

Оптовая торговля



1. В помощь при создании благоприятной рабочей среды
2. Введение в рабочую среду
3. Анализ рисков рабочей среды
4. Временная нетрудоспособность
5. Опасность несчастного случая
6. Эргономичная рабочая среда
7. Социально-психологическая рабочая среда
8. 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:

- обращение с товарами и упаковками
- работа с подъемно-транспортными средствами
- внутренняя транспортировка

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.tooelu.ee.

Правило: работодатель должен обеспечить работнику в каждой связанной с работой ситуации безопасную рабочую среду и здоровые трудовые условия.

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.

Нужные материалы можно найти в 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.

Важно, основательно продумать программу деятельности – так Вы обеспечите

Анализ рисков рабочей среды



по возможности реальное достижение Ваших целей и соблюдение сроков.

Планирование и реализация действий по снижению или избежанию 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 (Terviseamet).

Дополнительная информация об анализе рисков рабочей среды

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



Примеры добрых обычаев

Предприятие по импорту Кати создала через три года после того, как она съездила отдохнуть в Испанию. Она решила начать поставлять испанское оливковое масло. Сейчас она занимается также импортом экологической косметики. Кати наняла трех работников, занимающихся в основном продажей, упаковкой и почтовыми отправлениями. Работа выполняется у нее дома, гараж она переоборудовала под склад. Составленный в этом году анализ рисков весьма ясно показал, что нужно было бы сделать для исправления рабочей среды предприятия. С социально-психологической рабочей средой все в порядке, поскольку Кати прилагает большие усилия, для того чтобы обеспечить своим работникам благополучие и чувство команды, однако на физическую рабочую среду нужно было обращать больше внимания. При складировании и упаковке товаров в гараже работникам приходилось поднимать довольно большие тяжести, зачастую и рабочие положения не были подходящими. Одного работника беспокоили боли в спине, вынуждавшие его время от времени брать больничный. Чтобы предотвратить проблемы со здоровьем и минимизировать риски, Кати привлекла физиотерапевта, который осмотрел повседневные рабочие положения всех работников. Физиотерапевт показал, как небольшие изменения в повседневной организации труда снизят риски и поспособствуют заметному оздоровлению рабочей среды.

Фирма оптовой торговли, закупающая всевозможную бытовую электронику и перепродающая ее в основном киоскам и небольшим торговым сетям, выросла до того, что работников в ней теперь уже 40. Новый специалист по рабочей среде прошел обучение в сфере рабочей среды. Прошлогодний анализ рисков показал, что заболеваемость складских рабочих была высокой, причиной явилось постоянное поднятие очень больших тяжестей, сквозняк в складских помещениях и напряжение, связанное с проверкой товаров. Поэтому владелец фирмы в сотрудничестве со специалистом по рабочей среде и одним из складских рабочих составил план деятельности, которая должна обеспечить внедрение более безопасных рабочих методов, найти решение проблемы со сквозняком и выяснить, почему у работников стресс. Был задействован также физиотерапевт, показавший работникам, как освободиться от плохих привычек и начать применять лучшие рабочие положения. Во избежание сквозняка к главному входу склада теперь пристроен погрузочно-разгрузочный шлюз. На следующем собрании работников планируется избрать рабочую группу, которая начнет искать решения для борьбы со стрессом.



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. 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 несчастных случаев следует продумать рабочие методы и технические решения.

Выясните возможные проблемы

Поднятие тяжестей

Поднятие товаров может сопровождаться перегрузкой спины, в том случае если отсутствуют вспомогательные средства для разгрузки и погрузки товаров, либо если вспомогательные средства не используются.

Технические вспомогательные средства

При использовании технических вспомогательных средств, напр., погрузчиков и тележек, несчастный случай может произойти, например, в том случае, если полки установлены небезопасно, у тележек отсутствуют стопоры, защитные дуги и т. п. Опасность несчастного случая увеличивается и при использовании вспомогательных средств, уход за которыми не производится.

Падение и спотыкание

Несчастные случаи, связанные с падением и спотыканием, могут произойти, в том случае если на полу находятся ненужные предметы, незакрепленные провода и т. д., либо если пол скользкий или неровный.

Транспорт

Несчастные случаи, связанные с транспортными средствами, могут происходить, в том случае если вилочные погрузчики или повозки проезжают в местах, где перемещаются пешком другие работники – например, в помещениях с плохой видимостью. Опасность несчастного случая увеличивается из-за отсутствия знаков безопасности, сообщающих информацию о передвижении транспортных средств и пешеходов.

Опасность несчастного случая возникает и в том случае, если поднятие товаров производится в местах, где в это же время передвигаются другие работники, а также если для погрузки и разгрузки товаров используется погрузочная платформа или задний люк-подъемник.

Решение проблем

Зачастую наилучшим образом предотвратить несчастный случай поможет комбинация нескольких решений. Хорошей отправной точкой превентивной деятельности будет основательно продуманная политика безопасности труда. Это включает в себя систематическую работу по улучшению безопасности на предприятии и означает, в числе прочего, наличие стратегии, содержащей чёткие цели безопасности. Руководство должно обеспечить, чтобы все работники были в курсе стратегии и целей предприятия и следовали им в своей повседневной работе.



При создании безопасной рабочей среды в сфере оптовой торговли следовало бы обращать внимание на следующие аспекты.

Планирование работы

Организируйте работу так, чтобы опасных ситуаций не возникало. Анализ рисков ясно показывает, какие меры необходимы – например, разметка пешеходной и проезжей части транспортных путей либо надежное закрепление складских полок, чтобы они не могли перевернуться.

Руководства по эксплуатации и основательный инструктаж

Мотивируйте работников к безопасному поведению на рабочем месте. Поставьте позитивной целью безопасность и основательно проинструктируйте работников в отношении их работ, которые они будут выполнять. Обеспечьте, чтобы технические вспомогательные средства использовались правильно – например, чтобы во время езды вилка у погрузчика была всегда опущена вниз. Все устройства и технические вспомогательные средства поставляются вместе с инструкцией по эксплуатации. Всегда следуйте инструкциям и удостоверьтесь, что все меры предосторожности были приняты.

Благоустройство рабочего места

Установите четкий порядок работ по уборке всех рабочих зон, благодаря чему обеспечивалось бы, например, то, чтобы на пешеходной и проезжей части транспортных путей никогда не хранилось ни упаковок, ни товаров.

Анализируйте несчастные случаи

Изучая уже произошедшие несчастные случаи, можно многому научиться. Поэтому важно, чтобы Вы установили четкую процедуру для анализа несчастных случаев и опасных ситуаций. На основании анализа можно принять меры во избежание несчастных случаев и по предотвращению их повторения.

Дополнительная информация об опасностях несчастного случая

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



6. Эргономичная рабочая среда

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

Если Вы поднимаете, тянете или толкаете тяжёлые предметы либо работаете в неподходящей позе, вы рискуете возникновением боли в руках, шее, плечах, спине и коленях. Если Вы работаете длительное время в неудобном положении, совершая однообразные движения, Вы рискуете возникновением заболеваний суставов. Риск возникновения заболеваний суставов повышает также и работа на холоде и сквозняке.

Выясните возможные проблемы

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

Поднятие тяжестей

Поднятие может быть тяжелым и неудобным, например, таким как отгрузка товаров со склада. Поднятие тяжестей может быть ещё более обременительным, если спина во время поднятия изогнута или повёрнута либо если поднимаемый предмет трудно обхватить (например, он скользкий или слишком большой). Ущерб здоровью может быть причинен неоднократным поднятием или недопустимо большим весом, поднимаемым за день или в момент времени.

Поднятие и толкание тяжестей

Порой приходится отгружать тяжести в сложных условиях, например, с тележкой на наклонной плоскости, неровной или ступенчатой поверхности. Иногда колёса тележки могут быть слишком маленькими или они не обслуживаются должным образом. Нагрузка увеличивается, если при отгрузке товаров нужно постоянно останавливаться и снова трогаться с места.

Односторонняя и обременительная, а также физически малоактивная работа. Если большую часть дня управляют станком в вынужденной позе, осуществляя однообразные движения, работа является физически малоактивной, односторонней и обременительной. Такой может быть, например, работа водителя погрузчика. Поскольку речь идет о сидячей работе, ей сопутствует, помимо риска заболеваемости болезнями костно-мышечной системы, в удаленной перспективе и опасность сердечно-сосудистых заболеваний.

Обременительные рабочие положения и движения

Разные рабочие задания нагружают области тела по-разному. Риск возникновения повреждений растёт тем более, чем дольше и интенсивнее выполняется работа в неподходящем рабочем положении.

Если работу выполняют с поднятыми вверх руками или в положении, когда руки вытянуты далеко от тела, нагрузка падает на плечи. Такая ситуация может возникать, например, в том случае, если сиденье водителя погрузчика не подстроено под водителя.

Риск повреждений спины велик, если спину неоднократно нагибают вперед или наклоняют в сторону, а особенно если это делают одновременно с приложением силы.



Решение проблем

Вы можете создать эргономичную рабочую среду, если:

- спланируете и организуете работу таким образом, чтобы можно было использовать технические вспомогательные средства.
- оборудуете надлежащим образом интерьер складских помещений.
- обеспечьте достаточное пространство для выполнения работы, стабильную ровную поверхность основания и достаточное освещение
- обеспечите, чтобы односторонняя и обременительная работа чередовалась в течение рабочего дня с иной работой или перерывами на отдых
- обеспечите, чтобы долговременная сидячая работа чередовалась с физически активной работой или деятельностью
- подстроите рабочее место под конкретного работника
- обеспечите, чтобы всех работников инструктировали и обучали использовать вспомогательные средства и правильным методам работы.

Поднятие, перемещение и толкание тяжестей вручную

Используйте для поднятия, перевозки и толкания товаров подходящие технические вспомогательные средства, например, тележки для сбора товара и вилочные погрузчики. Позаботьтесь, чтобы транспортные пути были ровными, нескользкими, не замусоренными и не имели препятствий, таких как ступеньки или ямы. Используйте вспомогательные средства, подходящие как с позиции транспортируемого груза и места транспортировки, так и с позиции выполняющего задание работника. Планируйте и организуйте работу так, чтобы не нужно было поднимать товары больше, чем это крайне необходимо.

Односторонняя, обременительная или физически малоактивная работа

Проблем из-за односторонней, обременительной и физически малоактивной работы, напр., при вождении транспортных средств, следует избегать. Технические вспомогательные средства должны быть под рукой и в хорошем рабочем порядке, чтобы можно было работать с подходящими рабочими положениями и движениями без применения чрезмерной силы. Также следовало бы разбивать работу на части перерывами на отдых, во время которых работник может физически двигаться.

Другие проблемы рабочей среды могут также существенно влиять на возникновение расстройств костно-мышечной системы или сердечных заболеваний, например, плохая социально-психологическая рабочая среда, постоянная нехватка времени либо быстрый темп работы.

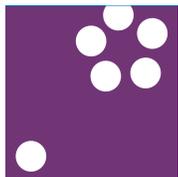
Обременяющие рабочие позы и движения

Неудобных рабочих положений можно избежать, если для выполнения работы достаточно места и используются подходящие средства труда. Люди очень отличаются по росту, и поэтому должна быть возможность подстраивать сиденье водителя в транспортных средствах под конкретного работника, особенно если одним и тем же транспортным средством пользуются несколько работников. Дополнительная информация об эргономичной рабочей среде
Нужные материалы можно найти в портале www.tooelu.ee.



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





7. 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. Кроме того, могут возникнуть расстройства памяти и трудности при сосредоточении, нервозность, угнетённость и усталость. Учащаются также расстройства сна и злоупотребление алкоголем.

Следствием неблагоприятной социально-психологической рабочей среды являются также частая заболеваемость работников, низкая производительность труда, конфликты внутри коллектива и текучка кадров.

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 работу и организацию следует рассматривать как единое 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 психологической рабочей средой следует обращать внимание на следующие аспекты:

Большая рабочая нагрузка и нехватка времени

Проблемы с большой рабочей нагрузкой или нехваткой времени могут заключаться, например, в том, что Вам приходится отрабатывать много сверхурочных часов, Вам трудно найти время для перерывов на отдых, или из-за коротких сроков Вам приходится работать очень быстро. Психологически обременительна также работа, требующая постоянного внимания или точности, например, сортировка товаров. Важно обратить внимание, не перекаладывается ли нагрузка с одних работников на других.

Отсутствующая информация о важных изменениях и неуверенность в работе. Недостаток информации может быть проблемой, если до работника не доходит информация о важных решениях, изменениях и планах на будущее. Неуверенность могут вызывать и колебания объема заказов, реструктурирование помещений либо рационализация труда.

Монотонная работа

Малая осмысленность работы и отсутствие чередований могут стать психологически обременительными, если Вы выполняете монотонные рабочие задания, например, складываете товар на поддоны, собираете, пакуете, сортируете или маркируете товары.

Мало прав принимать решения в отношении собственной работы. Проблемы в отношении работы могут возникать, если Вы сами можете мало влиять на свои темп работы, организацию перерывов на отдых, рабочее время либо методы работы.

Отсутствующая социальная поддержка

Отсутствие социальной поддержки может заключаться, например, в том, что у Вас нет возможности говорить с руководством или руководителем работ о проблемах, связанных с Вашей работой.



Конфликты, травля и притеснение

Вы должны обращать внимание на то, возникают ли в коллективе конфликты, и есть ли работники, неоднократно или в течение длительного времени вынужденные терпеть унижающие ситуации, от которых их тяжело уберечь. Обратите внимание также на то, не возникают ли нежелательные унижительные ситуации сексуального характера.

Решение проблем

Для создания благоприятной социально-психологической рабочей среды важно, чтобы

- работодатель сосредоточился на тех проблемах, которые можно решить
- созданию благоприятной социально-психологической рабочей среды была посвящена определённая часть будней предприятия
- Вы были в курсе того, какое влияние на рабочую среду оказывают изменения в рабочих заданиях и в организации труда
- на предприятии велось плотное сотрудничество, напр., через совет по рабочей среде
- Вы обращали внимание на ситуации, помогающие созданию позитивной социально-психологической рабочей среды. Это увеличивает трудовое рвение работников и позволяет сохранять хорошие отношения.

Зачастую для предупреждения социально-психологических проблем необходимо комбинировать различные решения. При создании хорошей социально-психологической рабочей среды следовало бы обращать внимание на следующие аспекты.

Адаптация рабочей нагрузки

При адаптации рабочей нагрузки следует считаться с профессиональным, личным и социальным потенциалом работника. Следует избегать долговременной необходимости спешить. По возможности автоматизируйте одностороннюю и повторяющуюся работу.

Право принимать решения в отношении своей работы

Обеспечьте работников правом принимать решения в отношении собственной работы, предоставив им возможность чередовать работу, выполняемую в быстром темпе, с более спокойной. Работники также должны иметь возможность влиять на способ и последовательность выполнения отдельных рабочих заданий. Работников следует привлекать к планированию работы. По возможности введите порядок ротации работ или создайте рабочие группы, в которых работники смогут сами планировать и распределять свои рабочие задания.

Социальная поддержка

Поддержка коллег и руководства особенно важна, если у работника отсутствуют предпосылки, необходимые для выполнения своих рабочих заданий, либо если он чувствует себя неуверенно, оттого что сам несет ответственность за задания. Совместные перерывы и регулярные общие собрания предоставляют возможность объединиться с коллегами и руководством, поговорить о рабочих проблемах и услышать хорошие идеи по улучшению работы. Поддержку можно предлагать и предоставляя конструктивные отзывы о работе, а также



посредством уважительного диалога. На собраниях работников руководство может делиться с работниками необходимой информацией и конструктивными отзывами о проделанной работе.

Конфликты, ущемление и притеснение

Обеспечьте политику в отношении персонала, поддерживающую открытость и терпимость, а также оберегающую от травли и сексуальных притеснений. Если работник чувствует плохое к себе отношение, следует всегда относиться к этому серьезно и избегать персонификации проблемы. Используйте также разрешение конфликта или примирение.

Информация о важных изменениях

Для увеличения чувства уверенности и уменьшения связанной с работой неуверенности следовало бы привлекать работников к планированию работы и извещать их о важных изменениях (реструктурирования, планы слияния или закрытия) как можно раньше.

Дополнительная информация о социально-психологической рабочей среде

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





8. 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

Оптовая торговля

Другие руководства по рабочей среде

С оптовой торговлей связаны также следующие инструкции:

- офисная работа – смотри руководство **Офисная работа**
- сфера питания – смотри руководство **Предприятия питания и бары**
- работа по очистке – смотри руководство **Работы по очистке**

