

PAMETNI DIGITALNI SISTEMI ZA SPREMLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU: VKLJUČENOST IN RAZNOLIKOST NA DELOVNEM MESTU

Vključenost in raznolikost na delovnem mestu: Prednosti digitalnih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu

Uvajanje digitalnih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu, kot so nosljive naprave ali telefonske aplikacije, na delovnem mestu, lahko okrepi **vključenost in raznolikost delovne sile** z zagotavljanjem dodatne podpore ali obravnavanjem potreb posebnih skupin delavcev.^{1,2,3}

Stopnje zaposlenosti za nekatere skupine delavcev, tj. invalidov⁴, starejših delavcev (starih 55–64 let)⁵ in delavcev migrantov⁶, so veliko nižje kot za splošno prebivalstvo. Obstaja veliko ovir za vključevanje teh skupin na trg dela, za njihovo premagovanje pa so potrebni različni instrumenti politike. Kljub temu bi bilo mogoče vključevanje okrepiti tudi z izboljšanjem in prilagoditvijo politik na področju varnosti in zdravja pri delu. To je še posebej pomembno, kadar so veljavne splošne določbe o varnosti in zdravju pri delu oblikovane ob upoštevanju delovno sposobnih delavcev.⁷ Zato bi lahko **prilagojena podpora in razvoj dostopnejših delovnih mest** z uporabo novih rešitev za spremljanje varnosti in zdravja pri delu koristila številnim skupinam delavcev, vključno s starejšimi delavci, delavci migranti s slabim jezikovnim znanjem, nosečnicami, delavci z različnimi nevrološkimi motnjami⁸, delavci z zdravstvenimi težavami, delavci invalidi, izoliranimi delavci in neizkušenimi delavci.⁹

Pravice **invalidov ali oseb s posebnimi potrebami** so zapisane v zakonodaji o enakem obravnavanju ter zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu.¹⁰ V skladu z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu imajo delodajalci določene obveznosti, vključno z zagotavljanjem, da ocene tveganja in preventivni ukrepi zagotavljajo varnost in zdravje na delovnem mestu. Delodajalci morajo delovna mesta prilagoditi tudi potrebam ranljivih skupin delavcev, vključno z delavci invalidi.¹¹

Zagotavljanje dodatne ravni zahtevnosti zaradi **staranja prebivalstva in delovne sile** v Evropi je ključno vprašanje spodbujanja zdravega staranja in dobrega počutja na delovnem mestu, in sicer v smislu

¹ Brinzea, V.-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace: (Spodbujanje nevrološke raznolikosti v razvijajoči se delovni sili: Naslednja meja do raznolikega delovnega mesta). *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 18(3), 13–25.

² Lloyd-Jones, B., Bass, L., in Jean-Marie, G. (2018). Gender and diversity in the workforce (Spol in raznolikost delovne sile). V M. Y. Byrd in C. L. Scott (Eds), *Diversity in the workforce* (Raznolikost delovne sile) (2. izdaja) (str. 81–106). Routledge.

³ Parry, E., in Tyson, S. (Eds) (2010). *Managing an age-diverse workforce* (Upravljanje starostno raznolike delovne sile). Springer.

⁴ Evropska konfederacija sindikatov (ETUC). (2020). *Stališče ETUC o novi evropski strategiji o invalidnosti*.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2020-11/ETUC%20position%20on%20a%20new%20European%20Disability%20Strategy%20updated%20%20%281%29.pdf>
Employment rates for people with disabilities were 48.1% vs 73.9% for the general population in 2020.

⁵ Eurofound. (2023). *Staranje delovne sile*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce> Stopnja zaposlenosti starejših delavcev je leta 2016 znašala 55,3 % v primerjavi s 66,6 % vseh delavcev, starih od 15 do 64 let.

⁶ Eurostat. (2021). *Statistični podatki o vključevanju migrantov – kazalniki trga dela*. Leta 2020 je stopnja zaposlenosti oseb, starih od 20 do 64 let, v EU znašala 61,9 % za osebe, rojene zunaj EU, v primerjavi s 73,5 % za prebivalstvo, rojeno v EU, in za osebe, rojene v drugi državi članici EU.

⁷ Komisija za enakost in človekove pravice. (2007). *Zdravje in varnost za invalide in njihove delodajalce: Primeri iz študij primerov*.

<https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Health%20and%20safety%20for%20disabled%20people%20and%20their%20employers.pdf>

⁸ Brinzea, V.-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace: (Spodbujanje nevrološke raznolikosti v razvijajoči se delovni sili: Naslednja meja do raznolikega delovnega mesta). *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 18(3), 13–25.

⁹ Prav tam.

¹⁰ EU-OSHA – Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, *Informativni bilten 53 – Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide*, 2004. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities>.

¹¹ Prav tam.

zagotavljanja vključenosti in raznolikosti na delovnem mestu. Zdravstvene težave se običajno kopičijo v času posameznikovega življenja in dela, njihov vpliv pa ostane tudi po upokojitvi¹². To še zlasti velja za delavce, ki opravljajo stresno, fizično naporno in nevarno delo, ki lahko negativno vpliva na zdravo staranje. Zato ima lahko dobro premišljeno ukrepanje dolgoročne pozitivne učinke na zdravje delavcev.¹³

Kar zadeva potrebe starejših delavcev, je treba pri oblikovanju ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu upoštevati postopno izgubo telesne moči in vzdržljivosti ter zmanjšano kognitivno učinkovitost. To bi moralo zagotoviti, da so telesne in kognitivne obremenitve zaradi nalog čim manjše. Uporaba **nosljivih naprav** in sistemov spremljanja na primer olajšuje prepoznavanje nalog ali situacij, ki veljajo za nevarnejše ali zahtevnejše za starejše delavce, hkrati pa tudi omogoča spremljanje ravni telesne ali kognitivne utrujenosti s kazalniki, kot sta srčni utrip in raven stresa. Povezovanje teh fizioloških spremenljivk z okoljskimi dejavniki (npr. svetloba, hrup, temperatura, vibracije) omogoča sprejetje odločitev, ki upoštevajo telesno stanje delavcev. Te informacije se lahko posredujejo posameznim delavcem, na podlagi njihovega soglasja pa tudi



njihovim nadrejenim, da lahko prilagodijo njihove delovne obremenitve in oblikujejo prilagojeno podporo/ukrepe (npr. starejšega delavca ne izpostavljajo delovnim pogojem, za katere je znano, da povzročajo veliko utrujenost in prekomerno izčrpanost).¹⁴ Uporabo takih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu, ki združujejo strokovne in osebne vhodne podatke ter spodbujajo pogoje, v katerih delavci dlje časa ostanejo produktivni in sposobni biti del delovne sile, bi bilo mogoče dodatno izboljšati s sprejetjem preventivnega dolgoročnega pristopa, ki temelji na podatkih.¹⁵

Novе rešitve za spremljanje varnosti in zdravja pri delu lahko tudi povečajo dostopnost nekaterih **poklicev ali konkretnih nalog** delavcem s posebnimi potrebami ali značilnostmi. Eksoskeleti, ki spremljajo stresne dejavnike in vitalne znake, pomagajo delavcem tako, da **zmanjšajo telesno obremenitev, ko posamezniki opravljajo zahtevne dejavnosti**. To je lahko zlasti pomembno za **osebe, ki trpijo zaradi invalidnosti ali bolezni**.¹⁶ Poleg tega je lahko tehnologija za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, ki poleg zvočnih opozoril sporoča tudi vibracijska in svetlobna opozorila, koristna zlasti za **delavce z okvarami sluha**, pa tudi za vse delavce, ki delajo v zelo hrupnih okoljih. **Nevrološko različni delavci** imajo lahko koristi od prilagojenega delovnega okolja, na primer z uporabo slušalk, ki zadušijo hrup, če so še posebej občutljivi na akustične dražljaje, ali svetlobe z nizko stopnjo vznemirjanja in zvočnih nastavitev, ki prenašajo informacije o tveganjih in nevarnostih.¹⁷ Možno je tudi prilagajanje nalog v sektorjih s tradicionalno velikim tveganjem, kot je gradbeništvo, npr. z uporabo težke opreme na daljavo.

Veliko novih sistemov spremljanja je mogoče uporabiti za namene usposabljanja, da je usposabljanje boljše, varnejše in bolj prilagojeno individualnim potrebam delavcev. V ta namen je mogoče spodbujati vključitev **delavcev z migrantskim poreklom in slabim jezikovnim znanjem** na delovna mesta z uporabo kamer in

¹² Ferraro, K. F., Shippee, T. P., in Schafer, M. H. (2009). Cumulative inequality theory for research on aging and the life course (Teorija kumulativne neenakosti za raziskave o staranju in poteku življenja). V V. L. Bengston, D. Gans, N. M. Pulney in M. Silverstein (Eds), *Handbook of theories of aging* (Priročnik o teorijah o staranju) (str. 413-433). Springer Publishing Company.

¹³ Nilsen, C., Darin-Mattsson, A., Hyde, M., in Wastesson, J. W. (2021). Life-course trajectories of working conditions and successful ageing (Povezava med delovnimi pogoji in uspešnim staranjem skozi življenje). *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(5), 593–600. <https://doi.org/10.1177/14034948211013279>

¹⁴ LaVallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., in Coughlin, J. F. (2016). Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self (Reševanje izzivov starajoče se delovne sile z uporabo nosljivih tehnologij in kvantificiranega jaza) *Dyna*, 83(197), 38–43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

¹⁵ Ortet, S., Dantas, C., Machado, N., Tagueo, V., Quintas, J., in Haansen, S. (2019). Pervasive technologies applied to the work environment: Implications for end-users: The foreground for SmartWork concerns and requirements. (Uporaba vseprisotnih tehnologij v delovnem okolju: Posledice za končne uporabnike: Forum za vprašanja in zahteve pametnega dela). V *Zborniku 12. mednarodne konference računalniškega združenja ACM o vseprisotnih tehnologijah, povezanih s podpornimi okolji (PETRA '19)* (str. 459-463). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3316782.3322769>

¹⁶ EU-OSHA – Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, *Poklicni eksoskeleti: nosljive robotske naprave in preprečevanje z delom povezanih kostno-mišičnih obolenj na delovnem mestu prihodnosti*, 2020. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-exoskeletons-wearable-robotic-devices-and-preventing-work-related>

¹⁷ Mpofo, E., Cagle, R., Chiu, C. Y., Li, Q. in Holloway, L. (2021). Digital tools applications to occupational health and safety for people with autism (Uporaba digitalnih orodij za zdravje in varnost pri delu za osebe z avtizmom). V N. Ferreira, I. L. Potgieter in M. Coetzee (Eds), *Agile coping in the digital workplace* (Prožno prilaganje na digitalnem delovnem mestu) (str. 147–165). Springer.

umetne inteligence kot učinkovitih virov za usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu. Ti viri namesto besedila vključujejo video gradivo in vizualne namige, da bi bil program usposabljanja razumljivejši in dostopnejši za tiste z omejenim razumevanjem jezika.¹⁸

Izolirane delavce ali delavce na nevarnih mestih je mogoče spremljati s senzorji za geografsko lociranje, kar zmanjšuje tveganja zaradi dela v izolaciji. Varnost in zdravje pri delu **neizkušenih delavcev in** vključevanje teh delavcev v delo je mogoče izboljšati tudi z uporabo novih rešitev za spremljanje. Očala z miniaturiziranim videoposnetkom, nameščena na glavo, prsni koš ali ramena, lahko na primer pokažejo manj izkušenemu delavcu, kako bi bilo treba opraviti nalogo, pri čemer je za boljše usmerjanje videoposnetek dopolnjen z glasovnimi navodili, ki opisujejo izvedbo naloge.¹⁹ Nazadnje, novi sistemi za spremljanje varnosti in zdravja pri delu, kot so nosljive naprave s senzorji bližine, lahko delavcem z večjim tveganjem za hude bolezni zaradi covid-19 omogočijo ponovno vključitev na delovno mesto.

Vključenost in raznolikost na delovnem mestu ter uporaba digitalnih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu: Preostali izzivi

Kljub znatnim priložnostim, povezanimi z novimi sistemi spremljanja varnosti in zdravja pri delu v zvezi z izboljšanjem vključenosti in raznolikosti na delovnem mestu, ostajajo pomembni izzivi, zlasti v zvezi s starostjo, zdravjem, spolom, raso/etničnostjo in ravnjo delovnih izkušenj.

Glede na vse večjo etnično/rasno raznolikost delovnih mest imajo digitalne tehnologije še vedno določene omejitve pri natančnem zbiranju in analiziranju podatkov o tako raznoliki delovni sili. Vmesniki človek-stroj lahko na primer napačno razumejo obraz, kretnje in glasovne signale. Na stičišču rase/etnične pripadnosti in spola imajo **algoritmi umetne inteligence ali strojnega učenja** še vedno visoko stopnjo napak pri prepoznavanju obraza temnopoltih žensk v starosti od 18 do 30 let.²⁰ Zanesljivi, natančni in nepristranski podatki so za umetno inteligenco ključnega pomena, saj sta njena inteligenca in sposobnost doseganja zapletenih ciljev močno odvisni od vhodnih podatkov, ki jih prejme. Pojavijo se lahko tudi druge težave v zvezi z jezikom, na primer izgovorjavo delavcev, ki niso materni govorniki, je lahko težko prepoznati z digitalnimi sredstvi, razen če se razvijalci posebej ukvarjajo s temi vidiki. Nazadnje, kar zadeva zdravstvene podatke, so včasih izrazite razlike glede podatkov, ki se nanašajo na vzorce krvi in ravni hormonov pri različnih etničnih skupinah, kar pomeni, da lahko enake vrednosti za delavce različnih etničnih skupin dejansko pomenijo zelo drugačno zgodbo.^{21 22}

Omejitve obstajajo tudi pri sistemih spremljanja varnosti in zdravja pri delu, ki podpirajo **izolirane delavce ali delavce v nevarnih razmerah/na nevarnih mestih, zlasti če so neizkušeni**. Ti sistemi na primer morda ne zaznajo pravočasno nevarnih razmer ali vedenja (npr. zaspanosti voznikov tovornjakov ali neuporabe varnostne opreme), zaradi natančnosti senzorja pa lahko tudi ne najdejo delavca v stiski. Zato je uvajanje teh sistemov pomembno, vendar se uporabniki ne smejo popolnoma zanašati nanje ter opustiti previdnih in varnih načinov pristopa k delu.²³ Dokazi kažejo, da lahko digitalni sistemi, ki so na primer povezani s povečano delovno silo (npr. eksoskeleti, pametna osebna varovalna oprema), delavcem dajejo občutek, da so nedotakljivi in so zato preveč prepričani v svoje sposobnosti, kar lahko povzroči škodo in nesreče. Povezan vidik, če je ločen, se nanaša na to, kako digitalni sistemi za spremljanje komunicirajo z delavci, zlasti z neizkušenimi delavci, ter kako jim sporočajo opozorila in opomnike. To je vsekakor koristno, vendar obstaja

¹⁸ Cocca, P., Marciano, F. in Alberti, M. (2016). Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study. (Video nadzorni sistemi za večjo varnost pri delu: študija primera) *Safety Science*, 84, 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.005>

¹⁹ LaVallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., in Coughlin, J. F. (2016). Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self (Reševanje izzivov starajoče se delovne sile z uporabo nosljivih tehnologij in kvantificiranega jaza). *Dyna*, 83(197), 38–43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

²⁰ Furl, N., Phillips, P. J. in O'Toole, A. J. (2002). Face recognition algorithms and the other-race effect: Computational mechanisms for a developmental contact hypothesis (Algoritmi za prepoznavanje obraza in učinek druge rase: Računalniški mehanizmi za hipotezo razvojnega stika). *Cognitive Science*, 26(6), 797–815. [https://doi.org/10.1016/S0364-0213\(02\)00084-8](https://doi.org/10.1016/S0364-0213(02)00084-8)

²¹ Mullings, L. in Schulz, A. J. (2006). Intersectionality and health: An introduction (Večplastnost in zdravje: Uvod). V A. J. Schulz in L. Mullings (Eds), *Gender, race, class & Health: Intersectional approaches* (Spol, rasa, razred in zdravje: večplastni pristopi (str. 3–17). Jossey-Bass/Wiley.

²² Wood, S., Martin, U., Gill, P., Greenfield, S. M., Haque, M. S., Mant, J., Mohammed, M. A., Heer, G., Johal, A., Kaur, R., Schwartz, C. in McManus, R. J. (2012). Blood pressure in different ethnic groups (BP-Eth): A mixed methods study (BP-Eth): (Krvni pritisk v različnih etničnih skupinah: Študija s kombiniranimi metodami. *BMJ Open*, 2(6), prispevek e001598. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001598>

²³ Na podlagi posvetovanj z deležniki.

tveganje, da bi te informacije lahko delavce tudi zmotile, povzročile kognitivno preobremenitev in se izkazale za stresne zaradi stalnega spremljanja.

Z vidika staranja delovne sile lahko uporaba različnih senzorjev pomaga pri pridobivanju povratnih informacij o zdravju, prilagojenih posamezniku, vendar pa lahko ne opredelijo natančno slabega zdravstvenega stanja posameznika. To še zlasti velja v primeru delovnih okolij, ki lahko omejujejo **natančnost senzorjev** zaradi motenj (npr. požar, prah, vročina ali prisotnost jekla). Tudi če so zbrane informacije točne, sta lahko **analiza podatkov in uvedba strukturnih ukrepov**, prilagojenih starejšim delavcem, organizacijsko zahtevni. Pomembno je tudi opozoriti, da je lahko zaradi sistemov spremljanja varnosti in zdravja pri delu **včasih delo bolj intenzivno** v škodo delavcem, **ali pa manj intenzivno**, kar lahko povzroči izgubo mišične in kostne gostote ter gibljivosti sklepov.²⁴

Kot je bilo že navedeno, lahko eksoskeletoni, ki uporabljajo digitalne sisteme spremljanja, pomagajo tudi ljudem, ki trpijo **zaradi bolezni ali invalidnosti**. Vendar eksoskeletoni predstavljajo številna potencialna tveganja, saj lahko povzročijo nove biomehanske omejitve in dejavnike tveganja za kostno-mišična obolenja. Zaradi svoje velikosti lahko tudi ovirajo gibanje. Poleg tega lahko povzročijo nelagodje in draženje kože ali celo povečajo obremenitev srca in ožilja.²⁵ Poleg tega bi lahko uvedba hitrih rešitev na ravni posameznega delavca preusmerila pozornost od strukturnih sprememb, ki temeljijo na hierarhiji nadzora in s katerimi bi delovna mesta postala prijaznejša za delavce invalide.

Poleg zgoraj navedenih posebnih primerov obstajajo številni splošnejši pomisleki glede uporabe novih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu. Ti se nanašajo na njihove psihosocialne učinke na delavce, ki so posledica dejavnikov, kot sta stalno spremljanje ali odtujevanje od dela, pa tudi vprašanja v zvezi s podatki. Zlasti zbiranje zdravstvenih podatkov posameznih delavcev lahko vzbuja pomisleke glede **diskriminacije na delovnem mestu**, saj bi se informacije na digitalnih napravah lahko uporabile za sprejemanje odločitev o zaposlovanju, odpuščanju ali zadržanju osebja.²⁶ Čeprav so podatki lahko koristni za spremljanje zdravja, so lahko tudi dvorezen meč, saj obstaja nevarnost, da bi se slabo zdravje lahko uporabilo proti delavcem.

Kako lahko uporaba digitalnih sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu izboljša vključenost in raznolikost na delovnem mestu?

Sistem spremljanja varnosti in zdravja pri delu lahko izboljša vključenost in raznolikost na delovnem mestu ter se lahko dejansko izkaže za velikega izenačevalca, vendar še vedno obstajajo izzivi, ki jih je treba obravnavati. V podporo temu bi bilo treba razmisliti o naslednjih petih medsebojno povezanih priporočilih.

1. Kot orodja za dosledno izboljševanje varnosti in zdravja pri delu naj se sistemi za spremljanje varnosti in zdravja pri delu zlasti za delavce s posebnimi potrebami uporabljajo s strukturnimi prilagoditvami delovnih mest in korektivnimi ukrepi ter ob upoštevanju hierarhije nadzora. Zlasti je pomembno, da se razvije celosten pristop k novim sistemom za spremljanje varnosti in zdravja pri delu z jasno opredeljenimi postopki in pravili, ki jih usmerjajo, ter da se preprečijo „hitre rešitve“ na ravni posameznega delavca, pri tem pa zanemarijo infrastrukturne spremembe, ki bi zagotovile bolj vključujoča delovna mesta. V okviru strukturnih sprememb bi bilo treba vzpostaviti strategije za spodbujanje varnosti in zdravja pri delu ter zdravega staranja na podlagi povratnih podatkov o spremljanju.
2. Zagotovite jasne primere, smernice in priročnike o tem, kako lahko novi sistemi spremljanja zaščitijo potrebe delavcev invalidov in delavcev s posebnimi potrebami.
3. Za uporabo teh sistemov in njihovo upravljanje usposobite tako delavce s posebnimi potrebami kot tudi vodstvo, da se bodo vse zadevne strani zavedale svojih pravic in obveznosti ter razlogov za uporabo teh sistemov, ki so namenjeni zaščititi delavcev s posebnimi potrebami in ne njihovemu

²⁴ EU-OSHA - Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, *Digitalizacija ter varnost in zdravje pri delu – raziskovalni program agencije EU-OSHA*, 2019. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>

²⁵ INRS. (2020). *Using exoskeletons at work: The message of prevention (Uporaba eksoskeletov pri delu: Sporočilo o preprečevanju)*. <https://en.inrs.fr/news/exoskeletons-6-critical-points.html>

²⁶ Khakurel, J., Melkas, H. in Porras, J. (2018). Tapping into the wearable device revolution in the work environment: A systematic review (Izkoriščanje revolucije nosljivih naprav v delovnem okolju: Sistematični pregled). *Information Technology & People*, 31(3), 791–818. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2017-0076>

kaznovanju ali nepotrebnemu nadzoru. To bi lahko zmanjšalo morebitne nesporazume in zlorabo spremljanja.

4. Zagotovite, da delavci s posebnimi potrebami in predstavniki delavcev sodelujejo pri oblikovanju in izvajanju sistemov spremljanja varnosti in zdravja pri delu, kar bi spodbudilo boljše razumevanje njihovih namenov in uporabe ter obravnavo morebitnih pomislekov, zlasti v smislu diskriminacije na podlagi podatkov, zbranih od posameznih delavcev. Koristno bi bilo tudi vzpostaviti odprte komunikacijske poti med delavci s posebnimi potrebami, njihovimi predstavniki in vodstvom, prek katerih bi lahko formalno izrazili svoje pomisleke.
5. Zbiranje in analizo podatkov prilagodite posebnostim raznolike delovne sile. Stalen vir podatkov bi se lahko uporabil za redno ocenjevanje učinka sistemov za spremljanje varnosti in zdravja pri delu na določene skupine delavcev ter za odkrivanje vrzeli, ki bi jih bilo mogoče zapolniti s sprejetjem novih ukrepov za varnost in zdravje pri delu.

Avtorji: Mario Battaglini, Lucija Kilic, Monica Andriescu, Dareen Toro (Ecorys).

Vodenje projekta: Annick Starren, Ioannis Anyfantis, Emmanuelle Brun - Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Pripravo tega poročila o politikah je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali samo posamezni avtorji in ne odraža nujno stališč agencije EU-OSHA.

Prevod opravil Prevajalski center (CdT, Luksemburg), na podlagi izvirnega angleškega besedila.

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2024

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiteno z avtorski pravici Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.