



87  
LT

# FACTS

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

ISSN 1725-7042

## Darbuotojų įvairovė ir rizikos vertinimas: kaip užtikrinti, kad būtų vertinama visų darbuotojų rizika Agentūros ataskaitos santrauka

### Įžanga

Ne visi darbuotojai darbe patiria vienodą riziką. Kai kurių grupių darbuotojai yra veikiami padidintos rizikos (arba turi ypatingų poreikių). Kalbėdami apie „individualią“ arba „didesnę“ riziką patiriančius darbuotojus, turime omenyje tuos, kurie darbe patiria specifinę riziką dėl savo amžiaus, kilmės, lyties, fizinės būklės ar pareigų įmonėje. Tokie žmonės gali būti mažiau atsparūs tam tikriems rizikos veiksniams ir darbe turėti specifinių poreikių.

Darbuotojų sveikatos ir saugos teisės aktuose<sup>1</sup> nustatyta, kad darbdaviai turi vertinti riziką, ir pabrėžiamas reikalingumas „pritaikyti darbą asmeniui“. Darbdavys privalo pasirūpinti „rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai veiksnių, įskaitant tuos, su kuriais susiduria darbuotojų grupės, kurioms daro poveikį konkretūs rizikos veiksniai, vertinimu“, o „jautrios rizikos grupės turi būti apsaugotos nuo konkrečių jas veikiančių pavojų“.

Įvairovė ir jos valdymas darbo vietoje yra svarbūs šiandienos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai. Tačiau su įvairove siejamas rizikos vertinimas iki šiol retai buvo tirtas. Praktinės rizikos vertinimo priemonės, kurias pasitelkus atsižvelgiama į konkrečią riziką, patiriamą, pavyzdžiui, neįgaliųjų, darbuotojų migrantų, pagyvenusių darbuotojų, moterų ar laikinųjų darbuotojų kol kas dar retai yra taikomos. Tikimasi, kad tolesni tyrimai ir plėtra leis parengti daugiau gairių šioje srityje.

### Šios ataskaitos tikslas

Šioje Agentūros ataskaitoje pabrėžiama, kad rizikos vertinimas turi būti išsamus – vertinant ir valdant riziką būtina atsižvelgti į darbuotojų įvairovę. Ataskaitoje pirmiausia siekiama apibūdinti, kaip ir kodėl vertinant riziką galima (ir reikėtų) atsižvelgti į visus darbuotojus ir ugdyti už darbuotojų sveikatą bei saugą atsakingų asmenų ir pačių darbuotojų sąmoningumą. Apie tai, kaip svarbu vertinti visų darbuotojų riziką, turi būti informuojami darbdaviai, darbuotojai, atstovai saugos klausimais ir profesinės saugos bei sveikatos specialistai.

Pirmojoje ataskaitos dalyje aptarti svarbiausi šešių, kaip bendrai priimta laikyti, patenkančių į padidintos rizikos darbuotojų grupes, kategorijų darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai. Tai migrantai ir neįgalieji, jauni ir pagyvenę darbuotojai, moterys (dėl lyčių klausimų) ir laikinieji darbuotojai. Tiems, kurie norėtų gauti daugiau informacijos, praktinių patarimų ar rizikos vertinimo priemonių, kiekvieno skyrelio pabaigoje pateikta naudingų nuorodų.

(<sup>1</sup>) 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo.



Tolesniame ataskaitos tekste rašoma apie įvairių grupių darbuotojų rizikos prevenciją. Aprašyta, kokių praktinių priemonių reikėtų imtis darbo vietoje arba sektoriaus lygmeniu, ir pateikta svarbiausia informacija apie šias priemones, įskaitant tikslines darbuotojų grupes, bei aprašyta, kaip galima nustatyti ir įvertinti rezultatus, šalutinį poveikį, sėkmę lemiančius veiksnius ir problemas.

### Svarbiausi rizikos vertinimo, atsižvelgiant į visus darbuotojus, uždaviniai

- Spręsti įvairovės keliamas problemas, turint geranoriškų įsipareigojimų.
- Vengti daryti išankstinių prielaidų apie tai, kokie yra pavojai ir kas patiria riziką.
- Darbuotojų įvairovę vertinti ne kaip problemą, o kaip vertybę.
- Atsižvelgti į visus darbuotojus, tarp jų valytojus, priimamojo darbuotojus, techninės priežiūros darbuotojus, per laikinojo įdarbinimo agentūras įdarbintus darbuotojus, ne visą darbo dieną dirbančius darbuotojus ir t. t.
- Darbo ir prevencijos priemonės pritaikyti konkrečioms darbuotojų grupėms. Darbo pritaikymas darbuotojui yra pagrindinis ES teisės aktų principas.
- Atsižvelgti į įvairių darbuotojų poreikius jau projektavimo ir planavimo etape, nelaukiant, kol bus įdarbintas neįgalus ar pagyvenęs darbuotojas arba migrantas.
- Atsižvelgti į darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus bet kokiaje veikloje, kuria siekiama užtikrinti darbuotojų lygybę, įskaitant planus įgyvendinti lygybę ir nediskriminavimo politiką.
- Rizikos vertintojams, vadovams ir prižiūrėtojams, atstovams saugos klausimais ir kitiems asmenims suteikti svarbią mokomąją medžiagą ir informaciją apie įvairovės įtaką darbuotojų saugai ir sveikatai.

- Kiekvienam darbuotojui suteikti tinkamą mokymą apie darbuotojų saugą ir sveikatą. Pritaikyti mokomąją medžiagą darbuotojų poreikiams ir savybėms.
- Atliekant išsamų rizikos vertinimą turėtų dalyvauti visi, įskaitant pačius darbuotojus, ir turi būti remiamasi tikrosiomis ištirtomis darbo sąlygomis.
- Išsamaus rizikos vertinimo gerosios patirties pavyzdžiuose taikomos įvairios prevencinės priemonės (darbo pritaikymas konkrečiam asmeniui, prisitaikymas prie techninės pažangos, atitinkami nurodymai darbuotojams, specializuotas mokymas ir t. t.). Šių tarpusavyje susijusių priemonių taikymo sėkmė iš esmės priklausys nuo to, kaip jos bus pritaikytos konkrečioms poreikiams.
- Vertinant riziką reikėtų atsižvelgti į didesnę riziką patiriančių grupių darbuotojus ir šalinti kilusius rizikos veiksnius jų atsiradimo šaltinyje. Tai būtų naudinga visiems darbuotojams, nepaisant amžiaus, lyties, tautybės ar dydžio. Visiems darbuotojams naudingų priemonių pavyzdžiai:
  - įrengiami pakeitimai patalpose ar darbo vietose (kad būtų patogiau dirbti neįgaliams, pagyvenusiems ar kitiems darbuotojams), pavyzdžiui, įrengiami nuožulnūs paviršiai, liftai, šviesos jungikliai, laiptų pakopų kraštai nudažomi ryškia spalva ir t. t.;
  - naudojami ergonomiškesni įrankiai ir priemonės (kuriuos galima pritaikyti kiekvienam darbuotojui, nepaisant jų kūno apimčių ar ypatybių). Tai reiškia, kad konkretų darbą arba užduotį gali atlikti įvairesni darbuotojai (moterys, pagyvenę darbuotojai, žemaūgiai vyrai ir t. t.), pavyzdžiui, kad darbui atlikti reiktų mažiau fizinių jėgų;
  - suprantamai pateikiama visa informacija apie sveikatą ir saugą (siekiant, kad ją geriau suprastų darbuotojai migrantai);
  - kuriami metodai ir strategijos, kuriais visų pirma siekiama išsaugoti vyresnius pamainomis dirbančius darbuotojus; šios strategijos būtų naudingos visiems (bet kokio amžiaus) darbuotojams, ir pamaininis darbas taptų patrauklesnis naujiems darbuotojams.
- Kai bendrovė arba organizacija keičia fizinę darbo vietos aplinką ar perka naują įrangą, atliekant šiuos pakeitimus arba perkant įrangą svarbu atsižvelgti į darbuotojų įvairovę.
- Jei bendrovė arba organizacija nepajėgia pašalinti konkrečios grupės darbuotojų rizikos, jai svarbu konsultuotis šiuo klausimu. Ją konsultuoti gali darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos bei institucijos, sveikatos priežiūros specialistai, saugos ir ergonomikos specialistai, neįgaliųjų ar migrantų organizacijos ir t. t.
- Išsamaus rizikos vertinimo geros praktikos pavyzdžiai rodo, kad siekiant bet kokių prevencinių veiksnių efektyvumo, turi dalyvauti visi tiesiogiai susiję subjektai: darbuotojai ir jų atstovai, darbo tarybos, vadovai, darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertai, rangovai ar subrangovai ir t. t.

### Konkretus pavyzdys. Darbuotojų senėjimas neprarandant našumo – Austrijos įmonės „Polyfelt“ (dabar „TenCate“) pamainų planavimo pertvarka

Austrijos cheminių medžiagų gamybos įmonės valdyba ir darbo taryba sprendė intensyvaus pamaininio darbo, darbuotojų senėjimo ir ankstyvo išėjimo į pensiją problemas. Padedant darbuotojų saugos ir sveikatos ekspertams ir dalyvaujant visiems susijusiems asmenims, sudarytas naujas pamainų tvarkaraštis. Rezultatu patenkinti visi. Darbuotojai dirba mažiau valandų per savaitę ir mažiau naktinių pamainų, be to, pertraukos per pamainas yra ilgesnės. Bendrovei pertvarka taip pat naudinga: padidėjo darbo našumas, darbuotojai vėliau išeina į pensiją ir pagerėjo įmonės, kaip darbdavio, įvaizdis.

### Konkretus pavyzdys. „Ford“ (Vokietija) skatina neįgalių darbuotojų integraciją

Šio projekto tikslas buvo integruoti darbuotojus su negalia ir padėti grįžti į gamybos procesą darbuotojams, kurie ilgą laiką buvo nedarbingi dėl ligos. Bendrovė sudarė neįgalių darbuotojų problemų valdymo grupę, kurioje dalyvaujantys vadovai ir darbuotojai, naudodami neįgaliųjų integracijos į darbo aplinką priemonę (IMBA), atliko rizikos vertinimą, asmenų medicininę apžiūrą, patikrino individualius gebėjimus ir panaudojo gautus duomenis planuodama darbo vietas. Tolesnės problemos buvo įvertintos pateikus klausimynus. Į gamybos procesą jau grįžo apie 500 darbuotojų. Projektas pelnė kelis apdovanojimus.

### Kaip gauti ataskaitą

Visas ataskaitos tekstas anglų kalba paskelbtas agentūros svetainėje: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7809894ENC/view>. Iš čia ją galite parsisiųsti nemokamai.

Šio informacinio biuletenio vertimai į visas ES kalbas paskelbti adresu: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/87/view>

### Daugiau informacijos

„Saugi darbo vieta. Naudinga jums. Naudinga verslui. Europos kampanija, skirta rizikos vertinimui“ yra 2008–2009 m. Europos kampanijos, kurią Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (ES-OSHA) rengia daugiau kaip 30 šalių, tarp jų – visose ES valstybėse narėse, tema. Šis informacinis biuletenis yra kampanijos pagalbinė medžiaga.

Kitus šios serijos informacinius biuletenius ir daugiau informacijos apie rizikos vertinimą galima rasti tinklalapyje: <http://osha.europa.eu/topics/riskassessment>.

Ši medžiaga nuolat papildoma ir atnaujinama. Europos kampanijos, skirtos rizikos vertinimui, tiesioginis interneto adresas yra <http://hw.osha.europa.eu>.

### Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA  
Tel. +34 944794360, faks. +34 944794383  
El. paštas: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

