

yggisvarða. Á grundvelli þeirra og skipulegrar öryggisgreiningar getur öryggisnefnd sett öryggisreglur fyrir hinar ýmsu deildir eða vinnusvæði, s.s. um hvaða persónuhlífar skal nota, hvaða prófun skuli fara fram, hvernig skilja skal við vélar og tæki o.p.u.l. Miklu skiptir að fylgja slíkum reglum vel eftir með atbeina verkstjórnenda og öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna. Dugi hvatning og fræðsla ekki til kemur að því að veita áminningu og grípa til viðurlaga sem duga eins og áður er vikið að.

Öryggisnefnd þarf að koma reglulega saman, taka skipulega á erindum sem berast, vinna að öflun upplýsinga um starfsumhverfið með mælingum sem kann að vera þörf á vegna mengunar eða hávaða og vinna að úrbótum sem þörf er á. Ennfremur að fylgjast með framkvæmd á öryggisreglum og þróa þær. Miklu skiptir að ekki standi lengi á hjárveitingu þegar óskað er úrbóta sem kosta peninga og réttir aðilar telja framkvæmdina nauðsynlega. Framkvæmdir og vinnuverndarstarf yfirleitt gengur greiðar hafi öryggisnefnd einhvers konar framkvæmdastjóra, einhverjum sé falið að starfa að vinnuvernd í hlutastarfi eða fullu starfi eins og greint var frá í sambandi við öryggisfulltrúa fyrirtækja og stofnana.

Hér hefur verið lögð áhersla á frumkvæði og skipulegt innra vinnuverndarstarf í fyrirtækjum og stofnunum en sjálfsagt er að *nota Vinnueftirlitið sem bakbjarl* eftir því sem tilefni gefst. Stofnunin annast auk eftirlits og fræðslu ýmsar mælingar á hávaða og mengun í andrúmslofti starfsmanna gegn sanngjörnu gjaldi.

Hér á undan hefur margt verið nefnt sem stuðlar að árangri í vinnuverndarstarfi, þ.á m. hvernig greina má áhættu og fylgjast með slysatíðni með því að skrá óhöpp og slys. Niðurstöðuna má birta í fréttabréfi til starfsmanna eða í veggblaði með viðeigandi ályktunum og hvatningu. Hægt er að sýna þróun með því að reikna út mánaðarlega eða fyrir lengra tímabil live margir vinnudagar tapast vegna slysa. Slík blöð og upplýsingatöflur fyrir tilkynningar og auglýsingar má líka nota til vekja athygli á góðum árangri og því sem þykir til fyrirmyndar jafnt hjá stjórnendum og starfsmönnum. Athuganir á árangri í vinnuverndarstarfi hafa leitt í ljós að *hvetjandi uppörvun hefur góð ábrif og miklu skiptir að setja sér áþreifanleg og viðráðanleg markmið*. Það hefur sin áhrif ef breyting til bóta sést greinilega. T.d. hefur komið í ljós að hætt umgengni, að hafa allt í röð og reglu, skiptir miklu. Bætur liðan starfsmanna og dregur úr slysaáættu.



VINNUVERNDARSTARF Í FYRIRTÆKJUM OG STOFNUNUM

Efnisyfirlit

Inngangur

1. Skilgreiningar
2. Skyldur og ábyrgð
3. Að undirbúa og hefjast handa
4. Framkvæmd stefnu.
Hagnýtar leiðbeiningar
5. Samstarf stjórnenda og starfsmanna - öryggisnefnd
6. Hvaða rétt hafa öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir?
7. Skipulag vinnuverndarstarfs í stóru fyrirtæki eða stofnun
8. Útreikningur á slysatíðni
9. Öryggisgreining
10. Meira um árangur í starfi.

Inngangur

Í þessum leiðbeiningum er bent á leiðir sem stjórnendur fyrirtækja og stofnana geta farið til að draga úr hættu á slysum og atvinnusjúkdómum og tryggja sem besta liðan starfsmanna. Það verkefni má telja mikilvægt af mörgum ástæðum: Um 12.000 manns leita árlega læknis vegna vinnuslyss. Dauðaslys við vinnu í landi urðu 18 á tímabilinu 1986-1990. Frá Heyrnar- og talmeynastöð Íslands bárust Vinnueftirlitinu á árunum 1981-1991 tilkynningar um 3570 einstak-

linga sem talið var að hefðu orðið fyrir heyrnar- skerðingu vegna hávaða á vinnustað. Rannsóknir og kannanir síðasta áratug hafa leitt í ljós verulega útbreiðslu álagssjúkdóma sem hægt væri að fyrirbyggja. Vitað er að notkun varasamra efna á vinnustöðum getur valdið slysa- og heilsufarshættum. Forvarnastarf og slysavarnir á vinnustað hafa áhrif á liðan og heilsu starfsmanna. Takist að draga úr veikindafjarvistum, töfum og eignatjóni vegna slysa hefur það augljós áhrif á hag fyrirtækja. Vinnuverndarstarf heinist því bæði að hagrænum og siðferðilegum markmiðum.

Leiðbeiningarnar skýra hvaða tilhögun á vinnuverndarstarfi innan fyrirtækja og stofnana má telja til fyrirmyndar og þær greina frá þeim ákvæðum sem um það gilda í lögum og reglum. Ennfremur er hér byggt á reynslu af skipulegu vinnuverndarstarfi í fyrirtækjum erlendis - og hér á landi. Enn er sú reynsla of takmörkuð og þarf að ná til mun fleiri fyrirtækja en nú er raunin sem og stofnana ríkis og sveitarfélaga. Fleiri stjórnendur þurfa að sýna í verki að öryggi og velferð starfsmanna sé meðal þeirra verkefna sem þeir sinna. Það er ein meginfor- senda þess að samstarf um lausn verkefnanna verði árangursríkt.

Í leiðbeiningunum er lögð áhersla á að öryggi verði hluti af starfi stjórnenda á öllum stigum. Sérstök þekking, áhugi og réttur þeirra fulltrúa sem eru tilnefndir eða kosnir til að sinna vinnuverndarmálum á vinnustöðum, þ.e. öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna, á að nýfast stjórnendum í því hlutverki. Hér er leiðbeint um hagræma samhæfingu kraftanna við að

Vinnueftirlit ríkisins

AÐSETUR – OPNUNARTÍMI

Aðalskrifstofa Vinnueftirlitsins að Bildshöfða 16 er opin virka daga kl. 8²⁰ -16⁰⁰. Síminn er 672500. Sérfræðideildir Vinnueftirlitsins eru í Bildshöfða 16 ásamt umdæmisskrifstofu fyrir Reykjavík og nágrenni. Umdæmisskrifstofur eru í kjördæmum utan Reykjavíkur:

Vesturland: Akranesi s. 12670.

Vestfirðir: Ísafirði s. 4464.

Norðurland vestra: Sauðárkróki s. 35015.

Norðurland eystra: Akureyri s. 25868.

Austurland: Egilsstöðum s. 11636.

Suðurland: Hveragerði s. 34660.

Vestmannaeyjar: s.12834.

Suðurnes: Keflavík s. 11002.

móta og framkvæma árangursvænlega vinnuverndarstefnu.

Sérstakur vandi fylgir skipulagningu vinnuverndarstarfs þar sem starfsemi skiptist á margar deildir, útibú eða annars konar einingar sem hafa misgóð tengsl sín á milli og annast e.t.v. ólík verkefni. Þess vegna miðast margt í þessum leiðbeiningum einkum við skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs í stærri fyrirtækjum.

1. Skilgreiningar

Áður en lengra er haldið verða skýrð nokkur hugtök sem verða notuð í því sem á eftir fer:

Vinnuvernd: Starfsemi sem hefur það að markmiði að hafa góðan aðbúnað, heilsusamlegt umhverfi og öryggi á vinnustað.

Vinnuverndarlög: Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr. 46/1980).

Öryggistrúnaðarmaður: Starfsmaður á vinnustað sem annast vinnuverndarverkefni í samræmi við vinnuverndarlögin og "Reglur um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja" (nr. 77/1982). Skytt er að kjósa slíkan trúnaðarmann ef starfsmenn eru 10 eða fleiri.

Öryggisvörður: Starfsmaður, oft verkstjóri, tilnefndur af atvinnurekanda til að annast vinnuverndarverkefni innan ramma áðurnefndra laga og reglna. Skytt er að tilnefna öryggisvörð þar sem 10 eða fleiri starfa.

Öryggisnefnd: Nefnd skipuð tveimur öryggistrúnaðarmönnum og tveimur öryggisvörðum í fyrirtækjum með 50 starfsmönnum og fleiri, fyrirtæki eða stofnun sem starfar í sjálfstæðum starfseiningum eða á vinnusvæði þar sem verklegar framkvæmdir fleiri en eins verkataka standa yfir. (Sbr. 1. og 3. kafli í "Reglum um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja").

Öryggisfulltrúi: Starfsmaður í stóru eða meðalstóru fyrirtæki ráðinn til að sinna öryggismálum í fullu starfi eða hlutastarfi.

Um síðastnefnda hugtakið, öryggisfulltrúa, er

ekki fjallað í vinnuverndarlögum. Líta má svo á að með ráðningu starfsmanns til þessa verkefnis sé fyrirtæki að sýna í verki að það ætlar að sinna vinnuvernd af krafti og tekur ábyrgð sína á öryggi og heilsu starfsmanna alvarlega. Öryggisfulltrúi getur gegnt hlutverki öryggisvarðar. Einnig getur hentað að víkka starfssvið öryggisfulltrúa þannig að það taki til eldvarna, þjófvarna og umhverfisverndar.

Vert að hafa í huga að þegar talað er hér (og í vinnuverndarlögum) um **atvinnurekanda** merkir það ekki einungis þann sem rekur atvinnustarfsemi heldur og framkvæmdastjóra fyrirtækis og þá sem hafa umsjón með opinberum rekstri. **Verkstjóri** merkir hér og í lögum hvern þann sem á vegum atvinnurekanda hefur á hendu verkstjórn og eftirlit með starfsemi fyrirtækis eða hluta þess. Það sem gildir um verkstjóra getur því gilt um þá sem bera annan titil, s.s. deildarstjóra.

2. Skyldur og ábyrgð

Vinnuverndarlögin kveða skýrt á um þá skyldu atvinnurekanda að tryggja að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað þannig að þar sé framfylgt lögum og settum reglum um vinnuvernd. Þar á meðal er sú lögbundna skylda að hrinda í framkvæmd ákvæðum laganna um öryggis- og heilbrigðisstarfsemi innan fyrirtækja og stofnana. Leiðbeiningarnar á þessum blöðum varða ekki síst hvernig atvinnurekendur og stjórnendur yfirleitt geta sinnt markvisst bæði lögbundnum og siðferðilegum skyldum sínum. Ítarlega er fjallað um ábyrgð og skyldur skv. vinnuverndarlögum í leiðbeiningum um vinnuvernd nr. 3 1992.

Upplýsinga- og þjálfunarskyldu vegna nýliða og tilkynningaskyldu vegna vinnuslysa verða stjórnendur fyrirtækja og stofnana oft að fela fulltrúa sínum, verkstjóra, deildarstjóra eða öryggisverði. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir því að það lirtir stjórnandann ekki ábyrgð á því að þeim kröfum, sem til hans eru gerðar, sé fullnægt. *Atvinnurekendur og stjórnendur er því nauðsynlegt að fylgjast með því hvernig þeir sem falið er ábyrgðarhlutverk, gegna því.*

Með því að gera vinnuvernd að mikilvægu markmiði í stjórnun á vinnustað er sem fyrr

anlegt að beint samband sé milli þeirra sem annast vinnuverndarstarf í deildum og öryggisnefndar. Fleiri skipulagsform eru notuð og koma til greina. Meta þarf í hverju tilviki hvaða skipulag hentar best miðað við eðli og umfang starfseminnar og uppbyggingu fyrirtækisins/stofnunarinnar.

8. Útreikningur á slysatíðni

$$\text{Slysatíðni} = \frac{\text{Fjöldi slysa á tímabili}}{\text{Fjöldi unnina vinnustunda}} \times 100.000$$

$$\text{Vinnutapsstuðull} = \frac{\text{Fjöldi tapaðra vinnudaga}}{\text{Fjöldi unnina vinnustunda}} \times 100.000$$

Útreikninga á slysatíðni má bæði nota til að bera saman hver hún er í hliðstæðum fyrirtækjum og til að sjá hver þróunin er og þar með hver nauðsyn er á að efla slysavarnir. Slysatíðni er reiknuð þannig út að fundinn er fjöldi slysa af ákveðnu tagi, t.d. tilkynningarskyldra slysa, á hverjar 100.000 vinnustundir. Vinnutapsstuðull er hins vegar fundinn með því að reikna út fjölda vinnudaga sem tapast vegna slysa á starfsmönnum miðað við hverjar 100.000 vinnustundir. Algengast er að miða við eitt ár.

9. Öryggisgreining

Kerfisbundnar aðferðir við að greina slyshættu á vinnustöðum heinast annars vegar að vinnunni (á ensku safety job analysis) og hins vegar að rekstri og frágangi tækjabúnaðar (hazard analysis). Aðferðirnar eru í raun hliðstæðar þeim sem notaðar eru til að skipuleggja vinnuna sjálfa og vinnustaðinn þannig að hagkvæmni og afköst verði sem mest.

Öryggisgreining vinnu skiptist í fjóra áfanga:

1) Afmörkun starfsins sem á að greina.

Athyglinni ætti að beina að störfum þar sem slysatíðni er há eða vaxandi, nýjum störfum og breytingum sem slyshætta kann að fylgja.

2) Greining vinnunnar í hæfilega á-

fanga.

Þetta krefst glöggar athugunar á því sem starfsmaður gerir í hverjum áfanga verksins og góðs samstarfs við hann. Úttektin endar á því að gerð er skrifleg lýsing á hverjum áfanga eða verkþætti. Ráðlegt er að byrja hverja lýsingu á orði sem lýsir meginaðgerð áfangans, s.s. opna, loka, færa, sjóða o.s.frv.

3) Greind slyshætta sem fylgir hverjum áfanga.

Þetta er erfiðasti hluti greiningarinnar og felur í sér mat á því hvaða afleiðingar ýmis óvænt eða óæskileg hegðun starfsmannsins getur haft við þau skilyrði sem hann vinnur. Markmiðið er að koma í veg fyrir að slys verði þótt venjuleg aðgát hregðist. Æskilegt er að áhrif umhverfisþátta, s.s. lýsingar og hávaða komi hér til álita svo og líkamsbeiting við vinnu.

4) Fundnar leiðir til að sneiða hjá hættu í hverjum áfanga.

Þær geta byggt á nýjum eða breyttum aðferðum og/eða betri öryggisbúnaði véla, notkun persónuhlifa o.fl. Lausnirnar skráðar af nákvæmni þannig að þær geti stýrt verklagi. Almennt orðalag eins og "gæta varúðar" hefur lítill gildi.

Öryggisgreining á vélbúnaði miðar að því að finna veitur í honum sem geta skapað slyshættu. Bæði er skoðað hvað getur bilað í tækjunum og hjá starfsmönnum. Áhættuþættirnir eru síðan skráðir, tillögur um úrbætur gerðar og framkvæmd þeirra falið tilteknum stjórnanda eða starfsmanni.

10. Meira um árangur í starfi

Árangur og virkni í vinnuverndarstarfi í stórum fyrirtækjum hvílir á áhuga og þekkingu stjórnendanna, og góðum samskiptum stjórnendanna og starfsmanna. Áhuga og virkni má auka með því að veita verkstjórum og starfsmönnum fræðslu um vinnuvernd, taka vinnuverndarverkefni til umræðu og láta árangur sjást. Hér á undan hefur verið bent á fjölmörg hagnýt forvarnaráð. Gagn sem af þeim má hafa er ekki síst háð miðlun þeirra til starfsmanna, fræðslunni sem þeir fá.

Miklu skiptir að *starfsmenn bendi á hvaða úrbóta er þörf* og komi ábendingum sínum til réttara aðila, öryggistrúnaðarmanna og/eða ör-

6. Hvaða rétt hafa öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir?

E.t.v. getur reynt erfitt að fá starfsmenn til að taka að sér hlutverk öryggistrúnaðarmanna og öryggisvarða. Því er mikilvægt að þeir fái glögga mynd af réttindum sínum. Þeir eiga rétt á að afla sér þekkingar og menntunar varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum með því að sækja viðurkennd námskeið og bætur atvinnurekandi tekjutap sem af námi og starfi að vinnuverndarmálum á hlutaðeigandi vinnustað kann að hljóta. Þeir eiga rétt á hæfilegum tíma miðað við verkefnaþyngd til þess að gegna skyldum sínum og eiga að hafa aðgang að gögnum og upplýsingum sem varða verkefni þeirra og skyldur, s.s. um vinnuslys, bilanir, mælingar á hollustuháttum og væntanlegar breytingar sem hafa áhrif á starfsaðstæður.

Öryggistrúnaðarmenn njóta samskonar verndar og trúnaðarmenn stéttarféлага skv. 11. gr. laga nr. 80/1938, þ.e. óheimil er að segja öryggistrúnaðarmönnum upp vegna starfa sinna sem slíkir og sé starfsmönnum fækkað skulu þeir að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

7. Skipulag vinnuverndarstarfs í stóru fyrirtæki eða stofnun

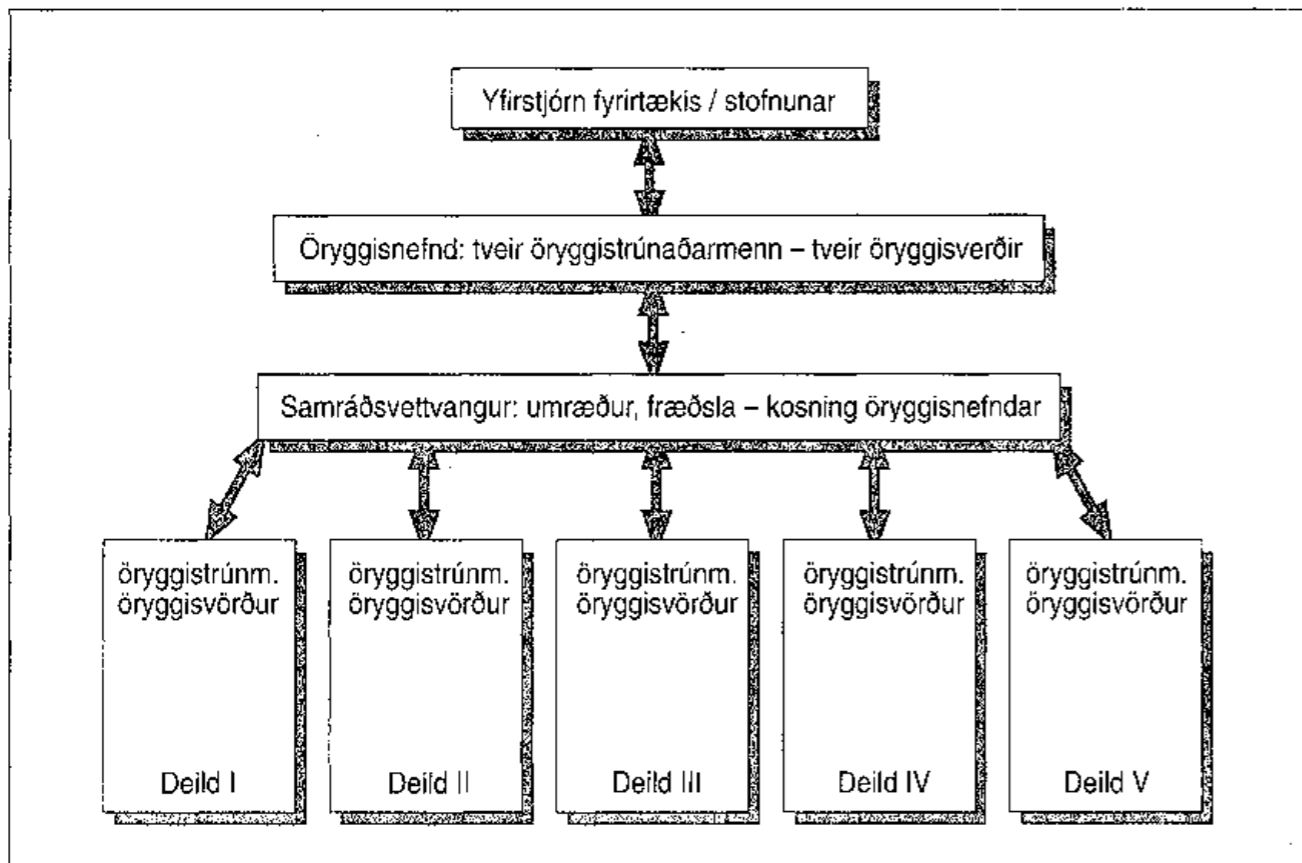
Með hliðsjón af því sem hér hefur verið rakið mælir Vinnueftirlit ríkisins með eftirfarandi skipan vinnuverndarstarfs í fyrirtækjum og stofnunum sem starfa í mörgum meira eða minna sjálfstæðum einingum.

1. Öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir starfi í hverri einingu með 10 starfsmönnum eða fleiri.

2. Þeir myndi með sér **samráðsvettvang**, þ.e. komi saman eftir því sem þörf og áhugi segir til um, miðli af reynslu sinni, ræði brýn verkefni og afli sér fræðslu. Á þessum samráðsvettvangi sé kosin fjögurra manna öryggisnefnd sem starfi og annist verkefni í samræmi við það sem greint er frá hér á undan í 5. kafla.

Einfalda skýringarmynd af uppbyggingu vinnuverndarstarfsins í stóru fyrirtæki má draga þannig:

Örvarnar tákna boðleiðir en það er vel hugs-



segir bæði fullnægt lagalegum og siðferðilegum skyldum auk þess sem ætla má að það hafi jákvæð áhrif á viðhorf starfsmanna til vinnustaðar síns. Áhrif slíkra markmiða eru háð því að þau verði starfsmönnum ljós, öryggisreglur séu skýrar og þeim fylgt eftir.

Kosning öryggistrúnaðarmanns er lagaleg skylda starfsmanna í fyrirtækjum og stofnunum með 10 starfsmönnum eða fleiri. Kosning slíks fulltrúa ber í senn vitni um löghlýðni og vilja til að taka ábyrgð á eigin heilsu og öryggi.

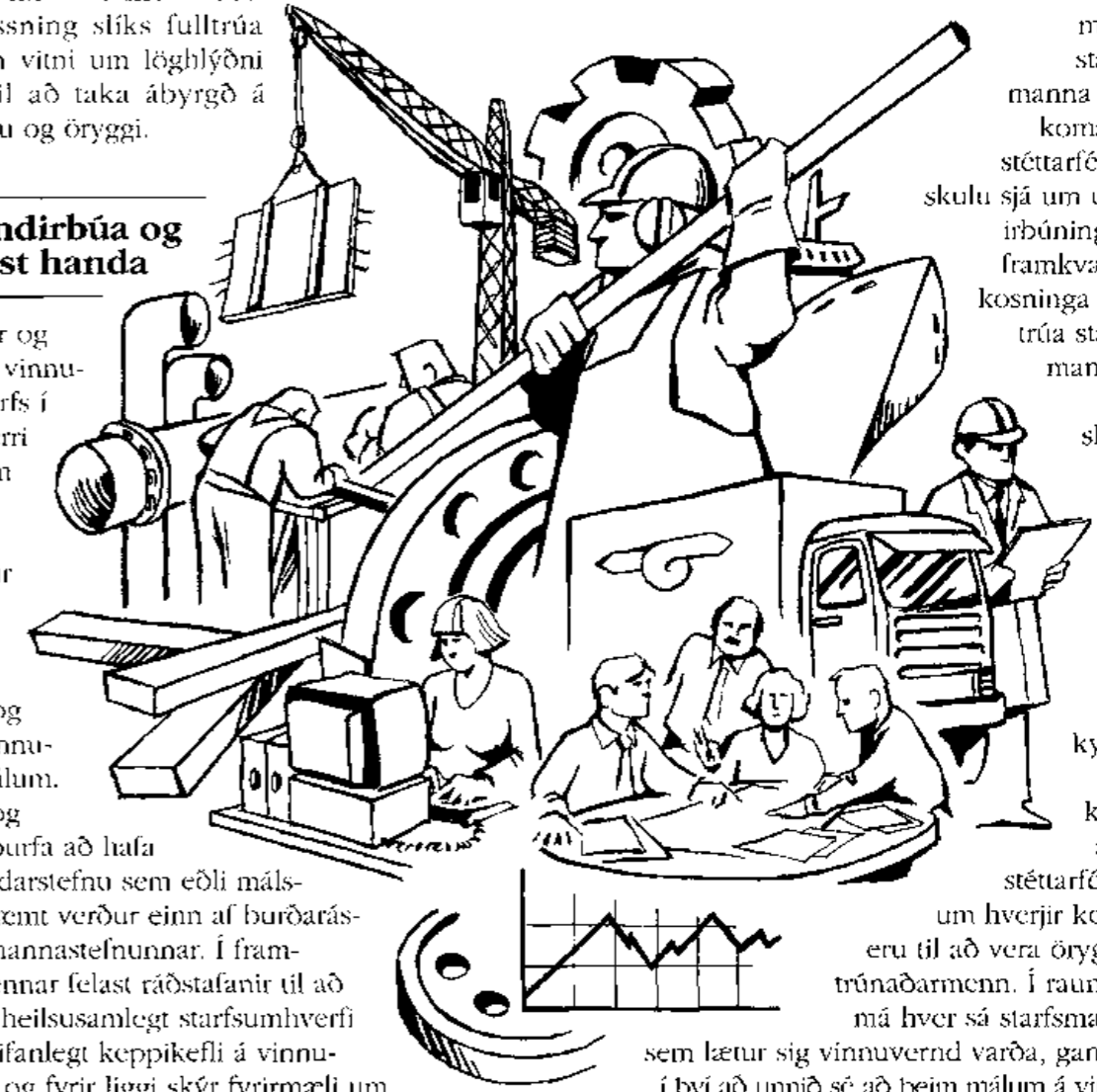
3. Að undirbúa og hefjast handa

Árangur og framvinda vinnuverndarstarfs í hinum stærri fyrirtækjum er háð því að æðstu stjórnendur þess ræði málin og ákveði markmið og stefnu í vinnuverndarmálum. Fyrirtæki og stofnanir þurfa að hafa vinnuverndarstefnu sem eðli málsins samkvæmt verður einn af burðarás- um starfsmannastefnunnar. Í framkvæmd hennar felast ráðstafanir til að öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi verði áþreifanlegt keppikefli á vinnustöðunum og fyrir liggi skýr fyrirmæli um hvernig stefnunni skal framfylgt. Framkvæmdastjóri þarf að huga reglulega að framkvæmdinni og hafa eftirlit með henni en í daglegu starfi hljóta verkstjórar að annast það. Öryggisfulltrúi, ráðinn af fyrirtækinu, og öryggistrúnaðarmenn/öryggisverðir auðveldla stjórnendum að vinna þannig og góð samvinna allra þessara aðila myndi traustan grunn til að byggja á.

Atvinnurekandi tilnefnir fulltrúa sína. Öryggisverðina, úr hópi stjórnenda fyrirtækisins. Al-

gengast er að verkstjórar eða deildarstjórar séu tilnefndir til gegna þessu hlutverki. Mikilvægt er að tilnefning öryggisvarðar leiði ekki til þess að aðrir stjórnendur líti svo á að þar með séu þeir lausir undan ábyrgð á öryggismálum.

Í 7. gr. í "Reglum um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja" er kveðið svo á um kosningu öryggistrúnaðarmanns: "Félagslegir trúnaðarmenn starfsmanna viðkomandi stéttarféлага skulu sjá um undirbúning og framkvæmd kosninga fulltrúa starfsmanna". Þeir skulu til-



kynna viðkomandi stéttarfélagum hverjir kosnir eru til að vera öryggistrúnaðarmenn. Í rauninni má hver sá starfsmaður, sem lætur sig vinnuvernd varða, gangast í því að unnið sé að þeim málum á vinnustað hans.

Kosning og tilnefning fulltrúanna skal að jafnaði vera til tveggja ára í senn. Tilkynna skal nöfn þeirra til Vinnueftirlits ríkisins. Sérstök eyðublöð til þeirra nota eru fyrirleggjandi hjá stofnuninni. Öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir, sem skráðir eru hjá Vinnueftirlitinu, fá sent fréttabréf um vinnuvernd og fleiri gögn ef tilefni er til - og eftirlitsmenn hafa samband við þá samhliða starfi sínu.

4. Framkvæmd stefnu. Hagnýtar leiðbeiningar

Hætta er á að skipulegt vinnuverndarstarf komi niður ef æðstu stjórnendur fyrirtækja og stofnana sýna því ekki áhuga í verki. Hér á eftir eru talin nokkur grundvallaratriði sem hafa má að leiðarljósi við framkvæmd vinnuverndarstefnu og -starfs.

– Öll stjórnun í fyrirtækinu taki mið af þinni mótun stefnu og allir stjórnendur taki þátt í að framfylgja henni.

Miklu skiptir að æðstu stjórnendur séu trúverðugir bakhjarlar vinnuverndar í augum starfsmanna og verkstjóra/deildarstjóra geti treyst á skilning þeirra og stuðning. Stefnumni þarf að framfylgja á öllum stjórnstigum og sviðum sem hún tekur til, allt frá innkaupum til förgunar úrgangs.

– Verkstjórar og aðrir stjórnendur verði ábyrgir fyrir öryggi á sínu sviði og sé ábyrgð sín ljós.

Stjórnendur taki þátt í að móta öryggisráðstafanir og öryggisreglur á sínu umráðasviði í sem nánustu samráði við þá sem vinna verkin og fulltrúa þeirra. Starf stjórnenda þarf að bera þess vitni að öryggi sé metið til jafns við gæði og afköst í framleiðslu. Fylgi stjórnendur ekki fyrirmælum þar að lútandi ættu þeir að sæta ábyrgð af þeim sökum rétt eins og þegar aðrar vinnureglur eru brotnar.

– Lögð sé vinna í að sambæfa hlutverk stjórnenda og sérfróðra öryggisvarða og öryggistrúnaðarmanna.

Þess má vænta að kosnir og tilnefndir fulltrúar, sem sinna vinnuverndarverkefnum, hafi sæmilega reynslu til að byggja á en hún kemur ekki að fullu gagni nema þeir fá fræðslu um verkefni sín. Sé sérstakur öryggisfulltrúi í fyrirtækinu kemur hann inn í myndina með því að annast framkvæmd við hin ýmsu úrlausnarefni.

– Starfsmenn fái skýr skilaboð um það til hvers er ætlast af þeim.

Öryggisreglum og leiðbeiningum um örugga framkvæmd vinnu þarf að skila skýrt og skilmerkilega til þeirra sem eiga að hlíta þeim og beita viðurlögum sé ekki farið eftir þeim. Nota má bæði munnleg fyrirmæli og prentuð og markvissa ítrekun næsta yfirmanns eftir því sem

þörf krefur. Hann ætti einnig að annast víðeigandi kennslu og þjálfun um örugga framkvæmd vinnunnar. Móttöku nýliða á vinnustaðnum ætti að fella í fast form þannig að þeim verði stefna fyrirtækisins ljós í öryggismálum ekki síður en það hvaða gæðakröfur er t.d. reynt að uppfylla. Heppilegt er að hafa tiltækar skriflegar öryggisreglur um framkvæmd flókinna starfsemi sem skapar hættur.

Viða hefur reynst erfitt að fylgja kröfum um notkun á öryggisbúnaði og persónuhlífum eftir. Einkum vill útaf bregða sé litid á það sem mál starfsmanna hvort eftir reglum og fyrirmælum er farið. Árangur í forvörnum næst ekki nema stjórnendur líti á það sem vandamál sem þeim ber að leysa ef starfsmenn brjóta öryggisreglur. Við vandanum má bregðast með aðgerðum sem hárðna stig af stigi: byrja með örvandi útskýringum og fræðslu, áminna ef það dugir ekki og gera ljóst hvenær brot þýða uppsögn.

Öryggisreglur ætti að ræða og endurskoða í samstarfi stjórnenda og starfsmanna. Starfsmenn ætti að hvetja til að vaka í senn yfir mótun og framkvæmd reglnanna.

– Örugg hegðun gerð eftirsóknarverð.

Sá andi kann að skapast við ýmsa vinnu að virðingarvert þyki að taka áhættu. Það heri vott um hreyfingu og hugrekki. Gegn slíkum anda ætti að beita fræðslu og áróðri. Gera á hegðun, sem ber vitni um ábyrgðarkennd og öryggisvitund, eftirsóknarverða. Með umbun og viðurkenningu má laða starfsmenn til viðhorfa og verkátta sem staðfesta vinnuverndarsjónarmið í verki.

– Slys og óhöpp séu rannsókuð og fylgst með slysatiðni.

Lögum samkvæmt hvílir sú skylda á atvinnurekanda eða fulltrúa hans að tilkynna vinnuslys. Samkvæmt reglum, sem um þetta gilda, skal tilkynna strax til Vinnueftirlits og lögreglu alvarleg slys, s.s. missi útlíms eða hluta útlíms, beinabrot, eitrun o.p.u.l., en slys, sem valda fjarvist einn dag auk slysdagsins, skal tilkynna á þar til gerðum eyðublöðum til Vinnueftirlitsins. Mikilvægt er að stjórnendur fyrirtækja og stofnana tryggja að þessari skyldu sé fullnægt. Bæði vegna þess að það getur bitnað á fyrirtækinu að brjóta lög - og vegna þess að skráning og rannsókn vinnuslysa hjá Vinnueftirlitinu þjónar fyrirbyggjandi tilgangi.

Fyrirtæki, sem taka þessi mál alvarlega, ættu auk þessa að leggja sjálfstætt mat á orsakir slysa og óhappa í fyrirtækjunum sjálfum og draga af þeim nauðsynlegar ályktanir um orsakir og úrbætur til að forðast endurtekningu. Séu óhöpp án áverka og eignatjóns skráð og rædd reglulega getur það komið í veg fyrir að alvarleg slys verði. Útreikningar á slysatiðni geta gefið tækifæri til samanburðar við hlöðstað fyrirtæki og niðurstöðurnar varpa ljósi á hvert stefni. (Sbr. yfirlit um útreikninga á slysatiðni í 8. kafla).

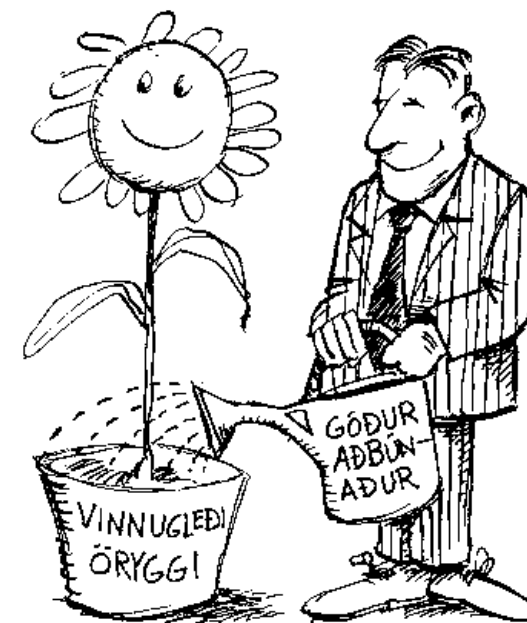
Eigi óhöpp og slys, sem kunna að verða, rætur að rekja til þess að brotið var gegn fyrirmælum um öryggi við framkvæmd vinnu eða stefnu fyrirtækisins í því efni ættu þeir brotlegu að sæta ábyrgð. Æskilegt er að það sé framkvæmdastjóri fyrirtækis sem annast viðurlög og veiti þannig öðrum stjórnendum og starfsmönnum aðhald.

5. Samstarf stjórnenda og starfsmanna. Verkefni á vinnustað

Hér á undan hefur verið lögð áhersla á að greina frá ábyrgð og nauðsyn frumkvæðis og á huga hjá stjórnendum fyrirtækja og stofnana á því að vinnuverndarstarfi sé sinnt skipulega og markvisst. Það samstarf um öryggis- og heilbrigðismál á vinnustaðum, sem lög og reglur kveða á um, verður að jafnaði máttlið án þess bakhjarls. En það er líka hættu á að ekki verði mikið úr verki nema vissum fulltrúum sé gefinn tími til að sinna því og þeir hafi til þess þekkingu og stuðning í gildandi lögum og reglum.

Í "Reglum um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja" er sérstakur kafli um verkefni slíkra fulltrúa sem hefst þannig: "Öryggistrúnaðarmaður og öryggisvörður fylgjast í samvinnu með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað sé í samræmi við lög nr. 46/1980, reglugerðir og reglur samkvæmt þeim og að fylgt sé fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins sem gefin eru á grundvelli laganna". Það sem þeim er síðan ætlað að líta eftir er: vélar, tæknibúnaður, hættuleg efni, starfsaðferðir, öryggisbúnaður; að starfsmenn fái fræðslu um vinnuverndaratriði; að tilkynningaskyldu um vinnuslys sé sinnt og dregið úr hættu á slysum og atvinnusjúkdómum; farið sé eftir ákvæðum laga um hvíldartíma, frítíma og vinnu barna og unglunga o.fl.

Almennt er öryggistrúnaðarmönnum og öryggisvörðum ætlað það hlutverk að vinna að bættum aðbúnaði og hollustuháttum og öryggi á vinnustaðum fyrirtækis eða stofnunar. Bæði þeir og stjórnendur eða öryggisfulltrúar geta leitað atbeina Vinnueftirlitsins og sótt þangað ráð og leiðbeiningar. T.d. við að útbúa gaumlista fyrir hinar ýmsu deildir til að styðjast við í eftirliti sínu á vinnustaðnum. Og við skipulega öryggisgreiningu, þ.e. að beita kerfisbundinni aðferð til að greina slyshættu við áhættusama vinnu og finna í framhaldi af henni árangursvænlegar lausnir. (Sjá 9. kafli). Reynslan sýnir að árangur öryggisgreiningar er háður góðri þekkingu þess sem stjórnar henni og virkri þátttöku þeirra sem störf vinna í því að greina hættur á sínu verksviði - og leit að hentugri lausn.



Þau verkefni, sem talin eru hér á undan, má í rauninni einnig telja á verksviði öryggisnefndar í fyrirtæki eða stofnun. En auk þess er nefndinni ætlað að hafa yfirlit um vinnuverndarmálefni í stóru fyrirtæki eða stofnun og skal skv. ákvæðum í 4. kafla í áðurnefndum reglum t.d.

– taka til umfjöllunar slys, óhöpp og atvinnusjúkdómstilfelli með það fyrir augum að komast að niðurstöðu um orsakir og hindra endurtekningu,

– taka væntanlegar breytingar, sem hafa áhrif á starfsaðstæður, til athugunar.

– taka afstöðu til erinda frá starfsmönnum, atvinnurekanda eða einstökum nefndarmönnum og svo tillögur um úrbætur ef hún telur þörf á.