



DARBO INSPEKTORIŲ VEIKLOS PRINCIPAI

*Su įvairove susijęs rizikos
vertinimas, kuriame visų pirma
atsižvelgiama į amžių, lytį ir
kitus demografinius ypatumus*

*Neprivalomas leidinys, skirtas ES darbo
inspektoriams*

*Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas
Darbo grupė naujos ir atsirandančios
rizikos klausimais (EMEX)*

Priimta 2018 m. gegužės 23 d.

Turinys

| | |
|--|----|
| 1. Aiškinamoji informacija apie leidinį..... | 3 |
| 2. Holistinis požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS)..... | 4 |
| 2.1. Įvadas | 4 |
| 2.2. Ką gali padaryti darbo inspektorius, kad paskatintų laikytis holistinio požiūrio į DSS?..... | 4 |
| 3. Holistiniu požiūriu grindžiamas rizikos vertinimas..... | 6 |
| 3.1. Įvadas | 6 |
| 3.2. Individualūs veiksniai – individualūs skirtumai | 7 |
| 3.3. Ergonominis ir (arba) technologinis požiūris į užduočių organizavimą ir (arba) darbo vietų įrengimą | 8 |
| 3.4. Organizaciniai veiksniai | 9 |
| 3.5. Holistinio požiūrio į rizikos vertinimą nauda | 10 |
| 3.6. Ką darbo inspektorius gali padaryti, kad įvertintų ir rizikos vertinimo kokybę, ir priemones, kurių imtasi ir (arba) planuojama imtis?..... | 10 |
| 4. Amžiaus aspektu grindžiamas požiūris į DSS ir rizikos vertinimą | 11 |
| 4.1. Kodėl reikia laikytis amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio? | 11 |
| 4.2. Koks yra įvairioms amžiaus grupėms priklausančių darbuotojų profesinis gyvenimas ES? | 12 |
| 4.2.1. Bendra padėtis | 12 |
| 4.2.2. Jauni darbuotojai | 12 |
| 4.2.3. Vyresnio amžiaus darbuotojai..... | 13 |
| 4.3. Su amžiumi susijusių aspektų įtraukimas į rizikos vertinimą..... | 13 |
| 4.4. Gerosios patirties pavyzdžiai..... | 14 |
| 4.5. Kaip atlikti patikrinimą laikantis amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio? | 15 |
| 5. Lyčių aspektu grindžiamas požiūris į DSS ir rizikos vertinimą..... | 19 |
| 5.1. Kodėl reikia laikytis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio? | 19 |
| 5.2. Koks yra moterų ir vyrų profesinis gyvenimas ES? | 20 |
| 5.3. Atsižvelgimas į su lytimi susijusius klausimus atliekant rizikos vertinimą | 20 |
| 5.4. Gerosios patirties pavyzdžiai..... | 21 |
| 5.5. Kaip atlikti patikrinimą laikantis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio? | 21 |
| 1 priedėlis. Neišsamus klausimų apie įvairovei jautrios rizikos vertinimą sąrašas.... | 25 |
| 2 priedėlis. Išsamus klausimų, kuriais atsižvelgiama į lyčių aspektą, sąrašas | 26 |
| 3 Priedėlis. VDIK EMEX darbo grupės organizacijų narių sąrašas..... | 25 |

Pastaba. Visi šiame dokumente darbo inspektoriams pateikti pasiūlymai yra tik rekomendacinio pobūdžio. Taikomi atitinkami valstybių narių nacionalinės teisės aktai.

1. Bendroji informacija apie leidinį

2017 m. gegužės mėn. Vyresniųjų darbo inspektorių komitetas (toliau – VDIK) nusprendė įsteigti darbo grupę (toliau – DG), pavadintą Darbo grupe atsirandančios rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai klausimais (toliau – DG EMEX), kad ši svarstyėtų su nauja ir atsirandančia rizika susijusius klausimus. Jos tikslas buvo spręsti klausimus, susijusius su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais (toliau – RKSS), psichosocialine rizika, taip pat su demografinėmis problemomis, su kuriomis susiduria visos ES valstybės narės. Taip pat buvo numatyta laikytis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio. Pirminis DG EMEX įsteigimo pagrindas buvo 2017 m. sausio mėn. Europos Komisijos komunikatas, kuriame nustatyta nauja ir atsirandanti rizika, tampanti vis svarbesne problema Europos darbdaviams, taigi ir nacionalinėms darbo inspekcijoms (toliau – NDI).

2017 m. rugsėjo mėn. DG EMEX sudarė septynių valstybių narių, t. y. Danijos, Graikijos, Kipro, Lenkijos, Rumunijos, Suomijos ir Švedijos (pirmininkaujanti valstybė narė), atstovai.

Šio leidinio tikslas – padėti NDI parengti tikrinimo procedūras ir padidinti darbo inspektorių pasitikėjimą atliekant su įvairove susijusį rizikos vertinimą. Juo taip pat numatoma didinti darbo inspektorių darbo vietose taikomų intervencinių priemonių, ypač skirtų su amžiumi ir lytimi susijusiems klausimams spręsti, veiksmingumą.

Leidinį sudaro keturi pagrindiniai skyriai, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama su įvairove susijusiam rizikos vertinimui. Antrame skyriuje paaiškinta, kodėl sprendžiant su nauja ir atsirandančia rizika susijusius klausimus reikalingas holistinis požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą (toliau – DSS). Trečiame skyriuje tas pats požiūris taikomas rizikos vertinimui. Ketvirtame skyriuje paaiškinta, kodėl sprendžiant demografines problemas svarbu laikytis amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio į DSS ir rizikos vertinimą. Siekiant skatinti laikytis šio požiūrio, darbo inspektoriams teikiamos rekomendacijos, kaip jie gali pasirengti patikrinimams, juos atlikti ir imtis tolesnių veiksmų. Paskutiniame skyriuje pristatomas lyčių aspektu grindžiamas požiūris į DSS ir rizikos vertinimą ir pateikiamos rekomendacijos darbo inspektoriams.

Planuodamas patikrinimą, darbo inspektorius, žinoma, savo strategijoje į klausimus iš antro skyriaus įtraukia amžiaus ir lyčių aspektus. Jis (ji) taip pat gali planuoti tikslinius patikrinimus remdamasi(s) siūlomais klausimais, į kuriuos atitinkamai įtraukiami amžiaus ir lyčių aspektai. Tačiau, siekiant atkreipti dėmesį į skirtingų požiūrių svarbą, nuspręsta susijusią informaciją pateikti atskiruose skyriuose.

Išsamesnės informacijos galima gauti iš nuorodų ir tinkamos literatūros sąrašų, kurie pateikti kiekvieno skyriaus pabaigoje.

2. Holistinis požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS)

2.1. Įvadas

Siekiant atsižvelgti į fizinį ir psichosocialinį aspektus, su DSS susijusius klausimus darbo vietose reikia spręsti laikantis holistinio požiūrio. Pagal Pagrindų direktyvą (89/391/EEB), kuri įgyvendinama kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės aktuose, darbdavys privalo, pvz.:

- imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos prevenciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones;
- pasirūpinti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšių, įskaitant tas, su kuriomis susiduria darbuotojų grupės, kurioms daro poveikį konkrečios rizikos rūšys, vertinimu;
- paskirti vieną arba daugiau darbuotojų veiklai, susijusiai su apsauga nuo profesinės rizikos ir jos prevencija įmonėje ir (arba) įstaigoje;
- imtis būtinų pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos priemonių;
- sudaryti nelaimingų atsitikimų darbe, dėl kurių darbuotojas tampa nedarbingu daugiau kaip tris darbo dienas, sąrašą;
- konsultuotis su darbuotojais ir (arba) jų atstovais ir suteikti jiems galimybę dalyvauti diskusijose visais saugos ir sveikatos darbe klausimais.

Terminas „DSS vadybos sistema“ Pagrindų direktyvoje nevertojamas, tačiau praktiškai dažnai jau atliekant patį rizikos vertinimą kyla sumanymų, kokias kontrolės priemones būtų galima taikyti, taigi pradedama mąstyti apie rizikos valdymą. Derinant su prevenciniu požiūriu, tai dažnai reiškia, kad, siekdamas laikytis Pagrindų direktyvos reikalavimų, darbdavys turi parengti, vykdyti ir nuolat tobulinti procedūras ir veiklą, taip pat paskirstyti užduotis ir išteklius. Žinoma, rizikos vertinimas yra tik vienas iš pagrindinių veiksmingos DSS vadybos sistemos ramsčių; kiti svarbūs veiksniai yra darbdavio DSS politika (nors ji ir neminama Pagrindų direktyvoje), bendradarbiavimo su darbuotojų atstovu (-ais) procedūros ir DSS mokymai. DSS vadybos sistemos apimtis skiriasi priklausomai nuo, pvz., darbo vietos dydžio, tačiau visada reikia laikytis holistinio požiūrio.

Pastaba. Šiame leidinyje terminu „DSS vadybos sistema“ įvardijama ne perkama sistema, o DSS organizavimas įmonės viduje, neatsižvelgiant į tai, kaip jis užtikrinamas.

NDI gali DSS vadybos sistemų kūrimą skatinti įvairiai, pvz., rengdamos informuotumo didinimo kampanijas, įkeldamos atitinkamą informaciją ir priemones į savo svetaines, rengdamos mokymus darbo inspektoriams ir plėtodamos dialogą su suinteresuotaisiais subjektais (pvz., darbdaviais, socialiniais partneriais, darbuotojų atstovais ir DSS tarnybomis).

2.2. Ką gali padaryti darbo inspektorius, kad paskatintų laikytis holistinio požiūrio į DSS?

Siekiant skatinti holistinį požiūrį į DSS valdymą, reikia nuodugniai ištirti visą darbo vietą, atsižvelgiant į visus veiksnius, kurie gali turėti įtakos darbuotojų saugai ir sveikatai. Atsižvelgdamas į tai, darbo inspektorius, kaip aptarta toliau, turi įvairių galimybių.

Planuodamas patikrinimą, darbo inspektorius gali:

- nurodyti darbdaviui, kad jis (ji), atlikdama(s) patikrinimą, nori aptarti įvairius DSS aspektus, o ne skirti visą dėmesį tik rizikos vertinimui. Tai galima padaryti prieš patikrinimą nusiunčiant darbdaviui rašytinę darbotvarkę. Šia iniciatyva darbdaviui suteikiama galimybė apsvarstyti būsimą vizitą ir jam pasiruošti. Darbo inspektorius gali darbdaviui rekomenduoti pradėti dialogą su atstovais saugos klausimais;
- jeigu taikytina, informuoti darbdavį apie NDI svetainę, kurioje pateikta informacija apie įvairius DSS aspektus;
- priminti darbdaviui, kad patikrinime turėtų dalyvauti darbuotojų atstovas (-ai); užtikrinti, kad jis (jie) taip pat gautų darbotvarkę.

Per patikrinimą darbo inspektorius gali:

užduoti klausimus apie darbdavio darbo vietoje taikomas su DSS susijusių klausimų sprendimo procedūras, įskaitant šiuos klausimus:

- bendradarbiavimą su darbuotojų atstovu (-ais);
- specialių DSS mokymų rengimą naujiems darbuotojams;
- naujos įrangos ar cheminių medžiagų pristatymą į darbo vietą;
- organizacinės struktūros keitimą;
- pranešimą apie incidentus ir su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus bei sužalojimus;
- kada naudojama už DSS atsakingų įmonės darbuotojų arba išorės DSS tarnybų paslaugomis;
- darbo vietos pritaikymą specialioms individualiems poreikiams;
- kada reikia imtis specialių priemonių siekiant padėti darbuotojui sugrįžti į darbą po ligos;
- kada po procedūrų imama tolesnių veiksmų ir kada jos peržiūrimos (bent kartą per metus).

prašyti darbdavio pateikti statistinius duomenis apie nebuvimą darbe dėl ligos, taip pat apie su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus bei ligas, įskaitant išvadas ir priemones, kurių pasiūlyta imtis arba kurių imtasi;

nepamiršti užtikrinti, kad darbuotojų atstovas (-ai) galėtų dalyvauti visose diskusijose.

Po patikrinimo darbo inspektorius gali:

- duoti nurodymus arba pateikti rekomendacijas pagal taikytinus nacionalinės teisės aktus. Jis (ji) taip pat turėtų nurodyti, kad, derinant holistinį požiūrį į DSS ir prevencinį požiūrį, bus pasiekta geresnių ir veiksmingesnių rezultatų;
- atsižvelgdama(s) į faktinių trūkumų rimtumą, taip pat į NDI vidaus taisykles, nuspręsti, ar reikia pakartotinio patikrinimo.

Daugiau informacijos

Darbuotojų saugos ir sveikatos kultūros stiprinimas mažosiose įmonėse (VDIK/Europos Komisija, Dok. 87_EN).
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685&langId=lt>

3. Holistiniu požiūriu grindžiamas rizikos vertinimas

3.1. Įvadas

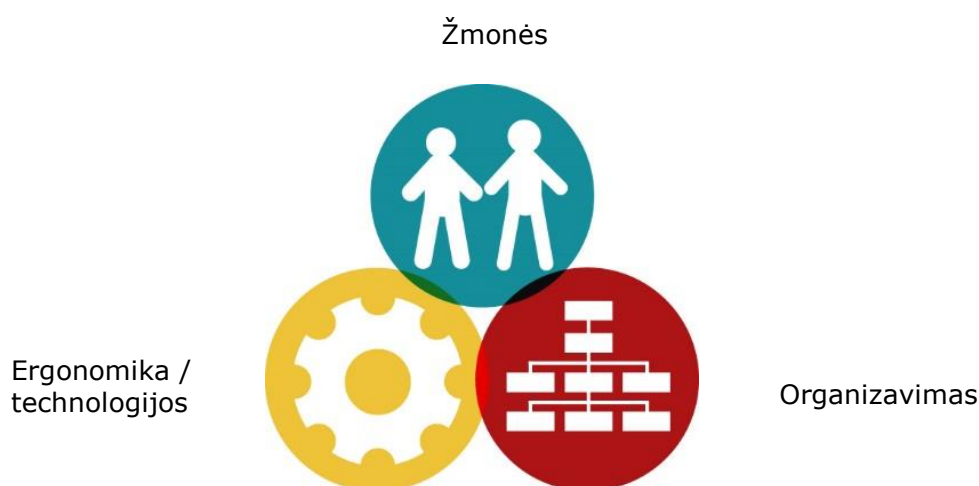
Šiuo metu daugelis rizikos vertinimų grindžiami darbo vietos bei darbo pobūdžio ypatumais ir profesiniais veiksniais. Mažiau dėmesio skiriama konkrečioms žmogaus ypatybėms, nes rizikos vertinimai paprastai rengiami atsižvelgiant į vidutinį žmogų.

Siekiant laikytis holistinio požiūrio, reikėtų atsižvelgti į keletą veiksnių; jis turėtų būti plėtojamas atsižvelgiant į įmonės vertybes ir saugos kultūrą. Rizikos vertinimas yra pagrindinis DSS vadybos sistemos koncepcijos elementas. Įrodyta, kad tai yra veiksmingas būdas užtikrinti aukštesnį apsaugos nuo fizinės žalos standartą, taip pat didinti fizinę ir psichologinę gerovę.

Norint įgyvendinti šiam tikslui pasiekti skirtų veiksmų planą, reikia pradėti nuo politikos ir teisės aktų. Remdamasi konkrečiomis nuostatomis, įmonė atlieka rizikos vertinimą, atsižvelgdama į darbo pobūdį ir darbo vietos ypatumus. Tam, kad būtų galima parengti ir įgyvendinti rizikos vertinimą, reikalingas darbdavio įsipareigojimas, tinkamai apibrėžta DSS vadybos sistema ir saugos kultūra.

Siekiant apsvarstyti ir atsižvelgti į naują ir atsirandančią riziką, rizikos vertinimas tampa sudėtingesnis, reikalingi atitinkami DSS valdymo procesai ir kultūra. Tačiau daugeliu atvejų toks metodas iš pradžių rengiamas atsižvelgiant į vidutinį žmogų. Antra vertus, reikėtų užduoti klausimus apie tai, ar visus rizikos vertinime nurodytus procesus, užduotis ir priemones gali įvykdyti kiekvienas žmogus. Šiuo atžvilgiu bus nustatyti dėl konkrečių žmogaus ypatybių, pvz., amžiaus, lyties ir kalbos, atsirandantys apribojimai. Šiame etape, kuriame ypatingas dėmesys skiriamas žmogaus ypatybėms, gali būti labai svarbus darbuotojų dalyvavimas.

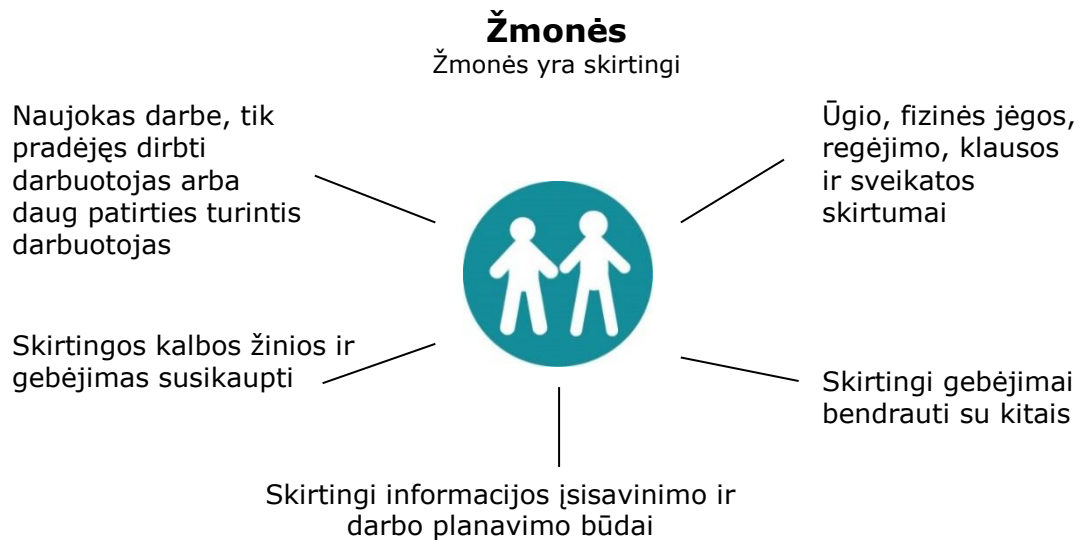
Rizikos vertinime nagrinėjant „žmogiškąjį veiksni“, reikėtų atsižvelgti į tris darbo sąlygų pritaikymo žmogui aspektus (žr. 1 pav.).



1 pav. Darbo sąlygų pritaikymo žmogui aspektai.¹

3.2. Individualūs veiksniai – individualūs skirtumai

Nustatant darbinės veiklos kontrolės priemones, reikia atidžiai apsvarstyti fizinius veiksnius (pvz., sudėjimą, lytį, sveikatą ir fizinį pajėgumą) ir psichologinius skirtumus (pvz., požiūrį, motyvaciją ir patirtį). Dėl tam tikrų skirtumų asmenų gebėjimas atlikti tam tikras užduotis gali būti ribotas arba jie apskritai gali negebėti jų atlikti (žr. 2 pav.).



2 pav. Individualūs veiksniai.¹

3.3. Ergonominis ir (arba) technologinis požiūris į užduočių organizavimą ir (arba) darbo vietų įrengimą

Užduotys turėtų būti organizuojamos pagal ergonomikos principus, siekiant atsižvelgti į žmogaus veiklos efektyvumą ir fizinį pajėgumą. Pagrindinės interesų sritys yra kritiška užduočių analizė, žmogaus ir mašinos sąsajos (pvz., monitoriai ir kontrolės įtaisai) ir ergonomiška priemonių, programų ir darbo įrangos konstrukcija (žr. 3 pav.).

Ergonomika ir technologijos

Ergonomika ir technologijos padeda žmonėms



3 pav. Ergonominis ir (arba) technologinis požiūris.¹

3.4. Organizaciniai veiksniai

Darbo kultūra turėtų būti skatinamas darbuotojų įsipareigojimas užtikrinti sveikatą ir saugą ir pabrėžiama, kad nukrypimas nuo sveikatos ir saugos tikslų bet kuriuo lygmeniu yra nepriimtinas. Organizacijos kultūra turi didelės įtakos žmonių elgesiui ir gali būti labai svarbi užtikrinant pažeidžiamų darbuotojų grupių, kurioms kyla specifinė rizika, pvz., psichosocialinė rizika, patyčios ir priekabiavimas, gerovę darbe.



4 pav. Organizaciniai veiksniai.¹

3.5. Holistinio požiūrio į rizikos vertinimą nauda

Laikantis holistinio požiūrio, rizikos vertinimas turėtų tapti tobulesnis. Visas rizikos vertinimo procesas turėtų būti nuolat kartojamas ir vertinamas siekiant spręsti valdymo problemas ir šalinti organizacinius trūkumus – motyvacijos tam turėtų suteikti įmonės puoselėjama saugos kultūra, o šio proceso tikslas turėtų būti DSS valdymo ir apskritai DSS gerinimas.

Darbuotojai turėtų būti laikomi įvairiapusišku kolektyvu, kurį sudaro žmonės, turintys skirtingų ir viena kitą papildančių savybių. Dirbdami efektyviai, visi kolektyvo nariai bendradarbiauja atlikdami tas pačias užduotis ir jų kartu atlikto darbo vertė yra didesnė nei kiekvieno atskiro asmens pastangų suma. Žmogiškuosius veiksmus reikėtų vertinti kaip DSS sritis, į kurias reikia atkreipti ypatingą dėmesį; pvz., vyresnio amžiaus darbuotojai atlieka ypač svarbų vaidmenį užtikrinant saugos kultūrą, veiklos tęstinumą ir vidaus procesus, kuriuos jie dažnai būna įsiminę ir kurie nėra tinkamai pagrįsti dokumentais ir aprašyti.

Paprastai įmonės pasimoko tik po incidentų. Taigi jos turėtų aktyviai apsvarstyti įvairią gerą patirtį, išnagrinėti tai, kas veikia, ir sukurti savo įmonės rizikos valdymo kultūrą.

3.6. Ką darbo inspektorius gali padaryti, kad įvertintų ir rizikos vertinimo kokybę, ir priemones, kurių imtasi ir (arba) planuojama imtis?

Planuodamas patikrinimą, darbo inspektorius gali:

- jei įmanoma, pagal nacionalines procedūras informuoti darbdavį, kad jis (ji) nori aptarti rizikos valdymo praktiką (turinys gali skirtis atsižvelgiant į sektorių, tačiau visada reikėtų aptarti bent jau bendrą sektoriui būdingą riziką, įskaitant RKSS ir psichosocialinę riziką);
- jei tinkama, informuoti darbdavį, kad patikrinimo metu bus lankomasi keliose darbo vietose.

Per patikrinimą darbo inspektorius gali užduoti klausimus, pvz.:

- Kas atliko rizikos vertinimą?
- Ar dalyvavo už DSS atsakingi įmonės darbuotojai ir (arba) išorės DSS tarnybos atstovai?
- Kaip dalyvavo darbuotojų atstovas (-ai)?
- Kokia (-ios) priemonė(s) buvo naudojama (-os)?
- Ar rizikos vertinimas apėmė gerai žinomas rizikos sritis, įskaitant RKSS ir psichosocialinius klausimus?
- Ar rizikos vertinimo metu atsižvelgta į statistinius duomenis apie incidentus, nelaimingus atsitikimus ir ligas, susijusius su darbu?
- Ar rizikos vertinimas apėmė visus darbuotojus, kuriems gali kilti didžiausia rizika, t. y. pažeidžiamas grupes, pvz., nėščias moteris, darbuotojus migrantus, jaunesnius ir vyresnio amžiaus darbuotojus ir laikinuosius darbuotojus?
- Ar buvo imtasi planuotų priemonių?
- Jeigu ne, ar yra parengtas veiksmų planas, kuriame nustatytos atsakomybės sritys ir terminai?
- Ar, remiantis Jūsų patirtimi, priemonėmis, kurių planuojama imtis arba kurių imtasi, bus užkirstas kelias su darbu susijusiems nelaimingiems atsitikimams ir ligoms?
- Ar faktinės priemonės atitinka taikytinų nacionalinės teisės aktų nuostatas?

- Ar darbdavys laikėsi kontrolės hierarchijos, t. y. ar teikė pirmenybę kolektyvinėms, o ne individualioms priemonėms?
- Ar rizikos vertinimo rezultatai buvo išplatinti darbuotojams ir jų atstovams, darbo vadovams ir t. t.?

Darbo inspektorius gali apsilankyti keliose darbo vietose, pasikalbėti su keliais darbuotojais, priklausančiais įvairioms darbo grupėms, ir įvertinti, ar į juos atsižvelgta rizikos vertinime ir ar planuojama imtis arba imtasi tinkamų priemonių.

Po patikrinimo darbo inspektorius pagal taikytinus nacionalinės teisės aktus gali nurodyti arba patarti, kad darbdavys:

- užbaigtų rizikos vertinimą atsižvelgdamas, pvz., į darbo vietas, grupes ir riziką, kurių vertinimas nebuvo atliktas;
- pasinaudotų už DSS atsakingų įmonės darbuotojų ir (arba) išorės DSS tarnybų paslaugomis;
- sudarytų galimybes darbuotojų atstovui (-ams) dalyvauti darbo veikloje;
- apsvarstytų, kas yra atsakingas už būsimų priemonių įgyvendinimą ir galiojančių terminų laikymąsi;
- imtųsi konkrečių priemonių, kad būtų pašalinta neatitiktis su DSS susijusių nacionalinės teisės aktų nuostatomis.

Nuorodos

Medžiaga 2016–2017 m. tikrinimo kampanijai „Saugios darbo vietos visoms amžiaus grupėms“, Švedijos darbo aplinkos tarnyba, 2017 m.

4. Amžiaus aspektu grindžiamas požiūris į DSS ir rizikos vertinimą

4.1. Kodėl reikia laikytis amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio?

Siekiant padėti darbo inspektoriams atsižvelgti į amžiaus aspektą vertinant riziką darbo vietoje, šiame skyriuje pristatytas amžiaus aspektu grindžiamas požiūris į DSS. Tikslas – padėti darbo inspektoriams nustatyti trūkumus ir pateikti su *visų amžiaus grupių* vyrų ir moterų darbo sąlygų rizikos vertinimu susijusių informaciją.

Remiantis 2014–2020 m. ES DSS strategine programa, viena iš trijų pagrindinių problemų – senėjanti darbo jėga. Tinkama darbuotojų sauga ir gera sveikata yra būtina, kad vyresni žmonės kuo ilgiau išliktų darbingi, aktyvūs ir sveiki, ypač atsižvelgiant į tai, kad dirbančių žmonių amžius vis didėja, o darbingas amžius ilginamas. Taigi vis įvairesnei darbo jėgai visą profesinį gyvenimą reikia užtikrinti saugią ir sveikatai nekenksmingą aplinką, nes darbo sąlygos ankstesniame profesiniame gyvenime turi įtakos sveikatai vėlesniais gyvenimo metais. Viso gyvenimo ciklo modelio taikymas DSS turėtų būti kiekvieno darbdavio tikslas, o amžiaus valdymo sistema galėtų būti priemonė tam pasiekti. Tam, kad būtų galima pasiekti šį tikslą, taip pat labai svarbu skatinti prevencinę kultūrą.

Per 2016–2017 m. Europos saugių darbo vietų kampaniją nuspręsta, užuot daugiausia dėmesio skyrus vyresnio amžiaus darbuotojams, pabrėžti, kaip svarbu yra nuo pat profesinio gyvenimo pradžios skatinti tvarų darbą bei sveiką senėjimą ir vykdyti sveikatos sutrikimų prevenciją visą profesinį gyvenimą.

„Šiandienos jauni darbuotojai yra rytdienos vyresnio amžiaus darbuotojai.“

4.2. Koks yra įvairioms amžiaus grupėms priklausančių darbuotojų profesinis gyvenimas ES?

4.2.1. Bendra padėtis

- Su senėjančia darbo jėga susiję dabartiniai demografiniai pokyčiai Europoje yra didžiulė problema, atsižvelgiant į tai, kad 2016 m. 19 proc. 28 ES valstybių narių gyventojų buvo vyresni nei 65 metų. Remiantis Eurostato duomenimis, iki 2080 m. apie 29 proc. 28 ES valstybių narių gyventojų bus vyresni nei 65 metųⁱ.
- Darbo jėgos senėjimas yra ilgalaikė tendencija, kurią atspindi didėjantis vyresnio amžiaus darbuotojų skaičius ir mažėjantis darbingo amžiaus asmenų skaičius. Nuo 2005 iki 2015 m. vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis 28 ES valstybėse narėse padidėjo daugiau kaip 13 proc. ir 2016 m. pasiekė 55 proc.ⁱ Kita vertus, 2014 m. ES 23 proc. jaunų vyrų ir 21 proc. jaunų moterų buvo bedarbiai, o vidutinis visų gyventojų nedarbo lygis siekė 10 proc.ⁱⁱ
- Vidutinis amžius, kai ES darbuotojai palieka darbo rinką, yra 61 metai, – gerokai mažiau nei vidutinis oficialus pensinis amžius. Tikėtina, kad vyresnio amžiaus darbuotojai dažniau susidurs su sveikatos problemomis, o dėl to gali kilti su visapusišku jų dalyvavimu darbo rinkoje susijusių sunkumų. Viena iš priežasčių, dėl kurios vyresnio amžiaus žmonių sveikata veikiausiai bus prastesnė, yra tai, kad jie per savo profesinį gyvenimą ilgiau patiria riziką darbo aplinkoje. Kita vertus, mažėjantis vyresnio amžiaus darbuotojų fizinis pajėgumas gali būti kompensuojamas sukaupta patirtimi ir žiniomis.
- Darbingo amžiaus gyventojų dalis, kurią sudaro jaunesni žmonės, smarkiai mažėja: 1990 m. 56 proc. darbingo amžiaus gyventojų buvo 15–54 metų, o apskaičiuota procentinė jų dalis 2020 ir 2040 m. atitinkamai sieks 51 ir 46 proc.ⁱⁱⁱ
- Labai mažose įmonėse įdarbinama daugiausia 50 metų ar vyresnių darbuotojų, o didelėse įmonėse dirba daugiausia jaunų žmoniųⁱⁱⁱ.
- Remiantis ES pajamų ir gyvenimo sąlygų statistika (ES SPGS), 2013 m. 28 ES valstybėse narėse 33 proc. dirbančių 55–64 metų gyventojų nurodė kenčiantys nuo ilgalaikės ligos ar sveikatos sutrikimo; palyginti, tą patį nurodė tik 14 proc. dirbančių 16–44 metų gyventojų^{iv}.
- Jauni darbuotojai dažniau dirba pamaininį darbą ir savaitgaliais, taip pat dirba daugiau nereguliarių darbo valandų nei darbuotojai apskritai^{vii}.
- Nėra nuoseklių įrodymų, kad amžius ir darbo rezultatai yra tarpusavyje susiję; prasti darbo rezultatai veikiau yra susiję, pvz., su pripažinimo stoka, atliekamo darbo nevertinimu, konfliktu su vadovais, dideliu darbe patiriamu stresu ir paramos trūkumu^v.

4.2.2. Jauni darbuotojai

OSHWiki^{vi} tinklalapyje jaunais darbuotojais laikomi 15–24 metų darbuotojai. Į šią amžiaus grupę patenka: pirmąjį darbą dirbantys darbuotojai, visą ir ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai, laikinieji darbuotojai, jauni darbuotojai, tebesimokantys dieniniame skyriuje ir visus metus arba tik per atostogas dirbantys ne visą darbo dieną, kad gautų papildomų pajamų, gamybinę praktiką atliekantys asmenys, sudarę sutartis su darbdaviu (paprastai visą darbo dieną) ir stažuotojai, dirbantys ne pagal darbo sutartį.

Šiame skyriuje nepateikta informacija apie jaunesniems nei 18 metų asmenims pagal Direktyvą 94/33/EB taikomas specialias taisykles, nes daroma prielaida, kad visos valstybės narės jau turi teisės aktus ir procedūras, kuriais reglamentuojamas šis klausimas.

Rizika patirti su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus ar traumas jauniems darbuotojams kyla dėl įvairių priežasčių, pvz.: ^v

- patirties, brandos, informuotumo apie riziką, įgūdžių, informacijos ir mokymų stokos;
- savo DSS teisių ir darbdavių pareigų nežinojimo;
- per didelės jų dalies laikinojo įdarbinimo įmonėse;
- nenoro kalbėti apie problemas ir noro įtikti darbdaviams;
- darbdavių nežinojimo apie jauniems darbuotojams reikalingą papildomą apsaugą (pvz., supažindinimą su DSS ir DSS srities mokymus).

4.2.3. Vyresnio amžiaus darbuotojai

Visuotinai pripažinto amžiaus, kada, kaip manoma, žmogus tampa vyresnio amžiaus darbuotoju, nėra, bet paprastai šia riba laikomas 60 metų amžius^{vii}. Į ką vyresnio amžiaus darbuotojų klausimu darbo inspektorius turėtų atsižvelgti tikrindamas darbo vietą? Verta atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- vyresnio amžiaus darbuotojai gali atlikti tas pačias užduotis kaip ir jaunesni darbuotojai, tačiau tikėtina, kad jie dirba arčiau savo didžiausio pajėgumo ribos, ypač fiziniu požiūriu;
- senėjimo procesas gali paveikti darbuotojo gebėjimą ilgesnį laiką užsiimti sunkia fizine veikla, dėl jo gali sumažėti organizmo gebėjimas prisitaikyti prie karščio ir šalčio sąlygų (t. y. dėl lauko temperatūros arba fizinio darbo). Dirbdami sunkų rankinį darbą, vyresnio amžiaus darbuotojai gali lengviau perkaisti;
- vyresnio amžiaus darbuotojai patiria mažiau nelaimingų atsitikimų nei jaunesni darbuotojai, tačiau, jeigu jie patiria nelaimingą atsitikimą, jų traumas dažnai būna sunkesnės ir jiems pasveikti reikia daugiau laiko;
- vykstant senėjimo procesui, žmogaus kūnas praranda judesių amplitudę ir lankstumą. Atlikdami darbo užduotis, darbuotojai paprastai naudoja tam tikrą judesių amplitudę. Vyresnio amžiaus darbuotojams gali kilti problemų, kai nenuspėjamomis aplinkybėmis reikia atlikti neįprastus judesius;
- vyresnio amžiaus darbuotojai patiria didesnę neigiamą pamaininio ir naktinio darbo poveikį: dėl sumažėjusio organizmo biologinio laikrodžio gebėjimo prisitaikyti prie naktinio darbo ir sustiprėjusių miego sutrikimų vyresnio amžiaus darbuotojai gali prasčiau toleruoti pamaininį darbą;
- regos ir klausos pokyčiai senstant: vyresnio amžiaus darbuotojai gali nematyti ir (arba) negalėti skaityti iš tam tikro atstumo arba ne taip gerai girdėti aukštesnio dažnio garsus;
- kai kurios kognityvinės funkcijos senstant silpnėja, pvz., sulėtėja informacijos apdorojimas. Šiuos trūkumus vyresnio amžiaus darbuotojai gali kompensuoti savo patirtimi. Šiuo atžvilgiu esama didelių asmenų tarpusavio skirtumų;
- kitos sąlygos, pvz., darbo organizavimo pokyčiai ir naujų įgūdžių poreikiai, taip pat gali labiau paveikti vyresnio amžiaus nei jaunesnius darbuotojus. Be to, vykstant biologiniam senėjimui, paprastai didėja nuovargis, lėtesnio darbo tempo ir poilsio poreikis, taip pat gilėja lėtinės sveikatos problemos.

4.3. Su amžiumi susijusių aspektų įtraukimas į rizikos vertinimą

Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus argumentus, kurie nėra išsamūs, visų amžiaus grupių darbuotojams reikalingi tinkami mokymai ir priežiūra, taip pat saugi ir tinkama darbo aplinka, pritaikyta prie jų įgūdžių ir protinių bei fizinių gebėjimų. Dėl šių priežasčių ES teisės aktais (89/391/EEB) reikalaujama, kad darbdaviai, atlikdami rizikos vertinimą, ypač atsižvelgtų į pažeidžiamų darbuotojų grupes ir imtųsi atitinkamų prevencinių ir apsaugos priemonių.

Vertinant ir valdant riziką, turi būti atsižvelgta į darbo jėgos įvairovę. Sistemingai atliekant rizikos vertinimą, turėtų pagerėti visų darbuotojų, neatsižvelgiant į jų amžių,

darbo vietos sauga ir sveikata. Laikantis pernelyg bendro požiūrio į rizikos vertinimą bei prevenciją ir neatsižvelgiant į amžiaus aspektą, gali kilti rizika jaunesniems ir (arba) vyresnio amžiaus darbuotojams, taip pat kitų amžiaus grupių darbuotojams, kuriems neskiriama pakankamai dėmesio arba jie netgi ignoruojami.

„Tai, kas svarbu vienam darbuotojui, naudinga visiems darbuotojams.“

Pagrindiniai aspektai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį atliekant su amžiumi susijusį rizikos vertinimą: ^v

- skatinti įsipareigojimą užtikrinti saugą ir rimtai vertinti su amžiumi susijusias problemas;
- ištirti tikrąsias visų darbuotojų darbo sąlygas;
- užtikrinti visų darbuotojų iš įvairių amžiaus grupių dalyvavimą visuose rizikos vertinimo etapuose;
- vengti išankstinių prielaidų, kokie pavojai ir kam kyla darbo vietoje;
- jaunesnius ir vyresnio amžiaus darbuotojus vertinti visų pirma kaip išteklius, o ne kaip problemas;
- pritaikyti darbo sąlygas asmeniui, nesvarbu, koks būtų jo amžius;
- teikti atitinkamą informaciją ir rengti mokymus DSS klausimais, pritaikyti mokomąją medžiagą konkreitiems darbuotojų poreikiams ir ypatumams;
- gauti kompetentingų rekomendacijų iš DSS tarnybų ir institucijų, darbo medicinos gydytojų, saugos specialistų ir ergonomikos specialistų, kaip mažinti įvairių amžiaus grupių darbuotojams kylančią riziką.

4.4. Gerosios patirties pavyzdžiai

Užtikrinti, kad jaunesni bei vyresnio amžiaus darbuotojai ir apskritai visi darbuotojai būtų saugūs, sveiki, kvalifikuoti ir turėtų darbą, yra visų Europos įmonių uždavinys ir jį reikia įgyvendinti sistemos ir (arba) instituciniu, organizaciniu ir (arba) asmeniniu lygmenimis. Darbo vietose dažnai trūksta išsamios, nuoseklios ir aktyvios amžiaus valdymo strategijos.

Siekiant spręsti šiuos uždavinius, darbo vietose turėtų būti taikoma geroji patirtis, pvz.:

- mokymosi ir (arba) mokymo metodai turėtų būti pritaikyti įvairių amžiaus grupių poreikiams – šie metodai turėtų būti aktyviai taikomi ir orientuoti į viso gyvenimo ciklą, o priemonės turėtų būti pritaikytos tikslinių darbuotojų ypatumams ir poreikiams;
- siekiant padėti vadovams kuo geriau išnaudoti visų kartų pranašumus ir galimybes, turėtų būti įgyvendinamos amžiaus valdymo strategijos;
- siekiant didinti našumą ir skatinti skirtingų kartų tarpusavio mokymąsi (tai apima mentorystę, kuravimą ir konsultuojamąjį ugdymą), sudaryti įmonių darbo grupes taip, kad jose būtų įvairių amžiaus grupių darbuotojų, – sudaryti sąlygas bendrauti skirtingų kartų atstovams, kad visi partneriai galėtų mokytis vieni iš kitų;
- turėtų būti skiriama daugiau dėmesio RKSS prevencijai, pvz., įdiegiant visų amžiaus grupių darbuotojams skirtus ergonomiško darbo procesus;
- darbo vietose, kur reikia atlikti nuolat besikartojančias užduotis, monotonija turėtų būti mažinama rotacijos principu skirstant darbo užduotis įvairių amžiaus grupių darbuotojams, kad visų darbuotojų darbas būtų įvairesnis;
- darbo vietos turėtų būti įrengtos taip, kad jas būtų galima lengvai pritaikyti visų darbuotojų poreikiams;
- vyresnio amžiaus darbuotojai turėtų būti skatinami mokytis, kad išlaikytų kvalifikaciją ir darbą, nes paprastai mokymosi visą gyvenimą veikloje jų vidutiniškai dalyvauja gerokai mažiau nei jaunesnių kartų darbuotojų;

- turėtų būti rengiamos ir įgyvendinamos atitinkamos ergonomikos ir profilaktinės sveikatos priežiūros programos, kuriomis siekiama užtikrinti fizinę, psichinę ir socialinę visų amžiaus grupių darbuotojų sveikatą;
- turėtų būti išaiškinti neigiami stereotipai, laikomasi teigiamo požiūrio į amžių (pvz., siejant jį su patirtimi, lojalumu ir patikimumu) ir gerinama vyresnio amžiaus darbuotojų, kaip besimokančiųjų, savivoka;
- turėtų būti rengiami seminarai, apskritojo stalo diskusijos ir įgyvendinami kiti informuotumo apie DSS didinimo veiksmai, kuriuose turėtų dalyvauti įvairių amžiaus grupių darbuotojai.

Amžiaus valdymo strategijos turėtų būti taikomos ne tik jaunesniems ar vyresnio amžiaus darbuotojams, – jos turi būti aktyviai įgyvendinamos ir jose turi būti kompleksiskai atsižvelgiama į visų amžiaus grupių darbuotojus.

4.5. Kaip atlikti patikrinimą laikantis amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio?

Planuojant patikrinimą

Darbo inspektoriaus vaidmuo yra svarbus didinant DSS srities suinteresuotųjų subjektų informuotumą apie amžiaus aspektu grindžiamo požiūrio naudą atliekant rizikos vertinimą. Pagrindinis tikslas yra gerai suplanuotas patikrinimas, kuriam darbo inspektorius yra gerai pasirengęs su amžiumi susijusiais klausimais. Prieš patikrinimą inspektorius turėtų susipažinti su konkrečiam sektoriui, ypač amžiaus aspektu grindžiamu požiūriu, būdinga rizika. Toliau pateikta neišsami strategija, pagal kurią darbo inspektoriai turėtų įvertinti, ar darbo vietos rizikos vertinime atsižvelgta į klausimus, susijusius su amžiumi.

Per patikrinimą

Darbo inspektorius nustato visų amžiaus grupių darbuotojams sudarytų darbo sąlygų trūkumus remdamasis vienu ar daugiau orientacinių klausimų, pvz.:

- Koks yra darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių?
- Ką rodo su laikinojo nedarbingumo atostogomis, nelaimingais atsitikimais ir ligomis įvairiose amžiaus grupėse susiję statistiniai duomenys?
- Kiek jaunų darbuotojų dirba savo pirmajame darbe?
- Kokias darbo užduotis paprastai atlieka jauni darbuotojai ir kokios supažindinimo procedūros taikomos?
- Ar jauniems darbuotojams rengiami atitinkami mokymai ir suteikiama informacija DSS klausimais?
- Ar yra nustatyta specifinė rizika, kylanti tam tikrų amžiaus grupių darbuotojams, pvz., jaunesniems arba vyresnio amžiaus darbuotojams?
- Ar jauni darbuotojai prirėkus gauna rašytines saugos instrukcijas?
- Ar rizikos vertinimo procese dalyvauja įvairių amžiaus grupių darbuotojai?
- Ar kokia nors forma buvo atlikta su psichosocialine rizika susijusi darbuotojų apklausa? Jeigu taip, ar yra statistinių duomenų apie įvairias amžiaus grupes?

Iš atsakymų į šiuos klausimus gali kilti sumanymų, kaip spręsti su amžiumi susijusius klausimus. Atlikdamas patikrinimą, darbo inspektorius veikiausiai aplankys kelias darbo vietas. Tokiu atveju inspektorius turėtų įvairių amžiaus grupių darbuotojų paklausti, su kokiomis problemomis jie susiduria atlikdami savo užduotis.

Vertinant darbdavio atlikto rizikos vertinimo kokybę, reikėtų apsvarstyti atsakymus į šiuos klausimus (šis vertinimas nėra išsamus):

- Ar rizikos vertinime atsižvelgta į klausimus, susijusius su amžiumi?
- Ar tinkamai įvertinta įvairioms amžiaus grupėms kylanti rizika? Pavyzdžiui:
 - Ar atsižvelgta į ilgalaikę riziką sveikatai (pvz., didelį triukšmo lygį ir pavojingųjų medžiagų poveikį), taip pat į atsirandančią ir mažiau akivaizdžią riziką (pvz., stresą, priekabiavimą ir smurtą)?
 - Ar rizikos vertinime atsižvelgta į statistinius duomenis apie nebuvimą dėl ligos ir su darbu susijusius nelaimingus atsitikimus bei ligas?
 - Ar rizikos vertinime atsižvelgta į bendrą kai kurių darbuotojų (pvz., krovikų ir sandėlininkų) atliekamų užduočių poveikį?
 - Ar darbas skirstomas į pamainas (pvz., ar esant trimis pamainoms darbo vietoje rizikingą darbą po aštuonias valandas atlieka trys skirtingi darbuotojai)?
- Ar darbdavys nusprendė, kokių prevencinių ir apsaugos priemonių reikia imtis atsižvelgiant į rizikos vertinime nustatytą su amžiumi susijusią riziką?
- Ar darbdavys paskyrė asmenis, atsakingus už amžiaus aspektu grindžiamų priemonių įgyvendinimą?
- Ar su amžiaus aspektu grindžiamų priemonių imtasi laiku?
- Ar darbdavys stebėjo minėtų priemonių veiksmingumą? Ar su amžiumi susijusi rizika buvo sumažinta?
- Ar vadovai išmokyti nustatyti su amžiumi susijusią riziką?
- Ar darbuotojams buvo suteikta informacija ir surengti mokymai apie tai, kaip užtikrinti su amžiumi susijusios rizikos prevenciją?
- Ar darbdavys naudojosi už DSS atsakingų įmonės darbuotojų arba išorės DSS tarnybų paslaugomis?

1 priedėlyje pateiktas neišsamus klausimų apie su įvairove susijusį rizikos vertinimą sąrašas, kuris pravers atliekant patikrinimus.

Po patikrinimo

Kiekvieno patikrinimo pabaigoje darbo inspektorius, remdamasis valstybės narės nacionalinės teisės aktais, gali imtis įvairių veiksmų siekdamas užtikrinti, kad darbdavys laikytųsi savo teisinių įsipareigojimų, susijusių su rizikos vertinimu, ir jame atsižvelgtų į ypatingos rizikos grupėms priklausančius darbuotojus, pvz., jaunesnius ir vyresnio amžiaus darbuotojus. Darbo inspektorius gali parengti patikrinimo ataskaitos projektą, pateikti raštą, kuriame nurodyta, ką reikia patobulinti, ir duoti nurodymus ir (arba) rekomendacijas darbdaviui.

Darbo inspektorius taip pat gali nustatyti taikytinas priemones ir jų įgyvendinimo terminus, jeigu jis (ji) nustato, kad nesilaikoma su rizikos vertinimu susijusių nacionalinių teisinių įsipareigojimų, pvz.:

- nesilaikoma su DSS susijusių teisinių nuostatų (pvz., nėra įrodymų, kad darbo vietose buvo atliktas rizikos vertinimas, pažeidžiamoms grupėms kyla profesinė rizika, ne visos darbo vietos buvo įvertintos);
 - yra neatitiktį tarp rizikos vertinimo dokumentų ir dabartinių jaunesnių ir (arba) vyresnio amžiaus darbuotojų rizikingų darbo sąlygų (pvz., tam tikros rizikos rūšys nebuvo įvertintos, o vertinime nebuvo atsižvelgta į jaunesnius ir (arba) vyresnio amžiaus darbuotojus);
 - jaunesni ir (arba) vyresnio amžiaus darbuotojai patiria riziką, kuriai pašalinti nebuvo imtasi jokių veiksmų, neatsižvelgiant į tai, ar ši rizika buvo įvertinta, ar ne.
- Tuomet darbo inspektorius gali su darbdaviu susitarti dėl veiksmų plano, kuriame būtų nustatytos prevencinės ir apsaugos priemonės, skirtos su amžiumi susijusiems klausimams spręsti, taip pat nurodyti tikslūs jų įgyvendinimo terminai ir atsakingi asmenys.

Taip pat darbo inspektorius gali darbdaviui duoti nurodymus ir (arba) pateikti rekomendacijas su amžiumi susijusiais klausimais, įskaitant:

- pateikti informaciją apie DSS srities teisinius nuostatus dėl rizikos vertinimo ir jo atnaujinimo;
- pateikti informaciją apie atitinkamas rizikos vertinimo priemones;
- pateikti informaciją apie atitinkamus mokymus, susijusius su rizikos vertinimo procesu;
- pateikti rekomendacijas dėl rizikos vertinimo užbaigimo;
- rekomenduoti specialią paramą, kurią gali suteikti už DSS atsakingi įmonės darbuotojai ir (arba) išorės DSS tarnybos ar konsultantai;
- leisti darbuotojų atstovui (-ams), įskaitant ir jaunesnių, ir vyresnio amžiaus darbuotojų atstovus, dalyvauti procese;
- įtraukti į procesą asmenis, kurie yra atsakingi už būsimų priemonių įgyvendinimą ir terminų laikymąsi.

Atsižvelgiant į tai, kad su darbo jėgos senėjimu susijusių problemų sprendimas yra dabartinės ES strateginės programos tikslas, svarbu didinti darbdavio informuotumą apie poreikį į rizikos vertinimus įtraukti su amžiumi susijusius klausimus.

Pagal nacionalines procedūras inspektorius nusprendžia, ar reikės atlikti pakartotinį patikrinimą, kurio tikslas – patikrinti, kaip įgyvendintos priemonės, kuriomis sprendžiami su amžiumi susiję klausimai, ir įsitikinti, kad veiksmų planas įgyvendintas laiku.

Nuorodos

ⁱ *Visuomenės struktūra ir senėjimas, EUROSTATAS, 2017,*

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/lt

ⁱⁱ *Vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumo lygis, EUROSTATAS, 2017,*

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>

ⁱⁱⁱ *Siekiant, kad darbas Europoje būtų palankus visų amžiaus grupių darbuotojams: ES agentūrų požiūris į darbą ir senėjimą viso gyvenimo perspektyvoje (angl. Towards age-friendly work in Europe:*

a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies), EU-OSHA, 2017,
<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>

^{iv} *Galutinė analitinė ataskaita „Saugesnis ir sveikesnis darbas bet kokiam amžiuje“ (angl. Safer and healthier work at any age – Final overall analysis report), EU-OSHA, 2016,*
<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>

^v *Darbo jėgos įvairovė ir rizikos vertinimas: kaip užtikrinti, kad būtų įtraukti visi darbuotojai (angl. Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered), EU-OSHA, 2009,*
<https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>

^{vi} *Young workers, Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, UK, OSHWiki,*
https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers

^{vii} *Saugesnės ir sveikesnės darbo vietos visiems. ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos modernizavimas, 2017 1 10, COM/2017/012 final, Europos Komisija,*
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>

Daugiau informacijos

- Daugiakalbis e. vadovas apie darbuotojų saugos ir sveikatos valdymą darbo jėgos senėjimo sąlygomis, EU-OSHA, <https://eguides.osha.europa.eu/>
- Senėjantys darbuotojai ir DSS valdymas, <https://osha.europa.eu/lt/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- 61–67, 69, 70, 83 ir 101 informacijos suvestinės, EU-OSHA, <http://osha.europa.eu/publications>
- Jauni darbuotojai, EU-OSHA ištekliai, <https://osha.europa.eu/lt/themes/young-workers>
- Ataskaita „Saugi pradžia jauniems darbuotojams praktikoje“ (angl. *Report – A safe start for young workers in practice*), EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/lt/publications/reports/GPB06/view>
- *Magazine 9 – Safe start!*, EU-OSHA, <http://www.osha.europa.eu/publications/magazine/9>
- Ataskaita „DSS skaičiais: jauni darbuotojai – faktai ir skaičiai“ (angl. *Report – OSH in figures: Young workers – Facts and figures*), EU-OSHA, 2007, <http://osha.europa.eu/lt/publications/reports/7606507/view>
- ES ir valstybių narių visuomenės ir darbo jėgos senėjimo klausimams spręsti skirtos politikos, strategijų ir programų analizė (angl. *Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes on population and workforce ageing*), EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>
- Siekiant, kad darbas Europoje būtų palankus visų amžiaus grupių darbuotojams: ES agentūrų požiūris į darbą ir senėjimą viso gyvenimo perspektyvoje (angl. *Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies*), EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- *Healthy workplaces for women and men of all ages*, Knowledge compilation 2016:8, Swedish Work Environment Authority, <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/knowledge-compilations/healthy-workplaces-for-women-and-men-of-all-ages-rap-20168-knowledge-compilation/>

5. Lyčių aspektu grindžiamas požiūris į DSS ir rizikos vertinimą

5.1. Kodėl reikia laikytis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio?

2017 m. sausio mėn. komunikate Europos Komisija padarė išvadą: „Yra įrodymų, kad su darbu susijusi rizika moterų saugai ir sveikatai buvo nepakankamai įvertinta, o lyties atžvilgiu nešališkas požiūris prisidėjo prie to, kad buvo skiriama mažiau dėmesio ir išteklių moterų patiriamos su darbu susijusios rizikos prevencijai.“ Šis skyrius numatytas kaip žinių bazė su lytimi susijusiais klausimais ir pagalbinė priemonė darbo inspektoriams. Siekiama, kad darbo inspektoriai galėtų nustatyti trūkumus ir pateikti rekomendacijas dėl *moterų ir vyrų* darbo sąlygų rizikos vertinimo.

Daugelyje darbo vietų raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai (RKSS) yra viena iš pagrindinių DSS problemų priežasčių. RKSS yra pagrindinė užregistruojamų su darbu susijusių moterų ir vyrų traumų priežastis. Rizika jas patirti moterims ir vyrams gali skirtis. Darbo organizavimas darbo vietoje turi didelį poveikį RKSS išsivystymo tikimybei. Darbe moterys ir vyrai dažnai atlieka skirtingas užduotis, net jeigu jų profesija yra ta pati, todėl jiems kylanti rizika skiriasi. Tai yra svarbiausia priežastis, dėl kurios moterys patiria daugiau su darbu susijusio skausmo ir RKSS. ⁱ Kita vertus, vien biologinių skirtumų vaidmuo yra nedidelis. Vyrai paprastai atlieka įvairesnes darbo užduotis, o moterims dažnai tenka labiau pasikartojančios užduotys. Vyrai paprastai atlieka greito sunkiojo kėlimo darbus, valdo mašinas ir naudoja įrankius. Netgi tada, kai moterys ir vyrai atlieka lygiai tokias pačias darbo užduotis, jų fizinis krūvis gali skirtis, nes įranga ir darbo vietos dažnai yra pritaikytos vidutiniam vyrui.

Dėl vyraujančios nuomonės, kad moterys gimsta turėdamos geresnį gebėjimą rūpintis kitais, moterys ėmė vyrauti sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos sektoriuose. Darbo vietose, kur vyrauja vyrai, už požiūris į darbą ir darbo metodai tapo norma. Moterims dažniau nei vyrams trūksta galimybių daryti įtaką savo darbo sąlygoms. Be to, kuo aukštesnės organizacijoje užimamos pareigos, tuo mažiau jose moterų. Darbdavys gali sumažinti diskriminacijos, priekabiavimo bei konfliktų riziką ir padidinti kūrybiškumą bei pelningumą aktyviai siekdamas, kad darbo vietoje būtų užtikrinta didesnė lyčių lygybė.

Yra ir kitų su lytimi susijusių rizikos rūšių. Vyrams ir moterims pavojingi skirtingų rūšių toksinai, turintys poveikį vaisingumui. Vyrai ir moterys taip pat patiria skirtingų rūšių psichologinį stresą: moterys dažniau patiria priekabiavimą ir diskriminaciją, o vyrai dažniau patiria stresą ir turi didesnę polinkį sirgti širdies ir kraujagyslių ligomis. ⁱⁱ Be to, moterys, dirbančios statybvietėse su nešvariais ar netinkamai įrengtais tualetais, dažnai vengia jais naudotis, todėl negeria vandens, o dėl to gali padidėti šlapimo pūslės ir inkstų infekcijų rizika.

Siekiant užtikrinti ir moterų, ir vyrų darbo kokybę, svarbu užkirsti kelią sveikatos sutrikimams ir skatinti gerovę darbe. Tačiau dažnai darbo struktūra bei organizavimas ir susijusi įranga, įskaitant asmenines apsaugos priemones (AAP), pritaikyti „vidutinio“ vyro modeliui, nors darbo sąlygų pritaikymo darbuotojams principas yra įtvirtintas ES teisės aktuose. Palengvinus našta moterims, bus palengvinta ir vyrų našta.

„Moterys ir vyrai turi tą pačią teisę į tinkamą darbo aplinką“.

5.2. Koks yra moterų ir vyrų profesinis gyvenimas ES?

Europos literatūroje, kaip nurodyta toliau, atkreipiamas dėmesys į moterų ir vyrų patirties darbo rinkoje panašumus ir skirtumus.

- Moterys ir vyrai įvairiu mastu dalyvauja darbo rinkoje (2016 m. atitinkamai 65 ir 77 proc.).ⁱⁱⁱ
- Darbo rinkai būdinga lyčių segregacija. Moterys daugiausia dirba tokiuose sektoriuose ir veiklos srityse, kuriuose dirba daug kitų moterų, o vyrai dirba sektoriuose ir veiklos srityse kartu su kitais vyrais. Lyčių požiūriu mišrios profesijos yra veikiau išimtis nei taisyklė. Sveikatos priežiūros ir švietimo sektoriuose dominuoja moterys, jos vyrauja ir kai kurių profesijų tarpe, pvz., administratorių, paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų. Statyba, transportas, pramonė ir žemės ūkis tebėra itin vyrų dominuojami sektoriai.^{iv}
- Vidutiniškai moterų užimtumo lygis yra šiek tiek mažesnis nei vyrų, t. y. 61 proc., palyginti su 72 proc.
- Savarankiško darbo srityje dominuoja vyrai, o moterys sudaro tik 29 proc. verslininkų.^{vi}
- Darbas ne visą darbo dieną yra labiau paplitęs tarp moterų negu tarp vyrų (32 proc. moterų dirba ne visą darbo laiką, palyginti su 9 proc. vyrų).^{vii} Visų pirma ne visą darbo laiką dažniau dirba motinos.^{viii}
- Moterys, palyginti su vyrais, taip pat turi ne tokį saugų ryšį su darbo rinka, – jos dažniau dirba nereguliarų darbą, pvz., neapibrėžtą darbą, darbą pagal terminuotą darbo sutartį ir kitokį darbą „be sutarties“. ^{viii}

5.3. Atsižvelgimas į klausimus, susijusius su lytimi, atliekant rizikos vertinimą

Reikalingos nuolatinės pastangos gerinant moterų ir vyrų darbo sąlygas. Vis dėlto, jeigu vertinant riziką ir imantis prevencinių priemonių neatsižvelgiama į lytį, gali kilti pavojus, kad darbuotojos bus nepakankamai vertinamos ar netgi apskritai ignoruojamos. Pirmiausia norint pakeisti šią reikia pripažinti ir atsižvelgti į lyčių skirtumus. Galvodami apie darbe kylančius pavojus, mes, labiau tikėtina, mąstome apie vyrus, dirbančius vietose, kuriose yra didelė nelaimingų atsitikimų tikimybė, pvz., statybvietėse ar žvejybos laivuose, o ne apie moteris, dirbančias sveikatos priežiūros ir socialinės rūpybos srityse, filė išpjaustymo linijose ar tokiose vietose kaip skambučių centrai. Atidžiai išnagrinėjus tikrąsias darbo aplinkybes, matyti, kad tiek moterims, tiek vyrams darbo vietoje gali kilti didelė rizika. Be to, gerinant moterų darbo sąlygas, pagerės ir vyrų darbo sąlygos. Svarbu į rizikos darbo vietoje vertinimą įtraukti su lytimi susijusius klausimus, nes lyčių aspekto integravimas į rizikos prevenciją yra Europos bendrijos tikslas.^{ix}

Pagrindiniai aspektai, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį atliekant su lytimi susijusį rizikos vertinimą:

- laikytis teigiamo požiūrio ir rimtai vertinti su lytimi susijusius klausimus;
- išnagrinėti faktines darbo sąlygas;
- naudotis įrodymais grindžiamu rizikos vertinimo priemonėmis siekiant išsiaiškinti riziką, kurią sunku nustatyti;
- užtikrinti, kad visuose vertinimo etapuose dalyvautų visi darbuotojai – ir moterys, ir vyrai;
- apsvarstyti riziką, ypač būdingą darbui, kurį daugiausia atlieka vyrai, ir darbui, kurį daugiausia atlieka moterys;
- vengti išankstinių prielaidų, kokia rizika ir kam kyla darbo vietoje;
- vengti išankstinių prielaidų apie tai, kas laikoma „nereikšmingu“.

5.4. Gerosios patirties pavyzdžiai

- Įmonių, kuriose žinoma, kaip spręsti su skirtumais ir įvairove susijusius klausimus, našumo rodikliai yra kelis kartus geresni nei įmonių, kuriose nėra įvairovės. Iš tiesų novatoriškų sumanymų kyla, kai susitinka ir tarpusavyje bendrauja skirtingi žmonės. Mišriose darbo grupėse padidėja kūrybiškumas ir našumas.
- Sudarykite darbo grupes taip, kad jose būtų ir vyrų, ir moterų, nes dėl to dažnai padidėja našumas.
- Darbuose, kur reikia atlikti nuolat besikartojančias užduotis, monotoniją mažinkite rotacijos principu skirstydami darbo užduotis abiejų lyčių asmenims, kad visų darbuotojų darbas būtų įvairesnis.
- Darbo vietas įrenkite taip, kad jos būtų ergonomiškos ir jas būtų galima lengvai pritaikyti ir vyrams, ir moterims.
- Paklauskite ir moterų, ir vyrų, ar jie vienodu mastu patiria stresą ar priekabiavimą, įskaitant seksualinį priekabiavimą.
- Pasirūpinkite įrankiais ir AAP, kurie būtų tinkami ir vyrams, ir moterims.
- Užtikrinkite, kad abiejų lyčių darbuotojai vienodai dalyvautų veikloje, kuria siekiama pagerinti darbo aplinką.

5.5. Kaip atlikti patikrinimą laikantis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio?

Darbo inspektoriui tenka svarbus vaidmuo didinant DSS srities suinteresuotųjų subjektų informuotumą apie lyčių aspektu grindžiamo požiūrio naudą atliekant rizikos vertinimą. Toliau pateikti keli pavyzdžiai, kaip darbo inspektorius galėtų pradėti dialogą su darbdaviais apie tai, kad, atliekant darbo aplinkos rizikos vertinimą, naudinga laikytis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio. Taip pat pateikti keli klausimai, kuriuos galima užduoti darbdaviui, siekiant padėti jam (jai) pastebėti ir nustatyti su lytimi susijusią riziką darbo aplinkoje ir galimus rizikos vertinimo trūkumus.

Planuojant patikrinimą

Pagrindinis tikslas yra gerai suplanuotas patikrinimas, kuriam darbo inspektorius yra gerai pasirengęs su lytimi susijusiais klausimais. Prieš patikrinimą inspektorius turėtų susipažinti su konkrečiam sektoriui, ypač lyčių aspektu grindžiamu požiūriu, būdinga rizika. Toliau pateikta neišsami strategija, pagal kurią darbo inspektoriai turėtų įvertinti, ar rizikos darbo vietoje vertinime atsižvelgta į klausimus, susijusius su lytimi.

Per patikrinimą

Nustatykite su lytimi susijusią riziką darbo vietoje; pvz., ieškokite pavojų sveikatai ir saugai, taip pat „nematomos rizikos“, pvz., priekabiavimo, diskriminacijos, pernelyg didelio psichosocialinio darbo krūvio ir grasinimų bei smurto darbe.

Toliau pateikti klausimai padės darbo inspektoriui nustatyti ir įvertinti riziką bei trūkumus darbo aplinkoje, ypač susijusius su lytimi. Tikimasi, kad iš atsakymų į šiuos klausimus bus galima pasisemti minčių, kaip būtų galima pašalinti tokią riziką ir trūkumus.

- Kiek moterų ir vyrų čia dirba?
- Kokias darbo užduotis atlieka moterys ir vyrai? Ar jos yra vienodos, ar skirtingos?
- Koku mastu darbuotojai patys reguliuoja savo darbo tempą? Ar šiuo atžvilgiu yra skirtumų tarp moterų ir vyrų?
- Ar yra darbo užduočių, kurias atlikdami darbuotojai turi būti tam tikroje vietoje ar darbo vietoje? Jeigu taip, kokia yra šias užduotis atliekančių moterų ir vyrų dalis? Jeigu jos skiriasi, kokia yra to priežastis?

- Kaip saugos įranga, apsauginiai drabužiai, apsauginė įranga, darbo drabužiai, įrankiai ir mašinos individualiai pritaikyti moterims ir vyrams? Kaip darbdavys tai ištyrė?
- Ką rodo su laikinojo nedarbingumo atostogomis ir nelaimingais atsitikimais susiję statistiniai duomenys, suskirstius juos pagal lytį? Kokios diagnozės vyrauja atitinkamai tarp moterų ir tarp vyrų?
- Ar yra atskiri persirengimo kambariai moterims ir vyrams? Kaip persirengimo kambariai ir (arba) tualetai paskirstyti tarp moterų ir vyrų?
- Ar darbo vietos yra individualiai ir ergonomiškai pritaikytos moterims ir vyrams?
- Ar darbdavys atliko kokios nors formos su psichosocialine rizika susijusią darbuotojų apklausą? Jeigu taip, ar yra pagal lytį suskirstytų statistinių duomenų? Jeigu taip, ar yra skirtumų, kaip moterys ir vyrai patiria stresą, grasinimus, smurtą, priekabiavimą, patyčias, viktimizaciją ir kaip darbe jiems teikiama parama?
- Pastaba. Vertingos informacijos taip pat galima gauti užduodant priešpriešinius klausimus, pvz.: „Kokie rizikos veiksniai įvertinti kaip nesvarbūs arba nereikšmingi darbo vietose, kuriose dirba moterys ir (arba) vyrai?“

1 priedėlyje pateiktas neišsamus klausimų apie su įvairove susijusį rizikos vertinimą sąrašas, praversiantis atliekant patikrinimus. 2 priedėlyje pateiktas išsamesnis su lytimi susijusių klausimų kontrolinis sąrašas.

Jeigu darbo inspektorius lankosi keliose darbo vietose, jis (ji) turėtų, jeigu įmanoma, vertindama(s) darbo aplinką laikyti lyčių aspektu grindžiamo požiūrio. Ir darbuotojoms, ir darbuotojams turėtų būti struktūruotai užduodami klausimai apie tai, kokias problemas jie (jos) patiria darbe. Skatinkite moteris ir vyrus pranešti, kas, jų manymu, gali turėti įtakos jų saugai ir sveikatai darbe, taip pat apie sveikatos sutrikimus, kurie gali būti susiję su darbu.

Remdamasis darbdavio atsakymais, darbo inspektorius turėtų įvertinti darbdavio atlikto rizikos vertinimo kokybę:

- Ar rizikos vertinime atsižvelgta į klausimus, susijusius su lytimi?
- Ar tinkamai įvertinta moterims ir vyrams kylanti rizika?
- Ar įvertinta „nematoma rizika“, įskaitant seksualinį priekabiavimą?
- Ar darbdavys nusprendė, kokių priemonių reikia imtis atsižvelgiant į rizikos vertinime nustatytą su lytimi susijusią riziką?
- Ar darbdavys paskyrė asmenis, atsakingus už lyčių aspektu grindžiamų priemonių įgyvendinimą?
- Ar buvo imtasi priemonių?
- Ar darbdavys stebėjo minėtų priemonių veiksmingumą? Ar su lytimi susijusi rizika buvo sumažinta?
- Ar vadovai išmokyti nustatyti su lytimi susijusią riziką?
- Ar darbuotojams buvo duoti nurodymai, kaip pašalinti su lytimi susijusią riziką?

Po patikrinimo

Atlikęs patikrinimą, darbo inspektorius, remdamasis valstybės narės nacionalinės teisės aktais, gali imtis įvairių veiksmų.

Tikslas – užtikrinti, kad darbdavys laikytųsi su rizikos vertinimu susijusių teisinių įsipareigojimų, atsižvelgdamas į abiejų lyčių darbuotojų grupes, kurioms kyla ypatinga rizika. Darbo inspektorius gali parengti patikrinimo ataskaitos projektą, pateikti raštą, kuriame nurodyta, ką reikia patobulinti, ir duoti nurodymus ir (arba) rekomendacijas darbdaviui.

Darbo inspektorius gali nustatyti taikytinas priemones ir jų įgyvendinimo terminus, jeigu jis (ji) nustato, kad nesilaikoma su rizikos vertinimu susijusių nacionalinių teisinių įsipareigojimų, pvz., nurodyti:

- užbaigti rizikos vertinimą atsižvelgiant, pvz., į darbo vietas, ir užduotis;
- pasinaudoti už DSS atsakingų įmonės darbuotojų ir (arba) išorės DSS tarnybų paslaugomis;
- sudaryti galimybes darbuotojų atstovui (-ams), įskaitant ir moteris, ir vyrus, dalyvauti atliekant rizikos vertinimą;
- apsvarstyti, kas yra atsakingas už būsimų priemonių įgyvendinimą ir galiojančių terminų laikymąsi;
- imtis aiškių priemonių.

Pagal nacionalines procedūras inspektorius nusprendžia, ar reikės atlikti pakartotinį patikrinimą, kurio tikslas – patikrinti, kaip įgyvendintos priemonės, kuriomis sprendžiami su amžiumi susiję klausimai, ir įsitikinti, kad veiksmų planas įgyvendintas laiku.

Nuorodos

ⁱ *Physical loads, gender and health in working life, The Swedish Work Environment Authority 2013:9*

ⁱⁱ *How can the work environment be better for both women and men, The Swedish Work Environment Authority, ADI 690, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyrrer/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>*

ⁱⁱⁱ *Pagrindiniai duomenys apie ES, 2017 m. trečiasis ketvirtis, Eurostatas*

^{iv} *Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas, atnaujinta 2017 m., Eurofound*

^v *„Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas“, 2017 m. leidimas, Eurofound*

^{vi} *Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas, atnaujinta 2017 m., Eurofound*

^{vii} *„Moterų ir vyrų gyvenimas Europoje – statistinis portretas“, 2017 m. leidimas, Eurofound*

^{viii} *2016–2017 m. strateginiai įsipareigojimai užtikrinti lyčių lygybę, Europos Komisija, Teisingumo ir vartotojų reikalų GD*

^{ix} *Prisitaikymas prie darbo ir visuomenės permainų: nauja Bendrijos sveikatos ir saugos darbe strategija (2002–2006 m.), Europos Komisijos komunikatas, COM/2002/0118 galutinis*

Daugiau informacijos

- Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros ataskaitoje „Gender issues in safety and health at work — A review“ pateikiama daugiau informacijos apie moterims darbuotojoms kylančią riziką ir jos prevenciją. Ši ataskaita paskelbta adresu <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>
- 42 informacijos suvestinė, kuria apibendrinama ataskaita, ir 43 informacijos suvestinė apie tai, kaip įtraukti lyčių aspektą į rizikos prevenciją, pateiktos adresu <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>
- Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros svetainėje yra skyrius, kuriame pateiktos nuorodos į papildomą informaciją, susijusią su moterimis ir darbuotojų sauga bei sveikata. Jį galima rasti šiuo adresu: <http://gender.osha.eu.int>. Jo turinys pagrįstas Švedijos darbo aplinkos tarnybos leidiniu „Kaip sukurti geresnę darbo aplinką ir moterims, ir vyrams?“ (angl. *How can the work environment be better for both women and men?*)
- Gender equality, work and health: A review of the evidence, Pasaulio sveikatos organizacija, 2006, paskelbta adresu <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>

- Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence, Pasaulio sveikatos organizacija, 2006, paskelbta adresu <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>
- Švedijos darbo aplinkos tarnyba turi daug medžiagos (ataskaitų, trumpametražių filmų ir kitos medžiagos anglų kalba). <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>

1 priedėlis. Neišsamus klausimų apie su įvairove susijusį rizikos vertinimą sąrašas

Paskirtis. Šiuos klausimus darbo inspektoriai gali užduoti bet kurio patikrinimo metu.

Pradiniai klausimai apie darbo vietą:

- Koks yra darbuotojų pasiskirstymas pagal amžių ir lytį?
- Ar moterys ir vyrai atlieka tuos pačius darbus? Ar skiriasi jiems kylanti rizika?
- Ar įrankiai ir įranga, įskaitant AAP, pritaikyti įvairaus dydžio ir ūgio darbuotojams?
- Ką rodo su laikinojo nedarbingumo atostogomis, nelaimingais atsitikimais ir ligomis įvairiose amžiaus ir lyčių grupėse susijusi statistika?

Klausimai apie rizikos vertinimą:

- Ar rizikos vertinimas apima įvairaus amžiaus darbuotojų grupes?
-Ar jis apima jaunus darbuotojus ir jų poreikį būti supažindintiems su DSS ir dalyvauti DSS mokymuose?
-Ar jis apima vyresnio amžiaus darbuotojus ir individualaus darbo vietos pritaikymo jiems poreikį?
- Ar rizikos vertinimas apima „nematomą“ riziką, pvz., stresą, priekabiavimą (įskaitant seksualinį priekabiavimą), smurtą ir grasinimus?
- Ar rizikos vertinimas apima ir moterims, ir vyrams kylančią riziką?
- Ar rizikos vertinimas apima pažeidžiamas grupes (pvz., darbuotojus migrantus, laikinuosius darbuotojus ir nėščias moteris)?
- Ar rizikos vertinimas apima ilgalaikę riziką sveikatai, pvz., didelį triukšmo lygį, pavojingųjų medžiagų poveikį ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus?

2 priedėlis. Išsamus klausimų, kuriais atsižvelgiama į lyčių aspektą, sąrašas

Paskirtis. Jeigu darbo inspektorius nori atlikdamas patikrinimą pabrėžti ir išplėsti lyčių aspektą, jis gali naudotis toliau pateiktais klausimais, pagrįstais trimis aspektais, t. y. žmonėmis, ergonomika ir technologijomis bei organizavimu.

Šis priedėlis pagrįstas Švedijos darbo aplinkos tarnybos leidiniu „Kaip sukurti geresnę darbo aplinką ir moterims, ir vyrams?“ (Nr. ADI 690); paskelbta adresu <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>

Žmogus

- Ar organizuojant DSS laikomasi lyčių aspektu grindžiamo požiūrio?
- Ar vyrauja požiūris, kad tam tikros užduotys ar sritys labiau tinkamos moterims arba vyrams?
- Ar moterys ir vyrai turi vienodas galimybes daryti įtaką ir dalyvauti sprendžiant klausimus, susijusius su jų darbo aplinka?
- Ar darbo vietoje yra atvaizdų, tekstų ar objektų, kurie gali būti laikomi žeminančiais? Ar vartojama kalba arba žargonas, kurie gali būti laikomi žeminančiais?
- Ar darbo vieta yra įtrauki, ar neįtrauki? Ar darbuotojai, neatsižvelgiant į jų lytį, jaučiasi esą kolektyvo dalimi?
- Ar santykiai darbo vietoje grindžiami savitarpio pagarba ir tolerancija?
- Ar moterys ir vyrai turi vienodas gebėjimų vystymo galimybes?

Ergonomika ir technologijos

- Ar įrankiai darbo vietoje yra pritaikyti ir mažoms, ir didelėms rankoms bei stambaus ir smulkaus sudėjimo žmonėms?
- Ar yra tinkamų apsauginių ir darbo drabužių abiejų lyčių darbuotojams?
- Ar yra atskiri persirengimo kambariai moterims ir vyrams?
- Ar darbo vietos yra individualiai pritaikytos ir ergonomiškos? Ar yra profesijų, kuriose dominuoja moterys, ir profesijų, kuriose dominuoja vyrai, skirtumų, pvz., apsauginių drabužių, sąlygų ir įrankių atžvilgiu?
- Ar yra vienai lyčiai skirtų mašinų ar užduočių, t. y. tokių mašinų, kurias naudoja, ir tokių užduočių, kurias atlieka tik moterys arba vyrai?
- Remiantis oficialiais statistiniais duomenimis, dažniau užregistruojami moterų susirgimo atvejai ir daugiau moterų nei vyrų yra priverstos anksti baigti savo profesinį gyvenimą dėl ligos. Ar tai gali būti susiję su tuo, kad įrankiai nėra pritaikyti ir moterims, ir vyrams?

Organizavimas

- Kiek įmonėje yra darbuotojų? Kiek iš jų yra moterys? Kiek iš jų yra vyrai?
- Kokius darbus atlieka dirbančios moterys ir vyrai? Ar moterys ir vyrai užima tas pačias pareigas?
- Jeigu moterys ir vyrai užima tas pačias pareigas, ar jie atlieka tas pačias darbo užduotis?
- Jeigu moterys ir vyrai dirba skirtingus darbus, kokia rizika atliekant darbo užduotis kyla atitinkamai moterims ir vyrams?
- Ar siekiama užtikrinti tolygesnį dirbančių moterų ir vyrų skaičiaus pasiskirstymą?
- Kokios yra būtinosios sąlygos darbo vietoje, kad vyrai ir moterys galėtų atlikti tas pačias užduotis? Ar visi darbuotojai turi galimybę daryti įtaką savo darbo sąlygoms?

Kurie darbuotojai turi dirbti greitu tempu, kurių darbuotojų darbo tempą lemia darbas su mašinomis ar klientais, kurie darbuotojai jaučia profesinio tobulėjimo trūkumą ar privalo fiziškai nepalikti darbo vietos?

- Kaip įvairūs operatyviniai sprendimai veikia skirtingą moterims ir vyrams kylančią riziką ir pavojų susirgti?
- Ar moterų ir vyrų nuomonėms ir požiūriui į problemas bei patobulinimus darbo aplinkoje skiriama tiek pat dėmesio?
- Jeigu atsiranda RKSS, ar darbo užduočių rotacija gali būti būdas sumažinti traumų skaičių ir jų išvengti?
- Ar yra darbuotojų, pasirinkusių dirbti ne visą darbo dieną dėl fizinės ar psichosocialinės darbo aplinkos trūkumų? Ar šiuo atžvilgiu yra skirtumų tarp vyrų ir moterų?
- Kokia yra vyrų ir moterų dalis darbo grupėse, projektų grupėse ir plėtros grupėse?
- Ar esama daugialypės diskriminacijos, pvz., kita kalba kalbančių moterų diskriminacijos?

3 PRIEDĖLIS. VDIK EMEX darbo grupės organizacijų narių sąrašas

| Valstybė narė | Atstovas |
|---------------|---|
| KIPRAS | Department of Labour Inspection P.O. 24855 1304 Nicosia Cyprus |
| DANIJA | The Danish Working Environment Authority Landskronagade 33 DK-2100 København Ø Fax: Denmark |
| SUOMIJA | Ministry of Social Affairs and Health Department for Work and Gender Equality P.O. Box 33, FI-00023 Government Finland |
| GRAIKIJA | Greek Labour Inspectorate Directorate for OSH Inspection of Athens-East Attica-Crete Coordination Department 10, Agisilaou Street, 10437, Athens Greece |
| LENKIJA | Chief Labour Inspectorate UL. Barska 28/30 02-315 Warszawa Poland |
| RUMUNIJA | Labour Inspection 14, Matei Voievod Street, 2nd district RO - 021455 Bucharest Romania |
| ŠVEDIJA | Swedish Work Environment Authority International Affairs and Department of Inspections SE-112 79 Stockholm Sweden |