

# Heilsuvernd á vinnustað

## Áhættumat, forvarnir og heilsuefning



## Efnisyfirlit

Inngangur	3
Heilsuvernd á vinnustað	3
Áætlun um öryggi og heilbrigði	4
Áhættumat	4
Forgangsráða áhættuþáttum	5
Þjónustuaðilar á sviði vinnuverndar	6
Fræðsla og ráðgjöf	6
Heilsufarsskoðanir	7
Andlegt og félagslegt vinnuálag	7
Vinnustreita	7
Líkamlegt álag	7
Erlendir starfsmenn	8
Vinnuumhverfisvísar	8
Eftirfylgni	8
Kynja- og jafnréttissjónarmið í vinnuvernd	8
Heilsuefling á vinnustað	8
Landsnet um heilsueflingu á vinnustöðum	9
Sérákvæði í reglum um áhættumat og forvarnir	10
Sérákvæði í reglum um heilsufarsskoðanir	10

## Heilsuvernd á vinnustað - Áhættumat, forvarnir og heilsuefling

**Umsjón texta:** Svava Jónsdóttir, sérfræðingur í rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins

([svava@ver.is](mailto:svava@ver.is))

© **Myndir:** Halla Sólveig Þorgeirsdóttir

**Útlit og frágangur:** MIXA hönnun

Netútgáfa © Vinnueftirlitið 2004

*Þessar leiðbeiningar má prenta út af heimasíðu Vinnueftirlitsins en ekki nota í auglýsingar- eða hagnaðarskyni.*

## Inngangur

Miklar breytingar hafa orðið á starfsumhverfi Íslendinga og annarra vestrænna þjóða undanfarinn áratug. Sem dæmi um breytingarnar má nefna alþjóðavæðingu, aukna áherslu á þekkingarþjóðfélag, aukna samkeppni, hraða, samruna fyrirtækja, flutning verkefna út úr fyrirtækjum og minna starfsöryggi. Þessar breytingar á vinnumarkaðinum eru líklegar til að hafa mikil áhrif á líðan og heilsufar fólks. Samkvæmt evrópskum rannsóknum er vinnustreita eitt af algengustu heilsufarsvandamálunum og skandinavískar rannsóknir sýna að veikindafjarvistir vegna geðrænna vandamála hafa aukist verulega.

Á árinu 2002 mátti rekja 59% af kostnaði vegna veikindadaga í Svíþjóð og Noregi til geðraskana og einkenna frá stoðkerfi. Frekari upplýsingar um veikindafjarvistir er að finna í bæklingnum [Veikindafjarvistir á Norðurlöndum](#). Samkvæmt upplýsingum frá Tryggingastofnun ríkisins eru geðræn vandamál og einkenni frá stoðkerfi algengustu ástæður örorku á Íslandi árið 2002.

## Heilsuvernd á vinnustað

Með heilsuvernd á vinnustað er átt við allar þær aðgerðir og ráðstafanir sem stuðla að heilbrigði og öryggi á vinnustað. Greina þarf og meta þá þætti í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á líðan, heilsu og öryggi fólks og gera fyrirbyggjandi ráðstafanir. Ef ekki er hægt að leysa vandamálin strax skal forgangsraða þeim og gera framkvæmdaáætlun.

Mikilvægt er að vinnuverndarstarf í fyrirtækjum og stofnunum sé samþætt daglegu starfi vinnustaðarins og að starfsmenn og stjórnendur taki virkan þátt í því. Í vinnuverndarstarfinu þarf að taka mið af fyrirtækinu í heild, einnig út frá einstökum einingum og sérhverjum starfsmanni, þannig að verkefni og vinna verði sem best aðlöguð að hverjum starfsmanni. Huga þarf að öllum þáttum sem geta haft áhrif á líðan, heilsu og öryggi starfsmanna og stjórnenda.

Í framsæknum fyrirtækjum hafa menn áttað sig á ávinningi af heilsuvernd og heilsuefningu á vinnustað.

Hraustum og ánægðum starfsmönnum á heilsusamlegum vinnustöðum líður vel í vinnunni og þeir koma frekar en aðrir með hugmyndir eða nýjungar, sem nauðsynlegar eru til að standast samkeppnina í hnattvæddum heimi, og stuðla þannig að auknum vexti fyrirtækja og samfélagsins í heild eins og segir í Barcelonayfirlýsingunni.

Samkvæmt lögum nr. [46/1980](#), vinnuverndarlögunum svokölluðu, ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem byggir á áhættumati. Þessi skriflega áætlun um forvarnir markar stefnu fyrirtækisins í vinnuverndarmálum. Markmiðið er að stuðla að öryggi og heilbrigði starfsfólks og koma í veg fyrir heilsutjón, andlegt eða líkamlegt, vegna vinnunnar eða vinnuumhverfisins. Mat á áhættu skal ná til allra þeirra þátta í vinnuumhverfinu sem geta haft áhrif á heilsu og öryggi. Sérstaklega skal litið til starfa þar sem fyrirsjáanlegt er að heilsu og öryggi starfsfólks sé hættu búin. Þegar áhættumatið gefur til kynna að vandamál sé fyrir hendi skal atvinnurekandi grípa til nauðsynlegra forvarna í þeim tilgangi að koma í veg fyrir eða draga úr hættu á atvinnutengdu heilsutjóni, óþægindum og slysum. Þegar vandamál greinast, sem ekki er hægt að leysa strax, skal atvinnurekandi gera áætlun um úrlausnir.

### Markmið heilsuverndar á vinnustað er að:

- Stuðla að því að vernda starfsfólk gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni sem stafað getur af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum.
- Stuðla að því að vinnu sé hagað þannig að starfsfólk fái verkefni við hæfi og starfsumhverfi sé aðlagað sem best að einstaklingi.
- Draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi og viðhalda heilsu starfsfólks á vinnustað
- Stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsfólks

## Áætlun um öryggi og heilbrigði

Gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði er kerfisbundin aðferð til að skipuleggja og stjórna vinnuverndarmálum í fyrirtækjum og stofnunum. Það felur í sér að stjórnendur taki upp ferli stöðugra umbóta á sviði vinnuverndar, þ.e. markvissa öryggis- og heilbrigðisstjórnun, til að stuðla að betri líðan og heilsu starfsfólksins og til að auka öryggi á vinnustöðum. Ferlinu má lýsa á marga vegu en í meginatriðum felst það í því að finna og greina áhættuþætti í vinnuumhverfi og vinnuáðferðum, forgangsraða og velja lausnir, gera úrbætur og fylgja þeim eftir.

Það er því miður of algengt á sumum vinnustöðum að aðbúnaður eða óheppilegar vinnuáðstæður eru ekki bættar eða lagfærðar, þrátt fyrir ítrekaðar ábendingar starfsfólksins eða eftirlitsaðila, þannig að óhöpp eða jafnvel slysa hafa orðið eða önnur vandamál komið upp. Slíkar aðstæður á vinnustað geta valdið starfsfólki andlegri eða líkamlegri vanlíðan eða heilsutjóni, aukið kostnað fyrirtækja og stofnana vegna veikindafjarvista, dregið úr framleiðni og þjónustu. Þetta hefur einnig kostnað í för með sér fyrir samfélagið í heild.

Áætlun um öryggi og heilbrigði, sem byggir á niðurstöðum áhættumatsins, er skilvirk aðferð til þess að auka framleiðni og draga úr óvæntu tjóni, eða kostnaði sem verður vegna óhappa, slysa eða forfalla starfsfólks.

Með kerfisbundnu vinnuverndarstarfi í fyrirtækjum og stofnunum er unnið skipulega og á fyrirbyggjandi hátt að heilsuvernd á vinnustað. Forsenda jákvæðs árangurs er annars vegar að bæði stjórnendur og starfsmenn taki virkan þátt í vinnuverndarstarfinu og hins vegar að augljós vilji sé hjá yfirstjórn fyrirtækis eða stofnunar til að bæta vinnuumhverfið.

Nauðsynlegt er að öllum gefist tækifæri til að leggja sitt af mörkum varðandi vinnuverndarstarfið og koma með tillögur að bættu vinnuumhverfi, enda bera atvinnurekendur, stjórnendur og starfsmenn í sameiningu ábyrgð á vinnuumhverfinu. Mikilvægt er að öllum sé ljóst hlutverk sitt og skyldur í vinnuverndarstarfinu og geti séð árangur af eigin framlagi.



Áður en hafist er handa við gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði, sem byggist á áhættumati, þarf að undirbúa vel hvernig staðið skuli að verki, þ.m.t. að skilgreina hlutverk stjórnenda, starfsmanna og öryggisnefndar, öryggistrúnaðarmanna og öryggisvarða. Ef öryggisnefnd er hjá fyrirtækinu eða stofnuninni er eðlilegt að hún hafi umsjón með áhættumatinu og taki virkan þátt í gerð áætlunar um forvarnir. Stundum þarf að taka mikilvægar ákvarðanir um ýmis framkvæmdaatriði áhættumatsins og því er afar mikilvægt að æðstu stjórnendur séu þátttakendur í gerð áhættumatsins og áætlunar um forvarnir eða a.m.k. vel upplýstir um hana og geti þannig tryggt kynningu og framkvæmd ákvarðana á vinnustaðnum. Atvinnurekendur eru lykilaðilar þegar kemur að því að marka stefnu fyrirtækisins varðandi öryggi og heilbrigði og skulu sjá til þess að áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sé framfylgt í daglegu starfi.

## Áhættumat

Margar mismunandi aðferðir má nota til að greina vinnuumhverfið. Hvaða aðferðir einstök fyrirtæki velja fer eftir aðstæðum, t.d. stærð vinnustaða, vinnuskipulagi, landfræðilegri legu o.fl. Mikilvægt er að aðferðin, sem valin er, greini og meti alla þá þætti sem geta ógnað heilsu og öryggi starfsmanna. Styðjast má við: [Leiðbeiningar um gerð áhættumats](#) og [vinnuumhverfisvísa starfsgreina](#) sem er að finna á heimasíðu Vinnueftirlitsins, <http://www.vinnueftirlit.is>.



### Dæmi um áhættuþætti:

- líkamlegt og andlegt álag
- samskipti og vinnuskipulag
- efni, mengun, inniloft, hávaði og lýsing
- véla- og tækjabúnaður
- öryggismál
- aðstæður sérstakra starfshópa



Vinnuverndarstarf á að stuðla að aukinni þekkingu á áhættuþáttum í vinnuumhverfi og vera hvatning fyrir alla á vinnustaðnum til að bæta vinnuaðstæður sínar og annarra. Endurskoða skal áhættumatið reglulega á 3 - 5 ára fresti eða þegar verulegar breytingar verða á vinnuaðstæðum, framleiðsluaðferðum, skipulagi og framkvæmdum. Sem dæmi má nefna þegar nýjar verkstöðvar, vélar og tæki eða ný efni og efnablöndur eru teknar í notkun, þegar vinnufyrirkomulagi er breytt, einnig eftir óhöpp eða slys.

Mismunandi matsaðferðir henta mismunandi fyrirtækjum og starfseiningum en mikilvægt er að nota kerfisbundna greiningu svo að samanburður milli ára verði sem raunhæfastur. Nota t.d. mælingar, gátlista, staðlaða spurningalista. Einnig er hægt að meta vinnuumhverfið og líðan fólks með viðtölum við starfsfólk, samtölum á starfsmannafundum eða samráðsfundum. Upplýsingar um orsakir fjarvista starfsfólks t.d. vegna slysa og óhappa geta verið mikilvægar í forvarnaskyni.

Samkvæmt vinnuverndarlögunum skal atvinnurekandi skrá og tilkynna til Vinnueftirlitsins öll slys sem verða á vinnustaðnum og leiða til að fólk verður óvinnufært í einn eða fleiri daga eða deyr.

Hið sama gildir um sjúkdóma sem atvinnurekandi hefur rökstuddan grun eða vitneskju um að eigi

rætur sínar að rekja til starfsins eða annarra aðstæðna á vinnustaðnum. Atvinnurekandi skal einnig skrá óhöpp sem verða á vinnustaðnum og eru til þess fallin að valda slysum, sjá: [78. gr. vinnuverndarlaganna](#), [lista yfir atvinnusjúkdóma](#) sem Vinnueftirlitið óskar að séu tilkynntir, eyðublöð um [tilkynningu vinnuslysa](#) og [tilkynningu atvinnusjúkdóma](#).

### Forgangsröðun áhættuþátta

Forgangsráða þarf þeim áhættuþáttum sem upp koma í greiningu á vinnuumhverfinu. Forgangsröðun fer eftir eðli og umfangi áhættuþátta og möguleikum á að leysa þá. Sé um beinar slysa- eða heilsufarshættur að ræða skal koma í veg fyrir þær þegar í stað. Þau mál, sem auðvelt er að leysa, skal leysa eins fljótt og hægt er. Ef málin eru flókin, tímafrek, kostnaðarsöm eða krefjast breytinga eða endurskipulagningar er nauðsynlegt að gera framkvæmdaáætlun þar sem sett eru hæfileg tímamörk og tilteknum aðila falin ábyrgð á framkvæmdum.

Við val á lausnum til úrbóta þarf að hafa í huga eftirfarandi almennar meginreglur um forvarnir samkvæmt tilskipun Evrópuráðsins um ráðstafanir sem stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsfólks á vinnustöðum ([89/391/EBE](#)):

#### Meginreglur um forvarnir eru:


- a) að koma í veg fyrir áhættu
- b) að meta áhættu sem ekki er hægt að koma í veg fyrir
- c) ráðast að uppruna hættunnar
- d) að laga vinnuferli að einstaklingum, einkum þegar vinnustaður er hannaður og þegar valin eru tæki, vinnu- og framleiðsluáferðir. Dregið skal, eins og kostur er, úr einhæfni við færibandavinnu eða vinnu sem líkist henni, svo að koma megi í veg fyrir vanlíðan eða heilsuspillandi áhrif
- e) að aðlagast tækniframförum
- f) að nota ætíð hættuminnstu áferðir sem mögulegar eru
- g) að móta heildstæða stefnu um forvarnir sem tekur til tækni, skipulagningar vinnunnar, vinnuskilyrða, félagslegra tengsla og þátta er tengjast vinnuumhverfi

- h) að forvarnir, sem ná til fjölda starfsmanna, hafi forgang fram yfir ráðstafanir sem vernda einstaka starfsmenn
- i) að starfsmenn fái viðeigandi tilsögn og upplýsingar

Að mörgu þarf að hyggja ef góður árangur á að nást í vinnuverndarmálum fyrirtækja og stofnana.

Forvarnarstarfið skal samþætta daglegri starfsemi og sjá til þess að stjórnendur og starfsmenn taki virkan þátt í því. Þeir stjórnendur og starfsmenn, sem eru sérstaklega tilnefndir til að sinna heilbrigðis- og öryggismálum innan fyrirtækja, skulu hafa nauðsynlega færni og aðstöðu til að sinna slíkum verkefnum. Þeir skulu hafa möguleika á að sækja námskeið í vinnuvernd á kostnað atvinnurekenda samkvæmt reglum um heilbrigðis- og öryggisstarfsemi innan fyrirtækja [nr. 77/1982](#), 19.gr. [Námskeið](#) fyrir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði eru haldin hjá Vinnueftirlitinu og öðrum aðilum sem fengið hafa viðurkenningu Vinnueftirlitsins til að halda slík námskeið. Ef atvinnurekandi metur aðstæður slíkar að hann eða starfsfólk hans hafi ekki þekkingu eða færni til að gera áhættumat og áætlun um forvarnir skal hann leita aðstoðar til þess hæfra [þjónustuaðila](#) sem hafa hlotið sérstaka viðurkenningu Vinnueftirlitsins til þeirra starfa.

Framkvæmdaáætlun		
Verkefni	Abyrgðaraðili	Tímamörk
Handrið á stigann	Björg Bergsd.	2. Feb
Nýja viftu í kaffistofu	Helgi Steinn Jónss.	1. Mars
Laga		



## Þjónustuaðilar á sviði vinnuverndar

Þjónustuaðilar, sem starfa að ráðgjöf á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum, skulu starfa sem óháðir, sérfróðir aðilar. Þeir skulu vera atvinnurekendum, fulltrúum þeirra og launafólki til ráðuneytis og ráðgjafar svo og öryggistrúnaðarmönnum og öryggisvörðum, við að

skapa sem öruggast og heilsusamlegast vinnuumhverfi. Hlutverk þeirra er m.a. að aðstoða atvinnurekandann við að greina þær aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta haft neikvæð áhrif á líðan, heilsufar og öryggi starfsfólks, forgangsraða eftir vægi áhættu og leiðbeina um val á lausnum til úrbóta.

[Þjónustuaðilar](#), sem hafa fengið viðurkenningu Vinnueftirlitsins á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum, hafa sérþekkingu á heilbrigðisviði, í félagsvísindum á tæknisviði eða öðrum sambærilegum sérsviðum. Þeir eiga að vera færir um að meta og koma með tillögur til úrbóta um hættu eða óþægindi vegna eðlisfræðilegra, efnafræðilegra, líffræðilegra, vistfræðilegra, líkamlegra og sálfélagslegra þátta í vinnuumhverfinu.

## Fræðsla og ráðgjöf

Mikilvægur þáttur forvarnastarfs á vinnustöðum er fræðsla og ráðgjöf um áhættuþætti í vinnuumhverfinu og áhrif þeirra á líðan og heilsu einstaklinga.

### Fræðsla og ráðgjöf getur tekið til ýmissa atriða, þar má nefna:

- skipulag og framkvæmd innra starfs í fyrirtækjum og stofnunum
- leiðir til að virkja starfsmenn, stjórnendur og atvinnurekendur til þátttöku í heilsuvernd á vinnustað
- leiðbeiningar um nýliðafræðslu
- vinnuskipulag og aðferðir
- hönnun vinnuumhverfis og vinnuferla
- samskipti og streitustjórnun
- álagssjúkdómavarnir
- meðferð efna og mengunarvarnir
- hávaða og hávaðavarnir
- lýsingu og innanhúsloft
- slysavarnir og skyndihjálp

Sjá: [Fræðslu- og leiðbeiningarit](#) á heimsíðu Vinnueftirlitsins, <http://www.vinnueftirlit.is/>.

## Heilsufarsskoðanir

Ástæður til heilsufarsskoðana hjá starfsfólki eru einungis fyrir hendi ef áhættumat leiðir í ljós að starfsskilyrði eru slík að heilsutjón geti hlotist af. Markmið með slíkum skoðunum er að koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma eða atvinnutengda sjúkdóma. Í nokkrum reglum, sem byggja á vinnuverndarlögunum, eru ákvæði um rétt starfsfólks til heilsufarsskoðana eða skyldur atvinnurekenda til að skipuleggja heilsueftirlit. Sjá kafla um *Reglur um heilsueftirlit* í skýrslu um [Heilsuvernd starfsmanna](#), eða samantekt í lok þessa bæklingis. Samkvæmt síðustu breytingum á vinnuverndarlögunum (árið 2003) hefur félagsmálaráðherra heimild til að setja reglur þar sem nánar er kveðið á um hvað felist í heilsufarsskoðun, tíðni eftirlits og hvaða mælingar og aðrar rannsóknir á að gera að teknu tilliti til starfsumhverfis. Grundvallarhugsun í slíkum reglum er að skoða starfsmanninn með tilliti til áhættuþátta í upphafi starfs og síðan með ákveðnu millibili eftir því sem áhættan gefur tilefni til.

## Andlegt og félagslegt vinnuálag

[Rannsóknir](#), sem hafa verið gerðar á rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins á líðan mismunandi starfshópa, sýna að tengsl eru á milli of mikils vinnuálags, erfiðra verkefna, óskýrra og mótsagnakenndra markmiða og vinnustreitu. Því minna sjálfræði, sem starfsfólk hefur, þeim mun meira finnur það fyrir streitu. Þeir, sem finna fyrir mikilli streitu í starfi, eru líklegri en aðrir til að eiga við ýmiss konar heilsufarsvanda að etja auk þess sem þeir eru meira fjarverandi frá vinnu vegna veikinda. Starfsánægja er minni meðal starfsfólks sem finnur fyrir mikilli streitu í starfi.

## Vinnustreita

Við gerð áhættumats á vinnustöðum er mikilvægt að líta til allra þátta í vinnuumhverfinu, sem geta haft áhrif á líðan og heilsufar fólks, þar með talda andlega og félagslega álagsþætti. Á vinnustöðum þar sem mikið er um breytingar bæði á skipulagi, verkefnum og mannaforráðum skal sérstaklega taka tillit til andlegra og félagslegra þátta í áhættumatinu og áætlun um forvarnir. Einnig skal sérstaklega taka tillit til þessara þátta þar sem vinnan felur í sér mikil

mannleg samskipti, vaktavinnu og óreglulega yfirvinnu, stöðuga tímapressu og lítið athafnafrelsi.

Í tengslum við Evrópsku vinnuverndarvikuna 2002 var bent á [nokkrar staðreyndir um vinnustreitu](#) og þá þætti sem ætti að taka tillit til við gerð áhættumats varðandi andlega- og félagslega álagsþætti í vinnuumhverfinu. Á heimasíðu Vinnueftirlitsins er fræðslu- og leiðbeiningarit um [Velliðan í vinnunni](#), einnig eru þar dæmi um aðferðir sem hægt er að nota til að meta andlega og félagslega áhættuþætti í vinnuumhverfinu. Á heimasíðunni er einnig að finna [lista til að meta félagslegan og andlegan aðbúnað](#), [Norrena spurningalistann](#) um sál-félagslega þætti í vinnunni, [Vinnuumhverfisvísa starfsgreina](#), sjá: Félagslegan aðbúnað. Vinnueftirlitið hefur einnig gefið út fræðslu- og leiðbeiningarit um *Vinnuskipulag og líðan fólks*.



## Líkamlegt álag

Þegar meta á líkamlegt álag í vinnuumhverfinu er mikilvægt að skoða hönnun verkstöðva, véla og tækja með tilliti til álags á hreyfi- og stoðkerfi. Meta skal staðsetningu verkstöðva og uppröðun búnaðar, og leiðbeina um vinnustöður og líkamsbeitingu starfsfólks. Athuga þarf aðra þætti í vinnuumhverfinu, sem einnig hafa áhrif á líkamlegt álag, t.d. lýsingu, hitastig, hávaða og titring, hreinlæti, umgengni og hvíldaraðstöðu. Meta þarf þætti, sem tengjast vinnuskipulaginu og geta haft áhrif á líkamlegt álag og líðan starfsfólks, s.s verkefna-

dreifingu og tímaáætlun, fjölbreytileika verkefna, að þau séu nægjanlega krefjandi og að nægilegt athafnafrelsi ríki. Draga skal úr einhæfni en auka starfavíxlun þannig að vinnan verði sem fjölbreyttust og skemmtilegust, það eykur ánægju starfsmanna og minnkar álag á einstaklinginn. Mikilvægt er að skoða og meta samskiptin, boðleiðir og upplýsingaflæði til að vinnan gangi sem best fyrir sig og komið sé í veg fyrir misskilning og ágreining á vinnustöðum.

Vinnueftirlitið hefur gefið út fræðslu- og leiðbeiningarit, m.a. um *Vinnu við tölvu, Réttu líkamsbeitingu, Varnir gegn álagseinkennum, þróun aðferða til að meta álag og vinnuskilyrði, einnig Leiðbeiningar um áhættumat í starfsumhverfi þungaðra kvenna*. Á heimasíðu Vinnueftirlitsins eru: [Vinnuumhverfisvísar starfsgreina](#), sjá: Verkstöðvar og líkamsbeiting.

## Erlendis starfsmenn

Á vinnustöðum þar sem erlendis starfsmenn vinna, sem ekki skilja íslenska tungu eða þau fyrir mæli eða leiðbeiningar sem gefin eru, skal sérstaklega taka tillit til þessa í áhættumati vinnustaðarins. Vinnueftirlitið hefur gefið út leiðbeiningarit, *Vinnuvernd á Íslandi*, á átta mismunandi tungumálum þar sem farið er yfir helstu atriði vinnuverndarlaganna, ábyrgð og skyldur.

## Vinnuumhverfisvísar

Vinnueftirlitið hefur gefið út leiðbeiningar um mismunandi vinnuumhverfi, svokallaða vinnuumhverfisvísa starfsgreina, þar sem getið er helstu atriða sem meta skal í áhættumati viðkomandi starfsgreinar. Þar eru talin upp lágmarksviðmið út frá vinnuverndarlögunum, reglum og leiðbeiningum. Hægt er að nálgast [vinnuumhverfisvísana](#) á heimasíðu Vinnueftirlitsins, <http://www.vinnueftirlit.is/>

## Eftirfylgni

Fylgja skal áhættumati og forvarnaaðgerðum á vinnustað eftir svo að vinnuverndarstarfið haldist lifandi og það beri árangur. Það þarf að meta vinnuverndarstarfið reglulega. Meta forvarnaaðgerðir og lausnir sem valdar hafa verið til að bæta vinnuumhverfið, viðhalda góðum lausnum og hugmyndum eða koma með nýjar. Skilvirkt

áhættumat leiðir til ferlis stöðugra umbóta á sviði vinnuverndar. Til að ná árangri er nauðsynlegt að hafa samráð við þá, sem málið varðar, og athuga hvort aðgerðir og lausnir virki eins og að var stefnt eða hvort þörf sé á breytingum eða aðlögun. Mikilvægt er að skilgreina þá aðila innan vinnustaðarins sem eiga að fylgja eftir áhættumatinu og þeim aðgerðum og tillögum sem upp hafa komið. Upplýsa skal stjórnendur og starfsmenn um árangur af vinnuverndarstarfinu, hvernig gangi að viðhalda því ferli um leið og starfsfólk er hvatt til að vera virkir þátttakendur í að skoða, meta og hafa áhrif á sitt nánasta vinnuumhverfi.

## Kynja- og jafnréttissjónarmið í vinnuvernd

Evrópusambandið hvetur til aukinnar atvinnuþátttöku bæði kvenna og karla og leggur áherslu á að bæta vinnuaðstöðu og líðan þar sem þess er þörf. Jafnrétti kynjanna er undirstöðuatriði, því hefur Evrópusambandið sett sem markmið fyrir árin 2002-2006 að flétta kynja- og jafnréttissjónarmið inn í alla stefnumótun að því er varðar heilbrigði og öryggi á vinnustað. Þarfir einstaklinganna varðandi samþættingu vinnu og einkalífs eru oft ólíkar hjá konum og körlum, því er mikilvægt að skoða öll forvarnamál á vinnustöðum með það í huga að konum og körlum geti hentað mismunandi lausnir. Sjá útdrátt á heimasíðu Vinnueftirlitsins, [Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða í öryggis- og heilsuverndarstarfi](#).

Nýlega kom út rit á vegum, [Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar í Bilbao](#), sem fjallar um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða (gender mainstreaming) þegar unnið er að heilbrigði og öryggi á vinnustað. Á vefsíðu stofnunarinnar er einnig að finna, [yfirlitssíðu](#) um efni tengt kynferði og vinnuvernd.

## Heilsuefling á vinnustað

Heilsuefling á vinnustað er nútímaleg stjórnunar- aðferð sem miðar að því að efla heilbrigði og vellíðan starfsfólks og koma í veg fyrir vinnutengt heilsutjón og vanlíðan. Heilsuefling á vinnustað er sameiginlegt átak vinnuveitenda, starfsmanna og þjófélagsins til að bæta heilsu og líðan.



Heilsuefling á vinnustað getur t.d. falist í:

- öruggu og aðlaðandi vinnuumhverfi
- skýrum boðleiðum og jákvæðum samskiptum
- vinnureglum og viðbragðsáætlun um varnir gegn áfengis- og vímuefnanotkun
- að bjóða upp á heilsusamlegan mat í mötuneytum
- hvatningu til almennar líkamsræktar og hreyfingar eins og að ganga eða hjóla í vinnuna eða fá sér göngutúr í hádeginu
- ýmsum átaksverkefnum og hópefli



## Landsnet um heilsueflingu á vinnustöðum

Vinnueftirlitið hefur síðan árið 1997 tekið þátt í samstarfsneti Evrópuþjóða ([European Network for Workplace Health Promotion](#)) sem hefur það að markmiði að efla heilsu og forvarnir á vinnustöðum. Fjórða vinnuáætlun netsins (4th initiative) miðaði að því að efla samstarf ýmissa hagsmunaaðila í hverju landi fyrir sig og mynda innanlandsnet um heilsueflingu í öllum þáttökulöndum Evrópu. Stofnað var [Landsnet um heilsueflingu](#) á vinnustöðum á Íslandi 12. maí 2003 og er það hýst hjá Vinnueftirlitinu. Gefin hafa verið út [gæðaviðmið og spurningalisti](#) á íslensku sem hægt er að nýta við að meta stöðu heilsueflingarmála á vinnustöðum og koma af stað átaksverkefnum. Einnig er til [íslensk yfirlýsing ásamt nokkrum alþjóðlegum](#) um inntak og meginmarkmið heilsueflingar á vinnustað.

Veturinn 2004 –2005 verða haldnir [opnir fræðslufundir](#) á vegum vinnustaða sem eiga fulltrúa í Landsnetinu. Var slíkt einnig gert [fyrsta starfsárið](#). Á fundunum kynna fulltrúar fyrirtækjanna heilsueflingar- og heilsuverndarstarf á viðkomandi vinnustöðum. Einnig flytja sérfræðingar á sviði lýðheilsu og vinnuverndar fyrirlestra um t.d. tóbaksvarnir, áhættumat, geðrækt, heilsuvernd og ábyrgð og líðan á vinnustöðum. Fræðslufundur var haldinn 3. feb. 2004 um streitu í samvinnu við Starfsleikni.is og var yfirskrift hans: [Streita – forvarnir og viðbrögð](#). Aðalfyrirlsari fundarins var Dr. Valerie Sutherland. Gefin verða út rafræn fréttabréf um starfsemi netsins.

Með þessu samstarfsneti er ætlunin að umræða um lýðheilsu og vinnuvernd fái greiðari aðgang að vinnustöðum. Hugtakið *heilsuefling á vinnustað* er skilgreint vítt í þessu samhengi og felur í sér að bæta líkamlega, andlega og félagslega færni vinnandi fólks og stuðla að bættri samþættingu vinnu og einkalífs. Í því samhengi ber að nefna að Vinnueftirlitið er einn af hollvinum [hins gullna jafnvægis](#) þ.e. verkefni sem miða að aukinni samhæfingu vinnu og einkalífs.

Starfsemi *Landsnetsins* er ætlað að ná athygli ráðandi afla í þjóðfélaginu, auka almennan skilning á gildi heilsueflingar á vinnustöðum og stuðla að aukinni ábyrgð og þátttöku þeirra sem í hlut eiga, þ.e. vinnuveitenda, starfsfólks, stjórnenda, félagsamtaka, fagfólks og hins opinbera. Öllum vinnustöðum stendur til boða að taka þátt í Landsnetinu.

Ráðstefnan á vegum *Evrópska samstarfsnetsins um heilsueflingu á vinnustöðum* var haldin í Dublin á Írlandi 14. og 15. júní 2004. Yfirskrift ráðstefnunnar var *Myndun tengslaneta í Evrópu með áherslu á heilsueflingu á vinnustöðum* (Networking workplace health in Europe). Þar voru kynnt störf landsneta Evrópulandanna, þar á meðal íslenska landsnetsins, og mismunandi verkfæri ([tools](#)) til að koma á heilsueflingu á vinnustöðum. [Sjá samantekt](#) - Fjórða evrópska ráðstefnan um heilsueflingu á vinnustöðum.

## Sérákvæði í reglum um áhættumat og forvarnir

Sérákvæði í reglum eða reglugerðum um áhættumat og forvarnir vegna ákveðinna áhættuhópa gilda framfar almennum ákvæðum reglugerðar um áhættumat.

Reglurnar má finna á heimasíðu Vinnueftirlitsins <http://www.vinnueftirlit.is/>

### Þar má nefna reglur um:

- starfsmenn sem þurfa á persónuhlífum að halda ([497/1994](#))
- starfsmenn sem vinna við skjávinna ([498/1994](#))
- starfsmenn sem handleika byrðar ([499/1994](#))
- starfsmenn sem vinna með tæki ([431/1997](#))
- starfsmenn sem eru í afleysingarstarfi eða tímabundnu starfi ([433/1997](#))
- börn og unglinga ([426/1999](#))
- þungaðar konur og konur með barn á brjósti ([931/2000](#))
- verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna á vinnustað ([553/2004](#))
- starfsmenn sem eru í hættu vegna líffræðilegra skaðvalda ([764/2001](#))
- starfsmenn sem eru í hættu vegna krabbameinsvaldandi efna ([98/2002](#))

## Sérákvæði í reglum um heilsufarsskoðanir

Eftirfarandi kafli er tekinn úr skýrslu sem unnin var af nefnd á vegum stjórnar Vinnueftirlitsins: [Heilsuvernd starfsmanna](#), Vinnueftirlit ríkisins, júní 1999. *Sumar reglurnar hafa fallið úr gildi og/ eða sameinast öðrum reglum.*

### Reglur um heilsueftirlit

Vinnueftirlit ríkisins setur ýmsar reglur um vinnuvernd sem síðar eru staðfestar og birtar af félagsmálaráðuneytinu. Í eftirfarandi reglum er fjallað um heilsufarsskoðanir starfsmanna:

Reglur um asbest nr. [379/1996](#) (1. gr. Heilsueftirlit. Þarf að liggja fyrir mat á heilsufari áður en vinna við asbest hefst)

Reglur um hávaðavarnir á vinnustöðum og heyrnareftirlit starfsmanna nr. [500/1994](#) (9. gr. Eftir því sem við verður komið skal árlega mæla heyrn hjá þeim starfsmönnum sem ætla má að verði fyrir hávaða yfir 85 dB(A) og er starfsmönnum skylt að gangast undir mælingu.)

Reglur um skjávinna nr. [498/1994](#) (9. gr. Augn- og sjónvernd starfsmanna. Starfsmenn eiga rétt á augnskoðun áður en skjávinna hefst og með jöfnu millibili eftir það.)

Reglur um vinnu með blý og blýsölt nr. 698/1995 (6. gr. Heilsueftirlit og mælingar á blýi í blóði. Starfsmaður skal fara í heilsueftirlit áður en starfið hefst og þriðja hvert ár eftir það meðan blýmengun varir.) *Fellur nú undir reglu nr. [553/2004](#)*

Reglur um vinnu við vínýlklóríðeinliðu nr. 699/1995 (8. gr. Heilsueftirlit. Tryggja verður að starfsmaður gangist undir læknisskoðun við ráðningu eða áður en hann hefur störf og síðar. Viðkomandi læknir ákveður hve oft og hvers eðlis skoðunin er.) *Fellur nú undir reglu nr. [553/2004](#)*

Reglur um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum líffræðilegra skaðvalda á vinnustöðum nr. [764/2001](#) (13. gr. Heilsueftirlit. *Skipuleggja skal viðeigandi heilsueftirlit fyrir þá starfsmenn sem metið er að þúi við hættu fyrir heilsu eða öryggi.*)

Reglur um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efnafræðilegra skaðvalda á vinnustöðum nr. 765/2001 (14. gr. Heilsueftirlit. *Skipuleggja skal viðeigandi heilsueftirlit fyrir þá starfsmenn sem metið er að þúi við hættu fyrir heilsu eða öryggi.*) *Reglan var endurskoðuð 2004, nr. [553/2004](#)*

Reglur um verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna sem geta valdið krabbameini eða stökkbreytingu á vinnustöðum nr. [098/2002](#) (12. gr. Heilsueftirlit. *Skipuleggja skal*

viðeigandi heilsueftirlit fyrir þá starfsmenn sem metnir eru í hættu.)

Auk þessa skal bent á neðangreind ákvæði tilskipana ESB sem koma eiga til framkvæmdar hér á landi:

Tilskipun Evrópusambandsins nr. [93/104/EB](#) frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma (9. gr. Heilbrigðiseftirlit og tilfærsla næturvinnustarfsmanna yfir í dagvinnu. Næturvinnustarfsmenn eiga rétt á heilbrigðiseftirliti áður en ráðning fer fram og reglulega eftir það.

Einnig skal bent á 10. gr. tilskipunarinnar um vernd vegna næturvinnu og 12. gr. um öryggis- og heilsuvernd.)

Rammatilskipun ESB nr. [89/391](#) um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum fjallar í 14. gr um heilsuverndareftirlit en þar segir:

*1. Til að tryggja að litið sé eftir heilsu starfsmanna í samræmi við áhættuna sem starf þeirra felur í sér gagnvart öryggi þeirra og heilsu, skal gera ráðstafanir í samræmi við landslög og/eða venjur.*

*2. Ráðstafanirnar sem um getur í 1. tölulíð skulu vera á þá leið að sérhverjum starfsmanni sé heimilt að gangast undir heilsuverndareftirlit með reglulegu millibili ef hann kys það. (Fram kom í nefndinni mismunandi skilningur á þýðingu og túlkun á þessum líð en enski textinn er svohljóðandi: “The measures referred to in paragraph 1 shall be such that each worker, if he so wishes, may receive health surveillance at regular intervals.”)*

*3. Heimilt er að heilsuverndareftirlitið fari fram á vegum heilbrigðiskerfis landsins.*

Í ofangreindum reglum er ýmist um að ræða rétt starfsmanna til heilsufarsskoðana eða skyldur atvinnurekenda til að skipuleggja heilsueftirlit.