendimų.
- **Vynuogių genėjimas** vynuogyne buvo susijęs su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų rizika. Vadovybė ir darbuotojai sistemingai siekė sukurti mažiau pavojingus darbo metodus. Jie pasinaudojo DSS specialisto pagalba filmuojant vaizdo įrašus darbo metodams prieš ir po pokyčiams dokumentuoti ir analizuoti. Darbuotojų vaizdo įrašų vertinimas buvo esminė ypatybė.
- **Techninės priežiūros darbuotojai:** gamintojas naudojo vaizdo įrašą, kad darbuotojai galėtų išanalizuoti ir patobulinti savo darbą. Vėliau patobulinimai išbandyti su operacijų darbuotojais, kad būtų galima kontroliuoti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką, susijusią su jų darbo užduotimis.
- **Katilų gamintojas** naudojo tikslines darbuotojų grupes ir klaidų medžio analizę, kad nustatytų raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų priežastis. Tada darbuotojai dalyvavo nustatant ir įgyvendinant patobulinimus.

Sėkmei svarbios sąlygos, veiksmai ir principai

Ataskaitoje nustatytos įvairios sąlygos, mechanizmai ir veiksmai, kurie yra labai svarbūs siekiant sudaryti palankesnes sąlygas sėkmingam darbuotojų dalyvavimui raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos veikloje. Jie yra panašūs į nustatytuosius kitoms DSS rizikoms. Tai:

Pagrindinių darbo operacijų ir pakeitimų suderinimas, siekiant išvengti rizikos

Kuo geriau patobulinimai pritaikyti kasdienei veiklai, tuo didesnė sėkmės galimybė, ypač pakeitimų tvarumui. Integraciją galima sustiprinti atsižvelgiant į darbuotojų poreikius. Ją taip pat galima sustiprinti įtraukiant darbuotojus į rizikos vertinimą, bandymus ir vertinimą, siekiant užtikrinti, kad padaryti pakeitimai būtų pritaikyti prie kasdinių operacijų ir įgyvendinti praktikoje.

Vadovybės įsipareigojimas užtikrinti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją ir aktyvų darbuotojų dalyvavimą

Labai svarbu, kad vadovai aktyviai įsipareigotų veikti visais raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos ir darbuotojų dalyvavimo lygmenimis. Vadovybė turi rodyti pasitikėjimą, perduodama atsakomybę darbuotojams ir tardamasi su jais. Kalbant apie įsipareigojimą dalyvauti, tai turi atsispindėti bendroje darbovietės atviros komunikacijos kultūroje, kurioje būtų įsiklausoma ir atsižvelgiama į darbuotojų nuomonę, kurioje būtų nustatyti tam reikalingi procesai ir kurioje vadybininkai aktyviai

bendradarbiautų su savo darbuotojais. Jei vadovai aktyviai neskatina dalyvauti, pavyzdžiui, organizacijose, turinčiose principą „iš viršaus į apačią“, tokią vadovavimo ir kontrolės kultūrą, kai vadovybė sprendžia viską savarankiškai, darbuotojai nelabai tikės vadovybės ketinimais juos įtraukti į raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją, ir tikėtina, kad dalyvavimas bus ribotas. Priešingai, organizacijos, kurios jau laikosi bendro požiūrio įtraukti darbuotojus į pokyčių ir sprendimų priėmimo procesą, gaus didžiausią naudą, kai darbuotojai dalyvaus įgyvendinant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinę priemonę.

Darbuotojų dalyvavimas visuose intervencinės priemonės etapuose

Kad darbuotojų dalyvavimas raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos veikloje būtų veiksmingas, jis negali apsiriboti tik viena veikla, pavyzdžiui, pavojaus nustatymu vertinant riziką arba kuriant sprendimus. Siūlomas nustatytos rizikos pagerinimas padeda tik tuo atveju, jei jis įgyvendinamas praktikoje, bandomas, tobulinamas ir integruojamas į kasdienes operacijas. Todėl dalyvavimo pastangos turi apimti visą rizikos valdymo ciklą, per kurį turi būti užbaigti visi etapai, kad būtų užtikrintas sėkmingas rezultatas, įskaitant įgyvendintų sprendimų stebėseną ir vertinimą.

Aiškūs pareigų ir atsakomybės paskirstymas

Pernelyg dažnai vadovai yra užsiėmę pagrindinių operacijų vykdymu, o darbuotojai nemano, kad turi reikiamus įgaliojimus imtis veiksmų. Todėl aiškūs atsakomybės pasiskirstymas yra labai svarbus bet kokios darbuotojų dalyvavimo iniciatyvos rezultatui, o visų šalių pareigos turi būti aiškios. Daugeliu atvejų, gavę tinkamą paramą ir mokymą, darbuotojai turi gebėjimų ir kompetencijos prisiimti atsakomybę už didelę dalį prevencinių veiksmų, kartais netiesiogiai per koordinatorius ar lyderius. Tačiau turi būti aišku, kiek jie turi įgaliojimų priimti sprendimus, o kada reikalingas vadovybės pritarimas. Be to, vadovai neturi naudotis tokiu atsakomybės paskirstymu kaip pasiteisinimu nepaisyti savo atsakomybės, siekiant užtikrinti, kad sprendimai būtų priimami ir rizikai būtų sėkmingai užkirstas kelias praktikoje.

Pakankamas laiko ir biudžeto išteklių skyrimas

Ištekliai – tai pakankamas laikas ir lėšos procesui vykdyti ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos priemonėms įgyvendinti. Tai reiškia, kad reikia skirti pakankamo darbo laiko darbuotojams dalyvauti visose veiklose ir vykdyti koordinatoriaus ar lyderio (jei jie pasitelkiami) funkcijas, taip pat laiko ir išteklių mokymui ar išorės ekspertų samdymui užtikrinti.

Dalyvaujantiems darbuotojams reikia pakankamai laiko darbo valandomis. Tiems, kurie turi papildomų pareigų, įskaitant darbuotojų atstovus ir koordinatorius, reikia daugiau laiko. Tačiau visi darbuotojai turi turėti galimybę dalyvauti susitikimuose, išbandyti sprendimus ir dalyvauti kitoje susijusioje veikloje, įskaitant laiką užduotims atlikti, pavyzdžiui, klausimynams pildyti.

Įgyvendinant daugelį pokyčių reikia investuoti į esamų sąlygų pritaikymą arba naujos įrangos įsigijimą. Intervencinės priemonės taikymo pradžioje turi būti įsipareigota šiam tikslui skirti reikiamą biudžetą.

Kompetencijos ir parama iš išorės

Reikiamos kompetencijos turi būti prieinamos tiek dalyvavimu grindžiamam procesui, tiek atitinkamiems raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos sprendimams įvertinti ir atrinkti. Dažnai tenka visiems darbuotojams rengti rizikos vertinimo ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos priemonių mokymus. Darbuotojų atstovams ir kitiems pagrindiniams dalyviams, pavyzdžiui, lyderiams ar koordinatoriams, gali reikėti išsamesnio mokymo.

Ypač sprendžiant sudėtingesnes problemas, ergonomikos ar kito DSS specialisto pagalba pasirodė esanti svarbi norint padėti pradėti taikyti intervencinę priemonę ir įgyvendinti praktiškai veiksmingus sprendimus. Jie padeda planuoti ir inicijuoti procesą, palengvina dialogą, vertina sprendimų perspektyvumą, taip pat gali pasirūpinti mokymu. Didesnės įmonės dažnai turi savo darbuotojus, teikiančius DSS paramą. Kai kuriose šalyse paramos galima gauti iš išorės, pavyzdžiui, per regionines draudimo nuo nelaimingų atsitikimų organizacijas. Kai pasitelkiama išorės parama, ji turi būti pritaikyta darbo vietai ir į ją integruota. Kai kuriuose ataskaitoje pateiktuose pavyzdžiuose nurodytose išorės programose dalyvavimu grindžiamos raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinės priemonės buvo vykdomos tuo pačiu metu keliose mažose - vidutinėse įmonėse (MVĮ).

Nustatyti ir įtraukti visus suinteresuotuosius subjektus

Tinkamai pradėtas dalyvavimu grindžiamas procesas sudaro pagrindą dideliems pasiekimams. Labai svarbu į šį procesą įtraukti visus suinteresuotus darbuotojus ir kitas vidaus suinteresuotąsias šalis. Pavėluotas įtraukimas į procesą gali sukelti pasipriešinimą, nes atitinkami darbuotojai gali manyti, kad jų nuomonę nebuvo atsižvelgta. Šis požiūris taip pat padės paskatinti darbuotojus įsitraukti į visą procesą, užtikrinant, kad sprendimai būtų integruoti į pagrindinę veiklą ir naudojami praktikoje. Be to, svarbu nepamiršti įtraukti kitus susijusius suinteresuotuosius subjektus, pavyzdžiui, techninės priežiūros darbuotojus arba į sprendimo bandymo etapą, kitas gamybos dalis, kurioms pakeitimas gali turėti įtakos, taip pat asmenis, turinčius išteklių, pvz., gamybos inžinierius ir projektavimo padalinius. Tiesiogiai susiję darbuotojai ir (profesinių sąjungų) darbuotojų saugos atstovai (jei yra) turėtų būti įtraukti į bendrą planavimo ir valdymo procesą, pavyzdžiui, įtraukiant saugos atstovus į bendrą planavimo ir valdymo procesą. Tai skirtingi būdai, kuriuos reikia kuo veiksmingiau derinti.

Galimybė diegti naujoves

Darbuotojų dalyvavimas raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos veikloje neišvengiamai grindžiamas inovacijomis. Reikia pritaikyti darbo metodus, darbo organizavimą ir technologijas arba įdiegti visiškai naujus metodus ar technologijas. Svarbus darbuotojų dalyvavimo elementas – suteikti erdvės naujovėms. Atvejai rodo, kad mokymasis iš kitų darbo vietų buvo svarbus įkvėpimo šaltinis pradėti kurti naujas idėjas. Kai kurie metodai, pavyzdžiui, ateities dirbtuvės ir „Foto safaris“ taip pat yra naudingi, nes juose stengiamasi būtent skatinti atsiverti naujam mąstymui.

Komunikacija

Aktyvi ir veiksminga komunikacija yra labai svarbi visuose proceso etapuose, įskaitant visų susijusių suinteresuotųjų šalių dialogus ir pranešimus skelbimų lentose ir elektroninėse priemonėse.

Praktinis įgyvendinimas ir tolesni veiksmai

Sukurti sprendimai nieko nepakeis, jei nebus praktiškai įgyvendinti. Sėkmingiausiais atvejais taikytas laipsniškas metodas, apimantis neatidėliotinus veiksmus ir ilgalaikius veiksmus, duodančius apčiuopiamų rezultatų, kurie gali būti veiksmų atspirties taškas. Didesnis darbuotojų dalyvavimas, įgytas taikant konkrečią raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinę priemonę, gali lemti geresnį darbuotojų įsitraukimą į bendrą organizacijos DSS veiklą ateityje.

Patarimai mažoms įmonėms

Ataskaitoje nurodoma, kokie metodai ir intervencinių priemonių pavyzdžiai galėtų būti tinkami arba pritaikyti MVĮ. Nors MVĮ turi mažiau išteklių nei didesnės organizacijos, aktyvus darbuotojų dalyvavimas tikriausiai yra labiau paplitęs MVĮ dėl glaudesnių socialinių santykių tarp savininkų ir vadovų bei darbuotojų, kurie kasdien dirba ir bendrauja tarpusavyje. Tačiau daugeliui MVĮ inicijuoti dalyvavimu grindžiamą raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos programą gali būti pernelyg sudėtinga. Tačiau, pasitelkiant kasdienę bendradarbiavimo praktiką ir gana paprastus dialogus ar seminarus, įtraukti darbuotojus į raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją gali būti ne taip jau sudėtinga.

MVĮ turi:

- **išklausti darbuotojų** susirūpinimą dėl raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų;
- **organizuoti susitikimus** problemoms nustatyti ir sprendimams apibrėžti;
- **nustatyti**, kurie pasiūlymai tinkamiausi;
- **paskirstyti atsakomybę** įgyvendinimui;
- **išbandyti ir tobulinti** sprendimus;
- **įdiegti pakeitimus į kasdienes procesus** ir tikrinti, ar jie taikomi praktikoje;
- **kreiptis išorės pagalbos**, kai jos reikia;
- nuolat **visapusiškai informuoti darbuotojus ir įtraukti** juos į visus etapus per kasdienį bendravimą ir kitomis ryšių priemonėmis.

Aptarimas

Šioje ataskaitoje pateikti metodai ir pavyzdžiai rodo, kad yra daug įvairių būdų įtraukti darbuotojus į raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją. Anksčiau nurodyti bendrieji sėkmingo dalyvavimo principai turi būti pritaikyti konkrečioms aplinkybėms, priimant konkrečius sprendimus dėl to, kas dalyvauja, koks jų dalyvavimo įvairiuose intervencinių priemonių etapuose lygis ir kaip juos įtraukti.

Turėtų būti akivaizdu, kad reikia *įtraukti visus susijusius darbuotojus*, nors tai ne visada lengva. Įmonėje gali būti daug darbuotojų, įskaitant tuos, kuriems tam tikra problema daro tiesioginį ir netiesioginį poveikį. Taip pat reikia įtraukti vadovus ir specialistus. Todėl, įtraukiant kuo daugiau darbuotojų, reikia derinti tiesioginį ir netiesioginį dalyvavimą.

Kad procesas veiktų praktiškai, gali būti taikomas *įvairių lygių dalyvavimas* ir *įtaka*, susiję su skirtingais intervencijų etapais. Galbūt visi darbuotojai bus įtraukti į rizikos vertinimą ir sprendimų siūlymą, bet mažiau (kaip atstovai) dalyvaus bandant ir įgyvendinant sprendimus. Ir tada, vėlgi, visi darbuotojai galėtų būti įtraukti į įgyvendintų sprendimų vertinimą. Kad ir koks metodas būtų taikomas, vadovybė turi skaidriai nurodyti, kiek įtakos ir atsakomybės skiriama darbuotojams. Priešingu atveju procesas gali atsigręžti priešinga linkme, jei darbuotojai manys, kad į jų rūpesčius rimtai neatsižvelgiama.

Galiausiai reikia priimti sprendimus dėl *projekto organizavimo*. Projekto vadovas arba projekto lyderis turėtų užtikrinti, kad veikla būtų planuojama, vykdoma ir užbaigiama. Projekto darbuotojų grupės, bendros vadovybės bei darbuotojų iniciatyvinės grupės derinimas gali būti veiksmingas. Dalyvavimu grindžiama raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinė priemonė neturėtų būti vienkartinė. Dalis proceso turėtų būti dalyvavimu grindžiamą patirtį integruoti tiek į vykdomas operacijas, tiek į būsimus pokyčius, taip skatinant nuolatinę raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos praktiką. Tai galėtų palengvinti valdymo strategija, skirta įtraukti darbuotojus ir nuolatinės struktūras, tokias kaip DSS ir bendradarbiavimo komitetai.

Išvada

Visi ES darbdaviai privalo konsultuotis su savo darbuotojais DSS klausimais, įskaitant raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevenciją. Kaip ir ankstesnėse EU-OSHA ataskaitose, ir kaip rašė kiti autoriai, šioje ataskaitoje daroma išvada, kad perėjimas nuo pasyvių konsultacijų prie aktyvaus darbuotojų dalyvavimo visais raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinės priemonės etapais, užtikrina sėkmingesnę prevencijos praktiką. Tai leidžia nustatyti realias problemas ir rasti geriausius sprendimus. Tai gali būti ypač naudinga ieškant paprastų ir praktinių sprendimų. Tai taip pat padeda stiprinti darbuotojų įsipareigojimą ir atsidavimą savo organizacijai. Be to, toks požiūris naudingas tiek darbuotojų sveikatai, tiek verslui.

Iš daugybės skirtingų metodų ir praktinių pavyzdžių patirties aiškiai matyti, kad yra ne vienas būdas veiksmingam darbuotojų dalyvavimui pasiekti. Metodų yra daug ir įvairių. Metodai ir priemonės gali būti įvairiai derinami prisitaikant prie konkrečios darbo vietos aplinkybių. Tokie veiksniai kaip sektorius ir darbo jėgos sudėtis (lytis, kvalifikuoti ar nekvalifikuoti darbuotojai, etninė kilmė ir kt.) yra svarbūs pritaikant konkretų dalyvavimo procesą darbo vietoje. Ypač MVĮ turi prisitaikyti prie konkrečių aplinkybių, turėdamos ribotus valdymo ir laiko išteklius.

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindiniai sėkmės veiksniai yra šie:

- vadovybės įsipareigojimas visais lygmenimis ir aktyvus dalyvavimas;
- pakankamas laikas ir ištekliai;
- mokymas raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų ir (arba) ergonomikos, rizikos vertinimo ir prevencijos bei dalyvavimo metodų klausimais;
- *aktyvus* darbuotojų įtraukimas į visus intervencinės priemonės etapus – nuo planavimo iki vertinimo, įskaitant visus susijusius suinteresuotuosius subjektus;
- veiksmingas bendravimas;
- Patobulintos dalyvavimu pagrįstos intervencijos priemonės įtraukimas į nuolatinį raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų valdymą.

Politikos gairės

Ataskaitoje siūlomos šios politikos gairės, kaip pagerinti aktyvų darbuotojų dalyvavimą raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos veikloje.

Darbuotojų dalyvavimo taisyklių ir gairių plėtojimas

Valdžios institucijoms ir socialiniams partneriams būtų naudinga susitarti dėl aktyvaus darbuotojų dalyvavimo taisyklių ir gairių, kurios neturėtų apsiriboti formaliomis konsultacijomis. Tai apima gaires, kaip įtraukti pažeidžiamas grupes, pavyzdžiui, migrantus ir trumpų projektų ekonomikos darbuotojus, taip pat moteris ir vyrus. Tai turėtų būti derinama su informuotumu apie aktyvaus darbuotojų dalyvavimo svarbą didinimu.

Paramos sistemų kūrimas

Profesionali parama yra svarbi ir kartais yra būtina sėkmingos dalyvavimu pagrįstos raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų intervencinės priemonės, pritaikytos prie nacionalinių ir sektorių aplinkybių, sąlyga. Todėl siekiant veiksmingesnio darbuotojų dalyvavimo svarbu išplėsti profesionalią paramą, daugiausia dėmesio skiriant pagalbai, kuria siekiama ugdyti dalyvavimo kompetencijas įmonėse.

Mokymas dalyvauti

Įvadinis mokymas dalyvavimo metodų srityje yra svarbus, todėl daugelyje šalių bei sektorių turi būti išplėstas jų prieinamumas. DSS specialistams reikia kompetencijos, kaip įtraukti darbuotojus. Vadovai ir darbuotojai turi būti mokomi apie savo pareigas, raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų pavojus ir prevenciją. Darbo inspektoriams būtų naudingos tikrinimo gairės ir mokymai apie darbuotojų dalyvavimą, kad jie galėtų patarti įmonėms jų patikrinimų metu.

Tarpininkai specialiesiems MVĮ poreikiams tenkinti

MVĮ reikia paramos, kad jos galėtų vykdyti dalyvavimu grindžiamus procesus, o tai veiksmingiausiai užtikrinama per konkrečių sektorių tarpininkus. Praktinė parama intervencinėms priemonėms, pavyzdžiui, mokymo ar valdymo ir intervencinės priemonės teikimas, ir finansinė parama yra svarbi, nes MVĮ paprastai neturi išteklių perkamoms DSS konsultacijoms įsigyti. Veiksmingas būdas gali būti intervencinės priemonės vykdymas kartu su keliomis sektoriaus MVĮ. Tai leis MVĮ mokytis vienas iš kitų.

Finansavimas

ES tarpvalstybinės finansavimo schemos galėtų būti naudojamos rengiant ir perkeltiant valstybių narių darbuotojų dalyvavimo programas ir iniciatyvas. Papildomas nacionalinis ir ES finansavimas būtų vertingas darbuotojų dalyvavimo pažangos veiksnys.

Tolesni tyrimai ir dalijimasis gerąja patirtimi

Reikia atlikti daugiau tyrimų, siekiant nustatyti veiksmingo darbuotojų atstovavimo ir dalyvavimo sąlygas; veiksmingus metodus, skirtus MVĮ kuriuos galėtų taikyti pačios, ir išsiaiškinti, kaip konsultuotis su darbuotojais, kaip pasiekti įsitraukimą naujų formų darbe, pavyzdžiui, GIG ekonomikoje ir tarp pažeidžiamų darbuotojų grupių. Bet kokia esama gerąja patirtimi turi būti dalijamasi tarp organizacijų ir tarp valstybių narių.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda užtikrinti, kad Europos darbo vietos būtų saugesnės, sveikesnės ir našesnės. Agentūra atlieka tyrimus, kuria ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą, rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela 12
Edificio Miribilla, 5-as aukštas, 48003 Bilbao,
ISPANIJA
Tel. +34 94 479 4360
Faks. +34 94 479 4383
El. paštas. information@osha.europa.eu