



DARBA INSPEKTORU PRINCIPI

*attiecībā uz riska novērtējumu,
kurā ņemts vērā daudzveidības
aspekts, jo īpaši vecums,
dzimums un citi demogrāfiskie
parametri*

*Nesaistoša publikācija ES darba
inspektoriem*

*Vecāko darba inspektoru komiteja
Darba grupa "Jauni un nākotnes riski"
(EMEX)*

Pieņemts 2018. gada 23. maijā

Saturs

1. Publikācijas konteksts	3
2. Holistisks skatījums uz darba aizsardzību (OSH)	4
2.1. Ievads	4
2.2. Kā darba inspektors var veicināt holistisku pieeju darba aizsardzībai.....	4
3. Holistikā pieejā balstīts riska novērtējums	6
3.1. Ievads	6
3.2. Individuāli faktori — individuālas atšķirības.....	7
3.3. Ergonomikas/tehnikas pieeja uzdevumu plānošanai / darba vietu veidošanai ...	8
3.4. Organizatoriski faktori.....	9
3.5. Kāpēc ir vērts riska novērtēšanā izmantot holistisku pieeju.....	10
3.6. Kā darba inspektors var novērtēt gan riska novērtējuma, gan veikto/plānoto pasākumu kvalitāti.....	10
4. Vecumperspektīva darba aizsardzībā un riska novērtēšanā.....	11
4.1. Kāpēc vajadzīga vecumperspektīva	11
4.2. Kāds ir dažādu vecuma grupu darba ņēmēju darba mūžs ES.....	12
4.2.1. Kopaina	12
4.2.2. Gados jauni darba ņēmēji	12
4.2.3. Gados vecāki darba ņēmēji	13
4.3. Ar vecumu saistītu jautājumu iekļaušana riska novērtēšanā.....	13
4.4. Labas prakses piemēri	14
4.5. Kā veikt inspekciju, piemērojot uz vecuma aspektu balstītu pieeju	15
5. Dzimumperspektīva darba aizsardzībā un riska novērtēšanā.....	19
5.1. Kāpēc vajadzīga dzimumperspektīva.....	19
5.2. Kāds ir sieviešu un vīriešu darba mūžs ES	20
5.3. Ar dzimumu saistītu jautājumu ņemšana vērā riska novērtēšanā.....	20
5.4. Labas prakses piemēri	20
5.5. Kā veikt inspekciju, piemērojot uz dzimumu aspektu balstītu pieeju	21
1. papildinājums. Neizsmeļošs saraksts ar jautājumiem par riska novērtējumu, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts	25
2. papildinājums. Paplašināts saraksts ar jautājumiem, kas attiecas uz dzimumperspektīvu.....	26
3. papildinājums. SLIC EMEX darba grupā iesaistīto organizāciju saraksts.....	25

NB! Visi šajā dokumentā izteiktie ierosinājumi darba inspektoriem ir tikai ieteikumi. Ir jāievēro attiecīgo dalībvalstu tiesību akti.

1. Publikācijas konteksts

Vecāko darba inspektoratu komiteja (SLIC) 2017. gada maijā nolēma izveidot darba grupu (DG) "Darba aizsardzības nākotnes riski" (DG EMEX), kas aplūkotu jaunus un nākotnes riskus. Tās uzdevums bija pievērsties balsta un kustību aparāta slimībām (BKAS), psihosociālajiem riskiem, kā arī demogrāfiskajām problēmām, ar ko saskaras visas ES dalībvalstis. Bija arī paredzēts, ka tiks ņemts vērā dzimumu aspekts. Pirmo impulsu izveidot DG EMEX deva Eiropas Komisijas 2017. gada janvāra paziņojums, kurā bija norādīti jauni un nākotnes riski, kas rada aizvien lielākas bažas Eiropas darba devējiem un tāpat arī valstu darba inspektorātiem (VDI).

DG EMEX tika izveidota 2017. gada septembrī, un to veidoja septiņu dalībvalstu — Dānijas, Grieķijas, Kipras, Polijas, Rumānijas, Somijas un Zviedrijas (priekšsēdētājs) — pārstāvji.

Šis publikācijas mērķis ir palīdzēt VDI izstrādāt inspekcijas procedūras un ļaut darba inspektoriem ar lielāku pārlicību pievērsties riska novērtējumam, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts. Tās mērķis ir arī palielināt darba inspektoratu intervences iedarbīgumu darbavietās, jo īpaši attiecībā uz jautājumiem, kas ir saistīti ar vecumu un dzimumu.

Šai publikācijai ir četras galvenās nodaļas par riska novērtēšanu, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts. Otrajā nodaļā ir paskaidrots, kāpēc, pievērsties jauniem un nākotnes riskiem, ir jāizmanto holistiska pieeja darba aizsardzībai (OSH). Trešajā nodaļā ir aplūkota tāda pati perspektīva riska novērtēšanā. Ceturtajā nodaļā ir paskaidrots, kāpēc demogrāfiskās problēmas risināšanā liela nozīme ir vecumperspektīvas piemērošanai darba aizsardzībā un riska novērtēšanā. Darba inspektoriem ir sniegti ieteikumi par to, kā tie var sagatavoties inspekcijām, tās īstenot un veikt to pēckontroli tādā veidā, lai veicinātu šo pieeju. Pēdējā nodaļā ir aprakstīta dzimumperspektīva darba aizsardzībā un riska novērtēšanā un arī sniegti ieteikumi darba inspektoriem.

Darba inspektors, plānojot inspekciju, protams, otrajā nodaļā aplūkotus jautājumus savā stratēģijā apvienos ar vecuma un dzimumu aspektu. Inspektors var arī plānot selektīvas inspekcijas, pamatojoties uz ieteiktajiem jautājumiem, kuros ir ņemta vērā attiecīgi vecumperspektīva un dzimumperspektīva. Tomēr, lai uzsvērtu šo dažādo perspektīvu nozīmīgumu, tika nolemts attiecīgo informāciju iekļaut atsevišķās nodaļās.

Ja vēlaties iegūt sīkāku informāciju, skatiet katras nodaļas beigās uzskaitītās atsauces un atbilstošo literatūru.

2. Holistisks skatījums uz darba aizsardzību (*OSH*)

2.1. Ievads

Lai ņemtu vērā gan fiziskos, gan psihosociālos aspektus, *OSH* jautājumi darbavietās ir jāaplūko, izmantojot holistisku pieeju. Saskaņā ar pamatdirektīvu (Direktīva 89/391/EEK), kas ir pārņemta visu dalībvalstu tiesību aktos, darba devējam ir, piemēram, šādi pienākumi:

- veikt vajadzīgos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus, tostarp novērst arodrisku, sagādāt informāciju un rīkot apmācības, kā arī nodrošināt vajadzīgo organizāciju un līdzekļus,
- iepazīties ar darba drošības un veselības riska novērtējumu, tostarp tā, ar ko saskaras darba ņēmēju grupas, kuras pakļautas īpašam riskam,
- norīkot vienu vai vairākus darba ņēmējus, lai tie veiktu darbību, kas saistīta ar aizsardzību pret arodrisku un tā novēršanu uzņēmumā un/vai iestādē,
- veikt vajadzīgos pirmās palīdzības, ugunsdzēsības un darba ņēmēju evakuācijas pasākumus,
- glabāt to nelaimes gadījumu darbā sarakstu, kuru dēļ kāds darba ņēmējs nav bijis derīgs darbam ilgāk par trim darba dienām,
- apspriesties ar darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem un ļaut tiem piedalīties diskusijās par visiem jautājumiem, kas attiecas uz darba drošību un veselības aizsardzību.

Lai arī pamatdirektīvā nav minēts jēdziens "*OSH* pārvaldības sistēma", praksē riska novērtēšanas rezultātā bieži vien tiek attīstītas idejas par kontroles pasākumiem un tātad nonāk pie riska pārvaldības. Tas, kā arī profilaktiskas pieejas izmantošana bieži vien nozīmē, ka darba devējam ir jāizveido, jāuztur un pastāvīgi jāattīsta procedūras un darbības, kā arī jāuztic uzdevumi un jāpiešķir resursi, lai izpildītu pamatdirektīvas prasības. Riska novērtējums, protams, ir tikai viens no iedarbīgas *OSH* pārvaldības sistēmas stūrakmeņiem — svarīgi ir arī citi faktori: darba devēja *OSH* politika (lai arī tā nav minēta pamatdirektīvā), procedūras sadarbībai ar darba ņēmēju pārstāvi(-jiem) un apmācība *OSH* jomā. *OSH* pārvaldības sistēmas vēriens atšķiras, piemēram, atkarībā no darbavietas lieluma, taču visos gadījumos ir vajadzīga holistiska pieeja.

NB! Šajā publikācijā ar jēdzienu "*OSH* pārvaldības sistēma" tiek apzīmēta nevis iegādāta sistēma, bet gan *OSH* organizācija uzņēmumā neatkarīgi no tā, kādā veidā tā tiek īstenota.

VDI var veicināt *OSH* pārvaldības sistēmu attīstību dažādos veidos, piemēram, organizēt izpratnes veicināšanas kampaņas, augsupielādēt informāciju un rīkus savās tīmekļa vietnēs, apmācīt darba inspektoros un veidot dialogu ar ieinteresētajām personām (piem., darba devējiem, sociālajiem partneriem, darba ņēmēju pārstāvjiem un *OSH* dienestiem).

2.2. Kā darba inspektors var veicināt holistisku pieeju darba aizsardzībai

Lai varētu veicināt holistisku pieeju *OSH* pārvaldībai, ir rūpīgi jāiepazīstas ar darbavietu kopumā, ņemot vērā un aplūkojot visus faktorus, kas varētu ietekmēt drošību un veselības aizsardzību darbavietā. Šajā ziņā darba inspektoram ir vairākas iespējas, kas aprakstītas turpmāk.

Plānojot inspekciju, darba inspektors var:

- norādīt darba devējam, ka inspekcijas laikā vēlas apspriest dažādus *OSH* aspektus, ne tikai pievērsties riska novērtējumam. To var izdarīt, pirms inspekcijas nosūtot darba devējam rakstisku darba kārtību. Šāda iniciatīva dod darba devējam iespēju gan apdomāties, gan sagatavoties. Inspektors var ieteikt darba devējam sākt dialogu ar drošības pārstāvjiem,
- attiecīgā gadījumā informēt darba devēju par VDI tīmekļa vietni, kurā ir informācija par dažādiem *OSH* aspektiem,
- atgādināt darba devējam, ka darba ņēmēju pārstāvim(-jiem) ir jāpiedalās inspekcijā. Nodrošināt, ka arī tas/tie saņem darba kārtību.

Inspekcijas laikā darba inspektors var:

uzdot jautājumus par darba devēja procedūrām, kas paredzētas *OSH* jautājumu risināšanai darbavietā, tostarp par:

- sadarbību ar darba ņēmēju pārstāvi(-jiem),
- īpašas *OSH* apmācības sniegšanu jaunajiem darbiniekiem,
- *OSH* jautājumu risināšanu gadījumos, kad tiek ieviests jauns aprīkojums vai ķīmiskālija,
- *OSH* jautājumu risināšanu gadījumos, kad tiek mainīta organizatoriskā struktūra,
- ziņošanu par incidentiem un ar darbu saistītiem nelaimes gadījumiem un ievainojumiem,
- to, kad tiek izmantoti iekšēji vai ārēji pakalpojumi,
- darba staciju pielāgošanu īpašām individuālām vajadzībām,
- to, kad ir vajadzīgi īpaši pasākumi, lai palīdzētu darbiniekam atgriezties darbā pēc darba kavēšanas slimības dēļ,
- to, kad tiek veikta procedūru kontrole un pārskatīšana (vismaz reizi gadā);

lūgt darba devējam uzrādīt statistiku par darba kavējumiem slimības dēļ, kā arī par nelaimes gadījumiem un slimībām, kas saistīti ar darbu, tostarp slēdzienus un informāciju par ierosinātajiem vai veiktajiem pasākumiem;

neaizmirst nodrošināt, ka diskusijās piedalās darba ņēmēju pārstāvis(-ji).

Pēc inspekcijas darba inspektors var:

- izvirzīt noteikumus vai sniegt padomus atbilstoši piemērojamajiem valsts tiesību aktiem; inspektoram būtu arī jānorāda, ka holistisks skatījums uz *OSH* kopā ar profilaktisku pieeju sniegs labākus un efektīvākus rezultātus,
- atkarībā no faktisko trūkumu nopietnības, kā arī iekšējiem VDI noteikumiem izlemt, vai ir vajadzīga pēckontroles inspekcija.

Sīkāka informācija

"Fostering occupational safety and health culture in small businesses" ["Darba aizsardzības kultūras veicināšana mazajos uzņēmumos"] (*SLIC/EK*, dok. Nr. 87_EN): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>.

3. Holistiskā pieeja balstīts riska novērtējums

3.1. Ievads

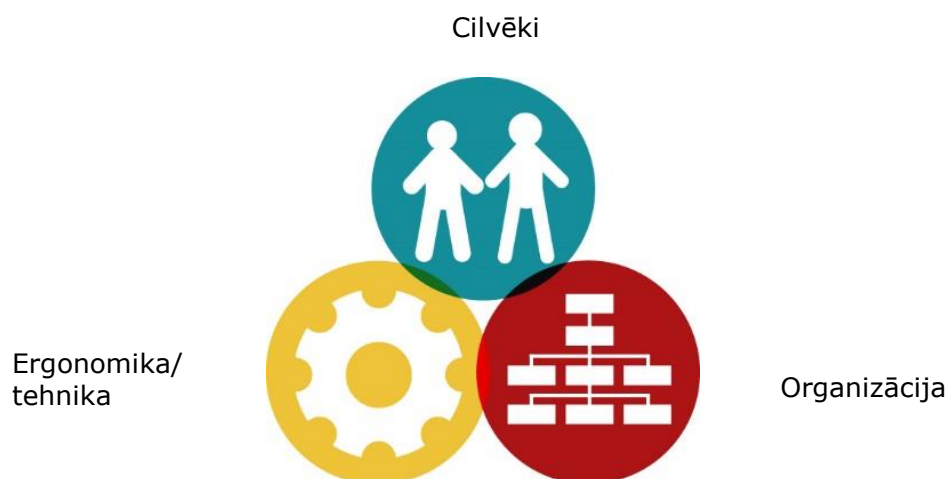
Pašlaik daudzu riska novērtējumu pamatā ir darba vietas un darba raksturojums un darba faktori. Mazāka uzmanība tiek pievērsta konkrētām cilvēku īpašībām, jo riska novērtējumi parasti tiek izstrādāti, balstoties uz vidusmēra cilvēka tēlu.

Vairāk holistiskā pieeja būtu jāņem vērā vairāki faktori, un tā būtu jāizstrādā atbilstoši uzņēmuma vērtībām un uzņēmuma drošības kultūrai. Riska novērtēšana ir viens no OSH pārvaldības sistēmas koncepcijas pamatelementiem. Ir pierādījies, ka tā ir iedarbīgs veids, kā panākt augstākam standartam atbilstošu aizsardzību pret fizisku kaitējumu un uzlabot gan fizisko, gan psiholoģisko labjutību.

Lai īstenotu rīcības plānu šā mērķa sasniegšanai, ir jāsaņem ar politiku un tiesību aktiem. Uzņēmums saskaņā ar konkrētiem noteikumiem veic riska novērtējumu, paturot prātā darba un darba vietas raksturojumu. Lai iecerētu un īstenotu riska novērtēšanu, ir vajadzīga darba devēja atļaušana, labi definēta OSH pārvaldības sistēma un drošības kultūra.

Jaunu nākotnes risku apsvēršana un pievēršanās tiem riska novērtējumu paceļ augstākā līmenī, un tam ir vajadzīgi atbilstoši OSH pārvaldības procesi un kultūra. Taču vairumā gadījumu šāda pieeja sākotnēji ir izstrādāta, balstoties uz vidusmēra cilvēka tēlu. Ejot tai cauri otrreiz, būtu jāuzdod jautājums, vai visus riska novērtējumā minētos procesus, uzdevumus un pasākumus var realizēt visi. Tādējādi tiks apzināti ierobežojumi, kas ir saistīti ar konkrētām cilvēku pazīmēm, piemēram, vecumu, dzimumu un valodu. Šajā posmā, kurā īpaša uzmanība tiek pievērsta cilvēku raksturojumam, izšķirīga nozīme varētu būt darba ņēmēju līdzdalībai.

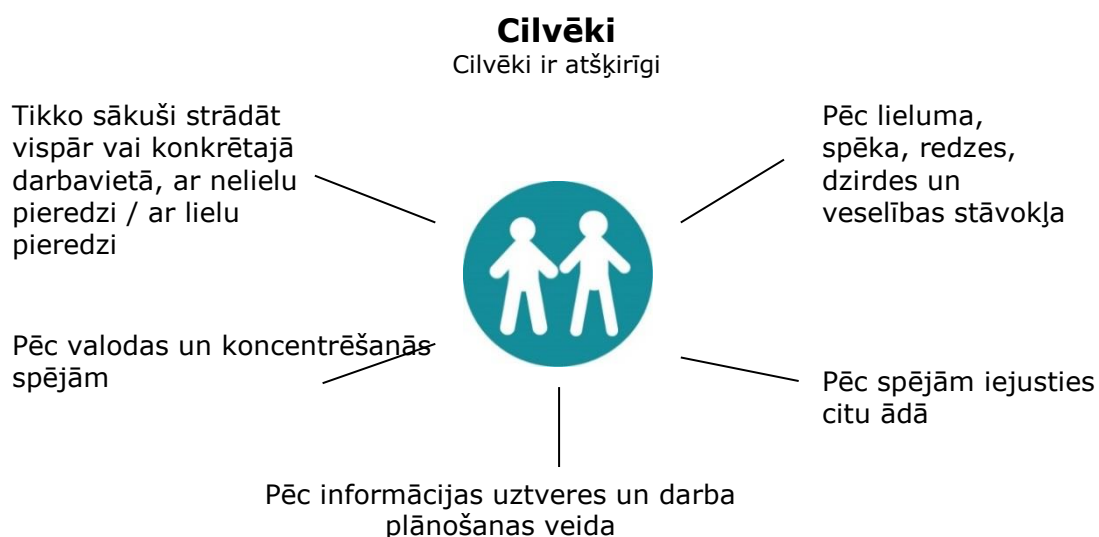
Riska novērtējumā aplūkojot "cilvēkfaktoru", būtu jāņem vērā trīs aspekti, kas raksturīgi darba pieskaņošanai cilvēkam (sk. 1. attēlu).



1. attēls. Darba pieskaņošanas cilvēkam aspekti.

3.2. Individuāli faktori – individuālas atšķirības

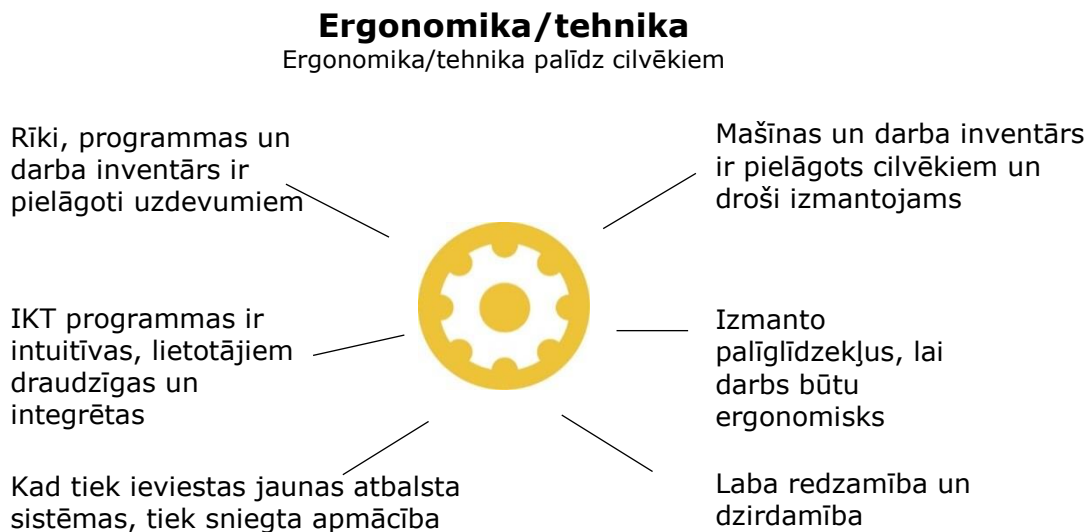
Nosakot darba kontroles pasākumus, ir rūpīgi jāapsver gan fiziskās atšķirības (piem., miesasbūve, dzimums, vecums un spējas), gan arī garīgās atšķirības (piem., attieksme, motivācija un pieredze). Dažas atšķirības var ierobežot indivīdu spējas veikt konkrētus uzdevumus vai pat tiem vispār liegt veikt šos uzdevumus (sk. 2. attēlu).



2. attēls. Individuālie faktori¹.

3.3. Ergonomikas/tehnikas pieeja uzdevumu plānošanai / darba vietu veidošanai

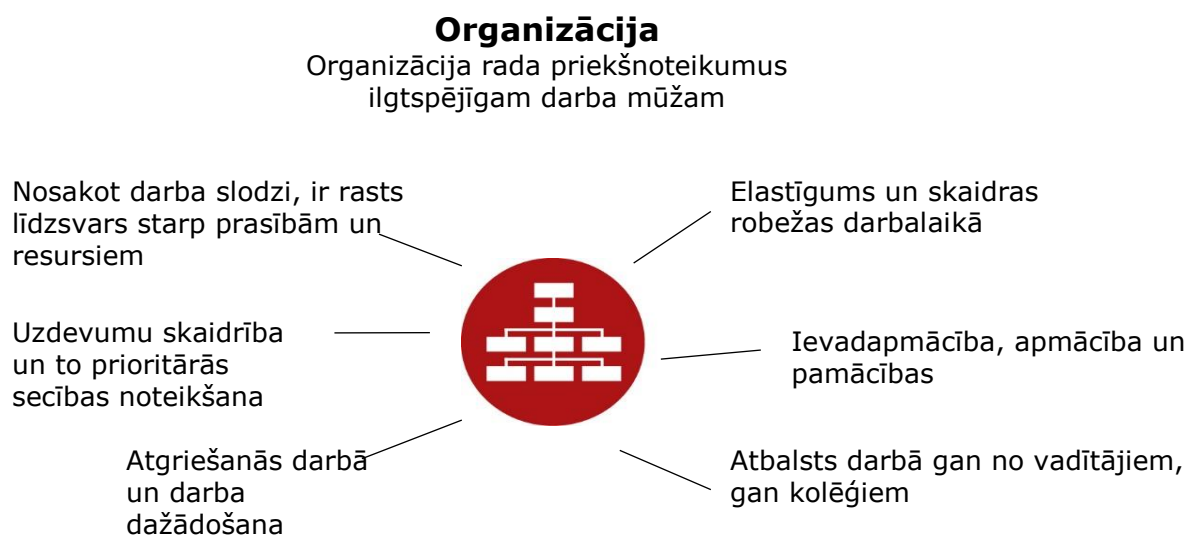
Uzdevumi būtu jāplāno atbilstoši ergonomikas principiem, lai ņemtu vērā cilvēku snieguma un fizisko spēju ierobežojumus. Galvenās jomas, kurām būtu jāpievērš uzmanība: kritiska uzdevumu analīze, cilvēku un mašīnu saskarpunktu (piem., displeju un vadības ierīču) dizains un ergonomisks darbarīku, programmu un darba inventāra dizains (sk. 3. attēlu).



3. attēls. Ergonomikas/tehnikas pieeja¹.

3.4. Organizatoriski faktori

Darba kultūrai būtu jāveicina darbinieku apņemšanās sekmēt veselības aizsardzību un drošību un būtu jāuzsver, ka nevienā līmenī atkāpšanās no veselības aizsardzības un drošības mērķiem nav pieņemama. Organizācijas kultūra spēcīgi ietekmē cilvēku uzvedību, un tieši tā var noteikt, cik labi darbā jutīsies jutīgas darba ņēmēju grupas, kas ir pakļautas īpašam riskam, piemēram, psihosociālam riskam, iebiedēšanas un aizskaršanas riskam (sk. 4. attēlu).



4. attēls. Organizatoriskie faktori¹.

3.5. Kāpēc ir vērts riska novērtēšanā izmantot holistisku pieeju

Holistiskas pieejas rezultātam vajadzētu būt uzlabotam riska novērtējumam. Viss riska novērtēšanas process būtu regulāri jāatkārto un jāizvērtē, lai novērstu ar vadību saistītas problēmas un organizatoriskus ierobežojumus, motivāciju rodot uzņēmuma drošības kultūrā un cenšoties uzlabot *OSH* pārvaldību un *OSH* kopumā.

Darbinieki būtu jāuzlūko kā daudzveidīga grupa, kas ietver cilvēkus ar dažādām pazīmēm, kuras cita citu papildina. Lai darbs būtu efektīvs, visi grupas locekļi sadarbojas vienu un to pašu uzdevumu veikšanā, kopīgi gūstot labākus panākumus nekā tad, ja katrs būtu strādājis atsevišķi. Cilvēkfaktori būtu jāuzskata par *OSH* jomām, kam būtu jāpievērš īpaša uzmanība; piemēram, gados vecākiem darbiniekiem ir drošības kultūrai, darbības nepārtrauktībai un iekšējiem procesiem vajadzīgās zināšanas, turklāt bieži vien tās ir tikai viņu prātā un nav pienācīgi dokumentētas un aprakstītas.

Uzņēmumi parasti mācās tikai pēc tam, kad incidents jau ir noticis. Taču tiem būtu proaktīvi jāapsver dažāda laba prakse, jāpārbauda, kas der, un jāattīsta sava riska pārvaldības korporatīvā kultūra.

3.6. Kā darba inspektors var novērtēt gan riska novērtējuma, gan veikto/plānoto pasākumu kvalitāti

Plānojot inspekciju, darba inspektors var:

- ja iespējams, saskaņā ar valsts procedūrām informēt darba devēju, ka vēlas apspriest tā riska novērtēšanas praksi (saturs var atšķirties atkarībā no nozares, bet vienmēr būtu jāaplūko vismaz nozarē plaši sastopamie riski, tostarp BKAS un psihosociālie riski),
- attiecīgā gadījumā informēt darba devēju, ka inspekcijas laikā tiks apmeklētas vairākas darba stacijas.

Inspekcijas laikā darba inspektors var uzdot tādus jautājumus kā:

- kurš veica riska novērtējumu?
- vai bija iesaistīti iekšējie/ārējie *OSH* dienesti?
- kā tika iesaistīts(-i) darba ņēmēju pārstāvis(-ji)?
- kāds(-i) rīks(-i) tika izmantots(-i)?
- vai riska novērtējumā tika aplūkotas labi zināmas riska jomas, tostarp BKAS un psihosociālās problēmas?
- vai riska novērtējumā tika ņemta vērā statistika par incidentiem, nelaimes gadījumiem un slimībām, kas saistīti ar darbu?
- vai riska novērtējums aptvēra visus darba ņēmējus, kas varētu būt pakļauti lielākam riskam, t. i., tādas neaizsargātas grupas kā grūtnieces, darba ņēmējus migrantus, gados jaunākus un gados vecākus darba ņēmējus un pagaidu darba aģentūru darbiniekus?
- vai plānotie pasākumi ir īstenoti?
- ja nav, vai pastāv rīcības plāns, kurā ir noteikti pienākumi un termiņi?
- vai jūs pēc savas pieredzes uzskatāt, ka plānotie vai veiktie pasākumi novērsīs ar darbu saistītus nelaimes gadījumus un slimības?
- vai faktiskie pasākumi atbilst piemērojamo valsts tiesību aktu noteikumiem?
- vai darba devējs ir ievērojis kontroles pasākumu hierarhiju, t. i., kolektīvajiem pasākumiem devis priekšroku pār individuālajiem?
- vai riska novērtējuma rezultāti ir izplatīti darba ņēmējiem un to pārstāvjiem, darba vietu vadītājiem utt.?

Darba inspektors var apmeklēt vairākas darba stacijas, aprunāties ar vairākiem darbiniekiem no atšķirīgām darba grupām un novērtēt, vai tie ir ņēmti vērā riska novērtējumā un vai ir plānoti vai veikti atbilstoši pasākumi.

Pēc inspekcijas darba inspektors saskaņā ar piemērojamajiem valsts tiesību aktiem var noteikt/ieteikt darba devējam:

- pilnveidot riska novērtējumu, aplūkojot arī, piemēram, vērā neņemtas darba stacijas vai grupas un nenovērtētos riskus,
- izmantot iekšējos/ārējos OSH dienestus,
- atļaut darba ņēmēju pārstāvim(-jiem) piedalīties šajā darbā,
- apsvērt, kurš būs atbildīgs par turpmākiem pasākumiem un piemērojamajiem termiņiem,
- īstenot konkrētus pasākumus, lai novērstu neatbilstību valsts OSH tiesību aktiem.

Atsauces

ⁱ Materiāls 2016.–2017. inspekcijas kampaņai "Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas jebkurā vecumā", Zviedrijas Darba vides iestāde, 2017.

4. Vecumperspektīva darba aizsardzībā un riska novērtēšanā

4.1. Kāpēc vajadzīga vecumperspektīva

Šajā nodaļā ir aprakstīta vecumperspektīvas piemērošana OSH, lai palīdzētu darba inspektoriem saistībā ar riska novērtēšanu darbavietā ņemt vērā vecuma aspektu. Mērķis ir palīdzēt darba inspektoriem konstatēt trūkumus un sniegt informāciju par visu vecumu sievietēm un vīriem darba apstākļu riska novērtēšanu.

ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam ir teikts, ka darbaspēka novecošana ir viena no trim lielākajām problēmām. Lai nodrošinātu ilgtspējīgu darba mūžu un aktīvas un veselīgas vecumdienas, ir nepieciešama stabila darba ņēmēju veselība un drošība, jo īpaši ņemot vērā strādājošo iedzīvotāju novecošanu un darba mūža pagarināšanu. Tam nepieciešams izveidot drošu un veselīgu vidi aizvien daudzveidīgākā darbaspēka darba mūža visā garumā, jo to, kāda būs veselība vēlākā dzīves posmā, ietekmē tas, kādos apstākļos cilvēks agrāk strādājis. Katra darba devēja mērķim vajadzētu būt piemērot dzīves gājuma pieeju darba aizsardzībai, un šim mērķim varētu noderēt vecuma aspekta pārvaldības sistēma. Lai to sasniegtu, ļoti liela nozīme ir arī profilakses kultūras popularizēšanai.

Tika izdarīta izvēle Eiropas drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu 2016.–2017. gada kampaņā uzsvāru likt nevis uz gados vecākiem darba ņēmējiem, bet gan uz to, cik svarīgi ir veicināt ilgtspējīgu darba mūžu un veselīgas vecumdienas jau no darba mūža sākuma un īstenot veselības problēmu profilaksi visa darba mūža garumā.

"Šodienas gados jaunie darba ņēmēji – rītdienas gados vecākie darba ņēmēji."

4.2. Kāds ir dažādu vecuma grupu darba ņēmēju darba mūžs ES

4.2.1. Kopaina

- Pašreizējā demogrāfiskā attīstība Eiropā rada milzīgu darbaspēka novecošanas problēmu — 2016. gadā 19 % no ES 28 iedzīvotājiem bija vecāki par 65 gadiem. Eurostat lēš, ka līdz 2080. gadam par 65 gadiem vecāki būs aptuveni 29 % no ES 28 iedzīvotājiemⁱ.
- Darbaspēka novecošana ir ilgtermiņa tendence, ko atspoguļo gados vecāku darba ņēmēju skaita palielināšanās vienlaikus ar darbaspējas vecuma cilvēku skaita samazināšanos. No 2005. līdz 2015. gadam gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis ES 28 palielinājās par vairāk nekā 13 %, 2016. gadā sasniedzot 55 %ⁱ. Savukārt 2014. gadā 23 % gados jaunu vīriešu un 21 % gados jaunu sievietes ES bija bezdarbnieki, bet vidējais iedzīvotāju kopuma bezdarba līmenis bija 10 %ⁱⁱ.
- Vidējais vecums, kādā darba ņēmēji pamet darba tirgu ES, ir 61 gads, un šis vecums ir ievērojami mazāks par vidējo oficiālo pensionēšanās vecumu. Gados vecāki darba ņēmēji, visticamāk, saskarsies ar veselības problēmām, kuru dēļ viņiem varētu būt grūti pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū. Viens no iemesliem, kāpēc pastāv lielāka iespējamība, ka gados vecākiem darba ņēmējiem veselības stāvoklis būs sliktāks, ir tas, ka tie sava darba mūža laikā ir bijuši ilgāk pakļauti riskiem darba vidē. Tai pašā laikā gados vecāku darba ņēmēju pieredze un zināšanas var atsvērt fizisko spēju vājināšanosⁱⁱⁱ.
- Gados jaunāku cilvēku īpatsvars strādājošo iedzīvotāju kopumā ievērojami sarūk: 1990. gadā 56 % no darbaspējas vecuma iedzīvotājiem bija 15–54 gadus veci, bet tiek lēsts, ka 2020. gadā šis īpatsvars būs 51 % un 2040. gadā — 46 %ⁱⁱⁱ.
- Mikrouzņēmumiem ir tendence nodarbināt procentuāli visvairāk 50 gadus vecu vai vecāku darbiniekus, savukārt lieli uzņēmumi nodarbina procentuāli visvairāk jauniesuⁱⁱⁱ.
- ES statistikas dati attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILC*) liecina, ka 2013. gadā ES 28 33 % nodarbināto iedzīvotāju vecumā no 55–64 gadiem bija ziņojuši, ka cieš no ilgstošas slimības vai veselības problēmas; 16–44 gadu vecuma grupā bija tikai 14 % šādu cilvēku^{iv}.
- Gados jauni darba ņēmēji maiņās, nedēļas nogalēs un nestandarta darbalaikā strādā vairāk nekā darba ņēmēji kopumāⁱⁱⁱ.
- Nav konsekventu pierādījumu par vecuma saistību ar darba rezultātiem — slikti darba rezultāti drīzāk ir saistīti ar, piemēram, atzinības trūkumu, to, ka darbs netiek novērtēts, nesaskaņām ar vadītājiem, lielu stresu darbā un atbalsta trūkumu^v.

4.2.2. Gados jauni darba ņēmēji

Portālā *OSHWiki*^{vi} par gados jauniem darba ņēmējiem tiek uzskatīti 15–24 gadus veci darba ņēmēji. Šī vecuma grupa ietver darba ņēmējus, kas sākuši strādāt savā pirmajā darbavietā, pilnslodzes un daļslodzes darba ņēmējus, pagaidu darba ņēmējus, gados jaunus darba ņēmējus, kas vēl apgūst pilna laika izglītības programmu un vai nu visu gadu, vai arī tikai brīvlaikā strādā daļslodzes darbu, lai gūtu papildu ienākumus, mācekļus, kas noslēguši līgumu ar darba devēju (parasti par pilnslodzes darbu), un stažierus, kas veic darbu bez līguma.

Šajā nodaļā nav sniegta informācija par Direktīvas 94/33/EEK īpašajiem noteikumiem, kas attiecas uz jauniešiem, kuri nav sasnieguši 18 gadu vecumu, jo tiek pieņemts, ka visās dalībvalstīs jau ir spēkā tiesību akti un procedūras šajā jautājumā.

Gados jauni darba ņēmēji ir pakļauti ar darbu saistītu nelaimes gadījumu un ievainojumu riskam dažādu iemeslu dēļ, piemēram, tāpēc, ka^v:

- viņiem trūkst pieredzes, brieduma, tie neapzinās riskus, viņiem trūkst prasmju, informācijas un apmācības,
- viņi nav informēti par savām tiesībām un darba devēju pienākumiem OSH jomā,
- viņu skaits pagaidu aģentūrās ir pārmērīgs,
- viņi vilcinās atklāti runāt par problēmām un vēlas izpatikt darba devējiem,
- darba devēji neapzinās, kāda papildu aizsardzība gados jauniem darba ņēmējiem ir vajadzīga (piem., ievadapmācība un apmācība par OSH).

4.2.3. Gados vecāki darba ņēmēji

Nav vispāratzīta vecuma, no kura cilvēku varētu uzskatīt par gados vecāku darba ņēmēju, taču parasti par šo robežvērtību pieņem 60 gadus^{vii}. Kas darba inspektoram, inspicējot darbavietu, būtu jāņem vērā attiecībā uz gados vecākiem darba ņēmējiem? Būtu vērts apsvērt šādus faktus:

- gados vecāki darba ņēmēji var būt spējīgi veikt tādus pašus uzdevumus kā gados jaunāki darba ņēmēji, taču to veiktais darbs var būt tuvu maksimumam, ar ko tie var tikt galā, jo īpaši fiziskajā plānā,
- novecošana var ietekmēt darba ņēmēja spējas ilgstoši veikt smagu fizisku darbu un samazināt ķermeņa spējas pielāgoties karstumam un aukstumam (ko rada ārējā temperatūra vai fizisks darbs). Gados vecāki darba ņēmēji, kas veic smagu roku darbu, var ātrāk pārkarst,
- gados vecāki darba ņēmēji parasti nelaiemes gadījumos cieš retāk nekā gados jaunāki darba ņēmēji, taču, ja nelaiemes gadījums tomēr notiek, to gūtie ievainojumi bieži vien ir smagāki un ir nepieciešams ilgāks atveseļošanās laiks,
- cilvēka ķermenim novecojot, samazinās kustību amplitūda un lokanība. Darba ņēmēji, pildot darba uzdevumus, parasti izmanto noteiktu kustību amplitūdu. Gados vecākiem darba ņēmējiem var rasties problēmas neparedzamās situācijās, kurās ir jāizdara neierastas kustības,
- gados vecāki darba ņēmēji ir vairāk pakļauti maiņu un nakts darba negatīvajai ietekmei — tā kā gados vecākiem darba ņēmējiem ir mazākas spējas pielāgot savu bioloģisko pulksteni nakts darbam un lielāki miega traucējumi, tiem var būt grūtāk izturēt maiņu darbu,
- novecojot mainās redze un dzirde — gados vecāki darba ņēmēji var nespēt saredzēt/sadzirdēt no noteikta attāluma vai nespēt sadzirdēt augstāku frekvenču skaņas tik labi kā citas,
- novecojot pasliktinās dažas kognitīvās funkcijas, piemēram, palēninās informācijas uztvere. Gados vecāki darba ņēmēji var to atsvērt ar savu pieredzi. Šajā ziņā indivīdu starpā pastāv milzīgas atšķirības,
- arī citi apstākļi, piemēram, pārmaiņas darba organizācijā un pieprasījums pēc jaunām prasmēm, gados vecākus darba ņēmējus var ietekmēt vairāk nekā gados jaunus darba ņēmējus. Turklāt līdz ar bioloģisko novecošanu parasti palielinās arī nogurums, vajadzība pēc lēnāka darba tempa un atpūtas, tāpat arī pieaug hroniskas veselības problēmas.

4.3. Ar vecumu saistītu jautājumu iekļaušana riska novērtēšanā

Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus (to uzskaitījums gan nav izsmeļošs), visu vecumu darba ņēmējiem ir vajadzīga pienācīga apmācība un pārraudzība, kā arī droša un piemērota darba vide, kas atbilst to prasmēm un garīgajām un fiziskajām spējām. Tāpēc ES tiesību aktos (Direktīvā 89/391/EEK) darba devējiem ir noteikta prasība riska novērtējumā īpaši ņemt vērā neaizsargātas darba ņēmēju grupas un īstenot atbilstošus profilakses un aizsardzības pasākumus.

Novērtējot un pārvaldot riskus, ir jāņem vērā darbaspēka daudzveidība. Sistemātiskam riska novērtējumam būtu jāuzlabo visu darba ņēmēju drošība un veselības aizsardzība darbavietā neatkarīgi no to vecuma. Ja riska novērtēšanā un profilaksē tiek izmantota pārāk vispārīga pieeja bez vecumperspektīvas, var gadīties, ka netiek pievērsta pietiekama vai pat nekāda uzmanība riskiem, kas apdraud gados jaunākus/vecākus darba ņēmējus un citu vecuma grupu darba ņēmējus.

"Kas ir svarīgs vienam darba ņēmējam, dod labumu arī pārējiem."

Svarīgākie punkti riska novērtējumā, kurā tiek ņemts vērā vecuma aspekts^v:

- vairot apņemšanos un uztvert ar vecumu saistītos jautājumus nopietni;
- iepazīties ar visu darba ņēmēju reālajiem darba apstākļiem;
- iesaistīt visus darba ņēmējus no dažādām vecuma grupām visos posmos;
- neizdarīt iepriekšējus pieņēmumus par to, kādi ir apdraudējumi un kas ir pakļauts riskam;
- īpaši novērtēt gados jaunākus un gados vecākus darba ņēmējus, atzīstot tos par vērtību, nevis problēmu;
- pieskaņot darbu indivīdam neatkarīgi no tā vecuma;
- sniegt pienācīgu OSH informāciju un apmācību un pielāgot apmācības materiālus darba ņēmēju īpašajām vajadzībām un iezīmēm;
- no OSH dienestiem un iestādēm, arodārstiem, drošības speciālistiem, ergonomistiem utt. saņemt kompetentas konsultācijas par to, kā novērst riskus, ar ko saskaras dažādu vecuma grupu darba ņēmēji.

4.4. Labas prakses piemēri

Nodrošināt, ka gados jaunāki un gados vecāki darba ņēmēji, tāpat kā visi pārējie darba ņēmēji, ir drošībā, veseli, prasmīgi un nodarbināti, ir īsts izaicinājums visiem Eiropas uzņēmumiem un skar sistēmas/institucionālo, organizatorisko un/vai indivīda līmeni. Darbavietās bieži vien trūkst visaptverošu un saskaņotu aktīvās vecuma aspekta pārvaldības pieeju.

Lai pārvarētu šīs problēmas, darbavietās būtu jāpiemēro laba prakse, piemēram:

- būtu jāpielāgo mācību/apmācības pieejas dažādu faktisko vecuma grupu vajadzībām; šīm pieejām vajadzētu būt proaktīvām un orientētām uz dzīves gājumu, un to pasākumiem vajadzētu būt pielāgotiem to darba ņēmēju iezīmēm un vajadzībām, kam tie ir paredzēti,
- būtu jāīsteno vecuma aspekta pārvaldības stratēģijas, lai palīdzētu vadītājiem pēc iespējas labāk izmantot visu paaudžu stiprās puses un potenciālu,
- uzņēmumos būt jāveido jauktas darba grupas, kurās būtu darba ņēmēji no dažādām vecuma grupām, lai palielinātu efektivitāti un veicinātu paaudžu mācīšanos citai no citas (tas ietver mentorēšanu, darbaudzināšanu un izaugsmes treniņus); ja dažādu paaudžu cilvēkiem tiek dota iespēja mijiedarboties, kaut ko iemācīties var visi partneri,
- būtu jākoncentrējas uz BKAS profilaksi, piemēram, jāievieš ergonomiski darba procesi visu vecumu darba ņēmējiem,
- būtu jāsamazina vienveidīgu darbu monotonums, darba uzdevumus pārmaiņus uzticot dažādām vecuma grupām, lai tiktu dažādots visu darba ņēmēju darbs,
- darba stacijas būtu jāplāno tā, lai tās varētu viegli pielāgot katra vajadzībām,
- gados vecāki cilvēki būtu jāmudina mācīties, lai saglabātos to prasmīgums un nodarbinātība, jo viņi mūžizglītībā iesaistās vidēji daudz mazāk nekā jaunākas paaudzes,
- būtu jāizstrādā un jāīsteno atbilstošas ergonomikas un veselības profilakses programmas, kas sekmē visu vecumu darba ņēmēju fizisko, garīgo un sociālo veselību,

- būtu jāapzinās negatīvie stereotipi, jābalstās uz pozitīvajiem priekšstatiem, kas ir saistīti ar vecumu (piem., tas saistīts ar pieredzi, lojalitāti, uzticamību), un jāspēcina gados vecāku darba ņēmēju priekšstats par sevi kā par zinību apguvējiem,
- būtu jāorganizē semināri, apaļā galda sanāksmes un citi pasākumi, kuros veicina izpratni par *OSH* un kuros iesaistīti darba ņēmēji no dažādām vecuma grupām.

Vecuma aspekta pārvaldības stratēģijām nevajadzētu aprobežoties tikai ar gados jaunākiem vai gados vecākiem darba ņēmējiem — tām jābūt proaktīvām un integrētā veidā jāņem vērā visu vecuma grupu darba ņēmēji.

4.5. Kā veikt inspekciju, piemērojot uz vecuma aspektu balstītu pieeju

Inspekcijas plānošanas laikā

Darba inspektoram ir liela nozīme darba aizsardzībā ieinteresēto personu informētības palielināšanā par to, kādu labumu sniedz vecumperspektīvas izmantošana riska novērtēšanā. Galvenais mērķis ir labi saplānota inspekcija, kam darba inspektors ir labi sagatavojies attiecībā uz jautājumiem, kuri ir saistīti ar vecumu. Pirms inspekcijas inspektoram būtu jāiepazīstas ar attiecīgajai nozarei raksturīgajiem riskiem, un tie īpaši jāaplūko no vecumperspektīvas. Turpmāk tekstā ir neizsmeļoši aprakstīts, kā darba inspektoriem būtu jāaplūko ar vecumu saistīti jautājumi, novērtējot risku darba vietā.

Inspekcijas laikā

Darba inspektors atklās trūkumus visu vecumu darba ņēmēju darba apstākļos pēc viena vai vairākiem orientējošajiem jautājumiem, piemēram:

- kāds ir darba ņēmēju sadalījums pēc vecuma?
- kādi ir statistikas dati par atvaļinājumiem, kas izmantoti ar darbu saistītas slimības dēļ, nelaimes gadījumiem un slimībām dažādās vecuma grupās?
- cik daudziem gados jaunie darba ņēmējiem šis ir pirmais darbs?
- kādi parasti ir gados jaunu darba ņēmēju darba uzdevumi, un kādas ievadprocedūras ir spēkā?
- vai gados jaunie darba ņēmēji tiek pienācīgi apmācīti un informēti par *OSH* jautājumiem?
- vai ir konstatēti kādi īpaši riski noteiktu vecuma grupu darba ņēmējiem, piemēram, gados jaunākiem vai gados vecākiem darba ņēmējiem?
- vai gados jaunie darba ņēmēji vajadzības gadījumā saņem rakstiskas drošības instrukcijas?
- vai dažādu vecuma grupu darba ņēmēji tiek iesaistīti riska novērtēšanas procesā?
- vai ir veikta kāda darbinieku aptauja par psihosociālajiem riskiem? Ja jā, vai ir pieejama statistika par dažādām vecuma grupām?

Atbildes uz šiem jautājumiem var uzvedināt uz idejām par to, kā risināt ar vecumu saistītus jautājumus. Darba inspekcijas laikā darba inspektors, visticamāk, apmeklēs vairākas darba stacijas. Tādā gadījumā inspektoram būtu jāpavaicā darba ņēmējiem no dažādām vecuma grupām, ar kādām problēmām tie saskaras savu uzdevumu veikšanā.

Novērtējot darba devēja veiktā riska novērtējuma kvalitāti, būtu jāņem vērā atbildes uz šādiem jautājumiem (saraksts nav izsmeļošs):

- vai riska novērtējumā ir ņemti vērā ar vecumu saistīti jautājumi?

- vai ir pienācīgi novērtēti riski, ar ko saskaras dažādas vecuma grupas? Piemēram:
 - vai ir ņemti vērā ilgtermiņa riski veselībai (piem., augsts trokšņa līmenis un bīstamu vielu iedarbība), kā arī potenciālie un ne tik acīmredzami riski (piem., stress, aizskaršana un vardarbība)?
 - vai riska novērtējumā ir ņemta vērā informācija, ko sniedz statistika par darba kavējumiem slimības dēļ un par nelaimes gadījumiem un slimībām, kuri saistīti ar darbu?
 - vai riska novērtējumā ir ņemta vērā dažu darba ņēmēju (piem., krāvēju un kaudzē krāvēju) uzdevumu kumulatīvā ietekme?
 - vai darbs ir sadalīts maiņās (piem., ja ir trīs maiņas, vai ir trīs darba ņēmēji, no kuriem katrs darba vietā / darba stacijā atrodas astoņas stundas)?
- vai darba devējs veicamos profilakses un aizsardzības pasākumus ir noteicis, pamatojoties uz riska novērtējumā konstatētajiem ar vecumu saistītajiem riskiem?
- vai darba devējs ir noteicis, kurš būs atbildīgs par to pasākumu veikšanu, kas saistīti ar vecumu?
- vai ar vecumu saistītie pasākumi tika veikti savlaicīgi?
- vai darba devējs ir pārbaudījis pasākumu iedarbīgumu? Vai ar vecumu saistītie riski ir samazināti?
- vai vadītāji ir apmācīti ar vecumu saistītu risku konstatēšanā?
- vai darba ņēmēji ir saņēmuši informāciju un apmācību par to, kā novērst ar vecumu saistītus riskus?
- vai darba devējs ir izmantojis iekšējus vai ārējus *OSH* dienestus?

1. papildinājumā ir sniegts inspekcijām noderīgs neizsmeļošs saraksts ar jautājumiem par riska novērtējumu, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts.

Pēc inspekcijas

Pēc inspekcijas beigām darba inspektors var rīkoties dažādi, lai, ievērojot attiecīgās dalībvalsts tiesību aktus, pārliecinātos, ka darba devējs ievēro savus tiesību aktos noteiktos pienākumus attiecībā uz riska novērtēšanu, ievērojot, ka būtu jāaptver arī riskam īpaši pakļautās darba ņēmēju grupas, piemēram, gados jaunāki un gados vecāki darba ņēmēji. Darba inspektors var sagatavot inspekcijas ziņojumu, izdot rīkojumus par pārkāpumu novēršanu un sniegt darba devējam norādījumus un/vai padomus.

Darba inspektors var arī noteikt konkrētā termiņā izpildāmus pasākumus, ja konstatē, ka nav ievēroti valsts tiesību aktos noteiktie pienākumi attiecībā uz riska novērtēšanu, piemēram:

- nav ievēroti tiesību aktos noteiktie *OSH* noteikumi (piem., nav pierādījumu, ka ir veikts darba vietu riska novērtējums, neaizsargātas grupas ir pakļautas arodriskiem un novērtējums nav attiecies uz visām darba vietām),
- riska novērtēšanas dokumenti neatbilst pašreizējam riskam, ar ko saskaras gados jaunāki / gados vecāki darba ņēmēji (piem., nav novērtēti daži riski, un nav aptverti gados jaunāki / gados vecāki darba ņēmēji),
- gados jaunāki / gados vecāki darba ņēmēji ir pakļauti riskiem, attiecībā uz kuriem nav veiktas nekādas darbības, neatkarīgi no tā, vai šie riski ir vai nav novērtēti.

Tad darba inspektors var piekrist darba devēja piedāvātam rīcības plānam, kurā ir noteikti profilakses un aizsardzības pasākumi ar vecumu saistītu jautājumu risināšanai, noteikti konkrēti termiņi to izpildei un par to izpildi atbildīgās personas.

Darba inspektors var arī darba devējam izvirzīt noteikumus / sniegt padomus par jautājumiem, kas saistīti ar vecumu, tostarp:

- sniegt informāciju par tiesību aktos iekļautajiem OSH noteikumiem par riska novērtējumu un tā atjaunināšanu,
- sniegt informāciju par atbilstošiem riska novērtēšanas rīkiem,
- sniegt informāciju par atbilstošu apmācību, kas saistīta ar riska novērtēšanas procesu,
- sniegt padomus par riska novērtējuma pabeigšanu,
- ieteikt lūgt īpašu atbalstu iekšējiem/ārējiem OSH dienestiem vai konsultantiem,
- ļaut šajā procesā piedalīties darba ņēmēju pārstāvim(-jiem), tostarp gan gados jaunāku, gan gados vecāku darba ņēmēju pārstāvjiem,
- iesaistīt personu, kas ir atbildīga par turpmākajiem pasākumiem un termiņiem.

Ir svarīgi palielināt darba devēju izpratni par nepieciešamību iekļaut riska novērtējumos ar vecumu saistītus jautājumus, jo pievēršanās darbaspēka novecošanas jautājumam ir viens no pašreizējā ES stratēģiskā satvara mērķiem.

Inspektors atbilstoši valstī noteiktajām procedūrām nolems, vai būs vajadzīga pēckontroles inspekcija, lai pārbaudītu, kā ir īstenoti pasākumi, kas paredzēti ar vecumu saistītu jautājumu risināšanai, un lai pārliecinātos, vai rīcības plāns ir īstenots savlaicīgi.

Atsauces

- ⁱ "Iedzīvotāju struktūra un novecošana", EUROSTAT, 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing/lv.
- ⁱⁱ "Gados vecāku darba ņēmēju nodarbinātības līmenis", EUROSTAT, 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>.
- ⁱⁱⁱ "Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies" ["Ceļā uz vecumam draudzīgu darbu Eiropā: ES aģentūru dzīves cikla perspektīva attiecībā uz darbu un darbaspēka novecošanu"], EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>.
- ^{iv} "Safer and healthier work at any age — Final overall analysis report" ["Drošāks un veselīgāks darbs jebkurā vecumā — galīgais vispārējās analīzes ziņojums"], EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>.
- ^v "Workforce diversity and risk assessment — Ensuring everyone is covered" ["Darbaspēka daudzveidība un riska novērtēšana: pārliecināties, ka ir ņemti vērā visi"], EU-OSHA, 2009, <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>.
- ^{vi} "Young workers" ["Gados jauni darba ņēmēji"], Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, Apvienotā Karaliste, OSHWiki, https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers.
- ^{vii} "Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana", 10.1.2017., COM(2017) 12 final, Eiropas Komisija, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>.

Sīkāka informācija

- Daudzvalodu e-ceļvedis ar darbinieku vecumu saistīto problēmu risināšanai, EU-OSHA, <https://guides.osha.europa.eu/>.
- "DDVA pārvaldība novecojoša darbaspēka kontekstā", EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/lv/themes/osh-management-context-ageing-workforce>.
- 61.–67., 69., 70., 83. un 101. faktu lapa, EU-OSHA, <http://osha.europa.eu/publications>.
- Jaunieši, EU-OSHA resursi, <https://osha.europa.eu/lv/themes/young-workers>.

- "Report — A safe start for young workers in practice" ["Ziņojums: drošs sākums jauniešiem — praktiski piemēri"], *EU-OSHA*, 2007, <http://osha.europa.eu/lv/publications/reports/GPB06/view>.
- "Safe start!" ["Drošs sākums!"], *Magazine 9, EU-OSHA*, <http://www.osha.europa.eu/publications/magazine/9>.
- "Report — OSH in figures: Young workers — Facts and figures" ["Ziņojums — DDVA skaitļos: gados jaunie darba ņēmēji — fakti un skaitļi"], *EU-OSHA*, 2007, <http://osha.europa.eu/lv/publications/reports/7606507/view>.
- "Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes on population and workforce ageing" ["Analīzes ziņojums par ES un dalībvalstu politiku, stratēģijām un programmām saistībā ar iedzīvotāju un darbaspēka novecošanu"], *EU-OSHA*, 2016, <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>.
- "Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies" ["Ceļā uz vecumam draudzīgu darbu Eiropā: ES aģentūru dzīves cikla perspektīva attiecībā uz darbu un darbaspēka novecošanu"], *EU-OSHA*, 2017, <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>.
- "Healthy workplaces for women and men of all ages" ["Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas visu vecumu sievietēm un vīriešiem"], *Knowledge compilation 2016:8*, Zviedrijas Darba vides iestāde, <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. Dzimumperspektīva darba aizsardzībā un riska novērtēšanā

5.1. Kāpēc vajadzīga dzimumperspektīva

Eiropas Komisija 2017. gada janvāra paziņojumā secināja, ka "ir pierādīts, ka ar darbu saistīti riski sievietes drošībai un veselībai nav pienācīgi novērtēti un dzimumneitrālā pieeja ir veicinājusi to, ka mazāk uzmanības un resursu tiek veltīts tam, lai aizsargātu sievietes pret riskiem saistībā ar darbu". Šī nodaļa ir iecerēta kā darba inspektoriem noderīga zināšanu bāze par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu. Mērķis ir panākt, ka darba inspektori spēj atklāt trūkumus *gan sievietes, gan vīriešu* darba apstākļu riska novērtējumā un sniegt padomus par šādu risku novērtēšanu.

Viens no galvenajiem OSH problēmu iemesliem daudzās darbavietās ir balsta un kustību aparāta slimības (BKAS). BKAS ir biežs cēlonis reģistrētajiem ar darbu saistītajiem kā sievietes, tā vīriešu ievainojumiem. Iespējamība saslimt ar BKAS sievietēm un vīriešiem var atšķirties. Tas, kā ir organizēts darbs darba vietā, ļoti ietekmē iespējamību saslimt ar BKAS. Sievietes un vīrieši darbā bieži vien dara atšķirīgas lietas, pat ja tie strādā vienā un tai pašā profesijā, un tāpēc to pakļautība šim riskam atšķiras. Tas ir vislielākais iemesls, kāpēc sievietes vairāk cieš no sāpēm, kas saistītas ar darbu, un no BKASⁱ. Savukārt bioloģiskajām atšķirībām nav nekādas lielas nozīmes. Vīriešu darba uzdevumi parasti ir daudzveidīgāki, savukārt sievietes bieži vien veic vienveidīgākus uzdevumus. Vīrieši vairāk nodarbojas ar smagu objektu ātru celšanu, darbina mašīnas un izmanto darbarīkus. Pat tad, ja sievietes un vīrieši veic pilnīgi vienādus darba uzdevumus, fiziskā slodze var atšķirties, jo aprīkojums un darba vietas bieži vien ir paredzētas vidusmēra vīrietim.

Piemēram, priekšstats, ka sievietēm iedzimtās spējas rūpēties ir lielākas nekā vīriešiem, ir novedis pie tā, ka veselības aprūpes un sociālās aprūpes jomās pārsvarā darbojas sievietes. Darba vietās, kurās pārsvarā strādā vīrieši, viņu redzējums un strādāšanas paradumi ir kļuvuši par normu. Sievietēm biežāk nekā vīriešiem nav iespēju ietekmēt savu stāvokli darbā. Turklāt jo augstāks amats organizācijā, jo retāk to ieņem sievietes. Darba devējs var samazināt diskriminācijas, aizskaršanas un konfliktu risku un palielināt radošumu un iesaistīgumu, aktīvi cenšoties darbavietā uzlabot dzimumu līdztiesību.

Ar dzimumu ir saistīti arī citi veselības riski. Uz vīriešiem un sievietēm var iedarboties arī dažādu veidu toksīni, kas ietekmē auglību. Vīrieši un sievietes saskaras arī ar dažādu veidu psiholoģisko stresu: sievietes ir vairāk pakļautas aizskaršanai un diskriminācijai, bet vīrieši ir vairāk pakļauti stresam un biežāk saslimst ar sirds un asinsvadu slimībāmⁱⁱ. Turklāt sievietes, kas strādā būvlaukumos, kuros ir netīras vai neatbilstošas labierīcības, bieži vien cenšas izvairīties no to izmantošanas un tāpēc nedzer ūdeni, kas savukārt var palielināt urīnpūšļa un nieru infekciju risku.

Lai gan sievietes, gan vīriešu darbs būtu kvalitatīvs, ir svarīgi novērst veselības problēmas un veicināt labjutību darbā. Taču bieži vien darba un tā inventāra, tostarp individuālās aizsardzības līdzekļu (IAL), plānojums/konstrukcija un organizācija ir balstīta uz vidusmēra vīrieša tēlu, lai arī ES tiesību aktos ir paredzēts princips, ka darbs ir jāpieskaņo darba ņēmējiem. Samazinot sievietes slodzi, samazināsies arī vīriešu slodze.

"Sievietēm un vīriešiem ir vienādas tiesības uz labu darba vidi."

5.2. Kāds ir sieviešu un vīriešu darba mūžs ES

Kā izklāstīts turpmāk, literatūras avoti par Eiropas mērogu sniedz liecības gan par līdzībām, gan par atšķirībām sieviešu un vīriešu pieredzē darba tirgū.

- Darba tirgū iesaistīto sieviešu un vīriešu īpatsvars atšķiras (2016. gadā 65 % sieviešu un 77 % vīriešu)ⁱⁱⁱ.
- Darba tirgū pastāv dzimumu segregācija. Sievietes lielākoties strādā tādās nozarēs un profesijās, kurās ir daudz sieviešu, bet vīrieši — tādās nozarēs un profesijās, kurās ir daudz vīriešu. Dzimumu ziņā jauktas profesijas ir drīzāk izņēmums, nevis norma. Veselības un izglītības nozarē dominē sievietes, tāpat kā dažās profesijās, piemēram, sekretāra profesijā, apkalpojošajā un pārdošanas sfērā. Būvniecības, transporta, rūpniecības un lauksaimniecības nozarē joprojām ir liels vīriešu pārsvars^{iv}.
- Sieviešu nodarbinātības līmenis vidēji ir zemāks nekā vīriešu nodarbinātības līmenis: 61 % pret 72 %^v.
- Vairums pašnodarbināto ir vīrieši — tikai 29 % uzņēmēju ir sievietes^{vi}.
- Daļslodzes darbu sievietes strādā biežāk nekā vīrieši (daļslodzes darbu veic 32 % sieviešu un 9 % vīriešu)^{vii}. Daļslodzes darbu biežāk veic jo īpaši mātes^{vii}.
- Turklāt sieviešu saikne ar darba tirgu nav tik stabila kā vīriešu saikne — tās biežāk iesaistās nestandarta nodarbinātībā, piemēram, nenoteikta laika nodarbinātībā, terminētā nodarbinātībā un citu veidu "bezlīguma" nodarbinātībā^{viii}.

5.3. Ar dzimumu saistītu jautājumu ņemšana vērā riska novērtēšanā

Lai uzlabotu gan sieviešu, gan vīriešu darba apstākļus, šim mērķim ir jāvelta pastāvīgs darbs. Taču, ja riska novērtēšanā un profilaksē tiek izmantota "dzimumneitrāla" pieeja, riski, ar ko saskaras darba ņēmējas, var tikt novērtēti pārāk zemu vai netikt ņemti vērā nemaz. Lai mainītu šo situāciju, vispirms ir jāatzīst un jāņem vērā dzimumu atšķirības. Domājot par bīstamību darbā, mēs visdrīzāk domājam par vīriešiem, kas strādā jomās, kurās pastāv augsts nelaiemes gadījumu risks, piemēram, būvlaukumos vai uz zvejas kuģiem, bet nevis par sievietēm, kas strādā veselības un sociālajā aprūpē, pie fileju līnijas zivju rūpniecās vai tādās iestādēs kā zvanu centri. Rūpīgi izpētot reālos darba apstākļus, atklājas, ka gan sievietes, gan vīrieši darbā var saskarties ar ievērojamu risku. Turklāt, ja tiks atvieglots sieviešu darbs, tas būs vieglāks arī vīriešiem. Ir svarīgi darba vietas riska novērtējumā iekļaut ar dzimumu saistītus jautājumus, turklāt dzimumu jautājumu iekļaušana riska novērtēšanā ir viens no Eiropas Savienības mērķiem^{ix}.

Svarīgākie punkti riska novērtējumā, kurā tiek ņemts vērā dzimumu aspekts:

- rīkoties ar pozitīvu apņemšanos un uztvert ar dzimumiem saistītos jautājumus nopietni,
- izpētīt faktiskos darba apstākļus,
- izmantot uz pierādījumiem balstītas riska novērtēšanas rīkus, lai gūtu priekšstatu par riskiem, kurus ir grūti konstatēt,
- visos novērtēšanas posmos iesaistīt visus darba ņēmējus — gan sievietes, gan vīriešus,
- apsvērt riskus, kas ir bieži sastopami amatos, kuros dominē vīrieši, un amatos, kuros dominē sievietes,
- neizdarīt iepriekšējus pieņēmumus par to, kādi ir riski un kas ir pakļauts riskam,
- neizdarīt sākotnējus pieņēmumus par to, kas ir uzskatāms par maznozīmīgu risku.

5.4. Labas prakses piemēri

- Darba vietas, kas zina, kā ņemt vērā atšķirības un daudzveidību, uzrāda vairākas reizes labākus rezultātus nekā tās, kuras uz visiem skatās vienādi. Patiešām

novatoriskas idejas dzimst sanāksmēs un mijiedarbībā, kam raksturīga dažādība. Jauktas darba grupas ir radošākas un efektīvākas.

- Radiet jauktas darba grupas, tajās iekļaujot gan sievietes, gan vīriešus, jo tas bieži vien var paaugstināt ražīgumu.
- Samaziniet vienveidīgu darbu monotonumu, darba uzdevumus pārmaiņus uzticot dažādu dzimumu indivīdiem, lai tiktu dažādots visu darba ņēmēju darbs.
- Plānojiet darba stacijas tā, lai tās būtu ergonomiskas un viegli pielāgojamas gan sievietēm, gan vīriešu vajadzībām.
- Vaicāriet vienlīdz daudz gan sievietēm, gan vīriešiem, vai tie izjūt stresu vai ir piedzīvojuši aizskaršanu, tostarp seksuālu uzmākšanos.
- Nodrošiniet gan vīriešiem, gan sievietēm piemērotus darbarīkus un IAL.
- Centienos uzlabot darba vidi vienlīdz daudz iesaistiet abu dzimumu darba ņēmējus.

5.5. Kā veikt inspekciju, piemērojot uz dzimumu aspektu balstītu pieeju

Darba inspektoram ir liela nozīme darba aizsardzībā ieinteresēto personu informētības palielināšanā par to, kādu labumu sniedz dzimumperspektīvas izmantošana riska novērtēšanā. Turpmāk sniegti daži piemēri, kā darba inspektors varētu sākt dialogu ar darba devējiem par to, kādus labumus sniedz dzimumperspektīvas izmantošana darba vides riska novērtēšanā. Ir arī vairāki jautājumi, ko darba devējam var uzdot, lai palīdzētu tam pamanīt un noteikt darba vidē pastāvošos riskus, kas saistīti ar dzimumu, un atklāt iespējamus trūkumus riska novērtējumā.

Inspekcijas plānošanas laikā

Galvenais mērķis ir labi saplānota inspekcija, kam darba inspektors ir labi sagatavojies attiecībā uz jautājumiem, kuri ir saistīti ar dzimumu. Pirms inspekcijas inspektoram būtu jāiepazīstas ar attiecīgajai nozarei raksturīgajiem riskiem, un tie īpaši jāaplūko no dzimumperspektīvas. Turpmāk tekstā ir neizsmeļoši aprakstīti, kā darba inspektoriem būtu jāaplūko ar dzimumu saistīti jautājumi, novērtējot risku darba vietā.

Inspekcijas laikā

Nosakiet ar dzimumu saistītus riskus darba vietā; piemēram, pārbaudiet, vai nepastāv veselības un drošības apdraudējumi, kā arī "neredzamie riski", piemēram, aizskaršana, diskriminācija, pārmērīga psihosociālā darba slodze un draudi un vardarbība darbā.

Turpmāk minētie jautājumi palīdzēs darba inspektoram noteikt un novērtēt darba vidē pastāvošos riskus un trūkumus, kuri ir īpaši saistīti ar dzimumu. Sagaidāms, ka atbildes uz šiem jautājumiem palīdzēs rast idejas par to, kā var novērst šos riskus un trūkumus.

- Cik daudz sievietes un vīrieši šeit strādā?
- Kādi ir sievietes un vīriešu darba uzdevumi? Vai tie ir vienādi/atšķirīgi?
- Cik lielā mērā darbinieki var paši regulēt savu darba tempu? Vai šajā ziņā pastāv kādas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem?
- Vai ir kādi darba uzdevumi, kuru dēļ darba ņēmēji ir piesaistīti noteiktai vietai vai darba stacijai? Ja jā, kāds ir procentuālais sadalījums starp sievietēm un vīriešiem, kas veic šādus uzdevumus? Ja tas ir atšķirīgs, kāpēc?
- Kā drošības aprīkojums, aizsargapģērbs, aizsargaprīkojums, darba apģērbs, darbarīki un mašīnas ir individuāli pielāgoti sievietēm un vīriešiem? Kā darba devējs par to ir pārliecinājies?
- Par ko liecina statistikas dati par atvaļinājumiem, kas izmantoti ar darbu saistītas slimības dēļ, un par nelaimes gadījumiem, kas saistīti ar darbu, sadalījumā pēc dzimuma? Kādas diagnozes pārsvarā ir noteiktas attiecīgi sievietēm un vīriešiem?

- Vai sievietēm un vīriešiem ir atsevišķas ģērbtuves? Kāds ir ģērbtuvju/tualešu sadalījums starp sievietēm un vīriešiem?
- Vai darba vietas ir ergonomiskas un individuāli pielāgotas sievietēm un vīriešiem?
- Vai darba devējs ir veicis darbinieku aptauju par psihosociālajiem riskiem? Ja jā, vai ir pieejami statistikas dati sadalījumā pēc dzimuma? Ja jā, vai tie liecina, ka starp sievietēm un vīriešiem pastāv kādas atšķirības tajā, cik ļoti tie ir pakļauti stresam, draudiem, vardarbībai, aizskaršanai, iebiedēšanai un viktimizācijai un cik daudz tie saņem atbalstu darbā?
- NB! Vērtīgu informāciju var gūt arī, uzdodot pretējus jautājumus, piemēram, "Kādi riska faktori tika vērtēti kā nebūtiski vai vērā neņemami darba vietās, kurās ir nodarbinātas sievietes / nodarbināti vīrieši?".

1. papildinājumā ir sniegts inspekcijām noderīgs neizsmeļošs saraksts ar jautājumiem par riska novērtējumu, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts. 2. papildinājumā ir iekļauts sīkāks kontrolosaraksts par jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu.

Ja darba inspektors apmeklē vairākas darba stacijas, tam darba vides novērtēšanā, ja iespējams, būtu jāizmanto uz dzimumu aspektu balstīta pieeja. Gan darba ņēmējas, gan darba ņēmēji būtu strukturēti jāizvaicā par to, ar kādām problēmām tie saskaras darbā. Mudiniet sievietes un vīriešus ziņot par problēmām, kas, viņuprāt, varētu ietekmēt viņu drošību un veselību darbā, kā arī par veselības problēmām, kas varētu būt saistītas ar darbu.

Darba inspektoram, pamatojoties uz darba devēja sniegtajām atbildēm, būtu jānovērtē darba devēja veiktā riska novērtējuma kvalitāte:

- vai riska novērtējumā ir ņemti vērā ar dzimumu saistīti jautājumi?
- vai ir pienācīgi novērtēti riski, ar ko saskaras gan sievietes, gan vīrieši?
- vai ir novērtēti "neredzamie riski", tostarp seksuālās uzmākšanās risks?
- vai darba devējs veicamos pasākumus ir noteicis, pamatojoties uz riska novērtējumā konstatētajiem ar dzimumu saistītajiem riskiem?
- vai darba devējs ir noteicis personas, kuras būs atbildīgas par to pasākumu veikšanu, kas saistīti ar dzimumu?
- vai pasākumi ir veikti?
- vai darba devējs ir pārbaudījis pasākumu iedarbīgumu? Vai ar dzimumu saistītie riski ir samazināti?
- vai priekšnieki ir apmācīti ar dzimumu saistītu risku konstatēšanā?
- vai darba ņēmēji ir instruēti, kā novērst ar dzimumu saistītus riskus?

Pēc inspekcijas

Pēc inspekcijas beigām darba inspektors var rīkoties dažādi saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem.

Mērķis ir nodrošināt, ka darba devējs ievēro tiesību aktos noteiktos pienākumus, kas ir saistīti ar riska novērtēšanu, ņemot vērā abu dzimumu darba ņēmēju grupas, kuras ir īpaši pakļautas riskam. Darba inspektoram ir iespēja sagatavot inspekcijas ziņojumu, izdot rīkojumus par pārkāpumu novēršanu un sniegt darba devējam norādījumus un/vai padomus.

Darba inspektors var noteikt konkrētā termiņā izpildāmus pasākumus, ja konstatē, ka nav ievēroti valsts tiesību aktos noteiktie pienākumi attiecībā uz riska novērtēšanu, piemēram:

- pabeigt riska novērtējumu, tajā aplūkojot, piemēram, darba stacijas un uzdevumus,
- izmantot iekšējos/ārējos OSH dienestus,
- ļaut darba ņēmēju pārstāvim(-jiem) — gan sievietēm, gan vīriešiem — piedalīties riska novērtēšanas darbā,

- apsvērt, kurš būs atbildīgs par turpmākiem pasākumiem un piemērojamajiem termiņiem,
- veikt skaidri noteiktus pasākumus.

Inspektors atbilstoši valstī noteiktajām procedūrām nolems, vai būs vajadzīga pēckontroles inspekcija, lai pārbaudītu, kā ir īstenoti pasākumi, kas paredzēti ar vecumu saistītu jautājumu risināšanai, un lai pārliecinātos, vai rīcības plāns ir īstenots savlaicīgi.

Atsauces

ⁱ "Physical loads, gender and health in working life" ["Fiziskā slodze, dzimums un veselība darba mūžā"], Zviedrijas Darba vides iestāde, 2013:9.

ⁱⁱ "How can the work environment be better for both women and men" ["Kā var uzlabot darba vidi gan sievietēm, gan vīriešiem"], Zviedrijas Darba vides iestāde, ADI 690, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyner/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>.

ⁱⁱⁱ "Basic figures on the EU, Third quarter 2017" ["ES pamata rādītāji, 2017. gada trešais ceturksnis"], Eurostat.

^{iv} "6th European Working Conditions Survey, 2017 update" ["Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2017. gada atjauninājums"], Eurofound.

^v "The life of women and men in Europe — A statistical portrait, 2017 edition" ["Sieviešu un vīriešu dzīve Eiropā — statistikā balstīts atainojums, 2017. gada izdevums"], Eurofound.

^{vi} "6th European Working Conditions Survey, 2017 update" ["Sestais Eiropas darba apstākļu apsekojums, 2017. gada atjauninājums"], Eurofound.

^{vii} "The life of women and men in Europe — A statistical portrait, 2017 edition" ["Sieviešu un vīriešu dzīve Eiropā — statistikā balstīts atainojums, 2017. gada izdevums"], Eurofound.

^{viii} "Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2017" ["Stratēģiska rīcība dzimumu līdztiesības panākšanai, 2016.–2017. gads"], Eiropas Komisija, Tiesiskuma un patērētāju GD.

^{ix} "Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002–2006" ["Pielāgošanās pārmaiņām pasaulē un sabiedrībā: jauna Kopienas stratēģija darba aizsardzības jomā, 2002.–2006. gads"], Eiropas Komisijas paziņojums, COM(2002) 118 final.

Sīkāka informācija

- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras ziņojumā "Gender issues in safety and health at work — A review" ["Ar dzimumu saistīti jautājumi darba aizsardzībā — pārskats"] ir sniegta sīkāka informācija par riskiem, ar ko saskaras darba ņēmējas, un par to novēršanu. Ziņojums ir pieejams šādā saitē: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>.
- 42. faktu lapa, kurā sniegts ziņojuma kopsavilkums, un 43. faktu lapa par to, kā iekļaut dzimuma aspektu riska novēršanā, ir pieejamas šādā saitē: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.
- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras tīmekļa vietnē ir sadaļa, kurā ir norādītas saites uz resursiem ar sīkāku informāciju par sievietēm un darba aizsardzību: <http://gender.osha.eu.int>. Tās saturs ir balstīts uz Zviedrijas Darba vides iestādes publikāciju "How can the work environment be better for both women and men?" ["Kā var uzlabot darba vidi gan sievietēm, gan vīriešiem?"].
- "Gender equality, work and health: A review of the evidence" ["Dzimumu līdztiesība, darbs un veselība: pierādījumu apskats"], Pasaules Veselības organizācija, 2006, pieejams šādā saitē: <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>.

- “Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence” [“Dzimumu līdztiesība, darbs un veselība: pierādījumu apskats”], Pasaules Veselības organizācija, 2006, pieejams šādā saitē:
<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>.
- Daudz materiālu (ziņojumi, īsfilmas utt. angļu valodā) ir pieejams no Zviedrijas Darba vides iestādes:
<https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>.

1. papildinājums. Neizsmeļošs saraksts ar jautājumiem par riska novērtējumu, kurā ņemts vērā daudzveidības aspekts

Nolūks: šos jautājumus darba inspektori var uzdot jebkāda veida inspekcijā.

Ievadjautājumi par darba vietu:

- kāds ir darba ņēmēju sadalījums pēc vecuma un dzimuma?
- vai sievietes un vīrieši dara vienu un to pašu darbu? Vai viņu pakļautība riskam atšķiras?
- vai darbarīki un inventārs, tostarp IAL, ir pielāgoti dažāda lieluma un garuma darba ņēmējiem?
- kādi ir statistikas dati par atvaļinājumiem, kas izmantoti ar darbu saistītas slimības dēļ, nelaimes gadījumiem un slimībām dažādās vecuma un dzimuma grupās?

Jautājumi par riska novērtējumu:

- vai riska novērtējums aptver darba ņēmējus no dažādām vecuma grupām?
-vai tajā ir ņemti vērā gados jauni darba ņēmēji un to vajadzība pēc ievadapmācības un *OSH* apmācības?
-vai tajā ir ņemti vērā gados vecāki darba ņēmēji un to vajadzība pēc individuāliem pielāgojumiem?
- vai riska novērtējumā ir aplūkoti "neredzamie" riski, piemēram, stress, aizskaršana (tostarp seksuāla uzņēmšanās), vardarbība un draudi?
- vai riska novērtējumā ir aplūkoti gan riski, ar ko saskaras sievietes, gan riski, ar ko saskaras vīrieši?
- vai riska novērtējums aptver neaizsargātas grupas (piem., migrējošos darba ņēmējus, pagaidu darba aģentūru darbiniekus un grūtnieces)?
- vai riska novērtējumā ir aplūkoti ilgtermiņa riski veselībai, piemēram, augsts trokšņa līmenis, bīstamu vielu iedarbība un balsta un kustību aparāta slimības?

2. papildinājums. Paplašināts saraksts ar jautājumiem, kas attiecas uz dzimumperspektīvu

Nolūks: ja darba inspektors vēlas padziļināt un paplašināt dzimumperspektīvu savā inspekcijā, var uzdot šādus jautājumus, kas pievēršas trim aspektiem — cilvēkiem, ergonomikai/tehnikai un organizācijai.

Šis papildinājums ir balstīts uz Zviedrijas Darba vides iestādes publikāciju Nr. ADI 690 "How can the work environment be better for both women and men?" ["Kā var uzlabot darba vidi gan sievietēm, gan vīriešiem?"]; publikācija ir pieejama šādā vietnē: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>.

Cilvēki

- Vai OSH organizācijā ir izmantota dzimumperspektīva?
- Vai pastāv uzskats, ka daži uzdevumi vai jomas ir vairāk piemērotas sievietēm, bet citi(-as) — vīriešiem?
- Vai sievietēm un vīriešiem ir vienādas iespējas ietekmēt jautājumus, kas attiecas uz to darba vidi, un piedalīties to risināšanā?
- Vai darba vietā ir attēli, teksti vai priekšmeti, ko var uzskatīt par pazemojošiem? Vai tiek izmantota valoda vai žargons, kas var tikt uztverti kā pazemojoši?
- Vai darba vieta ir iekļaujoša vai atstumjoša? Vai darbinieki jūtas piederīgi neatkarīgi no dzimuma?
- Vai darba vietā valda savstarpēja cieņa un iecietība?
- Vai sievietēm un vīriešiem ir vienādas iespējas palielināt savu kompetenci?

Ergonomika/tehnika

- Vai darba vietā esošie darbarīki ir pielāgoti gan mazām, gan lielām plaukstām un ķermeņiem?
- Vai aizsargapģērbs un darba apģērbs der abu dzimumu darbiniekiem?
- Vai sievietēm un vīriešiem ir atsevišķas ģērbtuves?
- Vai darba vietas ir ergonomiskas un individuāli pielāgotas? Vai starp profesijām, kurās pārsvarā strādā sievietes, un profesijām, kurās pārsvarā strādā vīrieši, pastāv atšķirības, piemēram, aizsargapģērba, apstākļu un darbarīku ziņā?
- Vai ir "dzimummarķētas" mašīnas vai uzdevumi, proti, tādas(-i), ko izmanto/veic tikai sievietes vai tikai vīrieši?
- Oficiālā statistika liecina, ka sievietes tiek iekļautas slimnieku sarakstā biežāk nekā vīrieši un ka starp tiem, kas ir spiesti priekšlaicīgi pārtraukt savu darba mūžu veselības problēmu dēļ, ir vairāk sieviešu nekā vīriešu. Vai tas varētu būt saistīts ar to, ka darbarīki nav pielāgoti gan sievietēm, gan vīriešiem?

Organizācija

- Kāds ir darbinieku skaits? Cik no tiem ir sievietes? Cik no tiem ir vīrieši?
- Ko nodarbinātās sievietes un vīrieši dara? Vai sievietes un vīrieši ieņem vienādus amatus?
- Ja sievietes un vīrieši ieņem vienādus amatus, vai tie veic vienādus darba uzdevumus?
- Ja sievietes un vīrieši dara atšķirīgas lietas, ar kādiem riskiem savos darba uzdevumos saskaras sievietes un ar kādiem — vīrieši?
- Vai tiek vēltīti centieni, lai panāktu, ka nodarbināto sieviešu un vīriešu skaits ir vienlīdzīgāks?

- Kādi priekšnosacījumi darba vietā ir izpildīti, lai vīrieši un sievietes varētu veikt vienus un tos pašus uzdevumus? Vai visiem darbiniekiem ir iespēja ietekmēt savu stāvokli darbā? Kādiem darbiniekiem ir jāstrādā ātrā tempā vai tempā, ko nosaka mašīnas vai klienti, kādiem darbiniekiem trūkst profesionālās pilnveides, un kādi darbinieki ir spiesti fiziski atrasties konkrētā darba vietā?
- Kā dažādi operatīvi lēmumi ietekmē sieviešu un vīriešu pakļautību dažādiem riskiem un iespējamībai, ka radīsies veselības problēmas?
- Vai sieviešu un vīriešu viedokļiem un uzskatiem par problēmām un uzlabojumiem darba vidē tiek pievērsta vienlīdz liela uzmanība?
- Ja rodas BKAS, vai ievainojumus var samazināt un novērst ar darba uzdevumu rotāciju?
- Vai ir kādi darbinieki, kas nolēmuši saīsināt darbalaiku fiziskās vai psihosociālās darba vides trūkumu dēļ? Vai šajā ziņā pastāv kādas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm?
- Kāds ir vīriešu un sieviešu īpatsvars darba grupās, projektu grupās un izstrādes grupās?
- Vai pastāv multiplā diskriminācija, piemēram, pret sievietēm, kas runā citā valodā?

3. PAPILDINĀJUMS. SLIC EMEX darba grupā iesaistīto organizāciju saraksts

Dalībvalsts	Pārstāvis
KIPRA	Darba inspekcijas departaments P.O. 24855 1304 Nicosia Kipra
DĀNIJA	Dānijas Darba vides iestāde Landskronagade 33 2100 København Ø Dānija
SOMIJA	Sociālo lietu un veselības ministrija Darba un dzimumu līdztiesības departaments P.O. Box 33, FI-00023 Government Somija
GRIEĶIJA	Grieķijas Darba inspekcija Atēnu-Austrumu Atikas-Krētas OSH inspekcijas direktorāts Koordinācijas departaments 10, Agisilaou Street, 10437, Athens Grieķija
POLIJA	Galvenā darba inspekcija UL. Barska 28/30 02-315 Warszawa Polija
RUMĀNIJA	Darba inspekcija 14, Matei Voievod Street, 2nd district RO - 021455 Bucharest Rumānija
ZVIEDRIJA	Zviedrijas Darba vides iestāde Starptautisko lietu nodaļa un Inspekciju departaments SE-112 79 Stockholm Zviedrija