



ROKASGRĀMATA RISKA NOVĒRTĒŠANAS UN RISKA PĀRVALDĪBAS PASĀKUMU KVALITĀTES NOVĒRTĒŠANAI SAISTĪBĀ AR PSIHOSOCIĀLAJĪEM

*Nesaistoša publikācija ES darba
inspektoriem*

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

Pieņemta 2018. gada 8. oktobrī

Satura rādītājs

1. Ievads	3
2. Juridiskās prasības	4
3. Vispārējs ieskats psihosociālajos riskos	5
3.1. Definīcijas	5
3.2. Darba apstākļi un psihosociālie riski	5
3.3. Psihosociālo risku piemēri	6
3.4. Psihosociālo risku sekas	9
4. Darba dēvēja veikta psihosociālo risku novērtējuma kvalitāte	11
4.1. Psihosociālo risku novērtējuma process	11
4.1.1. Sociālo risku un tādu darba ņēmēju noteikšana, kuri var būt šiem riskiem pakļauti	11
4.1.2. Risku novērtēšana un sakārtošana prioritārā secībā	12
4.1.3. Lēmumu pieņemšana par profilakses un aizsardzības pasākumiem un rīcību	12
4.1.4. Uzraudzība un pārskatīšana	13
4.2. Riska novērtējuma metodes, lai novērstu psihosociālos riskus	13
5. Psihosociālo risku novēršanas pasākumu piemēri	15
5.1. Darba slodze un temps	15
5.2. Trešo personu vardarbība darbavietā	15
5.3. Uzmāksšanās un iebiedēšana	15
5.4. Citi psihosociālie riski	15
6. Kā veikt pārbaudi, izmantojot preventīvu pieeju psihosociālajiem riskiem?	17
6.1. Pārbaudes plānošana	17
6.2. Pārbaudes laikā	17
6.3. Pēc pārbaudes	19
Atsauces	20
Lietderīgas publikācijas un saites	21
1. pielikums. Saraksts ar jautājumiem riska novērtējuma un ar psihosociālajiem riskiem saistīto pasākumu kvalitātes novērtēšanai	23
2. papildinājums. SLIC EMEX darba grupā iesaistīto organizāciju saraksts	26

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

1. Ievads

Vecāko darba inspektoru komiteja (*SLIC*) 2017. gada maijā nolēma izveidot darba grupu (DG) "Darba drošības un veselības aizsardzības nākotnes riski" (DG *EMEX*), kas pētītu jaunus un nākotnes riskus. Tās uzdevums ir risināt jautājumus saistībā ar balsta un kustību aparāta slimībām (BKAS), psihosociālajiem riskiem, kā arī demogrāfiskajām problēmām, ar ko saskaras visas ES dalībvalstis. 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 tādējādi arī valstu darba inspekcijām (VDI).

DG *EMEX* noteiktais galvenais mērķis ir stiprināt tāda regulējuma īstenošanu, kas reglamentē ergonomisku un psihosociālos darba apstākļus, kuri rada ilgtspējīgu darba vidi sievietēm un vīriešiem, kā arī gados jauniem un veciem darba ņēmējiem.

2017. gada septembrī Dānijas, Grieķijas, Kipras, Polijas, Rumānijas, Somijas un Zviedrijas (priekšsēdētājs) pārstāvji izveidoja DG *EMEX*.

Šis rokasgrāmatas mērķis ir palīdzēt VDI izstrādāt inspekcijas procedūras un palielināt darba inspektoru pārliecību, kad tie izvērtē riska novērtēšanas un riska pārvaldības pasākumu kvalitāti saistībā ar psihosociālajiem riskiem.

2. Juridiskās prasības

Pamatsdirektīva 89/391/EEK nosaka darba devējiem pienākumu īstenot profilakses pasākumus, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā. Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos, tostarp saistībā ar psihosociālajiem riskiem.

Daži pamatsdirektīvā minēto profilaktisko pasākumu galvenie principi ir īpaši svarīgi saistībā ar psihosociālajiem riskiem darbavietā:

- izvairīšanās no riska;
- nenovēršamu risku novērtēšana;
- risku cēloņu novēršana;
- darba pielāgošana indivīdam, jo īpaši darba vietas ierīkojuma, darba inventāra un darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, lai cita starpā atvieglotu monotonu darbu un darbu normētā tempā un samazinātu šāda darba iespaidu uz veselību;
- pienācīga darbinieku instruēšana;
- saskaņotas vispārējas profilakses pieejas izstrāde, aptverot tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi.

Citas īpašas darba drošības un veselības aizsardzības (*OSH*) direktīvas, kurās ietverti noteikumi saistībā ar psihosociālo darba vidi, ir šādas:

- Padomes Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti;
- Padomes Direktīva 90/270/EEK par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā ar displeju ierīcēm, kā arī
- Padomes Direktīva 2010/32/ES, ar ko īsteno *HOSPEEM* un *EPSU* noslēgto Pamatnolīgumu par asu instrumentu radītu ievainojumu novēršanu slimnīcu un veselības aprūpes nozarē.

Pamatsdirektīva ir transponēta valsts tiesību aktos visās ES dalībvalstīs. Tā ir minimuma direktīva, kas nozīmē, ka valstu tiesību akti var pārsniegt tās noteikumus. Dalībvalstīs ir dažādas pieejas psihosociālo risku novēršanai. Dažas dalībvalstis skaidri nenorāda psihosociālos riskus savos darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktos, savukārt citas uzsver to, ka psihosociālie riski ir jāņem vērā kā darba drošības un veselības aizsardzības daļa. Dažas pieprasa veikt psihosociālo risku novērtējumu, bet nedaudzas atbalsta ekspertu iesaistīšanu. Dažas dalībvalstis ir izstrādājušas pamatnostādnes psihosociālo risku novēršanai.ⁱ

Papildus tiesību aktiem sociālais dialogs veicina darba apstākļu uzlabošanu. Eiropas sociālie partneri ir atzinuši psihosociālo risku nozīmi, parakstot Pamatnolīgumu par stresu darbā (2004. gads), Pamatnolīgumu par uzmākšanās un vardarbības novēršanu darbavietā (2007. gads) un Daudznozaru vadlīnijas cīņai ar trešās personas vardarbību un uzmākšanos saistībā ar darbu (2010. gads). Šajos nolīgumos ir paredzēta apņemšanās attīstīt un piemērot to saturu valsts līmenī.ⁱⁱ

3. Vispārējs ieskats psihosociālajos riskos

3.1. Definīcijas

Psihosociālos riskus ir definējusi Starptautiskā Darba organizācija (SDO), ņemot vērā mijiedarbību starp darba saturu, darba organizāciju un pārvaldību un citiem vides un organizācijas nosacījumiem, no vienas puses, un darba ņēmēju kompetencēm un vajadzībām, no otras puses. Šī mijiedarbība var izrādīties bīstama darba ņēmēju veselībai, ņemot vērā viņu uztveri un pieredzi. Vienkāršāka definīcija ir tāda, ka psihosociālie riski ir tie darba plānošanas, organizācijas un pārvaldības aspekti noteiktā sociālajā un vides kontekstā, kuri varētu radīt psiholoģisku, sociālu vai fizisku kaitējumu. Psihosociālais risks darbavietā attiecas uz iespējamību, ka konkrēti darba plānošanas, organizācijas un pārvaldības aspekti noteiktā sociālajā un vides kontekstā var radīt negatīvas fiziskas, psiholoģiskas un sociālas sekas.ⁱⁱⁱ

Uzmākšanās ir atkārtoti un pastāvīgi vienas personas centieni kaitināt, mocīt, traucēt otru personu vai izraisīt otras personas reakciju.^{iv}

Iebiedēšana ir situācija, kurā viena vai vairākas personas pastāvīgi kādā laikposmā cieš no kādas citas personas vai personu nelabvēlīgām darbībām situācijā, kad iebiedēšanas mērķpersonai ir grūti pasargāt sevi no šādām darbībām.^{iv}

Trešās personas vardarbība attiecas uz draudiem, fizisku un psiholoģisku vardarbību (piemēram, verbāla vardarbība), ko īsteno trešās personas, piemēram, pircēji, klienti un pacienti, kuri saņem preces vai pakalpojumus.^v

Stress ir reakcija, kāda var būt cilvēkiem, ja prasības un slodze darbavietā neatbilst viņu zināšanām un spējām un apdraud viņu spējas tikt galā ar saviem pienākumiem.^v

3.2. Darba apstākļi un psihosociālie riski

Darba dzīve ātri mainās. Pieaugoša tirgus elastība nozīmē, ka ir vairāk nepilna laika, pagaidu un nestabilas nodarbinātības. Informācijas tehnoloģijas ir izmainījušas to, kā tiek veikts un organizēts darbs. Tehnoloģijas palielina iespējas strādāt visu diennakti, un rodas 24 stundu sabiedrība. Mainīga darba dzīve nozīmē augstākas prasības darbavietā un to, ka darba ņēmējiem ir jābūt elastīgiem un zinošiem. Darba laika un brīvā laika nodalījums vairs nav tik izteikts. Progresīvās tehnoloģijas nozīmē palielinātu produktivitāti, bet tās var arī izraisīt stresu un apdraudēt darba ņēmēju veselību.

Ar darbu saistīti psihosociālie riski ir vieni no galvenajiem jaunajiem veselības aizsardzības un drošības riskiem, un tie ir saistīti ar tādām problēmām darbavietā kā uzmākšanās un iebiedēšana, vardarbība darbavietā un ar darbu saistīts stress. Stress ir saistīts ar sliktāku sniegumu, biežāku darba kavēšanu un lielāku negadījumu skaitu. Ar darbu saistīts stress var biežāk veicināt priekšlaicīgu pensionēšanos. Pārmērīgs stress var apdraudēt darba ņēmēju veselību.

Aptuveni puse darba ņēmēju Eiropā uzskata, ka stress ir izplatīts viņu darbavietās, un tas ir iemesls aptuveni pusei visu zaudēto darba dienu. Eiropā 25 % darba ņēmēju apgalvo, ka viņi saskaras ar stresu, kas saistīts ar darbu, visā vai lielākajā daļā sava darba laika, un līdzīgs skaits darba ņēmēju ziņo par to, ka darbs nelabvēlīgi ietekmē viņu veselību.ⁱⁱ Uzņēmumu un sabiedrības izmaksu aplēses ir iespaidīgas un Eiropas līmenī sasniedz miljardus *euro*. Ar darbu saistīts stress ir iemesls aptuveni pusei zaudēto darba dienu, jo ar stresu saistītā prombūtne ir salīdzinoši ilga. Stress

samazina sniegumu darbavietā un var izraisīt negadījumus. Aptuveni piektā daļa kadru mainības ir saistīta ar stresu darbavietā.ⁱ

Tomēr darbs var labvēlīgi ietekmēt personas veselību un labklājību, ja darba apstākļi ir tādi, kas veicina augstu darba kvalitāti un ļauj veikt jēgpilnus uzdevumus, piemēram, sociālais atbalsts, , darba un personīgās dzīves saskaņošana un spēja ietekmēt to, kā tiek organizēts darbs. Darbs var sniegt personām mērķi, finanšu līdzekļus, pašnoteikšanos, personīgās izaugsmes, sociālās integrācijas un karjeras izaugsmes iespējas — tas viss uzlabo garīgo labsajūtu.ⁱⁱ

Psihosociālie riski izriet no sliktas darba plānošanas, organizācijas un pārvaldības, kā arī sliktā sociālā konteksta darbavietā. Ja psihosociālos riskus uztver kā organizācijas jautājumu, nevis personīgu problēmu, tos var pārvaldīt tāpat kā citus drošības un veselības aizsardzības riskus darbavietā.

3.3. Psihosociālo risku piemēri

Daudz dažādu psihosociālo risku var nelabvēlīgi ietekmēt darba ņēmēju veselību un labklājību. Biežāk sastopamie psihosociālie riski ir pārmērīga darba slodze un temps un antisociālā uzvedība, piemēram, vardarbība vai uzmākšanās.

1. tabula. Psihosociālo risku piemēri (Esener (2010), ^{vi} adaptēts no Cox (1993) ^{vii})	
Darba saturs	Nepietiekama dažādība vai īsi darba cikli, sadrumstalots vai bezjēdzīgs darbs, nepietiekama prasmju izmantošana, liela neskaidrība, pastāvīga kontaktēšanās ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem u. c.
Darba slodze un temps	Pārmērīga vai nepietiekama darba slodze, iekārtu uzspiests darba temps, ļoti intensīvi laika grafiki un pastāvīgs termiņu izraisīts spiediens
Darbalaiks	Darbs maiņās, nakts maiņas, neelastīgi darba grafiki, neparedzamas darba stundas un ilgas darba stundas vai antisociālas darba stundas
Kontrole	Reta dalība lēmumu pieņemšanā, nepietiekama darba slodzes kontrole, uzspiests darba temps, darbs maiņās u. c.
Vide un aprikojums	Nepieejams, nepiemērots vai nepienācīgi uzturēts aprīkojums; slikti vides apstākļi, piemēram, nepietiekami daudz vietas, slikts apgaismojums un pārmērīgs troksnis
Organizācijas kultūra un funkcijas	Slikta komunikācija, mazs atbalsts problēmu risināšanā un personīgajā attīstībā, mazs vadības atbalsts; nepietiekami skaidri noteikti vai nesaskaņoti organizācijas mērķi
Savstarpējās attiecības darbā	Sociāla vai psiholoģiska izolētība, sliktas attiecības ar priekšniekiem, savstarpējs konflikts, nepietiekams sociālais atbalsts, uzmākšanās, iebiedēšana, slikts vadības stils un trešo personu vardarbība
Pienākumi organizācijā	Pienākumu neskaidrība, pienākumu konflikts un atbildība par cilvēkiem
Profesionālās karjeras	Karjeras stagnācija un neskaidrība, nepietiekami vai pārmērīgi strauja paaugstināšana amatā, maza darba samaksa, nedroša

izaugsme	darbvieta un darba zema sociālā vērtība
Personīgās dzīves un darba mijiedarbība	Pretrunīgas prasības darbvietā un personīgajā dzīvē, mazs mājinieku atbalsts un problēmas saistībā ar abu partneru nodarbinātību (divkārša karjera)

Psihosociālie riski atšķiras atkarībā no nozares, darbavietas, darba ņēmēju grupas un profesijas. Kaitīgi psihosociālie riski var būt jebkurā darbvietā.

2. tabula. Psihosociālo risku piemēri dažādās nozarēs (pamatojoties uz Dānijas Darba vides iestādes norādījumiem par darba vidi ^{viii})	
Nozare	Psihosociālais risks
Tirdzniecība	Pārmērīga darba slodze un intensīvi laika grafiki Vienmuļš darbs Nepietiekama ietekme pašam savā darbā Komunikācija ar pircējiem (nepietiekams sociālais atbalsts) Konflikti, iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās Zādzības, vardarbība, draudi un traumējoši negadījumi Neregulārs darba laiks; darbs vakaros un nedēļas nogalēs Paredzamības trūkums darbvietā Karjeras stagnācija
Biroji	Pārmērīga darba slodze un intensīvi laika grafiki Bezjēdzīgs darbs un dažādības trūkums Nepietiekama ietekme pašam savā darbā Nepietiekams atbalsts Slikta mijiedarbība starp cilvēku un datoru Konflikti, iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās saskarē ar klientiem Vardarbība un vardarbības draudi Darbvietas nedrošība Karjeras stagnācija
Slimnīcas	Pārmērīga darba slodze, intensīvi laika grafiki un pretrunīgas prasības Nepietiekama ietekme pašam savā darbā Nepietiekams atbalsts Konflikti, iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās Augstas emocionālas prasības Vardarbība un traumējoši negadījumi Neregulārs darba laiks un nakts darbs
Būvniecība	Pārmērīga darba slodze un intensīvi laika grafiki Nepietiekama ietekme pašam savā darbā Nepietiekams sociālais atbalsts Iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās Nepietiekama informācija par būtiskām izmaiņām darbvietā Traumējoši negadījumi
Izglītība	Pārmērīga darba slodze un pretrunīgas vai neskaidras prasības Nepietiekama ietekme pašam savā darbā Nepietiekams sociālais atbalsts Skolotāju savstarpēji konflikti vai iebiedēšana Konflikti ar skolēniem

	Vardarbība un traumējoši negadījumi
--	-------------------------------------

3.4. Psihosociālo risku sekas

Slikti pārvaldīti psihosociālie riski var izraisīt nelabvēlīgas psiholoģiskas, fiziskas un sociālas sekas, piemēram, ar darbu saistītu stresu, izdegšanu un depresiju.^{ix}

Dažādi cilvēki var reaģēt dažādi uz tiem pašiem apstākļiem, daži var labāk tikt galā ar konkrētām prasībām nekā citi. Turklāt atkarībā no personīgiem faktoriem var atšķirties tās pašas personas spēja tikt galā ar tiem pašiem apstākļiem dažādās situācijās.ⁱⁱ

Darba situācijas tiek uzskatītas par saspringtām, kad svarīgas darba prasības neatbilst darba ņēmēju zināšanām, prasmēm un vajadzībām, jo īpaši tad, ja darba ņēmējiem ir maz iespēju kontrolēt savu darbu un ja viņi saņem mazu atbalstu, lai varētu izpildīt prasības darbavietā.

Ir vairākas iespējama stresa pazīmes, kuras vadītāji var atpazīt agrīnā stadijā. To iemesli var būt darbs vai personīgi faktori, vai to apvienojums. Turpmāk ir sniegti ar darbu saistīta stresa organizācijas un personīgo rādītāju piemēri.^{ix}

Organizācijas rādītāji:

- darba kavēšana, bieža personāla mainība, slikta iekļaušanās termiņos, disciplīnas problēmas, iebiedēšana, agresīva komunikācija un izolēšanās;
- samazināts sniegums vai produktu vai pakalpojuma kvalitāte, negadījumi, nekvalitatīva lēmumu pieņemšana un kļūdas;
- palielinātas kompensācijas vai veselības aprūpes izmaksas; veselības aprūpes pakalpojumu izmantošana.

Personīgie rādītāji:

- tabakas, alkohola un narkotiku lietošana;
- vardarbība, iebiedēšana un uzmākšanās;
- miega problēmas, nervozitāte, nespēja koncentrēties, aizkaitināmība, problēmas attiecībās ar ģimenes locekļiem un izdegšana;
- muguras problēmas, sirds problēmas, kuņģa čūla, hipertensija un novājināta imūnsistēma.

Stresam pakļauti darba ņēmēji nav tik produktīvi un radoši, cik viņi varētu būt. Darbs ilgstoša stresa ietekmē var izraisīt koncentrēšanās problēmas, kļūdas un nelabvēlīgu uzvedību. Turklāt darba ņēmēji, kuri cieš no ilgstoša un pārmērīga stresa, var iegūt nopietnas fiziskās veselības problēmas, piemēram, sirds un asinsvadu slimību, un ārkārtējās situācijās pat izdarīt pašnāvību.^{ix}

Arvien vairāk pieaug tādu pierādījumu skaits, kuri sasaista balsta un kustību aparāta slimības (BKAS) ar psihosociāliem riskiem. Piemēram, darba ņēmēji var strādāt bez atpūtas vai viņu muskuļi ir saspringti stresa dēļ, izraisot BKAS.



1. attēls. Apdraudējums, risks un kaitējums (*EU-OSHA, Drivers and barriers for psychosocial risk management*, adaptēts no Cox (1993)^x).

Ja stress ir izraisījis kādu garīgās vai fiziskās veselības problēmu, ir vajadzīga medicīniskā palīdzība. Darbs var būt jāpielāgo, lai darba ņēmējs varētu tikt galā. Palīdzības programmas darbiniekiem, īstermiņa konsultācijas un reintegrācija darbā ir korektīvie pasākumi.

4. Darba devēja veikta psihosociālo risku novērtējuma kvalitāte

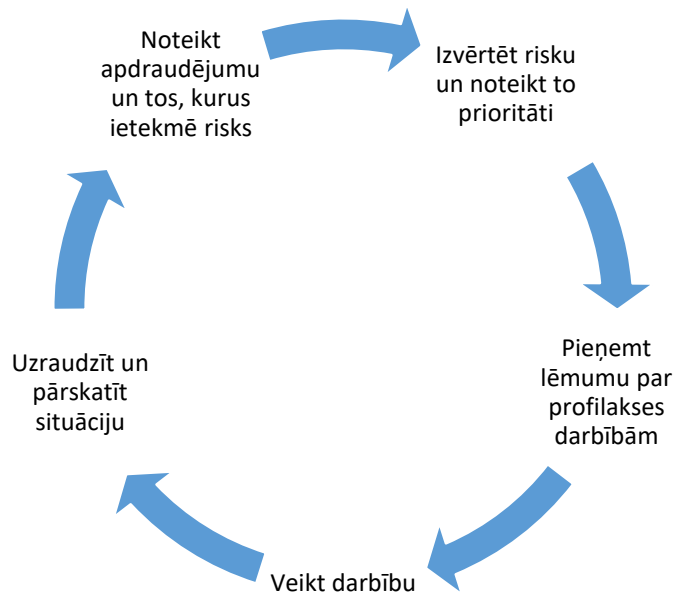
4.1. Psihosociālo risku novērtējuma process

Psihosociālos riskus var pārvaldīt tikpat sistemātiski kā riskus fiziskajā darba vidē. Galvenie instrumenti ir darbavietas risku analīze un novērtējums, kā arī labas zināšanas par šiem riskiem vadības līmenī. Saskaņā ar pamatdirektīvu darba devēja rīcībā ir jābūt riska novērtējumam, kas būtu jāatjaunina. Šajā riska novērtējumā būtu jāņem vērā visi darbavietas risku veidi — gan fiziskie, gan psiholoģiskie.

Riska novērtējuma mērķis ir novērst negadījumus darbavietā un veselības problēmas. Pēc kaitējuma riska konstatēšanas un apsvēršanas tiek veikti un uzraudzīti profilakses un aizsardzības pasākumi, lai nodrošinātu, ka riski vienmēr tiek pienācīgi kontrolēti.

Psihosociālā riska novērtējuma metodika ir identiska parastu risku novērtēšanas metodikai, lai gan šajā gadījumā lielākā uzmanība tiek pievērsta psihosociālajiem riskiem, kurus bieži ir grūtāk noteikt nekā fiziskos riskus. Psihosociālo risku novērtējums būtu jāveic atbilstīgi valsts praksei, piemēram, darbavietas kopējā riska novērtējumā.

Kvalitatīvā psihosociālo risku novērtējumā būtu jābūt turpmāk minētajiem posmiem.



2. attēls. Psihosociālo risku novērtējuma posmi

4.1.1. Sociālo risku un tādu darba ņēmēju noteikšana, kuri var būt šiem riskiem pakļauti

Darba devējam būtu jāpārbauda psihosociālā darba vide un jānovērtē un jādokumentē visi atklātie riska faktori. Tā kā dažādās nozarēs un darbavietās psihosociālie riski ir dažādi, darba devējam ir jānosaka visi psihosociālie riski attiecīgajā darbavietā. Kvalitatīvam psihosociālo risku novērtējumam ir jābūt atbilstīgam uzdevumiem, kurus ikdienā veic darba ņēmēji. Būtu jāiekļauj visas darba jomas un darba ņēmēju grupas.

Svarīgu grupu piemēri ir gados jauni un veci darba ņēmēji, sievietes un vīrieši, kā arī pagaidu darba aģentūru darbinieki.

Riska novērtējums būtu metodoloģiski jāplāno un jāveic sistemātiski. Riska novērtējums būtu pienācīgi jādokumentē. Tas būtu jā dara darba devējam sadarbībā ar darba ņēmējiem. Pārbaužu pamatā būtu jābūt ne tikai atsevišķu darba ņēmēju pieredzei, bet arī darba apstākļu objektīvam aprakstam, proti, faktiem un statistikai.

Ja darba devējam nav atbilstošu zināšanu, lai veiktu riska novērtējumu organizācijā, būtu jāiesaista atbilstoši ārējie darba aizsardzības dienesti. Ikvienam, kurš veic riska novērtējumu, ir jābūt kompetentiem šāda uzdevuma veikšanai. Ir jābūt izpratnei par vispārēju pieeju riska novērtējumam un jāspēj tā piemērot attiecīgajā darbavietā un darba uzdevumiem. Lai novērtētu psihosociālās darba vides riskus, bieži ir vajadzīgas un lietderīgas speciālās zināšanas medicīnā vai psiholoģijā.

Novērtējumam ir jābūt atbilstošam un pietiekamam, kā arī tam būtu jābūt pietiekami plašam, lai tas būtu derīgs saprātīgi noteiktā periodā.

4.1.2. Risku novērtēšana un sakārtošana prioritārā secībā

Noteiktie riski būtu jāsakārto atkarībā no to ietekmes uz veselību. Prioritātes būtu jānosaka atkarībā no riska smaguma, riska iespējamām sekām, to darba ņēmēju skaita, kuri varētu tikt ietekmēti, un laika, kas vajadzīgs, lai veiktu profilakses un aizsardzības pasākumus.

Jautājumi, uz kuriem jāatbild:

- Kāda ir iespējamība, ka risks radīs kaitējumu?
- Cik smags varētu būt nodarītais kaitējums?
- Cik bieži un cik daudz darba ņēmēju ir pakļauti riskam?

4.1.3. Lēmumu pieņemšana par profilakses un aizsardzības pasākumiem un rīcību

Kad riski ir novērtēti, darba devējam būtu jā sagatavo rīcības plāns un jāveic atbilstoši profilakses un aizsardzības pasākumi. Profilakses pasākumu mērķis ir uzlabot darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības līmeni. Pievēršoties psihosociālajiem riskiem, būtu jāizmanto apdraudējumu kontroles hierarhija. Primārais pasākums ir riska novēršana. Tomēr tas nav iespējams vienmēr, jo bieži risks ir darba procesa daļa. Šādā gadījumā sekundāro intervencu mērķim būtu jābūt samazināt riska ietekmi. Šiem pasākumiem būtu jābūt vēršoties uz riska avotu (t. i., cēloni), nevis tikai tā ietekmi. Piemēram, ja konstatētais risks ir pārmērīga darba slodze, pasākumiem būtu jābūt vēršoties uz darba slodzes samazināšanu, nevis stresa kontroles uzlabošanu. Citas sekundārās intervences var būt izmaiņas procedūrā un darba ņēmēju apmācība. Terciārās intervences mazina psihosociālo apdraudējumu ietekmi, pārvaldot un ārstējot slimības simptomus.

Dažādos organizācijas līmeņos varētu būt vajadzīgi pasākumi risku novēršanai un mazināšanai. Pirmkārt, jāveic organizatoriski pasākumi. Prioritāte būtu jāpiešķir kopīgiem, nevis atsevišķiem pasākumiem, jo arī citi darba ņēmēji var strādāt tādos pašos apstākļos.

Ir ļoti svarīgi apspriesties ar darba ņēmēju pārstāvi, paziņot visiem darba ņēmējiem riska novērtējuma konstatējumus un nodrošināt visu personu saistību izpildi.

Būtu jānosaka atbildīgie par pasākumu veikšanu un laika grafiks, kā arī būtu jāvienojas par dalību pasākumos. Intervences psihosociālo risku un ar darbu saistīta stresa novēršanai ir izklāstītas 5. sadaļā.

4.1.4. Uzraudzība un pārskatīšana

Darbības, kas tiek veiktas, lai mazinātu vai novērstu psihosociālos riskus, būtu sistemātiski jānovērtē, lai noteiktu, vai tie ietekmē darba ņēmēju labklājību un organizācijas rezultātus (piemēram, izmaksu efektivitāti, produktivitāti, darba kavēšanu un prezenteismu. Vajadzības gadījumā būtu jāveic piemēroti uzlabojumi.

Vajadzības gadījumā riska novērtējums būtu regulāri jāpārskata atbilstīgi valsts tiesību aktiem.

4.2. Riska novērtējuma metodes, lai novērstu psihosociālos riskus

Ir daudz veidu, kā veikt un reģistrēt riska novērtējumu, tostarp, izmantojot metodiskos materiālus, aptaujas, intervijas, novērošanu, kontrolsarakstus un veidnes. Turpmāk minēti tādi riska novērtējuma metožu piemēri, kuras darba devēji var izmantot, lai novērstu psihosociālos riskus.

- **Tiešsaistes interaktīvais riska novērtējums OiRA** ir tīmekļa platforma, ko izveidojusi Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*) un kas ļauj izstrādāt nozares riska novērtējuma instrumentus jebkurā valodā ērtā un standartizētā veidā.
- **EU-OSHA elektroniskais ceļvedis par stresa un psihosociālā riska pārvaldību** ir pieejams valstu versijās. Tajā ir sniegta informācija par stresu, kas saistīts ar darbu, un psihosociālajiem riskiem, lai uzlabotu informētību, izpratni un veicinātu šo jautājumu pārvaldību darbavietā. Elektroniskais ceļvedis ir paredzēts, lai risinātu darba devēju un to mazos uzņēmumos strādājošu cilvēku vajadzības, kuri sāk izjust psihosociālos riskus darbavietā un kuriem ir nepieciešams padoms attiecībā uz pirmajiem pasākumiem.
- **"Stress prevention at work checkpoints"**, ko sagatavojusi SDO, ir ietverti viegli piemērojami kontrolpunkti, lai noteiktu apdraudējumus darba dzīvē un mazinātu to kaitīgo ietekmi. Tajā ir arī sniegti norādījumi par darbavietas riska novērtējuma sasaisti ar stresa novēršanas procesu. Kontrolpunkti parāda uzņēmumiem un organizācijām labo praksi un ir īpaši derīgi tiem uzņēmumiem un organizācijām, kas vēlas iekļaut stresa novērtēšanu savā vispārējā darba drošības un veselības aizsardzības politikā un pārvaldības sistēmās. Katrā kontrolpunktā ir izklāstīta darbība, paskaidrots, kāpēc tā ir vajadzīga un kā tā ir jāveic, kā arī ir iekļauti citi padomi un jautājumi, kas jāņem vērā.
- **Prima-EF** sniedz paraugprakses norādījumus par psihosociālo risku pārvaldību darbavietā. Uzņēmumi to var izmantot kā pamatu attiecīgas politikas, rādītāju un rīcības plānu izstrādei, lai novērstu un pārvaldītu ar darbu saistītu stresu un vardarbību, uzmācšanos un iebiedēšanu darbavietā.
- **Skandināvijā pieejamā Ziemeļvalstu QPS anketa** tika izveidota, lai uzlabotu datu zinātnisko kvalitāti un salīdzināmību saistībā ar psiholoģiskās, sociālās un darba vides uzlabošanu. Anketā ir iekļauti svarīgi psiholoģiskie un sociālie faktori darbavietā, un tā ir piemērota gan dažādām intervencēm darbavietā, gan pētniecības vajadzībām.

- Apvienotajā Karalistē *HSE* ir izstrādājusi **darbgrāmatu darba devējiem**, lai palīdzētu viņiem novērtēt ar darbu saistīta stresa radītos riskus. Tajā ir sniegti padomi un praktiski norādījumi par to, kā pārvaldīt ar darbu saistītu stresu. Tā popularizē pārvaldības standartu pieeju ar darbu saistīta stresa apkarošanai. Tajā ir izmantota skaidri saprotama pakāpeniska metode, kas paredz kontrolsarakstu izmantošanu.
- Ir pieejamas arī pētniecības iestāžu un VDI nodrošināti metodiskie materiāli, kontrolsaraksti un rīki. Parasti tie ir pieejami vienīgi attiecīgās valsts valodā.

5. Psihosociālo risku novēršanas pasākumu piemēri

Psihosociālie riski ir ļoti dažādi (1. un 2. tabula). Turpmāk ir sniegti biežāk sastopamo psihosociālo risku novēršanas pasākumu piemēri.

5.1. Darba slodze un temps

- Darbavietas tiek plānotas atbilstīgi darba ņēmēju iespējām un prasmēm. Spējas tiek saskaņotas ar darbavietas prasībām. Darba ņēmējiem ir pietiekami daudz laika savu uzdevumu izpildei. Ir ieviestas sistēmas reaģēšanai uz personu bažām.
- Darba ņēmējiem ir skaidri uzdevumi, viņi piedalās sanāksmēs, un darba devējs regulāri kontrolē darba ņēmēju darba situāciju.
- Lai gan darba ņēmēji būtībā ir pieejami 24 stundas nedēļā, izmantojot informācijas tehnoloģijas, darba devējs nosaka darba ņēmēju pieejamības ierobežojumus.
- Darba devējs nodrošina to, ka darba ņēmēji, kuri veic teledarbu, nestrādā pārmērīgi daudz darba stundu un spēj nodalīt darba un personīgo dzīvi.
- Darba devēji un darba ņēmēji ir izglītoti un informēti par cēloņiem un sekām, ko rada ar darbu saistīts stress. Darba devēji uzrauga darbavietu un darba praksi, lai agrīni konstatētu kaitīgu darba slodzi.
- Ar darbu saistītu stresu apkaro ar mainīgiem darba organizācijas un pārvaldības elementiem, piemēram, pārplānojot darbu, rotējot sarežģītu un grūtu darbu, sakārtojot uzdevumus pēc prioritātes, nodrošinot pietiekamus cilvēkresursus, dodot pietiekami daudz laika atpūtai, sniedzot atbalstu un nodrošinot prasmju attīstību. Pieņemot lēmumus par veicamajiem pasākumiem, notiek apspriešanās ar darba ņēmējiem.

5.2. Trešo personu vardarbība darbavietā

- Darbavietā ar augstu trešo personu vardarbības risku ir rīcības kodekss un pamatnostādnes vardarbības novēršanai un pārvaldīšanai.
- Darba vide un darba prakse ir plānota tā, lai novērstu vardarbību un aizsargātu darba ņēmējus. Ir pieejamas tādas drošības ierīces kā signalizācija. Ir ielānāti evakuācijas ceļi.
- Netiek pieļauts ar naudas apstrādi saistīts darbs vienatnē, jo īpaši naktīs.
- Darba ņēmēji tiek instruēti par to, kā novērst vardarbīgus incidentus un kā tikt ar tiem galā, kā arī par to, kā izmantot drošības ierīces. Tiek pievērsta uzmanība bailēm no vardarbības un sniegts atbalsts.
- Vardarbības incidenti tiek sistemātiski reģistrēti un analizēti. Sistēma atbalsta arī ziņošanu par psiholoģisku vardarbību.

5.3. Uzmāšanās un iebiedēšana

- Iebiedēšana darbavietā tiek uzskatīta par darba vides problēmu, nevis personīgu problēmu starp indivīdiem.
- Darbavietā ir ieviesta pret iebiedēšanu vērsta politika un procedūras, lai novērstu un tiktu galā ar iebiedēšanu.
- Darba ņēmēji tiek mudināti ziņot par nepieņemamu uzvedību un iebiedēšanu. Cietušajiem darba ņēmējiem tiek sniegts atbalsts
- Iebiedēšanas gadījumi tiek risināti nekavējoties kopā ar iesaistītajām personām.

5.4. Citi psihosociālie riski

- Darba saturs. Darbi tiek rotēti vai uzdevumi tiek papildināti.
- Kontrole. Amata apraksti ir saprotami un pienākumi ir noteikti. Darba ņēmēji var paši kontrolēt savu darbu un drīkst piedalīties tādu lēmumu pieņemšanā, kuri viņus ietekmē.

- Darbalaiks. Maiņu grafiks tiek plānots ergonomiski, ja darbs maiņās ir neizbēgams. Tas nozīmē, piemēram, ka maiņu periodi ir īsi un ir pietiekami daudz laika starp maiņām, lai atpūstos.
- Organizācijas kultūra. Tiek nodrošināta atgriezeniskā saite. Darba ņēmēji tiek mudināti iesniegt sūdzības, un tās tiek uztvertas nopietni.
- Multikulturālas darba grupas. Darba vietā ir iesaistīti darba ņēmēji no dažādām izcelsmes valstīm. Darba devēji pievērš uzmanību kultūru dažādībai, lai novērstu valodas un sociālos šķēršļus. Svarīgākā informācija par darba aizsardzību ir sniegta dažādās valodās, un informācija par drošām darba metodēm, riskiem un nedrošiem apstākļiem ir izklāstīta piktogrammās. Darba devēji un darba ņēmēji attīsta drošības kultūru kopā.
- Starppersonu attiecības. Nodalītiem darba ņēmējiem un pagaidu darba aģentūru darbiniekiem ir dotas sociālās mijiedarbības iespējas.
- Vide un aprīkojums. Tiek novērsts pārmērīgs troksnis un uzlabots apgaismojums.

6. Kā veikt pārbaudi, izmantojot preventīvu pieeju psihosociālajiem riskiem?

Papildus pārbaudei par to, vai darba devējs izpilda darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus attiecībā uz psihosociālo darba vidi, darba inspektoriem būtu ieteicams sniegt norādījumus darba devējam un darba ņēmējiem.

Cenšoties novērst psihosociālos riskus, darba inspektoriem būtu jāņem vērā tas, ka nav viena vispārpieņemta risinājuma, un būtu jāiesaka apspriesties ar speciālistu, piemēram, ārējiem darba drošības dienestiem, ja tas vajadzīgs neparastu vai nopietnu problēmu gadījumā. Ir vajadzīga visaptveroša pieeja, lai novērstu psihosociālos riskus.

6.1.–6.3. apakšiedaļā ir paskaidrots, kā veikt pārbaudi, kur lielākā uzmanība ir pievērsta psihosociālo risku novērtējuma kvalitātes novērtējumam.

6.1. Pārbaudes plānošana

Pirms pārbaudes darba inspektoram būtu jāsaplāno pārbaudes mērķi, tēmas un vajadzīgais laiks. Pārbaudei var būt īpaši iemesli, piemēram, sūdzības, anonīmi ziņojumi un mērķtiecīgas darbības, vai tā var būt regulāra pārbaude. Pārbaudes, kurās lielākā uzmanība ir pievērsta psihosociālajiem riskiem, parasti ir laikietilpīgākas nekā citas pārbaudes.

Darba inspektoram būtu jānoskaidro, ar kādiem psihosociālajiem riskiem varētu saskarties darba ņēmēji nozarē (skatīt piemērus 2. tabulā), un jāsavāc informācija par darbavietu un iepriekš paveikto darbu, piemēram, pārbaudes ziņojumi, izpildes darbības un ziņojumi par negadījumiem.

Ja saskaņā ar VDI procedūrām darba inspektors var iepriekš paziņot darba devējam par pārbaudi, tā varētu būt priekšrocība, jo paziņošana padara pārbaudi pārredzamu un ātru.

Ieteicams sniegt darba devējam šādu informāciju:

- pārbaudes laiku un vietu,
- ar kuriem darbiniekiem darba inspektors vēlētos satīties;
- kurš VDI pārstāvis piedalīsies pārbaudē;
- kādiem dokumentiem būtu jābūt pieejamiem, un kāda informācija būtu jānosūta darba inspektoram pirms pārbaudes;
- (attiecīgā gadījumā) informācija par īpašām metodēm, kuras plānots izmantot pārbaudes laikā.

6.2. Pārbaudes laikā

Pārbaude tiek veikta atbilstīgi valsts praksei. Ieteicamā procedūra ir paredzēt pārbaudē pirmo sanāksmi, darbavietas apgaitu un pēdējo sanāksmi.

Pirmajā sanāksmē būtu jāpārbauda riska novērtējuma dokumentācija, jo īpaši tāpēc, lai pārliecinātos, vai ir aptverti visi darba aspekti, tostarp psihosociālie riski. Ir arī svarīgi pārbaudīt, vai ir aptvertas visas darba ņēmēju grupas. Sievietēm un vīriešiem, kā arī gados jauniem un veciem darba ņēmējiem bieži ir dažādi uzdevumi, un tāpēc viņi ir pakļauti atšķirīgiem psihosociālajiem riskiem. Psihosociālo risku novērtēšanai ir īpašas darba inspektoriem sagatavotas valsts metodes, piemēram, kontrollapas, aptaujas, grupu intervijas, individuālas intervijas un novērojumi. Izmantojot šīs metodes, darba inspektors var novērtēt, kādi riski pastāv konkrētajā darbavietā.

Turpmāk ir sniegts nepilnīgs saraksts ar tiem jautājumiem par psihosociālo risku novērtējumu, kurus var izmantot jebkurā pārbaudē.

1. Vai darba devējs ir veicis riska novērtējumu?
2. Kurš piedalījās riska novērtējumā?
3. Vai tika izmantota kontrollapa vai kāda cita metode?
4. Vai darba devējs izmantoja iekšējus/ārējus darba drošības un veselības aizsardzības dienestus?
5. Vai riska novērtējumā tika iekļautas visas darba ņēmēju grupas (piemēram, dažādu profesiju grupas, darba ņēmēji migranti, pagaidu darba aģentūru darbinieki, gados jauni darba ņēmēji, gados veci darba ņēmēji, sievietes, vīrieši, nepilna darba laika darba ņēmēji un maiņu darba ņēmēji)?
6. Vai riska novērtējums aptvēra visas darba jomas?
7. Kādi psihosociālie riski rika konstatēti un novērtēti?
8. Vai tika sagatavots rīcības plāns, un vai tika noteikti pienākumi?
9. Kādi profilakses un aizsardzības pasākumi tika veikti pēc riska novērtējuma?
10. Vai darba ņēmēji saņēma informāciju un apmācību par to, kā novērst psihosociālos riskus?
11. Vai tika izvērtēts rīcības plāns, lai pārbaudītu pasākumu efektivitāti?

Rokasgrāmatas 1. papildinājumā ir sniegts šo pašu jautājumu sīkāks izklāsts.

Turklāt lietderīgi informācijas avoti ir statistikas dati par slimības atvaļinājumu, kas saistīts ar darbu, par darba ņēmēju mainību un ar darbu saistītiem negadījumiem un slimību, kā arī informācija no iekšējiem speciālistiem vai ārējiem dienestiem. Darba inspektors var izmantot arī citu informāciju saistībā ar darbavietu, lai noteiktu psihosociālos riskus, piemēram, aptaujas un darba devēja sagatavotas anketas par apmierinātību ar darbu. Tomēr šīs aptaujas un anketas parasti nevajadzētu uzskatīt par riska novērtējuma dokumentiem, jo tās ir paredzētas attieksmes un motivācijas noteikšanai un atsauksmju apkopošanai.

Svarīgi norādīt, ka darba devēja, nevis darba inspektora pienākums ir pārbaudīt un novērtēt ar darbu saistītos psihosociālos riskus darbavietā. Darba inspektors novērtē, vai riska novērtējums ir veikts saskaņā ar tiesību aktiem un vai tas ir visaptverošs un atbilstošs. Darba inspektors nevērtē darba ņēmēju veselību vai spēju strādāt, jo tas ir medicīnas vai psiholoģijas speciālistu uzdevums.

Atkarībā no darba devēja atbildēm darba inspektors nonāks dažādās situācijās. Ja riska novērtējums, faktiskais rīcības plāns un veiktie pasākumi ir pietiekami kvalitatīvi, viņš/viņa var pieņemt lēmumu veikt tikai īsu darbavietas apgaitu. Tomēr, ja darba inspektors uzskata, ka kvalitāte ir nepietiekama, viņam/viņai būtu jāaprunājas ar dažādiem cilvēkiem darbavietā — no vadītājiem līdz darba ņēmējiem. Ir svarīgi iegūt informāciju par darba apstākļiem, lai novērtētu, vai riska novērtējumā ir aptverti darbavietā esošie riski. No personām, sūdzībām vai anonīmiem ziņojumiem gūtā informācija un pārbaudes laikā gūtie iespaidi var liecināt par to, ka pastāv ar darbu saistīti psihosociālie riski. Ir arī svarīgi noteikt, vai darba ņēmēji ir pienācīgi informēti par psihosociālajiem riskiem.

Ja ir konstatēti psihosociālie riski un veikti pasākumi, inspektoram būtu jāuzdod jautājumi par pasākumiem un to efektivitāti un jānovērtē, vai pasākumi ir piemēroti risku novēršanai vai mazināšanai.

Pēdējā sanāksmē darba inspektoram atbilstīgi valsts praksei būtu jāpaziņo novērojumi un konstatējumi, kā arī visi nosacījumi, rīkojumi vai padomi, ko plānots sniegt darba

devējam. Darba devējam var sniegt arī norādījumus un ieteikumus par attiecīgajām darba aizsardzības tīmekļa vietnēm, īpaši paredzētiem metodiskajiem līdzekļiem, apmācību un labo praksi.

6.3. Pēc pārbaudes

Darba inspektoram būtu jāapsver, vai

- riska novērtējums atbilst valsts tiesību aktiem un vai ir konstatēti attiecīgie psihosociālie riski;
- riska novērtējumā ir ietverti visi darba lauki (piemēram, darba vietas, organizācijas jomas un ārējās darba vietas) un darba ņēmēju grupas, kā arī
- ir noteikti atbilstoši pasākumi, laika grafiki un pienākumi.

Darba inspektoriem Eiropā ir dažādi veidi, kā veikt darbības, lai nodrošinātu, ka darba devēji izpilda darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktus. Darba inspektors var sagatavot inspekcijas ziņojumu, izdot rīkojumu par pārkāpumu novēršanu un sniegt darba devējam norādījumus un/vai padomus. Darba inspektors var arī noteikt konkrētā termiņā izpildāmus pasākumus, ja viņš/viņa konstatē, ka nav ievēroti valsts tiesību aktos noteiktie pienākumi. Pārbaudot psihosociālo darba vidi, rīkojumi par aizliegumu tiek izmantoti reti.

Nepilnību un pasākumu piemēri.

- Ja riska novērtējums vispār nav veikts, darba inspektors var piemērot pasākumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem (piemēram, rīkojumu par pārkāpumu novēršanu), nosakot darba devējam pienākumu veikt riska novērtējumu.
- Ja ir veikts riska novērtējums, bet nav novērtēti psihosociālie riski, darba inspektors var piemērot darba devējam pasākumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem, lai papildinātu riska novērtējumu. Tas attiecas arī uz situācijām, kurās nav vai ir nepilnīgi citi būtiski riska novērtējuma elementi, piemēram, psihosociālie riski nav novērtēti pietiekami rūpīgi. Šādu nepilnību gadījumā darba inspektors var pieprasīt izmantot atbilstošus darba aizsardzības pakalpojumus.
- Ja riska novērtējums ir atjaunināts, darba inspektors var piemērot pasākumus atbilstīgi valsts tiesību aktiem, lai atjauninātu riska novērtējumu.
- Ja nav veikti nekādi pasākumi, lai gan ir konstatēti psihosociālie riski, darba inspektors var pieprasīt darba devējam veikt profilakses un aizsardzības pasākumus.
- Ja veiktie pasākumi nav piemēroti risku novēršanai, darba inspektors var pieprasīt veikt jaunus efektīvākus pasākumus.
- Ja darba ņēmēji nav instruēti par to, kā izvairīties no riskiem, darba inspektors var pieprasīt darba devējam sniegt instrukcijas.

Darba inspektors atbilstīgi valsts procedūrām nolemj, vai būs vajadzīga pēcpārbaude, lai pārbaudītu īstenotos pasākumus un pārliecinātos, vai rīcības plāns ir īstenots laikus.

Pārbaudes procedūra būtu jāpabeidz un jāpaziņo atbilstīgi valsts praksei.

Atsauces

- ⁱ Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana. Eiropas Komisija, 10.1.2017.; <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/LV/COM-2017-12-F1-LV-MAIN-PART-1.PDF>
- ⁱⁱ *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra un Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2014. gads
- ⁱⁱⁱ *OSH WIKI Psychosocial risks and workers health*
- ^{iv} *Work Organization & Stress*, Pasaules Veselības organizācija, 2004. gads, http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/
- ^v *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2009. gads
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
<https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces/view>
- ^{vi} *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work (ESENER-1)*. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2010. gads, https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener1_osh_management/view
- ^{vii} *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. Cox T., HSE Books, Sudburija, 1993. gads, www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf
- ^{viii} *Dānijas Darba vides iestādes norādījumi par darba vidi (pieejami tikai dāņu valodā)* <https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejds miljovejvisere>
- ^{ix} <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ^x *Drivers and barriers for psychosocial risk management*. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2012. gads
<https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publications/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener>

Lietderīgas publikācijas un saites

Eiropas Komisija

- *Guidance on risk assessment at work*, 1996. gads,
<https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>
- Par darba drošību un veselības aizsardzību ir jārūpējas ikvienam. Praktiski norādījumi darba devējiem, 2016. gads,
<https://publications.europa.eu/lv/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1>
- Garīgās veselības veicināšana darbavietā. Pamatnostādnes par to, kā īstenot visaptverošu pieeju, 2014. gads.

Vecāko darba inspektoru komiteja

- *Fostering occupational safety and health culture in small businesses: Enabling businesses to create, maintain and live by good OSH culture – A guide for labour inspectors*. Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC), 2015. gads,
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en&internal_pagesId=685&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru (EU-OSHA)

- Psihosociālie riski un stress darbā,
<https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Praktisks elektroniskais ceļvedis par psihosociālo risku pārvaldību. Daudzvalodu elektroniskais ceļvedis darba devējiem un mazos un mikro uzņēmumos strādājošiem cilvēkiem par to, kā tikt galā ar psihosociālajiem riskiem,
<https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) un Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (Eurofound), 2014. gads,
<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
- Labā prakse EU-OSHA tīmekļa vietnē:
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>
- EU-OSHA faktu lapas par psihosociālajiem riskiem: https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications?publication_type%5B0%5D=7
Nr. 8 "Stress darbā"
Nr. 22 "Ar darbu saistīts stress"
Nr. 23 "Iebiedēšana darbā" Nr. 24 "Vardarbība darbā" Nr. 30 "Pieeja informācijai par stresu darbā"
No. 31 *Practical advice for workers on tackling work-related stress*
Nr. 32 "Kā risināt psihosociālos jautājumus un samazināt ar darbu saistīto stresu"
No. 47 *Prevention of violence to staff in the education sector*
No. 74 *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*

Nr. 102 "Garīgās veselības veicināšana darbavietā — Labas prakses gadījumu apkopojums"

Citas publikācijas un saites

- *OSHWiki:*
Psychosocial issues,
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
Psychosocial risks and workers' health,
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- *Psychosocial working environment: Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries.* Ziemeļvalstu Ministru padome. *TemaNord* 2015:508,
<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>
- *Evaluation of risk assessment of psychosocial risks in control and advisory activities: Guidelines for the labour inspectorates.* Federālā Darba, sociālo lietu un patērētāju aizsardzības ministrija, Austrija. Austrijas Veselības aizsardzības un drošības stratēģija 2007.–2012. gadam.
- *Tackling work-related stress using the Management Standards approach A step-by-step workbook,* *Health and Safety Executive,* 2017. gads,
<http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>

Riska novērtējuma metodes saistībā ar psihosociālajiem riskiem

- Tiešsaistes interaktīvā riska novērtējuma (*OiRA*) Eiropas aģentūra,
<https://oiraproject.eu/lv/oira-tools>
- *EU-OSHA* elektroniskais ceļvedis par stresa un psihosociālo risku pārvaldību,
<https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- SDO "Stress Prevention at Work Checkpoints",
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_177108.pdf
- *European Framework for Psychosocial Risk Management, Prima-EF,*
<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>.
- Ziemeļvalstu QPS anketa,
<https://snd.gu.se/sv/catalogue/file/3228>
- *Health and Safety Executive (HSE),* Apvienotā Karaliste, kontrollapa,
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/equivalence.htm>

1. pielikums. Saraksts ar jautājumiem riska novērtējuma un ar psihosociālajiem riskiem saistīto pasākumu kvalitātes novērtēšanai

Darba inspektors var uzdot turpmāk minētos jautājumus darba devējam un darba ņēmēju pārstāvim(-jiem).

Daļa	Jautājums	Jā	Zināmā mērā	Nē	Paskaidrojumi/pielikumi
1.	Risku un riskam pakļauto personu noteikšana				
	Vai darba devējs ir veicis riska novērtējumu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai riska novērtējums tika metodiski plānots?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai piedalījās vadītāji?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kāda līmeņa vadītāji?
	Vai piedalījās darba ņēmēju pārstāvis(-ji)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Kura metode tika izmantota?	<input type="checkbox"/> intervijas <input type="checkbox"/> aptaujas <input type="checkbox"/> grupu diskusijas <input type="checkbox"/> cita, kura?			
	Vai tika izmantoti iekšējie speciālisti vai ārējie darba drošības dienesti?	<input type="checkbox"/> iekšēji <input type="checkbox"/> ārēji		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Vai riska novērtējumā bija ietvertas turpmāk minētās darba ņēmēju grupas? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gados jauni un veci darba ņēmēji ▪ Sievietes un vīrieši ▪ Darba ņēmēji migranti ▪ Pagaidu darba aģentūru darbinieki ▪ Nepilna laika darba ņēmēji ▪ Maiņu darba ņēmēji ▪ Darba ņēmēji, kuri veic teledarbu ▪ Multikulturālas darba grupas ▪ Citas grupas, norādīt: 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Vai riska novērtējums aptvēra visas darba jomas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Uzņēmumā var būt daudz darba vietu, kas nodalītas cita no citas.
	Vai riska novērtējumā bija ietverti turpmāk minētie psihosociālie riski? <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stress un darba slodze ▪ Vardarbība un draudi ▪ Uzmākšanās un iebiedēšana ▪ Seksuāla uzmākšanās 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darbs vienatnē ▪ Darbs 24 stundas dienā septiņas dienas nedēļā ▪ Citi riski, norādīt: 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai riska novērtējums tika pareizi dokumentēts?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Daļa	Jautājums	Jā	Zināmā mērā	Nē	Paskaidrojumi/piezīmes
2.	Izvērtēšana un prioritāšu noteikšana				
	Vai ir novērtēti risku līmeņi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Risks = iespējamība x sekas
	Vai riskiem ir noteiktas prioritātes saistībā ar ietekmi uz veselību?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Lēmumu pieņemšana par profilakses un aizsardzības pasākumiem un rīcība				
	Vai, lemjot par pasākumiem, ir izmantota apdraudējumu kontroles hierarhija?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Organizācijas pasākumiem būtu jānosaka augstākas prioritātes par individuāliem pasākumiem.
	Vai ir nolemts, kuras būs atbildīgās personas un kādi būs termiņi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai notika apspriešanās ar darba ņēmēju pārstāvi(-jiem)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai tika sagatavots rīcības plāns?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai tika veikti profilakses un aizsardzības pasākumi? Ja tika, norādīt:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Vai darba ņēmēji saņēma informāciju un apmācību par to, kā novērst psihosociālos riskus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Uzraudzība un pārskatīšana				
	Vai veiktie pasākumi ir izvērtēti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Darba inspektora galīgais izvērtējums				
	Riska novērtējuma procesam ir viegli izsekot, un tas atbilst mērķim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Darba ņēmēju pārstāvis(-ji) pietiekamā mērā piedalījās procesā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Galvenie psihosociālie riski tika apkopoti un pienācīgi novērtēti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Tika aptvertas visas darba ņēmēju grupas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dokumentācija ir atbilstoša formas un satura ziņā.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Pasākumi ir veikti vai sākti, un to efektivitāte ir pārbaudīta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Darba ņēmēji ir saņēmuši atbilstošas instrukcijas saistībā ar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

psihosociālajiem riskiem.				
---------------------------	--	--	--	--

2. papildinājums. *SLIC EMEX* darba grupā iesaistīto organizāciju saraksts

Dalībvalsts	Pārstāvis
KIPRA	Department of Labour Inspection P.O. 24855 1304 Nikosija Kipra
DĀNIJA	The Danish Working Environment Authority Landskronagade 33 DK-2100 Kopenhāgena Dānija
SOMIJA	Ministry of Social Affairs and Health Department for Work and Gender Equality P.O. Box 33, FI-00023 Government Somija
GRIEĶIJA	Greek Labour Inspectorate Directorate for OSH Inspection of Athens-East Attica-Crete Coordination Department 10, Agisilaou Street, 10437, Atēnas Grieķija
POLIJA	Chief Labour Inspectorate UL. Barska 28/30 02-315 Varšava Polija
RUMĀNIJA	Labour Inspection 14, Matei Voievod Street, 2nd district RO - 021455 Bukarestē Rumānija
ZVIEDRIJA	Swedish Work Environment Authority International Affairs and Department of Inspections SE-112 79 Stokholma Zviedrija