

# Leiðbeiningar um heilsuvernd á vinnustað

fyrir atvinnurekendur, starfsmenn og þjónustuaðila

(Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, [hkg@ver.is](mailto:hkg@ver.is)) – janúar 2007.

## Inngangur

Hugmyndafræði heilsuverndar á vinnustað byggir m.a. á rammatilskipun Evrópubandalagsins, 89/391/EEB, frá 12. júní, 1989 (<http://www.brunnur.stj.is/ees>), samþykktum Alþjóða vinnumálastofnunarinnar (International Labour Organisation, ILO) Alþjóða heilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) og á lögnum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (lög nr. 46/1980 með síðari breytingum). Alþjóða vinnumálastofnunin skilgreinir heilsuvernd af þessu tagi fyrst og fremst sem forvarnarstarf og ráðgefandi fyrir vinnuveitendur, starfsmenn og fulltrúa þeirra um öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi. Óumdeilt er að aðstæður á vinnustað hafa áhrif á heilsuna og heilsa starfsmanna hefur áhrif á það hvernig þeir skila störfum sínum, um gagnverkandi áhrif er því að ræða (J. M. Harrington og félagar, 2000).

## Hugtök tengd vinnuvernd

Í reglugerð nr. 920/2006 um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum er að finna skilgreiningar ýmissa hugtaka sem við sögu koma í vinnuvernd s.s.: *atvinnurekandi*, *áhætta*, *áhættumat*, *forvarnir*, *fyrirtæki*, *heilsuvernd á vinnustað*, *starfsmaður*, *viðurkenndur þjónustuaðili*, *vinnuaðstæður*, *vinnustaður*, *öryggisnefnd*, *öryggistrúnaðarmaður* og *öryggisvörður*.

*Heilsuvernd á vinnustað*: Forvarnir byggðar á áhættumati og aðrar aðgerðir til að stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna.

*Forvarnir*: Allar aðgerðir eða ráðstafanir sem hafa það að markmiði að fyrirbyggja eða draga úr hættu á atvinnutengdu heilsutjóni og slysum og stuðla að vellíðan starfsmanna eða aðgerðir, sem miða að því að draga úr tjóni, hafi orðið slys eða óhapp.

*Viðurkenndur þjónustuaðili*: Aðili sem hlotið hefur viðurkenningu Vinnueftirlitsins til að veita þjónustu á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum.

*Vinnuverndarstarf*: Allar aðgerðir eða ráðstafanir er stuðla að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum.

Reglugerðina má finna á vef Vinnueftirlitsins (<http://www.vinnueftirlit.is>).

Tengsl manns og vinnu eru flókin. Sérhver starfsmaður ber með sér margs konar bagga sem tengjast lífsháttum, umhverfi og erfðum, sumt er að einhverju leyti á hans eigin valdi, annað ekki. Veikindi starfsmanna geta tengst vinnunni að einhverju eða öllu leyti eða þau eru alveg ótengd vinnunni og vinnuumhverfinu. Þessa vegna er ástæða til að nefna nokkur fleiri hugtök sem þessu tengjast:

*Vinnuheilsa* (e. occupational health) er fræðigreinin um heilsufar starfsmanna sem hægt er að sérhæfa sig í en getur einnig þýtt heilsuvernd eða heilsa starfsmanna.

*Vinnutengd heilsa* (e. work-related health) er heilsufar sem tengist vinnunni að meira eða minna leyti.

*Atvinnusjúkdómar* (e. occupational diseases) eru sjúkdómar sem stafa af vinnunni.

*Hætta* (e. hazard) hefur verið skilgreind sem vá, sem getur valdið heilsutjóni.

*Áhætta* (e. risk) líkur á því að starfsmaður verði fyrir heilsutjóni eða slysi á vinnustað.

Til frekari glöggvunar skal tekið fram að *heilsuvernd á vinnustað* er margþætt starfsemi sem krefst þverfaglegrar þekkingar og verður ekki unnin svo vel sé af neinum einum einstaklingi. Heilsuvernd af þessu tagi er lögbundið forvarnarstarf.

*Heilsuefling á vinnustað* er ekki lagaleg skylda en margir atvinnurekendur kjósa að ganga lengra en lögin kveða á um og efla heilsu starfsmanna sinna með ýmsum ráðum þar eð þeir telja að slíkt skili sér í ánægðara og heilbrigðara starfsfólki sem vinni vel.

### **Öryggistrúnaðarmenn, öryggisverðir og öryggisnefndir**

Samkvæmt lögnum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum skal öryggis- og heilbrigðisstarfsemi innan fyrirtækja háttáð sem hér segir: Í fyrirtækjum þar sem eru einn til níu starfsmenn skal atvinnurekandi og/eða verkstjóri hans stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað í nánú samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins og félagslegan trúnaðarmann þeirra. Í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 10 eða fleiri skal atvinnurekandi tilnefna af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu kjósa öryggistrúnaðarmann úr sínum hópi. Í fyrirtækjum þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa tvo fulltrúa úr sínum hópi og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa. Báðir fulltrúar atvinnurekanda í öryggisnefnd teljast öryggisverðir og báðir fulltrúar starfsmanna öryggistrúnaðarmenn.

Reyndin er sú að atvinnurekendur velja oft húsvörð eða annan slíkan sem fulltrúa sinn en öryggisvörður þarf ekki einungis að þekkja til húsakynna heldur þarf hann að hafa beinan aðgang að æðsta stjórnanda og vera fulltrúi hans í öllu sem lýtur að öryggismálum fyrirtækisins. Þessa vegna þyrftu öryggisverðir að koma úr hópi stjórnenda.

### **Heilsuvernd á vinnustað á Íslandi og í grannlöndum**

Fáeinir Íslendingar hafa sérhæft sig í vinnutengdri heilsuvernd en um er að ræða sérfrag sem byggir á grunnþekkingu á öðrum fræðigreinum. Grunnmenntun þeirra, sem hafa sérhæft sig að einhverju leyti á þessu sviði, er af ýmsum toga; hjúkrunarfræðingar, læknar, sálfræðingar, sjúkráþjálfarar, verkfræðingar o.fl. Hérlandis hefur hingað til ekki verið boðið upp á sérstaka menntun á þessu sviði nema stutt námskeið. Finnar hafa náð lengst af Norðurlandþjóðunum í þessu efni og eru reyndar alþjóðleg fyrirmynd. Þar er heilsuvernd á vinnustað mjög öflug. Finnska félagsmálaráðuneytið og Finnska rannsóknastofnunin í vinnuvernd gáfu í sameiningu út grundvallarrit um góðar aðferðir á þessu sviði á finnsku 1997 og á ensku árið 2001 (Helena Taskinen, ritstj., 2001). Finnska líkanið hefur haft áhrif langt út yfir landamæri Finnlands m.a. í Noregi þar sem gæði þjónustunnar var metin sérstaklega árið 2000. Að finnskri fyrirmynd gáfu Norðmenn, árið 2003, út bæklinginn God BHT (God bedriftshelsetjeneste) sem unnt er að finna á netinu; [http://www.stami.no/BHT-sekretariatet/God\\_BHT/](http://www.stami.no/BHT-sekretariatet/God_BHT/). Í Svíþjóð var unnið mikið starf á vegum stjórnvalda þar sem mótuð var framtíðarstefna varðandi heilsuvernd á vinnustað en sú stefna komst ekki í framkvæmd. (Sjá: <http://www.regeringen.se/sb/d/264/a/34689>). Ný ríkisstjórn Svíþjóðar, sem kom til valda 2006, tók þá ákvörðun að leggja Rannsóknastofnunina í vinnuvernd niður svo óvíst er um framhald þessara mála þar í landi. Í Danmörku var þess áður krafist að öll fyrirtæki og stofnanir hefðu samning við eða kæmu á fót viðurkenndri þjónustu á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum. Þjónustuaðilar (bedriftshelsetjenesten, BHT) urðu að fá vottun DANAK (Danmarks nationale akkrediteringsorgan) <http://webtool.danak.dk/Plone>. Haustið 2006 voru þessar reglur í endurskoðun og ákveðið var að þessari vottun yrði hætt. Danska vinnueftirlitið hefur verið gert ábyrgt fyrir því að meta hvort atvinnurekendur þar í landi þurfi að fá þjónustuaðila til liðs við sig tímabundið eða til að leysa tiltekin verkefni.

Vinnueftirlitið gaf út bæklinginn *Heilsuvernd á vinnustað; Áhættumat, forvarnir og heilsuefning* árið 2004. Hann má sækja á [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is) undir útgáfa.

## Vinnuvernd og heilsuvernd

Hvaða orðalag sem er notað um vinnuverndarstarf, hvort heldur er talað um: *heilsuvernd á vinnustað*, *heilsuvernd í vinnunni*, *vinnutengda heilsuvernd* eða *heilsuvernd starfsmanna* eru markmiðin hin sömu; um er að ræða forvarnarstarf sem tengist vinnunni, vinnustaðnum og vinnuaðstæðunum sem eiga að vera þannig að þær ógni ekki heilsu manna.

Í skýrslunni *Heilsuvernd starfsmanna*, sem Vinnueftirlitið gaf út í júní 1999 (Heilsuvernd starfsmanna, 1999) og í flugritinu *Heilsuvernd á vinnustað* sem Vinnueftirlitið gaf út í samvinnu við Alþýðusamband Íslands, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Samtök atvinnulífsins árið 2000 (Heilsuvernd á vinnustað, 2000) er lögð áhersla á að vinnuverndarstarf sé unnið af til þess bæru fagfólki í umboði atvinnurekenda, í samstarfi við þá og starfsmenn. Í grófum dráttum felst starfið í því að greina áhættu og skipuleggja forvarnir. Ennfremur að forgangsraða framkvæmdum sem byggja á þeirri greiningu. Heilsuskoðanir geta fallið undir starfsemina en þær eru þó ekki kjarni hennar.

Samkvæmt lögnum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (lög nr. 46/1980) ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé áætlun um heilsuvernd sem byggð er á áhættumati, þar sem meðal annars kemur fram áætlun um forvarnir, þar á meðal aðgerðir sem grípa þarf til í því skyni að draga úr atvinnutengdum sjúkdómum og slysum.

Markmið slíkrar heilsuverndar er að:

- a) stuðla að því að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum
- b) stuðla að því að vinnu sé hagað þannig að starfsmenn fái verkefni við hæfi og stuðla að andlegri og líkamlegri aðlögun þeirra að starfsumhverfi
- c) draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi og viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað
- d) stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna

Í áætlun um forvarnir skal koma fram lýsing á hvernig hættum og þeirri áhættu, sem þeim fylgir samkvæmt áhættumati, skuli mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum eða efnablöndum, notkun öryggis- eða hlífðarbúnaðar, innréttingum á vinnustað eða öðrum forvörnum. Skal leggja áherslu á

almennar ráðstafanir áður en gerðar eru ráðstafanir til verndar einstökum starfsmönnum.

Í nóvember 2006 var staðfest reglugerð (nr. 920/2006) um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum en með henni hafa ákvæði laganna um áhættumat verið útfærðar nánar. *Leiðbeiningar um áhættumat* eru nú aðgengilegar á heimasíðu Vinnueftirlitsins og bæklingurinn *Áhættumat, skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað* er bæði til í prentuðu formi og á netinu <http://www.vinnueftirlit.is>.

### **Forvarnir eru lykilatriði**

Markmið heilsuverndar í vinnunni er fyrst og fremst að koma í veg fyrir heilsutjón vegna vinnunnar – ekki að meðhöndla sjúkdóma. Mismunandi áherslur eru þó í mismunandi löndum.

Í skýrslunni *Heilsuvernd starfsmanna* er fjallað um hvernig ná megi settum markmiðum og raða niður eftir áherslu og forgangs röð:

1. Greining og áhættumat á vinnuumhverfi og ráðgjöf um forvarnir
2. Fræðsla og ráðgjöf
3. Heilsufarsskoðanir

Lögð er áhersla á að forvarnarstarfið þurfi að vera markvisst á 1. stigi forvarna og snúi fyrst og fremst að því að fjarlægja áhættuþætti í vinnuumhverfi. Vinnuaðstæður skuli metnar, orsakir atvinnutengdra óþæginda, sjúkdóma og slysa greindar og gera skuli raunhæfar tillögur um úrbætur. Leitast skuli við að leggja mælanlegt mat á það hvort starfið miði að settum markmiðum. Í skýrslunni er lýst í stuttu máli hvað felst í hverjum lið fyrir sig. (Skýrsla, 1999).

### **Hverjir sinna heilsuvernd á vinnustað?**

Þeir, sem sinna heilsuvernd á vinnustað, þurfa að hafa þekkingu til að greina og átta sig á sambandi vinnuumhverfis og heilsu. Hafa ber í huga að vinnuvernd verður aldrei virk nema innan vinnustaðanna sjálfra. Utanaðkomandi aðilar geta greint vandamálin, veitt ráð og mikilvægar leiðbeiningar en framkvæmdin hvílir fyrst og fremst á vinnuveitendum og starfsmönnum. Ef vel á að vera þurfa forvarnir að fléttast inn í daglegt starf á vinnustöðum.

Ráðgjöf um heilsuvernd á vinnustað er mismunandi háttáð erlendis. Sums staðar er fyrirtækjum og stofnunum skylt að gera samning við ráðgjafa á þessu sviði annars staðar er það frjálst að einhverju eða öllu leyti. Ráðgjöfin og þjónustan er líka mismunandi. Sums staðar er bæði um að ræða fyrirbyggjandi starf og meðferð sjúklinga, annars staðar er eingöngu um fyrirbyggjandi starf að ræða.

Hérlendis hefur gengið hægt að koma skipulagi á starfsemi af þessu tagi, þótt vinnuverndarlögin hafi allt frá 1980 kveðið á um hana.

Þegar lögin nr. 46/1980 voru fyrst sett var ætlunin að heilsugæslustöðvar og sjúkrahús veittu þessa þjónustu en með árunum hefur viðhorf manna breyst og nú á dögum þykir nauðsynlegt að fólk með mismunandi menntun og reynslu leggi hönd á plóginn í þessu efni. Meðal þeirra sem koma að verki eru heilbrigðisstarfsmenn (hjúkrunarfræðingar, iðjuþjálfarar læknar, sjúkraþjálfarar,); arkitektar, hönnuðir, tæknimenn (verkfræðingar, tæknifræðingar, öryggisfulltrúar), efnafræðingar, eiturefnafræðingar, líffræðingar og félagsvísindamenn (félagsfræðingar, félagsráðgjafar, sálfræðingar).

### **Þjónustuaðilar á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum**

Samkvæmt 66. gr. laga nr. 46/1980 með síðari breytingum segir svo m.a.:

„Þegar gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði á vinnustað, þar á meðal mat á áhættu og áætlun um heilsuvernd, krefst færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal atvinnurekandi leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila sem hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins til þeirra starfa. Skal atvinnurekandi upplýsa þjónustuaðila um þá þætti sem vitað er eða grunur leikur á að hafi áhrif á öryggi og heilbrigði starfsmanna. Enda þótt atvinnurekandi njóti þjónustu slíkra aðila ber hann engu að síður ábyrgð á að áætlunin sé gerð og henni fylgt eftir.“

Þjónustuaðilar heilsuverndar á vinnustað eiga að vera þekkingarbrunnar um vinnuvistfræði sem fyrirtæki, samtök og opinberir aðilar geta ausið af. Til frekari fróðleiks má benda á ýmsa bæklinga s.s. *Heilsuvernd á vinnustað; Áhættumat, forvarnir og heilsuefning, Velliðan í vinnunni, Líkamlegt álag í vinnu, vinnuumhverfisvísa starfsgreina* o.fl. sem finna má á heimasíðu Vinnueftirlitsins <http://www.vinnueftirlit.is/page/publications#heilsuvernd>. Vert er að leggja áherslu á að heilsuvernd á vinnustað skal ætíð byggjast á áhættumati.

### **Þverfagleg þekking nauðsynleg**

Góð heilsuvernd á vinnustað, sem hefur forvarnir að leiðarljósi, stuðlar að betri heilsu og líðan starfandi fólks og ætti þar með að draga úr samfélagslegum kostnaði vegna heilbrigðisþjónustunnar.

Heildstæð þjónusta af þessu tagi er þverfagleg. Einstakir ráðgjafar geta ekki gegnt hlutverki þjónustuaðila nema innan eigin fagsviðs. Grundvallarhugmyndin er að þjónustuaðilar skuli hafa mismunandi menntun að baki og ráða yfir víðtækri þekkingu en sameiginleg sé þeim heildarsýn á samspil manneskju og vinnuumhverfis. Þverfaglegt samstarf er einn helsti styrkur þjónustunnar, allir leggja sitt af mörkum og hafa þannig betri möguleika en ella til að finna lausnir á ólíkum vandamálum.

Mikilvægt er að þjónustuaðilar séu faglegir, óháðir og óhlutdrægir í starfi sínu. Þeir eiga að geta greint vandamálin, tengsl vinnuumhverfis eða vinnuaðstæðna og heilsu eða líðanar starfsmanna, og bent á leiðir til úrbóta. Þjónustuaðilarnir eiga að starfa á faglegum grundvelli og gæta hlutleysis gagnvart atvinnurekendum, starfsmönnum og fulltrúum þeirra.

### **Viðurkenning þjónustuaðila**

Þjónustuaðilar skulu fá viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins áður en þeir hefja starfsemi. Þeir skulu senda skriflega umsókn til Vinnueftirlits ríkisins um viðurkenningu. Eins og áður segir er heilsuvernd á vinnustað sérfrág sem byggir á grunnmenntun innan ýmissa fræðigreina. Almenn grunnmenntun á heilbrigðis-, félags- eða tæknisviði, svo dæmi séu tekin, er ekki nægileg undirstaða fyrir þjónustuaðila á sviði vinnuverndar. Þeir, sem óska eftir að fá viðurkenningu Vinnueftirlitsins, verða að sýna fram á að þeir hafi aflað sér undirstöðuþekkingar á vinnuverndarsviði svo sem með sérnámi, námskeiðum eða starfsreynslu. Til stendur að setja reglugerð um nánari skilyrði sem þjónustuaðilar skulu fullnægja áður en þeir hefja starfsemi sína. **Mælt er með því að allir þjónustuaðilar hafi sótt námskeið fyrir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði sem haldin eru á vegum Vinnueftirlitsins. Þar er farið yfir grunnatriði vinnuverndar og heilsuverndar á vinnustað.**

### **Heildstæð þjónusta**

Þjónustuaðilar, sem vilja veita heildstæða þjónustu í vinnuvernd, en hafa sjálfir aðeins þekkingu á takmörkuðu sviði vinnuverndar, skulu leggja fram með umsókn sinni afrit

skriflegra samninga um samstarf við sérfræðinga á sviði eðlisfræðilegra, efnafræðilegra, líffræðilegra, vistfræðilegra og sálfræðilegra þátta. Þessir aðilar þurfa að uppfylla þau skilyrði sem sett eru fyrir viðurkenningu Vinnueftirlitsins á þjónustuaðilum. Þjónustuaðili, sem hefur fengið viðurkenningu hjá Vinnueftirliti ríkisins til að veita heildstæða þjónustu, ber ábyrgð á að þjónustan, sem veitt er, uppfylli kröfur Vinnueftirlits ríkisins.

### **Endurmenntun**

Mikilvægt er að þjónustuaðilar, sem hafa fengið viðurkenningu Vinnueftirlitsins, viðhaldi þekkingu sinni með endurmenntun á vinnuverndarsviði. Æskilegt er að endurmenntunin vari minnst viku á ári. Atvinnurekendur ættu að kynna sér hvort viðkomandi þjónustuaðili hafi tilskilda menntun til að geta unnið af fagmennsku.

Endurmenntun þjónustuaðila getur verið af ýmsu tagi. NIVA (Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health) er norræn menntastofnun í vinnuvernd sem stendur fyrir margs konar námskeiðum fyrir sérfræðinga í vinnuvernd ([www.niva.org](http://www.niva.org)). Boðið er upp á framhaldsnám í vinnuvernd víða um heim, annað hvort sem sérnám að loknu grunnnámi til háskólagráðu eða í námskeiðsformi. Nám af þessu tagi fer ýmist fram á vegum háskóla eða vinnuverndarstofnana. Á Íslandi hefur verið boðið upp á nokkur námskeið á þessu sviði og ýmiss konar námskeið hjá háskólunum fjalla um vinnutengda heilsu og vinnuvernd. Eins og fyrr segir stendur Vinnueftirlitið fyrir tveggja daga námskeiðum fyrir öryggistrúnaðarmenn og öryggisverði sem allir þjónustuaðilar á sviði vinnuverndar ættu að hafa sótt.

### **Mat á gæðum þjónustunnar**

Heilsuvernd á vinnustað miðar vissulega að því að gæta vinnutengdrar heilsu einstaklingsins en þar á ofan verður þjónustan að standa undir kröfum annars staðar frá, þ.e. frá atvinnurekendum og þjóðfélaginu. Afrakstur starfsins er unnt að meta á mismunandi vegu. Hefur þjónustan skilað sér í betri heilsu og/eða líðan starfsfólksins, færri slysum, minni fjarvistum frá vinnu og minni tilkostnaður þjóðfélagsins vegna sjúkratrygginga og örorku? Viðskiptavinir þjónustuaðila meta það yfirleitt mikils að fá hjálp við að greina vandamál og fá tillögur um lausnir, aðstoð við úrræði og mat á árangri. Þegar þannig er unnið finnst viðskiptavinunum þjónustan bæði gagnleg og kostnaðarins virði.



Vegna þess að verkkaupinn veit ekki alltaf hvað felst í heilsuvernd á vinnustað er mikilvægt að þjónustuaðilinn gæti ítrustu fagmennsku og útskýri fyrir verkkaupanum að þessi tegund heilsuverndar byggir á áhættumati á vinnustað. Einstaklingsbundnar heilsufarsskoðanir geta fallið þar undir en þá í tengslum við skilgreinda áhættu á vinnustaðnum. Annars flokkast þær undir almenna heilsugæslu.

### **Hlutverk heildstæðra þjónustuaðila**

Mikilvægt er að þjónustuaðilar, sem veita heildstæða þjónustu, kynnist vel aðstæðunum á viðkomandi vinnustað og hlusti bæði á stjórnendur og starfsmenn. Öryggistrúnaðarmenn og öryggisverðir ættu að vera lykilaðilar á vinnustaðnum. Atvinnurekendum er skylt að láta þjónustuaðilum í té allar nauðsynlegar upplýsingar sem koma honum að gagni í starfi. Ef þjónustuaðilum er eingöngu falið að vinna sérstök störf, t.d. bólusetningar, er hætta á að þekking þeirra á vinnustaðnum verði takmörkuð og þjónusta þeirra komi ekki að nægu gagni. Slík samskipti eru ekki nægileg til að skapa þau tengsl og þann trúnað sem miklu máli skiptir. Þjónustuaðilinn getur ekki með þessu móti gert sér grein fyrir hvar skórinn kreppir á vinnustaðnum. Til frekari skýringar ber að taka það fram að almenn heilsuvernd er ekki lagaleg ábyrgð atvinnurekenda en þeim er á hinn bóginn skylt að sjá til þess að vinnuumhverfið sé öruggt og ógni ekki heilsu starfsmanna. Þessa vegna verður aldrei nóg ítrekað að heilsuvernd á vinnustað ætti að byggjast á áhættumati á hverjum stað.

Samkvæmt vinnuverndarlögunum er atvinnurekanda skylt að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, þar á meðal mat á áhættu og áætlun um heilsuvernd. Eins og áður segir: Hafi atvinnurekandi eða starfsmenn hans ekki yfir að ráða nægilegri færni til að leysa þetta verkefni af hendi ber honum að leita aðstoðar hæfra þjónustuaðila, sem hlotið hafa viðurkenningu Vinnueftirlitsins til þessara starfa. Tiltekin þjónusta er almenn s.s.:

- Aðstoð við að skipuleggja og styðja við vinnuverndarstarf sem er fyrir hendi innan fyrirtækisins, aðstoð við stefnumótun og gerð verklagsreglna.
- Árleg þarfagreining á vinnuumhverfinu og aðgerðaáætlun fyrir vinnustaðinn, jafnvel þátttaka í öryggisnefndarstarfi, eftirliti á vinnustaðnum og mælingum í vinnuumhverfi.
- Gerð áhættumats og tillögur um lausnir, upplýsingar um lög, reglur og viðmið, t.d. út frá vísindalegum rannsóknum.

- Ýmiss konar mat á vinnuumhverfi (t.d. mælingar á raka, hávaða o.s.frv.)
- Aðgerðir til að fyrirbyggja heilsutjón t.d. vegna álagsmeina, sálfélagslegra þátta, mengunar hættulegra efna, hávaða, kulda o.s.frv.
- Mat á starfsgetu starfsmanna. Mat á vinnutengdu heilsutjóni, með það að markmiðið að fyrirbyggja að aðrir lendi í því sama, og aðstoð við starfstengda endurhæfingu starfsmanna.
- Aðstoð við úrbætur á vinnustað sem miða að því að efla heilsu og líðan starfsmanna. Vekja t.d. athygli á sambandi of mikils álags, streitu og heilsufars. Verkefni geta einnig falist í heilsueflingu s.s. ráðgjöf um mataræði, reykinga- og vímuefnavarnir, námskeiðum í skyndihjálpi og mati á heilsufari starfsmanna.
- Heilsufarsskoðanir geta verið liður í þjónustunni en ekki er gert ráð fyrir að almenn heilsugæsla falli þar undir. Heilsufarsskoðanir, án tengsla við áhættumat, eru fremur á verksviði almennrar heilsugæslu.
- Ráðgjöf og stuðningur til einstaklinga og hópa á vinnustað vegna mála sem upp koma, t.d. vegna líkamlegs eða andlegs álags, samskiptaörðugleika, streitu, sjúkdóma- og slysavarna, innilofts, öryggismála, eineltis, áreitni, ofbeldis og hótana, áfalla, vímuefnavanda, reykinga, fjarvista, fyrirhugaðra breytinga á vinnustaðnum, skorti á fræðslu um lög og reglur, svo nokkuð sé nefnt

### **Áhættumat**

Heilsuvernd á vinnustað skal byggjast á áhættumati (sbr. lög nr. 46/1980 og reglugerð nr. 920/2006). Sjá enn fremur: *Leiðbeiningar um gerð áhættumats og vinnuumhverfivísa starfsgreina* sem er að finna á heimasíðu Vinnueftirlitsins undir *útgefið efni*.

Þegar áhættumat liggur fyrir þarf að forgangsraða verkefnum, greina orsakir, leita lausna, hrinda lausnum í framkvæmd, fylgja umbótum eftir og að lokum meta árangur.

Áhættuþættir í vinnuumhverfi geta verið margir og margs konar. Einstakir starfsmenn eða hópar starfsmanna geta þurft á sérstakri vinnuvernd að halda. Má þar t.d. nefna þungaðar konur, börn og unglunga, fólk sem ekki hefur fullt starfsþrek vegna veikinda og fólk sem hefur skerta starfsgetu af öðrum ástæðum. Sérákvæði í reglum eða reglugerðum um áhættumat og forvarnir vegna ákveðinna áhættuhópa eða áhættu gilda framar almennum ákvæðum reglugerðar um áhættumat. Reglurnar má

finna á heimasíðu Vinnueftirlitsins; Sjá: <http://www.vinnueftirlit.is/page/publications#heilsuvernd> svo og í lista í lok þessara leiðbeininga.

### **Áhættumat í starfsumhverfi kvenna**

Ef konur á barnseignaraldri eða þungaðar konur eru á vinnustaðnum ber að hafa í huga að það, sem getur verið hættulaust fyrir aðra, getur verið varhugavert ef þunguð kona á í hlut. Reglugerð nr. 931/2000 fjallar um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Þessari reglugerð fylgja sérstakar leiðbeiningar <http://www.vinnueftirlit.is/document/1000229>

### **Börn og unglingar á vinnumarkaðinum**

Við öll störf ungmenna undir 18 ára aldri skal leggja áherslu á að öryggi og að andlegu og líkamlegu heilbrigði ungmenna sé ekki hættu búin og að vinnan hafi ekki truflandi áhrif á menntun þeirra eða þroska. Taka skal tillit til viðmiða um vinnutíma fyrir mismunandi aldur sem fram koma í reglugerð um vinnu barna og unglunga. Sjá: reglur á <http://www.vinnueftirlit.is>.

Við mat á áhættu skal sérstaklega taka tillit til hættunnar sem stafar af ungum aldri, skorts á reynslu og meðvitund um hættur starfsins, ásamt því að ungmennin eru ekki fullþroska. Við mat á varúðarráðstöfunum skal jafnframt taka tillit til líkamlegra og andlegra áhrifa sem ungmenni geta orðið fyrir um lengri eða skemmri tíma vegna vinnunnar.

### **Starfsmenn með skerta starfsgetu.**

Þegar starfsmaður kemur til starfa aftur eftir veikindi þarf að taka tillit til þess að hann kann að vera með skerta starfsgetu um tíma eða til frambúðar. Starfsmaðurinn getur það þurft á endurhæfingu að halda til að geta sinnt fyrra starfi eða lausnin getur verið fólgin í því að viðkomandi fari til annarra starfa innan fyrirtækisins eða stofnunarinnar. Sú ráðabreytni skal alltaf vera í samráði við starfsmanninn sjálfan. Starfsendurhæfing er mikilvæg og aðlögun starfs að getu starfsmannsins krefst oft sérþekkingar sem þarf að leita til þeirra sem hafa sérhæft sig á því sviði. Unnt er að leita til nokkurra staða héraendis með ráðgjöf og leiðbeiningar má þar nefna:

Atvinnulega endurhæfingu t.d. á Reykjalundi, [www.reykjalundur.is](http://www.reykjalundur.is), Hringsjá, starfsþjálfun fatlaðra, [www.hringsja.is](http://www.hringsja.is) og Janus, endurhæfing, [www.janus.is](http://www.janus.is).

### **Væntingar og vilji**

Óskir viðtakenda og veitenda þurfa ekki alltaf að fara saman. Starfsmenn og vinnuveitendur geta haft óskir sem þjónustuaðilarnir telja hvorki æskilegt né skynsamlegt að uppfylla eða veita forgang. Þjónustuaðilarnir telja ef til vill að eitthvað í vinnuumhverfinu stefni heilsu og vellíðan starfsmanna í hættu sem hvorki vinnuveitendur né starfsmenn gera sér grein fyrir að skipti máli. Fagleg þekking og heiðarleiki verður alltaf að ráða ferðinni í starfi þjónustuaðila. Þessa vegna er mikilvægt að sjálfstæði þeirra sé tryggt með skriflegum samningi.

### **Heilsuvernd á vinnustað er ríkur þáttur í lýðheilsu**

Vinnustaðurinn er kjörinn vettvangur fyrir heilsueflingu enda dveljast flestir drjúgan hluta lífsins á vinnustaðnum. Vinnutengd heilsa er ríkur þáttur lýðheilsu og skiptir því sköpum fyrir heilbrigði þjóðarinnar.

Undirstaða þessarar tegundar heilsuverndar er áhættumatið. Eftir því hvað áhættumatið leiðir í ljós fer framhaldið, en undirstöðuatriðið er að í þessari tegund heilsuverndar er alltaf gengið út frá aðstæðum á vinnustaðnum. Um getur verið að ræða slysaágang, ýmiss konar mengun (t.d. efna, hávaða), líkamlegt eða andlegt álag, skipulagsbreytingar, sem leiða af sér óvissu eða ama, samdrátt eða sameiningu fyrirtækja. Í heilsuvernd á vinnustað er fyrst og fremst hugsað um hópinn en ekki einstaklinginn.

Umræður hafa verið um mismuninn á heilsuvernd á vinnustað og heilsueflingu á vinnustað. Munurinn á þessu tvennu er að heilsuvernd á vinnustað er sú heilsuvernd sem skylt er að hafa samkvæmt lögum og sem kveðið er á um í reglum en heilsuefling gengur lengra. Þá eru lífshættir svo sem mataræði, hreyfing, reykingavarnir, andleg heilsuefling og þess háttar tekið með í reikninginn.

### **Rannsóknastofa í vinnuvernd**

Vinnueftirlitið og Háskóli Íslands hafa gert með sér samstarfssamning um *Rannsóknastofu í vinnuvernd*. Markmið samningsins er að efla rannsóknir og fræðslu á sviði vinnuverndar en fram til þessa höfðu rannsóknir af þessu tagi fyrst og fremst

verið stundaðar í rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins. Rannsóknir á sviði vinnuverndar lúta að líðan og heilsu fólks í vinnu.

Sjálfstæðar rannsóknastofnanir í vinnuvernd hafa verið starfræktar um langt skeið á öllum Norðurlöndunum, í öðrum Evrópulöndum, Bandaríkjunum og víðar en vegna smæðar íslensks samfélags hefur þótt hagkvæmt að rannsóknir á þessu sviði væru ekki í sjálfstæðri stofnun heldur hjá Vinnueftirlitinu. Með samstarfssamningnum við Háskóla Íslands er ætlunin að efla rannsóknirnar og að virkja fræðimenn á sem flestum sviðum. Flest fræðasvið háskóla fjalla að einhverju leyti um viðfangsefni sem lúta að vinnuvernd í fortíð, nútíð og framtíð. Rannsóknirnar eru til þess fallnar að tengja atvinnulífið og fræðilega umræðu. Niðurstöðum rannsókna er ætlað að leiða til aðgerða sem bæta líðan vinnandi fólks, draga úr atvinnutengdum sjúkdómum og slysum og þar með vanlíðan starfsfólks, veikindafjarvistum og framleiðslutapi sem bitnar á fyrirtækjum og þjóðarheild.

*Rannsóknastofa í vinnuvernd* hefur það hlutverk að eiga frumkvæði að og sinna þverfaglegum rannsóknum á sviði vinnuverndar í samstarfi rannsókn- og heilbrigðisdeildar Vinnueftirlitsins og ýmissa deilda Háskóla Íslands. Rannsóknastofan mun stuðla að því að efla tengsl rannsókna og kennslu. Leitað verður samstarfs við deildir Háskóla Íslands um að auka þátt kennslu í vinnuvernd í tengslum við þær fræðigreinar, sem kenndar eru í Háskólanum, en flestir ef ekki allir háskólanemar fara að námi loknu út á vinnumarkaðinn. Þekking á gildi vinnuverndar er því nauðsynleg. Nám í vinnuvernd tengist eðlilega námi í lýðheilsufræðum. Á rannsóknastofunni verður nemum í rannsóknanámi veitt aðstaða til rannsóknastarfa eftir því sem unnt er.

Heilsuhraustir, áhugasamir og hæfir starfsmenn eru grundvallarforsenda félagslegrar og efnahagslegrar velmegunar í þjóðfélaginu. Rannsóknir og fræðsla á sviði vinnuverndar er fjárfesting til framtíðar, bæði þegar litið er til einstaklingsins, fyrirtækja og þjóðfélagsins alls.

Rannsóknastofa í vinnuvernd heyrir annars vegar undir Vinnueftirlitið og hins vegar Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Hún hefur aðsetur hjá Vinnueftirlitinu, Bíldshöfða 16, 110 Reykjavík.

Vefslóð: <http://www.riv.hi.is>. Netfang: [riv@hi.is](mailto:riv@hi.is). Sími: 897 8846.

## **VINNÍS**

Vinnuvistfræðifélag Íslands (<http://www.vinnis.is>) er félag áhugafólks um vinnuvistfræði og er öllum opið. Viðfangsefni vinnuvistfræðinnar er samspil mannsins umhverfisins sem hann lifir og starfar í. Umhverfið tekur til aðstöðu, búnaðar, tækja, skipulags og fleiri þátta. Í fyrirrúmi eru þarfir, vellíðan og öryggi fólks.

### **Vinnuverndarstofnanir erlendis**

Alls staðar þar sem vinnuvernd er í hávegum höfð, nema á Íslandi og í Svíþjóð eftir nýjustu breytingar, eru aðskildar stofnanir vinnueftirlita og rannsóknastofnana á vinnuverndarsviði. Sums staðar eru sérstakar stofnanir sem sinna sálfélagslegum þáttum, aðrar efnislegum þáttum og enn aðrar sem sinna sérstaklega fræðslu á þessu sviði. Í Bilbao á Spáni er Evrópska vinnuverndarstofnunin (<http://www.agency.osha.eu.int/OSHA>) og á Írlandi er stofnun á vegum Evrópusambandsins sem hefur m.a. það hlutverk að kanna leiðir til að bæta lífsskilyrði og vinnuaðstæður Evrópubúa (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions <http://www.eurofound.eu.int/about/index.htm>.)

Á heimasíðu Vinnueftirlitsins (<http://www.vinnueftirlit.is>) undir **Tenglar** er unnt að tengjast heimasíðu ýmissa vinnuverndar- og menntunarstofnana. Þar eru upplýsingar um tiltækt nám og fréttir af rannsóknum og ýmiss konar framtaki á vinnuverndarsviði.

### **Cochrane samtökin og vinnutengd heilsa**

Í maí 2004 juku Cochrane samtökin vinnutengdri heilsu við starfssvið sitt (the Cochrane Occupational Health Field). Cochrane samtökin eru óháð alþjóðleg samtök sem miðla nýjustu þekkingu um árangur í heilbrigðisþjónustu. Meðal markmiða er að safna vitneskju um árangur heilsuverndar á vinnustað og stuðla að kerfisbundnu yfirliti yfir árangur starfsemi af þessu tagi. [www.cochrane.org](http://www.cochrane.org)

### **Heilsuvernd á vinnustað – í framtíðinni**

Margir þættir hafa áhrif á atvinnulíf framtíðarinnar og þar með heilsuvernd á vinnustöðum. Eins og áður segir hefur heilsuverndarstarf á vinnustöðum lengi verið gifturíkt í Finnlandi. Í framtíðarsýn félags- og heilbrigðisráðuneytis Finna er m.a. rætt

um væntanlegar breytingar á vinnumarkaðinum og áhrif þeirra á heilsuvernd á vinnustað. M.a. má nefna breytingu á rekstarformi fyrirtækja, hagræðingar, samdrátt sums staðar, vöxt á öðrum sviðum. Sífellt mun fjölga í þjónustugeiranum en fækka í frumframleiðslu og ýmiss konar iðnaði. Tækniframfarir eru hraðar og hafa gjörbreytt vinnuumhverfi margra bæði til ills og góðs. Ný efni koma á markaðinn með ófyrirséðum hættum sem tekur tíma að átta sig á. Á hinn bóginn hafa nýjar áherslur orðið í vinnuverndinni þar sem miklum mun meira er tekið tillit til sálfélagslegra þátta en áður var. Kulnun, starfsþrot og streita eru viðurkennd vandamál, sem víða gera vart við sig á vinnustöðum, með ófyrirséðum afleiðingum fyrir starfsmenn og atvinnurekendur.

## Ítarefni

1. Andersen Ib, ritstj. Arbejdsmedicin. Basisbog. Bind 1-3. Arbejdsmiljøinstituttet. København, 1994.
2. Harrington, J. M., Gill, F. S., Aw, T. C. og Gardiner, K. (2000). Occupational Health. 4. útg. Oxford, Blackwell Science Ltd., 1998.
3. ILO. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. Geneva, International Labour Office, 2001.
4. Ministry of Social Affairs and Health. Government Resolution. *Occupational Health 2015*. Development Strategy for Occupational Health Care. Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2004:5. Helsinki, 2004.
5. Moen, B. E., Berntsen, M., Sætersdal, L., Skelfjord, L., Præsttun, A-G., Moe-Nilssen, R., Vatshelle, Å., Hollund, B. E. Håndbok for bedriftshelsetjenesten Del 1-III. (Del I: Fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, samt arbeidsulykker. Del II. Kjemiske arbeidsmiljøfaktorer. Del III. Arbeidsmiljøfaktorer som belaster muskel-/skjelettsystemet, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer og rusmiddelproblematikk.) Institutt for arbeidsmedisin, Universitetet i Bergen. Bergen, 1992.
6. Ramazzini, B. *De Morbis Artificum, Om arbetares sjukdomar*. Bertil Delin, Gideon Gerhardsson og Philip Nelson þýddu á sænsku bandaríska útgáfu bókarinnar *Diseases of Workers*. Åkersberga, Arbetsmiljöförlaget/Bertil Delin, 1991.
7. Social- och hälsovårdsministeriets handböcker 2004:II. *Behörighet för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården och social- och hälsovårdsministeriets anvisningar om kompletterande utbildning*. Helsingfors, 2004.
8. Taskinen, H. (Ritstj.). *Good Occupational Health Practice*. Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki, 2001.
9. Vinnueftirlit ríkisins. *Heilsuvernd starfsmanna*. Skýrsla unnin af nefnd á vegum stjórnar Vinnueftirlits ríkisins. Reykjavík, 1999.
10. Ýmsar reglugerðir innihalda ákvæði um áhættumat og forvarnir vegna hópa sem eru í sérstakri áhættu t.d.:



- Starfsmenn sem eru í hættu vegna vélræns titrings (*reglugerð nr. 922/2006*)
- Starfsmenn sem eru í hættu vegna hávaða (*reglugerð nr. 921/2006*)
- Starfsmenn sem vinna með tæki (*reglugerð nr. 367/2006*)
- Starfsmenn sem eru í hættu vegna vinnu í kældum rýmum v/matvælaframleiðslu (*reglugerð nr. 384/2005*)
- Starfsmenn sem eiga á hættu að verða fyrir sprengingu af völdum sprengifims andrúmslofts (*reglugerð nr. 349/2004*)
- Starfsmenn sem eru í hættu vegna efna á vinnustöðum (*reglur nr. 553/2004*)
- Vegna aðgerða gegn einelti á vinnustöðum (*reglugerð nr. 1000/2004*)
- Starfsmenn sem eru í hættu vegna krabbameinsvaldandi efna (*reglur nr. 98/2002*)
- Starfsmenn sem eru í hættu vegna líffræðilegra skaðvalda (*reglur nr. 764/2001*)
- Þungaðar konur og konur með barn á brjósti (*reglugerð nr. 931/2000*)
- Börn og unglingar (*reglugerð nr. 426/1999*)
- Starfsmenn sem eru í afleysingarstarfi eða tímabundnu starfi (*reglugerð nr. 433/1997*)
- Starfsmenn sem þurfa á persónuhlífum að halda (*reglur nr. 497/1994*)
- Starfsmenn sem vinna við skjávinnu (*reglur nr. 498/1994*)
- Starfsmenn sem handleika byrðar (*reglur nr. 499/1994*)