

Религиозные учреждения и похоронные службы



1. В помощь при создании благоприятной рабочей среды
2. Введение в рабочую среду
3. Анализ рисков рабочей среды
4. Временная нетрудоспособность
5. Социально-психологическая рабочая среда
6. Опасность несчастного случая
7. Эргономичная рабочая среда
8. Шум
9. Молодые работники, беременные и кормящие грудью работницы



1. В помощь при создании благоприятной рабочей среды

Руководством предоставлен обзор некоторых наиболее распространённых проблем рабочей среды и их решений.

Руководство касается, к примеру, следующих рабочих заданий:

- обрезка живой изгороди и прочие работы по уходу на кладбищах
- бой и звон в колокола
- рытье могил
- мойка окон и другие очистительные работы
- офисная работа
- поднятие гробов и т. п.
- поднятие, одевание и положение в гроб умерших
- общение с близкими, официальными учреждениями и т. п.

Руководство предназначено для работодателя, специалиста по рабочей среде, уполномоченного по рабочей среде и других работников, которые занимаются рабочей средой или заинтересованы в её улучшении.

Нужные материалы можно найти в портале www.tooel.u.ee.

Правило: работодатель обеспечивает выполнение требований трудового здравоохранения и безопасности труда в любой ситуации, связанной с работой.

Правило: работник во время работы соблюдает данные работодателем инструкции по безопасности.

Что такое благоприятная рабочая среда?

В благоприятной рабочей среде обеспечена сохранность здоровья и трудоспособности работников, организации трудового развития и трудовой культуры в таком направлении, которое поддерживает безопасность труда и трудовое здравоохранение, совершенствует позитивную социально-психологическую рабочую среду и слаженную работу, создавая предпосылки для повышения производительности труда.

В зависимости от специальности, сферы деятельности и рабочего времени, благоприятная рабочая среда может иметь различные значения. К примеру, в благоприятной рабочей среде работника не беспокоят проблемы со спиной, шеей, плечевым поясом или запястьями, работники не находятся в стрессовом состоянии и т.д.

Проблемы в рабочей среде предприятия могут отличаться от описанных в руководстве. Естественно, следует обратить внимание на их особенности – как в повседневной работе, так и при проведении анализа рисков рабочей среды. В то же время, следует учитывать, что один недостаток рабочей среды может повлиять на другой. Неблагоприятная социально-психологическая рабочая среда либо нехватка времени могут, например, повысить риск возникновения проблем в костно-мышечной системе.



Асбест в рабочей среде

Во многих старых строениях находятся материалы с содержанием асбеста: например, кровельные или стеновые покрытия, уплотнители, изоляционные покрытия и т.п. Если в здании, которое предприятие использует для своей деятельности, обнаружены вредные материалы с содержанием т.н. «рыхлого» асбеста, которые могут выделять в воздух асбестовую пыль, работодатель должен незамедлительно принять меры во избежание соприкосновения работников с асбестовой пылью.

Более подробную информацию можно найти на портале www.tooelu.ee.

Правило: проинформируйте Трудовую инспекцию о том, что Вы осуществляете снос, реконструкцию, ремонт или обслуживание асбестосодержащих конструкций либо освобождаете от содержания асбеста строение, машину или оборудование.

Предупреждение: асбестовая пыль является канцерогенной! Избегайте образования асбестовой пыли!

Правовой акт: постановление «Требования трудового здравоохранения и безопасности труда, предъявляемые к работе с асбестом».



2. Введение в рабочую среду

Закон о трудовом здравоохранении и безопасности труда (эст. TTOS)

В Эстонии сферу трудового здравоохранения и безопасности труда регулирует Закон о трудовом здравоохранении и безопасности труда, а также утверждённые на его основании постановления, в которых описаны предъявляемые к рабочей среде требования. В законе также приведены права и обязанности работодателя и работника, связанные с созданием безопасной для здоровья рабочей среды, а также организация трудового здравоохранения и безопасности труда как на уровне предприятия, так и на государственном уровне. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Первая помощь на предприятии

На каждом предприятии в случае необходимости должна быть обеспечена возможность оказания экстренной первой помощи. Для этого работодатель должен назначить на своём предприятии лиц, оказывающих первую помощь, и организовать для них обучение за счёт предприятия. Когда лица, оказывающие первую помощь, пройдут обучение, информацию о них следует разместить на видном месте, чтобы в случае необходимости можно было быстро их найти. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Контроль состояния здоровья

Контроль состояния здоровья необходим для работников, здоровье которых подвергается воздействию какого-либо фактора опасности рабочей среды. Целью контроля состояния здоровья является обнаружение и предупреждение о вредном воздействии опасного фактора рабочей среды на здоровье работника. Второй целью контроля состояния здоровья является проверка определённых профессий на предмет того, позволяет ли в принципе состояние здоровья работника выполнять данную работу или нет. Контроль состояния здоровья организует и оплачивает работодатель. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Предупреждение об опасности

Одной из возможностей предотвращения несчастных случаев и прочих рисков для здоровья на рабочем месте является использование предупреждающих об опасности знаков. Предупреждение об опасности используется в случае запрета, предупреждения или обязательного требования, для обозначения средств первой помощи и средств противопожарной защиты, их местонахождения, а также для обозначения препятствий, опасных мест и путей передвижения, резервуаров и труб. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Индивидуальные средства защиты

При выполнении работы может существовать риск для здоровья работника, который невозможно избежать при помощи организации труда или общих средств защиты. В этом случае работодатель должен обеспечить работников индивидуальными средствами защиты. При выборе индивидуальных средств защиты работодателю следует руководствоваться фактором опасности рабочей среды и индивидуальными особенностями работника. При необходимости выбор подходящего индивидуального средства защиты работодателю поможет осуществить специалист по трудовому здравоохранению. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Инструктаж и обучение

До того как работник приступит к работе, нужно провести инструктаж в области трудового здравоохранения и охраны труда по преодолению факторов опасности, связанных с профессией и рабочим местом. Цель инструктажа и обучения – ознакомить работника с безопасными для здоровья методами по предотвращению вредного воздействия факторов опасности рабочей среды. Полученные в ходе инструктажа знания работник может применить на практике в ходе обучения на рабочем месте. Только после прохождения инструктажа и обучения работник может приступить к работе. Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



3. Анализ рисков рабочей среды

Анализ рисков рабочей среды представляет собой совокупность действий, которые позволяют системно и эффективно заниматься рабочей средой предприятия. Анализ рисков используется как средство оценивания рисков рабочей среды, а также средство обнаружения и управления факторами опасности.

Анализ рисков следует начать с ознакомления с рабочей средой на всех рабочих местах предприятия, в том числе во всех подразделениях. Для ликвидации обнаруженных недостатков составляется программа деятельности, в которой определяются лица, ответственные за решение проблемы и временной график. Выполнение программы деятельности не может сопровождаться расходами со стороны работника.

К проведению анализа рисков следует привлекать и работников.

Анализ рисков оформляется письменно – на бумаге или в электронном виде – и должен быть доступен как работникам, так и руководству, а при необходимости также инспектору труда. О письменно оформленных результатах анализа рисков и о принимаемых мерах работники информируются через уполномоченных по рабочей среде, членов совета по рабочей среде и доверенных лиц работников.

До начала проведения анализа рисков полезно рассмотреть статистику о нетрудоспособности предприятия и оценить наличие в рабочей среде факторов, которые могут обусловить заболевания.

Если в рабочей среде обнаруживаются проблемы, которые могут вызвать заболевание, их нужно учесть при расстановке приоритетов и составлении программы деятельности.

Анализ рисков должен содержать следующие этапы:

1. Выявление и картографирование рисков для здоровья

Анализ рисков начинается с картографирования рабочей среды, которое можно проводить посредством бесед с работниками либо использования опросных листов и анкет. Цель картографирования – выяснение возможных недостатков рабочей среды.

2. Выявление подверженных опасности лиц

Выявите, кто подвержен опасности и каким образом. Оцените риски для здоровья и безопасности работника, учитывая его возрастные и половые особенности, в том числе особые риски для беременных и кормящих грудью работниц, несовершеннолетних работников или работников с физическими и/или психическими недостатками. Оцените риски, связанные с рабочими местами, использованием средств труда и его организацией. При выявлении подверженных опасности не забудьте о посетителях предприятия, партнёрах по сотрудничеству и подрядчиках.

3. Описание и оценивание

Обнаруженные в рабочей среде недостатки следует описать и оценить риски в отношении лиц, находящихся в рабочей среде. При необходимости следует измерить параметры факторов опасности (www.tooelu.ee).

При описании проблемы обратите внимание на следующее:



1. можно ли избежать воздействия фактора опасности;
2. можно ли заменить опасный фактор безопасным или менее опасным фактором;
3. проведен ли инструктаж и обучение работников надлежащим образом;
4. можно ли приспособить подходящим для работника образом условия работы, рабочее место, средства труда или организацию труда;
5. можно ли общие меры и средства защиты предпочесть использованию индивидуальных средств защиты.

4. Программа деятельности и превентивная деятельность

Программа деятельности анализа рисков представляет собой продуманный план, содержащий временной график и описание, в котором по принципу приоритетности определяются действия и ответственные лица по устранению обнаруженных недостатков. Проблемы, которые невозможно решить сразу, не должны остаться без рассмотрения. Программа деятельности должна быть реалистичной и учитывать фактические возможности предприятия.

Анализ рисков рабочей среды



Важно, основательно продумать программу деятельности – так Вы обеспечите по возможности реальное достижение Ваших целей и соблюдение сроков.

Планирование и реализация действий по снижению или избеганию рисков для здоровья на всех этапах работы предприятия, а также в целях развития физического, душевного и социального благополучия работников и представляет собой превентивную деятельность работодателя.

Руководство: “Налогообложение расходов, связанных с трудовым здравоохранением и безопасностью труда”.

5. Контроль выполнения программы деятельности

На последнем этапе анализа рисков разрабатывается система контроля программы деятельности, которой должно быть определено, когда и каким образом можно будет подтвердить, что применяемые меры принесли результаты. Также определяется частота пересмотров анализа рисков и программы деятельности.

Пересмотры анализа рисков и адаптация к изменённым условиям

Анализ рисков пересматривается, если изменилась организация труда, что, в свою очередь, влияет на рабочую среду. Также следует оценивать риски в отношении новых средств труда и технологий, появления новых данных о влиянии факторов опасности на здоровье работника, а также если по причине несчастного случая или опасной ситуации уровень риска изменился, по сравнению с первоначальным уровнем, либо если врач трудового здравоохранения в ходе проверки установил связанное с работой заболевание работника.

Консультации и добрые обычаи

При проведении анализа рисков можно также воспользоваться помощью лиц, оказывающих услуги трудового здравоохранения за пределами предприятия, если предприятие не может обеспечить необходимые знания собственными силами. Например, может потребоваться помощь при выборе метода картографирования, при оценивании рисков или при предложении по исправлению ситуации. Лица, оказывающие услуги трудового здравоохранения, зарегистрированы в Департаменте здравоохранения (Terveysturvus).

Дополнительная информация об анализе рисков рабочей среды

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



Примеры добрых обычаев

В одной большой церкви работает три пастора. Церковный служака также выступает в качестве могильщика. Помимо них, в церкви работают еще два помощника – викарий и органист. Церковь организует активную работу прихода.

Каждую неделю в церкви проходят похороны. После того как анализ рисков показал, что части нагрузки, выпадающей на долю работников, можно избежать, был приобретен моторизованный катафалк, и были установлены наклонные пандусы, чтобы таким образом гробы больше не надо было носить по лестницам. Три кладбищенских работника также получили разнообразные технические вспомогательные средства, чтобы таким образом уход за зонами озеленения стал физически менее обременительным. Где-то год назад на церковный колокол был установлен автоматический звонарный механизм, благодаря которому шум больше не вредит слуху церковного служаки.





4. Временная нетрудоспособность

Безопасная и благоприятная для здоровья физическая и социально-психологическая рабочая среда способствует сохранению здоровья работников. Поэтому в настоящем руководстве при решении описанных проблем следует рассмотреть и предотвращение заболеваний работников. При проведении анализа рисков предприятие должно обратить внимание также и на нетрудоспособность работников. Цель этого – оценить наличие факторов в рабочей среде, которые могут повлиять на заболевания работников. Настоящий подпункт описывает средство, которым можно воспользоваться при желании расширить работу по анализу рисков и более основательно подойти к снижению и предотвращению заболеваний на Вашем предприятии.

Нетрудоспособность на Вашем предприятии

Для того чтобы оценить основные причины временной нетрудоспособности на предприятии, следует исследовать статистику о нетрудоспособности.

При помощи неё можно будет выяснить число заболеваний в разрезе рабочих мест или отделов/подразделений предприятия. Полученные результаты помогут прийти к заключению, каким образом лучше всего предотвращать обуславливающие заболевание факторы.

Предприятие должно внедрить политику нетрудоспособности, которая будет способствовать созданию открытой и доверительной атмосферы в рабочей среде. Целью этого является обеспечение такого положения, когда и руководство, и работники знают об отношении предприятия к трудовому здравоохранению, развитию здоровья работников, предотвращению нетрудоспособности, а также о действиях в случае возникшей нетрудоспособности.

Действия по снижению заболеваемости

Меры по снижению временной нетрудоспособности будут приносить наибольшие результаты в том случае, если учитывать особенности рабочей среды предприятия и социально-психологические особенности рабочего пространства. Полезно будет скомбинировать общие меры с направленными на каждого конкретного работника решениями, например, согласование рабочих заданий и согласование условий труда с состоянием здоровья работника.

Сохранение рабочего места и возвращение на рабочее место. Для работника, у которого возникли проблемы со здоровьем, важно найти подходящее решение для продолжения работы. Для работодателя это может означать необходимость преобразования рабочего места, согласования рабочих заданий и консультирование с врачом трудового здравоохранения в целях нахождения возможностей для того, чтобы работник смог остаться на работе или вернуться на неё при особых условиях.

Важно, чтобы как руководители, так и коллеги отнеслись с пониманием к работникам, которые возвращаются на работу при особых условиях. Особыми условиями может быть возвращение на работу с неполным рабочим временем, со сниженной рабочей нагрузкой либо выполнение рабочих заданий, отличающихся от предыдущих.



Согласование рабочих заданий

Работодатель, работник и врач трудового здравоохранения должны сотрудничать по согласованию рабочих заданий работника в восстановительный период в соответствии с его состоянием здоровья и работоспособностью.

Примеры согласования рабочих заданий:

- работники, которые испытывают боли в тазобедренной области, коленях или спине, могут выполнять более лёгкие рабочие задания на приспособленном для их потребностей сидячем месте. Например, работу можно приспособить таким образом, чтобы обслуживающему клиентов работнику можно было менять сидячее и стоячее положение.
- согласование рабочего дня таким образом, что снизилась рабочая нагрузка. Например, можно предложить работнику возможность выполнять более простые рабочие задания, работать в более медленном темпе, раньше уходить с работы или делать больше перерывов на отдых, чтобы было возможно в сидячем положении подержать ноги поднятыми вверх либо полежать для расслабления спины.

Развитие рабочей среды способствует предотвращению травм и заболеваний работников

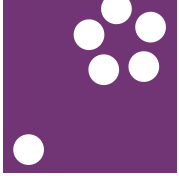
Заболевания работников и сопровождающую их нетрудоспособность помогут предотвратить также и действия предприятия по развитию здоровья. Оздоровительные действия (в т.ч. здоровый образ жизни) могут способствовать скорейшему возвращению выздоровевшего работника на своё рабочее место. Работодатель может при помощи простых средств создать среду, которая упрощает и способствует совершению здорового выбора. Например, можно организовать на рабочем месте проведение стимулирующей зарядки, предложить возможности занятий спортом и здоровое питание на предприятии. Важно, чтобы предлагаемые работникам возможности принимались с их стороны добровольно.

Руководство предприятия для достижения таких результатов на рабочем месте должно осознавать необходимость действий по развитию здоровья, обладать необходимыми навыками и знаниями. Это касается как развития общего благополучия, так и более конкретного диалога с находящимися на листе нетрудоспособности или возвратившимися после заболевания работниками.

В Эстонии множество предприятий приступили к развитию здоровья своего рабочего пространства и благополучия на рабочих местах таким образом, превышая обязательства, установленные правовыми актами в области трудового здравоохранения и безопасности труда. Такие предприятия объединились под т.н. девизом создания рабочих мест, способствующих развитию здоровья, и активно общаются между собой в сети, которую координирует Институт развития здоровья (Tervise Arengu Instituut – TAI).

Дополнительная информация о нетрудоспособности

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



5. Социально-психологическая рабочая среда

Неблагоприятная социально-психологическая рабочая среда приводит к стрессу и «синдрому сгорания» на работе. Характерными физическими симптомами являются учащённое сердцебиение, напряжение в мышцах и головная боль. Последствием плохой социально-психологической рабочей среды также является частая заболеваемость работников, конфликты между ними и текучесть персонала. Неблагоприятная социально-психологическая рабочая среда, которая держится в течение длительного времени, может привести работников к депрессии и спровоцировать сердечно-сосудистые заболевания.

Выясните возможные проблемы

При оценке социально-психологической рабочей среды следует непременно рассматривать разные элементы социально-психологической среды как одно целое. Большая рабочая нагрузка особенно изнуряет, если прав в принятии решений у работника недостаточно и в работе у него нет социальной поддержки. При оценке проблем связанных с социально-психологической рабочей средой следует учитывать следующие аспекты.

Большая рабочая нагрузка, противоречивые или неясные требования

Проблемы с большой рабочей нагрузкой и нехваткой времени могут заключаться, например, в том, что работники не успевают выполнять свои рабочие задания, и поэтому растёт количество несделанных работ. В такой ситуации зачастую могут оказываться пасторы и викарии.

Эмоциональные требования

Работникам религиозных учреждений и похоронных бюро приходится общаться с людьми, находящимися в кризисной ситуации из-за утраты члена семьи. Если нет возможности предложить помощь и поддержку, которых люди хотят и в которых нуждаются, это может быть очень обременительно психологически. Обременительной может быть и ситуация, когда работа требует от людей скрывать свои настоящие чувства.

Насилие, угрозы и прочие травмирующие случаи

Большой проблемой может быть соприкосновение с насилием, угрозами, грабежом или иными проступками, особенно, если Вы находитесь на рабочем месте одни. Физическое и психологическое насилие, а также угрозы могут встречаться, когда Вы соприкасаетесь с нарко- и алкозависимыми людьми или людьми с психическими расстройствами.

Травля и притеснение

Следует обратить внимание на то, не возникают ли на предприятии конфликты, обусловленные личными нападками, есть ли работники, которые в течение длительного времени неоднократно попадают в унижительные ситуации.

Решение проблем

Для создания благоприятной социально-психологической рабочей среды важно, чтобы

- социально-психологическая рабочая среда картографировалась в анализе рисков
- работодатель сосредоточился на тех проблемах, которые можно решить
- созданию благоприятной социально-психологической рабочей среды была посвящена определённая часть будней предприятия
- работодатель был осведомлён о влияниях на социально-психологическую рабочую среду со стороны существенных изменений, например, изменений рабочих заданий и организации труда
- уделялось внимание также и тем обстоятельствам, которые способствуют формированию



позитивной социально-психологической рабочей среды, поскольку это повышает трудовое рвение и позволяет сохранить хорошие отношения в коллективе. Зачастую для предотвращения социально-психологических проблем необходимо комбинировать различные решения, в зависимости от характера конкретной проблемы. Для создания хорошей социально-психологической рабочей среды следует обратить внимание на следующие аспекты.

Адаптация рабочей нагрузки

При адаптации рабочей нагрузки следует считаться с имеющимися профессиональными, личными и социальными ресурсами, а также с желаемым уровнем обслуживания. Избегайте также противоречивых требований и длительной спешки.

Социальная поддержка

Крайне важно, чтобы на социально-психологическую рабочую среду постоянно обращалось внимание. Это можно делать, например, помогая определить приоритетность рабочих заданий, предоставляя работникам необходимые ресурсы, право принятия решений и возможности для развития, умело решая конфликты и вообще придавая ценность удовлетворению работников от работы. У работников должна быть возможность говорить между собой и с руководством о сложностях, связанных с работой, особенно, если работать приходится одному, и если приходится общаться с людьми, находящимися в кризисной ситуации.

Насилие и угрозы

Обеспечьте, чтобы всем отдавались ясные, конкретные указания, что делать, если им будут угрожать или применять к ним насилие. Выработайте план готовности, в котором будут содержаться меры по предотвращению насилия и гроз, а также указания, как себя вести, если они все-таки возникнут. Обеспечьте, чтобы работники знали, как действовать, если они находятся на рабочем месте одни. Возможно, что Вам понадобится повышение квалификации в области умения общаться, предотвращения конфликтов, решения конфликтов и психологической кризисной помощи.

Конфликты, ущемление и притеснение

Обеспечьте, чтобы политика персонала поддерживала открытость и терпимость и предотвращала ущемление и притеснение работников. Если работник чувствует плохое к себе отношение, следует всегда относиться к этому серьезно и избегать персонификации проблемы. Используйте также разрешение конфликта или примирение.

Дополнительная информация о социально-психологической рабочей среде

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



6. Опасность несчастного случая

Происходящие в рабочей среде несчастные случаи могут повлечь за собой серьёзные последствия и долговременную нетрудоспособность. Опасность несчастного случая зависит от конкретной ситуации и не обязательно присутствует постоянно. Для предотвращения несчастного случая следует продумать методы работы и технические решения, а также обеспечить в учреждении хорошие поведение и управление.

Выясните возможные проблемы

При оценке риска несчастного случая на рабочем месте продумайте возможные опасные ситуации. Особенно сосредоточьтесь на следующих аспектах.

Поднятие тяжестей

При поднятии тяжестей вручную может возникнуть опасность несчастного случая, например, тогда, когда отсутствуют подходящие вспомогательные средства для поднятия тяжелых предметов – таких как, например, техника для чистки и уборки, катафалки и гробы, или же когда вспомогательные средства не используются. Опасность несчастного случая выше, если для выполнения работы недостаточно места.

Ручной инструмент и техника

Опасность несчастного случая возникает также при работе с ручным инструментом и техникой. Она может возникнуть, например, в том случае, если инструмент используется по неправильному назначению, или если их обслуживание выполняется плохо.

Падение и спотыкание

Несчастные случаи, связанные с падением и спотыканием, могут происходить, например, тогда, когда на полу валяются вещи, или передвижение по лестницам производится невнимательно. Также как следует продумайте, как избежать скользкости дорожек зимой.

Решение проблем

Для того чтобы избежать многих несчастных случаев, обычно достаточно осторожности, обучения работников безопасным методам работы, основательного инструктажа и использования технических вспомогательных средств. Можно было бы, например, утвердить правила, касающиеся обеспечения порядка, например, кто и как должен производить уборку. Работать следует в разумном темпе.

Дополнительная информация об опасностях несчастного случая

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



7. Эргономичная рабочая среда

Эргономичная рабочая среда помогает избежать возникновения проблем с костно-мышечной системой.

Если работа ведется в плохом рабочем положении, или при выполнении работы применяется сила, например, при поднятии, толкании и тяге, могут возникать боли в шее, плечах и спине. Боли в плечах и шее могут возникать также при работе с поднятыми руками, например, при обрезке живой изгороди и уборке.

Выясните возможные проблемы

Для того чтобы узнать, является ли рабочая среда эргономичной, следует обратить внимание на следующие аспекты.

Обременительные рабочие положения и движения

Рабочие положения, нагружающие больше всего плечо и руку, могут быть связаны со звоном в колокола вручную, рытьем могил вручную при помощи лопат и ведер и т. д.

Работу с поднятыми руками или положение, когда руки вытянуты далеко от тела или на высоте плеч, может вызывать работа в труднодоступных местах, например, при рытье могил или обрезке живой изгороди.

Спина и шея нагружаются при наклонах вперед либо поворотах спины или шеи неоднократно или в течение длительного времени, особенно если в то же самое время выполняется работа, требующая применения силы. Это может происходить, например, при поднятии тяжелых или с трудом захватываемых предметов, например, гробов, катафалков, почвенных фрез, устройств для стрижки живой изгороди и триммеров.

Односторонняя и обременительная работа

Если работник проводит большую часть своего рабочего дня перед экраном компьютера, то его рабочее положение является односторонним и обременительным. Такой может быть, например, работа викариев. Односторонней и обременительной работа является в том случае, если большую часть дня работу выполняют в вынужденном положении, при помощи одного и того же средства труда и однообразных движений, например, при обрезке живой изгороди и мытье полов.

Поднятие и перемещение тяжестей (тяга и толкание)

Поднятие может быть тяжелым или неудобным, например, при работе на кладбище, при поднятии гробов, средств труда, устройств и материалов. Поднятие может быть также неудобным, если груз трудно захватить, или если у него отсутствуют ручки, например, если ящики, средства труда и канистры помещены на самую нижнюю полку или в тесную кладовку. При тяге и толкании нагрузка выше на неровной или наклонной поверхности, в случае поверхностных отличий, если у транспортных средств, например, у катафалков слишком маленькие или плохо вращающиеся колеса, если технические вспомогательные средства не являются современными, надлежащим образом не обслуживаются или не регулируются. Нагрузка повышается также в таких условиях, когда при перевозке тяжестей нужно постоянно останавливаться и заново трогаться с места.



Решение проблем

Эргономичную рабочую среду можно создать, обращая внимание на следующее:

- позаботьтесь, чтобы для поднятия тяжестей и при иной работе, требующей применения силы, использовались подходящие технические вспомогательные средства
- обеспечьте достаточное пространство для выполнения работы, стабильную ровную поверхность основания и достаточное освещение
- обеспечьте, чтобы в течение рабочего дня однообразная и обременяющая работа сменялась другой работой или перерывами для отдыха
- позаботьтесь, чтобы рабочее место было настроено под конкретного работника
- обеспечьте, чтобы всех работников как следует инструктировали и учили использовать подходящие вспомогательные средства и методы работы.

Обременяющие рабочие позы и движения

Неподходящих рабочих положений можно избежать или уменьшить их использование, обеспечив, чтобы для выполнения работы было достаточно места и использовались подходящие средства и инвентарь. Люди по росту отличаются, и поэтому должна иметься возможность настроить оборудование и инвентарь под конкретного работника, например, органный скамья должна быть устойчивой, однако одновременно ее высота и расстояние от клавиш должны легко регулироваться. Перед приобретением оборудования и устройств следует выяснить свои потребности.

Следует приобретать инструмент и средства труда, позволяющие выполнять работу на подходящей высоте, например, регулируемые письменные столы. С точки зрения рабочего положения также важны хорошие освещение и видимость.

Односторонняя и обременительная работа

Проблемы с односторонней и обременительной работой, в основном, следует решать, думая о целом. Технические устройства должны быть непременно в рабочем порядке, для того чтобы можно было работать в подходящих рабочих положениях и с подходящими движениями, без применения чрезмерной силы. Вдобавок работу следует организовать так, чтобы у работника было достаточно возможностей чередовать положения тела или перерывов для отдыха. Важную роль могут играть и другие проблемы рабочей среды, например, социально-психологическая рабочая среда.

Поднятие, тяга и толкание

Лучшее решение для проблем, связанных с поднятием, ношением, тягой и толканием тяжестей, например, при переноске гробов или средств труда – это обеспечить, чтобы в наличии имелись подходящие технические вспомогательные средства, и чтобы работников учили пользоваться безопасными методами работы.

Дополнительная информация об эргономичной рабочей среде

Выбор материалов, рассматривающих поднятие, перемещение, толкание тяжестей, а также однообразную и обременяющую, однообразную и повторяющуюся работу, рабочие позы и движения можно найти на портале www.tooelu.ee.

Правовой акт: постановление «Требования трудового здравоохранения и безопасности труда, предъявляемые к перемещению тяжестей вручную».



8. Шум

Шум может повредить слуховой аппарат и вызвать стресс, повышенное давление, усталость и т.п. Также излишне высокий уровень шума может снизить способность сосредоточиться, поэтому возрастает опасность несчастного случая, а в работе совершается больше ошибок

Расстройство слуха зачастую сопровождается таким заболеванием как тиннитус (звон или шум в ушах). Тиннитус может быть проходящим или постоянным. Часто это заболевание физически очень утомляет людей.

Выясните возможные проблемы

При выяснении проблем, связанных с шумом, обращайте внимание на уровень шума, длительность соприкосновения с шумом и то, встречается ли также кратковременный особо сильный (импульсный) шум.

Постоянный шум

Шум может повреждать слух как в том случае, когда человек должен терпеть очень сильный шум кратковременно, так и в том случае, когда приходится терпеть слабый шум долгое время.

Наиболее сильный шум вызывается боем и звоном в церковные колокола, а также использованием издающих шум средств труда, например, устройств для стрижки живой изгороди, газонокосилок и миниэкскаваторов.

Кратковременный очень сильный (импульсный) шум

Особо вреден импульсный шум, издаваемый при бое колоколов.

Решение проблем

В качестве минимального требования следует придерживаться установленной законом предельной нормы уровня шума 85 дБ(А) и предельной нормы уровня импульсного шума 137 дБ(С). Кроме того, следует глушить весь избегаемый, беспокоящий шум.

Планирование работы

Планируйте работу так, чтобы с шумом соприкасалось как можно меньше работников. Организуйте работу таким образом, чтобы каждый конкретный работник соприкасался с шумом как можно меньше времени. Избегайте работы в таких местах, где выполняются очень шумные работы.

Поглощение шума вблизи его источника

Изучив все предложения на рынке, закупайте для своего предприятия такое оборудование, которое создаёт как можно меньше шума. Если уровень шума оборудования превышает 70 дБ(А), это должно быть отмечено в руководстве поставщика по эксплуатации.

Тщательно обслуживайте оборудование. Надлежащая смазка, регулировка и очистка частей машин часто могут снижать шум, издаваемый техникой.

Средства защиты слухового аппарата

Если допустимый уровень шума превышает и его невозможно снизить, следует



пользоваться подходящими индивидуальными средствами защиты органов слуха.

Еще рекомендации

Проблему, связанную с боем и звоном колоколов, решает механический звон. Вы можете бить в колокол при помощи длинного каната, проведенного к нижележащему этажу. В случае, если этажи разделены между собой звукоизоляцией, это снижает обычную силу звука в достаточной степени. То же касается и того случая, когда в колокол звонят при помощи механического молота, канат от которого проводится на нижележащий этаж.

Дополнительная информация о шуме

Выбор материалов, рассматривающих шум, измерение уровня шума и использование средств защиты слухового аппарата, можно найти на портале www.tooelu.ee.

Правовой акт: постановление «Требования трудового здравоохранения и безопасности труда к рабочей среде, подверженной воздействию шума, предельные нормы шума в рабочей среде и порядок измерения шума».





9. Молодые работники, беременные и кормящие грудью работницы

В рабочей среде больше всего опасности подвержены беременные и кормящие грудью женщины, а также молодые работники.

Молодые работники

Молодым работникам следует уделять особое внимание на рабочем месте, поскольку по причине их неопытности и физического развития связанные с работой нагрузки и риски ущерба здоровью могут влиять на них больше, чем на старших работников. Нужно обратить особое внимание на проведение инструктажа и обучение молодых работников.

В отношении молодёжи в возрасте до 18 лет действуют те же общие правила рабочей среды, как и для других работников. Дополнительно для молодых работников в возрасте до 18 лет установлены особые правила. Для несовершеннолетних работников работодатель должен создать подходящие условия труда и быта. Несовершеннолетнего работника в возрасте 13-14 лет или 15-16 лет, обязанного посещать школу, можно допускать к работе только для выполнения несложных рабочих обязанностей, которые не требуют сильного физического или умственного напряжения (т.н. «лёгкая работа»). Работодатель не может заключить трудовой договор с несовершеннолетним работником и не может допустить его к работе, превышающей его физические или умственные способности либо представляющей опасность, которую несовершеннолетний не сможет вовремя заметить и предотвратить по причине недостаточного опыта или обучения либо которая угрожает здоровью несовершеннолетнего работника по причине характера работы или факторов опасности рабочей среды.

Правовой акт: постановление «Перечень факторов опасности рабочей среды и работ, в случае которых несовершеннолетнего запрещено допускать к работе».

Правовой акт: постановление «Лёгкие работы, разрешённые для несовершеннолетних».

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Беременные и кормящие грудью работницы

Работодатель должен обеспечить для беременной или кормящей грудью работницы рабочую среду, не представляющей угрозу для беременности или кормления грудью. В анализе рисков следует дать предварительную оценку возможного соприкосновения беременных или кормящих грудью женщин с факторами рабочей среды, которые представляют угрозу эмбриону или новорожденному.



При оценивании рисков ущерба здоровью беременной или кормящей грудью работницы работодатель обязан, прежде всего, учитывать следующие факторы опасности рабочей среды:

1. сотрясения, вибрация и обуславливающие её средства труда;
2. шум;
3. постоянная высокая или низкая температура воздуха;
4. соприкосновение с органическими растворителями (бензин);
5. соприкосновение с химикатами, причиняющими ущерб здоровью через кожу, которые обозначаются фразами риска R21, R24 и R27;
6. перемещение тяжестей вручную;
7. вынужденные позы или движения, обуславливающие физическую усталость или чрезмерную нагрузку, в том числе постоянная работа стоя или сидя, быстрый темп работы или прочие подобные факторы;
8. обуславливающая чрезмерную умственную нагрузку работа, в том числе работа с повышенным вниманием.

Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.

Правовой акт: постановление «Требования трудового здравоохранения и безопасности труда, предъявляемые к работе беременных и кормящих грудью женщин».



Руководство по рабочей среде

Религиозные учреждения и похоронные службы

Другие руководства по рабочей среде

В связи с определёнными рабочими заданиями может возникнуть необходимость ознакомиться также со следующими руководствами:

- офисная работа – смотри руководство **Офисная работа**
- сфера питания – смотри руководство **Предприятия питания и бары**
- работа по очистке – смотри руководство **Работы по очистке**
- ремонт и обслуживание транспортных средств – смотри руководство **Производство и ремонт транспортных средств**
- складские работы – смотри руководство **Оптовая торговля**
- транспортировка больных – смотри руководство **Перевозка пассажиров**

