



Europos
Komisija

Darbuotojų sauga ir sveikata – kiekvieno rūpestis

Praktinis vadovas darbdaviams



***Europe Direct – tai paslauga, padėsianti Jums rasti atsakymus į klausimus
apie Europos Sąjungą***

Informacija teikiama nemokamai telefonu (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokesť, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Daug papildomos informacijos apie Europos Sąjungą yra internete.
Ji prieinama per portalą Europa (<http://europa.eu>).

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2016

PDF ISBN 978-92-79-65231-8 doi:10.2767/695030 KE-05-16-096-LT-N

© Europos Sąjunga, 2016

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

*Darbuotojų sauga
ir sveikata – kiekvieno
rūpestis
Praktinis vadovas darbdaviams*

Europos Komisija

Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas
B.3 skyrius.

Ižanga

Man labai malonu pristatyti šį praktinį vadovą, skirtą padėti jums – darbdaviams, kurie sėkmingai valdo darbuotojų saugą ir sveikatą (DSS), laikydamiesi ES teisės aktų reikalavimų.

Geros sveikatos ir saugos priemonės visada turi prasmę. Nepriklausomai nuo to, ar jūs vadovaujate tarptautinei bendrovei, ar esate tik labai mažos įmonės savininkas, mažesnis nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų atvejų skaičius tiesiogiai lemia geresnius jūsų bendrovės rezultatus. Sveikos ir saugios darbo vietos didina darbuotojų motyvaciją ir įsipareigojimus. Gera darbuotojų sauga ir sveikata yra ir jūsų bendrovės vizitinė kortelė, kuri gali padėti jums pritraukti naujus talentus, klientus ir investuotojus.

Neseniai atlikę ES DSS teisės aktų vertinimą supratome, kad teisės aktai, deja, ne visada įgyvendinami. Europos bendrovės galėjo išvengti gerokai didesnio skaičiaus nelaimingų atsitikimų ir susirgimų atvejų. Vien tik 2013 m. dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių sveikatos problemų prarasta bent 300 milijonų darbo dienų.

Taip yra ne dėl to, kad darbdaviams trūksta geros valios. Atvirkščiai, vertinimas parodė, kad reikia daugiau ir geresnės informacijos ir priemonių, kurios padėtų veiksmingai įgyvendinti DSS taisykles visose Europos bendrovėse – didelėse ir mažose.

Gera žinia yra tai, kad valdyti DSS neturi būti sudėtinga! Darbuotojų saugą ir sveikatą dažnai galima labai pagerinti paprastomis priemonėmis. Be to, dažnai nebūtina turėti jokių specialių žinių, kad būtų galima nustatyti galimą riziką ir nuspręsti kaip su ja tvarkytis. Paprastai pakanka sveiko proto.

Šiame dokumente rasite daugybę paprastų ir konkrečių praktinių patarimų, kurie jums padės laikytis DSS prievolių praktikoje. Jame nagrinėjami tokie klausimai kaip gauti kuo daugiau naudos iš privalomo rizikos vertinimo, prevencinės ir apsaugos priemonės bei mokymas. Jame pateikta pavyzdžiai ir paaiškinimai, taip pat naudingos nuorodos, pavyzdžiui, internetinė sąveikioji rizikos vertinimo priemonė (OiRA), parengta Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros, esančios Bilbao, Ispanijoje. Rizikos vertinimas, atliktas naudojant OiRA ar lygiavertes skaitmenines priemones, daugeliu atvejų gali būti pakankamas, kad rizikos vertinimo pareiga būtų įvykdyta.

Mes visi turime tą patį interesą: darbuotojų sauga ir sveikata yra kiekvieno rūpestis! Tikiuosi, šis praktinis vadovas bus jums naudingas.



Marianne Thyssen

Už užimtumą, socialinius reikalus, gebėjimus ir darbo jėgos judumą atsakinga Komisijos narė

Turinys

1 *Gera sveikata ir sauga
naudinga jūsų verslui* 5

2 *Teisinės prievolės* 6

3 *Praktinis rizikos vertinimas* 7

4 *Prevencija kaip pagrindinis
principas* 10

5 *DSS mokymas* 11

6 *Vadovavimas ir DSS kultūra* 14

7 *Trys praktinio rizikos
valdymo pavyzdžiai* 16

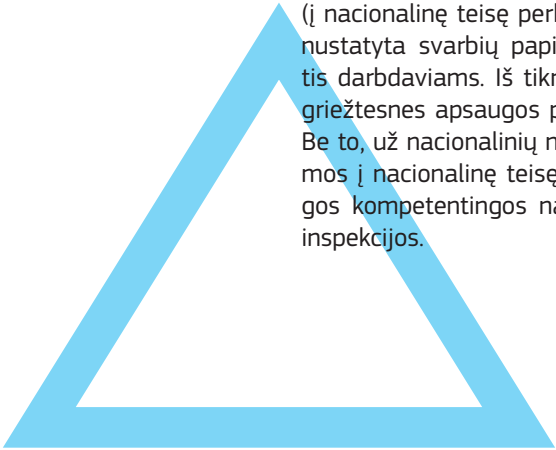


Darbuotojų sauga ir sveikata – kiekvieno rūpestis

Praktinis vadovas darbdaviams¹

Šiuo rekomendaciniu dokumentu papildomas Europos Komisijos komunikatas „Saugesnės ir sveikesnės darbo vietos visiems. ES darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų ir politikos modernizavimas“.

Šios rekomendacijos – tai praktinis vadovas darbdaviams, kurį reikia pritaikyti prie valstybėse narėse susiklosčiusių sąlygų ir kuriame apžvelgiami pagrindiniai įpareigojimai, taip pat esamos priemonės ir išteklių, galintys padėti praktiškai įvykdyti šiuos įpareigojimus. Jo tikslas – padėti veiksmingai ir efektyviai įgyvendinti darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvas.



Toliau trumpai apibūdinami galiojantys teisės aktai. ES lygmeniu teisės aktais nustatomi *būtiniausi* visoje ES taikytini reikalavimai. Ši teisės aktų rinkinį sudaro Pagrindų direktyva 89/391/EEB ir daugiau kaip 25 susijusios direktyvos dėl įvairių klausimų. **Valstybės narės turi perkelti ES direktyvas į nacionalinę teisę ir jas įgyvendinti. Todėl darbdaviai pirmiausia turi atsižvelgti į nacionalinės teisės aktus.** Pirmia, į šiuos teisės aktus įtrauktos atitinkamos (į nacionalinę teisę perkeltos) ES nuostatos; antra, juose gali būti nustatyta svarbių papildomų reikalavimų, kurių gali tekti laikytis darbdaviams. Iš tikrųjų valstybėms narėms leidžiama tvirtinti griežtesnes apsaugos priemones, negu numatyta ES direktyvose. Be to, už nacionalinių nuostatų, kuriomis šios direktyvos perkeliamos į nacionalinę teisę, vykdymo užtikrinimą pirmiausia atsakingos kompetentingos nacionalinės institucijos, paprastai – darbo inspekcijos.

1 Šiame dokumente kalbama apie ES darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) pagrindų direktyvą (Direktyvą 89/391/EEB) ir neatsižvelgiama į valstybėse narėse priimtus šios pagrindų direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę aktus. Todėl šį dokumentą skaitantys asmenys turės nuspręsti, kaip geriausiai juo naudotis, atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus. Šis dokumentas daugiausia grindžiamas Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA), įskaitant „OSH wiki“ bendruomenę, parengtais straipsniais, rekomendacijomis ir priemonėmis.

Gera sveikata 1 ir sauga naudinga jūsų verslui

Kaip darbdavys, tikriausiai žinote, kad prisiimate teisinę atsakomybę apsaugoti savo darbuotojus nuo jų saugai ir sveikatai kylančios rizikos. Taip pat tikriausiai žinote, kad turite atlikti rizikos vertinimą, kuriuo bus grindžiami jūsų veiksmai sveikatos ir saugos srityje.

Vis dėlto DSS susijusi ne tik su teisės aktų laikymusi ir nėra vien tik administracinė pareiga. Darbuotojų sauga ir sveikata – tai labai svarbi gero verslo valdymo dalis.

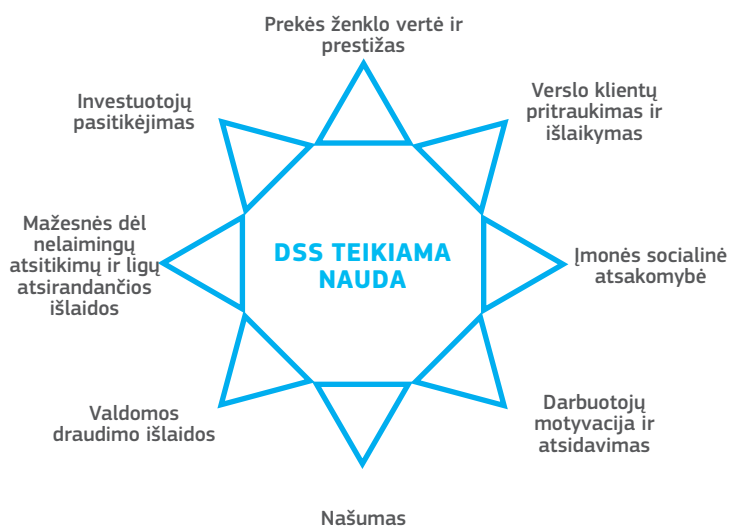
Sėkmingą jūsų įmonės veiklą pirmiausia lemia sėkmingai dirbantys jūsų pasamdyti asmenys: jų bendri gebėjimai, įgūdžiai, atsidavimas ir sunkus darbas. Būtent todėl stengiatės pritraukti ir įdarbinti geriausius asmenis, investuojate į jų mokymą, plėtojate jų karjerą ir pasirūpinate, kad jie uždirbtų pakankamai, kad galėtų dirbti jums. Norite, kad jūsų darbuotojai būtų nuolat motyvuojami. Darbuotojų sauga ir sveikata – tai tų pačių investicijų dalis. Užtikrindami gerą darbuotojų saugą ir sveikatą, mažinate tikimybę, kad jūsų aukščiausios kvalifikacijos mechanikas bus sunkiai sužeistas per nelaimingą atsitikimą, kad jūsų perspektyvus dizaineris dėl pervargimo savaičių savaites neturės darbo ir kad jūsų patyręs apskaitininkas pradės daryti klaidas, nes nuolat kenčia nugaros skausmus.

Iš patirties matyti, kad iš kiekvieno savo, kaip darbdavio, į DSS investuoto euro galite tikėtis gauti daugiau kaip dviejų eurų grąžą². Išvengti gamybos nuostoliai ir mažiau veiklos sutrikdymų bei laikinojo nedarbingumo atostogų, mažesnė žala įrangai ir įmonės įvaizdžiui, taip pat mažesnės administracinės ir teisinės išlaidos – tai tik keletas naudos, kurią įmonės gali gauti sumažinusios nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių sveikatos problemų skaičių, pavyzdžiui.

Gera DSS svarbi didelėms, tačiau taip pat labai svarbi ir mažosioms įmonėms. Iš tikrųjų, sunkūs su darbuotojų sauga ir sveikata susiję nelaimingi atsitikimai mažai įmonei gali turėti itin pražūtingų padarinių:

- labai mažoms ir mažosioms įmonėms gerokai sudėtingiau atsigauti po bet kokio su DSS susijusio nelaimingo atsitikimo;
- negalima lengvai ar greitai pakeisti reikalingiausių darbuotojų;
- dėl trumpalaikių verslo veiklos sutrikdymų galima prarasti klientus ir svarbias sutartis;
- dėl sunkių nelaimingų atsitikimų gali nutrūkti įmonės veikla, nes patiriama tiesioginių jų padarinių šalinimo išlaidų arba netenkama sutarčių ir (arba) klientų;
- net ir dėl nedidelių nelaimingų atsitikimų ir nedažnų ligos atvejų nebuvimo darbe dėl ligos lygis gali padidėti du kartus.

Kaip mažos įmonės savininkas ar vadovas galite manyti, kad neturite laiko, pinigų ar pajėgumų spręsti DSS klausimus arba kad jūsų darbuotojai patys turi rūpintis savo sveikata ir stengtis darbe išvengti nelaimingų atsitikimų.



1 pav. Šaltinis – EU-OSHA.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- **Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)** yra parengusi keletą kasdien darbuotojų saugai ir sveikatai kylančios rizikos valdymo srities rekomendacinių dokumentų ir praktinių priemonių. Juos galima rasti adresu <https://osha.europa.eu/lt>.
- **Nacionaliniai ryšių punktai.** EU-OSHA yra tinklinė organizacija, kiekvienoje valstybėje narėje įsteigusi po ryšių punktą. Visose valstybėse narėse veikiančios ryšių punktai paprastai yra darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais kompetentingos institucijos, galinčios teikti išsamesnę atitinkamos valstybės narės sąlygomis aktualią informaciją ir konsultacijas. Daugiau informacijos galima rasti adresu <https://osha.europa.eu/lt/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>.

² „Prevencijos tarptautinės grąžos įmonėms apskaičiavimas. Investicijų į darbuotojų saugą ir sveikatą sąnaudos ir nauda“ (angl. *Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health*), Tarptautinė socialinės apsaugos asociacija, 2013 m.

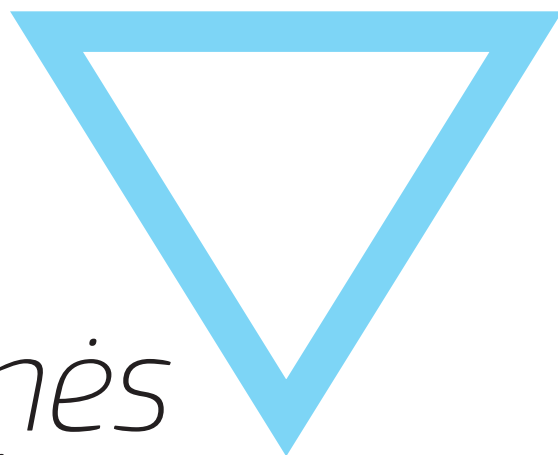
Vis dėlto esama nemažai pavyzdžių, kaip mažoje įmonėje galima veiksmingai valdyti darbuotojų saugos ir sveikatos procesus darbuotojų ir paties verslo naudai. Šį tikslą pasiekiančios įmonės savo veiksmus neretai grindžia išskirtinėmis su savo mažumu susijusiomis vertybėmis: trumpomis ir asmeniškėmis informacijos perdavimo linijomis ir galimybe paprastus sprendimus įgyvendinti per trumpą laiką. Paprasčiau užtikrinti gerą DSS mažose įmonėse taip pat gali padėti tai, kad kasdien palaikote asmeninius tiesioginius ryšius su savo darbuotojais ir kad jūsų darbuotojai dažnai yra savarankiškesni ir asmeniškai aktyviai dalyvauja darbo metodų nustatymo ir pačios darbo vietos įrengimo procesuose.

Kad ir kokio dydžio būtų įmonė, prasminga užtikrinti gerą DSS, o DSS valdymas neturi būti sudėtingas procesas.

Atlikus paprastus patobulinimus neretai galima iš esmės pagerinti darbuotojų saugą ir sveikatą, ir daugumoje sektorių, norint sugebėti nustatyti galimą riziką ir nuspręsti, kaip ją mažinti, nereikia turėti jokių specialių žinių. Daugeliu atvejų tokie veiksmai kaip tiesiog apsidairymas darbo vietoje, praeities nelaimingų atsitikimų apsvarstymas ir pokalbiai su darbuotojais padės geriau suprasti galimus pavojus ar darbuotojų ligų priežastis ir nustatyti tobulintinus aspektus.

Parengta daug vadovų ir priemonių, galinčių padėti suvaldyti šį procesą. Jūsų nacionalinė sveikatos ir saugos institucija ir ES agentūra (EU-OSHA) – tai dvi tinkamos įstaigos, kuriose galima pradėti ieškoti reikiamos informacijos. Šiame rekomendaciniame dokumente taip pat pateikiama keletas praktinių pavyzdžių ir nuorodų.

2 Teisinės prievolės



Teisės aktais darbdaviai įpareigojami darbuotojų saugą ir sveikatą užtikrinti visais su darbu susijusiais aspektais. Norėdami įvykdyti šią prievolę, turite imtis atitinkamų veiksmų, pavyzdžiui, įvertinti savo darbuotojų saugai ir sveikatai kylančią riziką, užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas gautų pakankamai žinių apie saugą ir sveikatą, įtraukti darbuotojus ir jų atstovus į diskusijas sveikatos ir saugos klausimais ir registruoti nelaimingus atsitikimus darbe. Atsižvelgiant į nacionalinės teisės aktus, sektorių, kuriame vykdoma veikla, arba tos veiklos pobūdį, gali būti taikomos kitos konkretesnės prievolės.

Darbuotojai taip pat turi keletą su sveikata ir sauga susijusių teisinių prievolių. Jie turi tinkamai naudotis įranga ir informuoti jus apie bet kokį didelį ir tiesioginį pavojų, taip pat apie bet kokius saugos priemonių trūkumus. Darbuotojai taip pat turėtų bendradarbiauti su jumis užtikrinant saugią darbo aplinką ir saugias darbo sąlygas.

Sveikatos ir saugos klausimus galite spręsti įmonėje kartu su kai kuriais darbuotojais arba pasitelkdami savo įmonės

padalinį (pvz., žmogiškųjų išteklių skyrių). Jei tai neįmanoma, jums gali padėti kompetentingos išorės tarnybos ar asmenys, tačiau pasirinkę šį variantą nebūsite atleisti nuo jums šioje srityje tenkančios teisinės atsakomybės. Užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą galite ir patys, jeigu tokia galimybė leidžiama pagal nacionalinės teisės aktus.

Kadangi sveikata ir sauga yra neatsiejamas verslo valdymo aspektas, prasminga DSS principus visapusiškai įtraukti į bendro jūsų įmonės veikimo procesus. Užuoat darbuotojų saugą ir sveikatą laikę išorės primestu įpareigojimu ir dar viena administracinio pobūdžio užduotimi, kurią reikia tik pažymėti kaip atliktą, užtikrinkite, kad darbuotojų sauga ir sveikata taptų įprastos jūsų veiklos dalimi. Daugumą DSS įpareigojimų tikriausiai įvykdytumėte net jeigu jie ir nebūtų nustatyti teisės aktais, nes šios prievolės yra paprasčiausiai logiškos nelaimingų atsitikimų darbe ir sveikatos problemų prevencijos priemonės.

Praktinis 3 rizikos vertinimas

Vienos iš pagrindinių darbdaviams taikomų DSS srities teisinių prievolių – pasirūpinti „rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšių, įskaitant tas, su kuriomis susiduria darbuotojų grupės, kurioms daro poveikį konkrečios rizikos rūšys, įvertinimu“ ir priimti „sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis“.

Vis dėlto rizikos vertinimas NĖRA vien tik prievolė; tai – bet kokio požiūrio į saugos ir sveikatos valdymą realus pagrindas ir labai svarbus saugios ir sveikos darbo vietos įrengimo aspektas. Rizikos vertinimas padės nustatyti tinkamas darbo vietoje kylančios rizikos prevencijos priemones ir tinkamai informuoti bei mokyti darbuotojus.

Pagrindiniai etapai ir informacijos šaltiniai

Nors teisės aktuose tiksliai nenurodoma, kaip atlikti rizikos vertinimą, iš kai kurių konkrečių didelės rizikos sektorių ar atitinkamą veiklą vykdančių įmonių gali būti reikalaujama į rizikos vertinimus įtraukti tam tikrus aspektus ir (arba) rizikos rūšis. Nacionalinės teisės aktuose taip pat gali būti nustatyti išsamesni rizikos vertinimų turinio ir formos reikalavimai.



2 pav. Šaltinis – EU-OSHA.

Esama įvairių rizikos vertinimo atlikimo metodų, bet jums iš esmės reikia apsvarstyti, kas gali pakenkti jūsų darbuotojams, ir nuspręsti, kaip tokios žalos išvengti. Šį procesą sudaro penki etapai, kurie pavaizduoti 2 paveiksle.

Nepamirškite į šį procesą įtraukti darbuotojų ir jų atstovų, nes jie jums padės suprasti kylančios rizikos rūšis. Jiems taip pat reikėtų pranešti, kokias išvadas padarėte atlikę vertinimą ir kokių priemonių dėl to imsitės.

Kituose informacijos šaltiniuose pateikiama anksčiau įvykusių nelaimingų atsitikimų analizė, sveikatos srities statistiniai duomenys ir nacionalinių DSS institucijų bei sektorių asociacijų rekomendacijos. Labai naudinga išnagrinėti vos neįvykusius nelaimingus atsitikimus – įvykius, dėl kurių darbuotojas galėjo patirti traumą, susirgti arba susižeisti, tačiau, laimei, taip neatsitiko. Vos neįvykę nelaimingi atsitikimai darbo vietoje yra dažni reiškiniai, nors į juos neretai nekreipiama dėmesio.



**VOS NEĮVYKĘ NELAIMINGI
ATSITIKIMAI. „LEDKALNIO
VIRŠŪNĖS“ TEORIJA**

*Vienam dideliame sužalojimui,
apie kurį pranešama, tenka
300 vos neįvykusių nelaimingų
atsitikimų.*



Vis dėlto iš vos neįvykusių nelaimingų atsitikimų galima nemokamai įgyti patirties, kaip išvengti nelaimingų atsitikimų pasikartojimo. Todėl rinkti informaciją apie vos neįvykusius nelaimingus atsitikimus ir ją analizuoti, siekiant imtis atitinkamų taisomųjų veiksmų, yra geras saugos darbo vietoje skatinimo būdas.

Ar jums reikia išorės konsultanto?

Jei savo įmonėje neturite reikiamos kompetencijos, paprašykite išorės sveikatos ir saugos specialisto pasirūpinti jūsų įmonės darbuotojų sauga ir sveikata ir jums atlikti rizikos vertinimą. Daugeliu atvejų tai neturėtų būti būtina. Daugeliu įmonių pakanka aiškaus vertinimo grindžiamu procesu, kuriam nereikalingi jokie specialistų įgūdžiai ar sudėtingi metodai. Patys atlikdami rizikos vertinimą, pavyzdžiui, naudodamiesi nemokama internetine priemone, ne tik sutaupysite pinigų, bet ir būsite tikri, jog apsvarstėte visus svarbius klausimus. Vis dėlto tam tikrais atvejais būtina kreiptis į išorės ekspertus. Pavyzdžiui, taip gali nutikti, jeigu:

- turite įvertinti mažiau akivaizdžią riziką, pavyzdžiui, su labai sudėtingomis techninėmis sistemomis siejamą riziką;
- išsamiau nagrinėjate konkrečias rizikos rūšis;
- rengiate naujovišką techninę rizikos mažinimo priemonę.

Jei turite pasitelkti išorės ekspertus:

- įsitikinkite, kad pasirinkote tinkamą kvalifikaciją ir kompetenciją turintį ekspertą, ir patikrinkite, ar šis klausimas reglamentuojamas nacionalinės teisės aktais;
- priimdami galutinius sprendimus dėl to, kas turėtų atlikti rizikos vertinimą, kokius klausimus jame reikėtų išnagrinėti ir kokių tolesnių veiksmų bus imamasi, įtraukite savo darbuotojus arba jų atstovus.

Galimos rizikingos darbo situacijos ir veikla

Rengdami savo rizikos vertinimą, galbūt norėsite išnagrinėti įvairius toliau išvardytus darbo situacijų ir veiklos aspektus. Turėkite omenyje, kad šis sąrašas nėra baigtinis:

- naudojimas darbo įranga, pavyzdžiui, įrankiais ir mašinomis;
- darbo praktika ir patalpų išplanavimas;
- naudojimas elektros energija;
- pavojingos medžiagos, pavyzdžiui, garai, dulkės, cheminės medžiagos;

- fiziniai veiksniai, pavyzdžiui, triukšmas, vibracija, radiacija;
- biologiniai veiksniai, pavyzdžiui, pelėsiai, bakterijos, virusai;
- aplinkos veiksniai, pavyzdžiui, nepakankamas apšvietimas, temperatūra, drėgmė, vėdinimas;
- žmogiškieji veiksniai, pavyzdžiui, įrangos konstrukcija ir darbo vietos įrengimas;
- psichologiniai veiksniai, kurie gali lemti stresą, smurtą, bauginimus;
- darbo organizavimo ir patalpų priežiūros priemonės;
- pasikartojantis, daug jėgų reikalaujantis ar sunkus darbas arba nepatogios kūno padėtys, dėl kurių gali atsirasti kaulų ir raumenų sistemos sutrikimų;
- kiti veiksniai, pavyzdžiui, su kitais žmonėmis susiję pavojai, darbas su gyvūnais, oro sąlygos ir kt.

Galima rasti išsamesnių rekomendacijų dėl kiekvienos šių pavojų kategorijos, kurias parengė Europos Komisija, EU-OSHA (Europos Sąjungos lygmens rekomendacijos) arba kompetentingos nacionalinės institucijos. Šios rekomendacijos – tai naudingi išsamesnės informacijos apie tai, kaip ne tik nustatyti, bet ir suvaldyti šią riziką, šaltiniai.



3 pav. Napas ir elektros šoko situacijos. Napo konsorciumas

Toliau pateikiama keletas iki šiol parengtų rekomendacijų dėl cheminių medžiagų keliamos rizikos valdymo pavyzdžių.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- **Neprivalomosios praktinės rekomendacijos dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos nuo rizikos, susijusios su cheminiais veiksniais darbe**, Europos Komisija, 2005 m., <https://osha.europa.eu/lt/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>.
- **Cheminių medžiagų keliamos rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai mažinimas jas pakeičiant kitomis medžiagomis**, Europos Komisija, 2012 m., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>.
- **Keičiasi cheminių medžiagų etiketės. Kokį poveikį tai turės darbuotojų apsaugai?** Europos Komisija, 2013 m., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>.
- **Cheminės medžiagos darbo vietoje. Nauja ženklavimo sistema. Rekomendacijos, skirtos padėti darbdaviams ir darbuotojams suvaldyti perėjimo prie naujos klasifikavimo, ženklavimo ir pakavimo sistemos procesą**, Europos Komisija, 2013 m., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lt&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>.
- Rekomendacijų ir interaktyvių rizikos vertinimo priemonių, taip pat susijusių su cheminių medžiagų keliamos rizikos vertinimu, galima rasti **EU-OSHA nacionalinių ryšių punktų interneto svetainėse adresu** <https://osha.europa.eu/lt/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>.

Pažeidžiami darbuotojai ir kiti asmenys

Atlikdami rizikos vertinimą, taip pat skirkite dėmesio darbuotojams, kurie gali būti itin pažeidžiami (žr. 4 pav.), ir kitiems jūsų patalpose būnantiems asmenims: rangovams, lankytojams, visuomenės nariams. Neretai priemonės, kuriomis siekiama mažinti pažeidžiamiems darbuotojams kylančią riziką, bet kuriuo atveju bus naudingos visiems darbuotojams.

DARBUOTOJAI, KURIEMS GALI GRĖSTI DIDESNĖ RIZIKA

- ▶ Neįgalūs darbuotojai
- ▶ Darbuotojai migrantai
- ▶ Jauni ir vyresnio amžiaus darbuotojai
- ▶ Nėščios moterys ir krūtimi maitinančios motinos
- ▶ Neparengti arba nepatyrę darbuotojai
- ▶ Techninės priežiūros srities darbuotojai
- ▶ Nusilpusį imunitetą turintys darbuotojai
- ▶ Sveikatos problemų turintys darbuotojai, pavyzdžiui, sergantys bronchitu
- ▶ Vaistus vartojantys darbuotojai, dėl kurių jie gali tapti pažeidžiamesni

4 pav. Šaltinis – EU-OSHA

Rizikos prioritetų nustatymas ir tolesni veiksmai

Nustatę kylančius pavojus ir išsiaiškinę, kuriems darbuotojams jie daro poveikį, turėsite įvertinti riziką ir nustatyti jos prioritetus. Taip pat turite patikrinti, ar nenustatyta kokių nors konkrečių su tam tikrų rūšių rizika, veiklos sektoriumi arba darbuotojų kategorija susijusių teisinių prievolių dėl, pavyzdžiui, rizikos vertinimo ypatumų, darbuotojų informavimo ar mokymo ir kt.

Taikydami savo darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti būtinas priemones turite atsižvelgti į šiuos bendruosius prevencijos principus:

- rizikos vengimas;
- rizikos, kurios neįmanoma išvengti, įvertinimas;
- rizikos šalinimas jos atsiradimo vietoje;
- darbo vietos pritaikymas prie asmens poreikių, ypač kiek tai sietina su darbo vietų įrengimu ir darbo įrangos bei darbo ir gamybos metodų parinkimu, visų pirma siekiant palengvinti monotonišką darbą;
- derinimas su technikos pažanga;
- pavojingo darbo keitimas nepavojingu arba mažiau pavojingu;
- nuoseklios, bendros prevencijos politikos, apimančios tokius klausimus kaip technologijos, darbo organizavimas, darbo sąlygos, socialiniai santykiai ir su darbo aplinka susijusių veiksnių poveikis, formavimas;
- kolektyvinėms apsaugos priemonėms teikiama pirmenybė asmeninių apsaugos priemonių atžvilgiu (pvz., garų poveikio kontrolė naudojantis ne asmeniniais respiratoriais, o vietine vėdinimo sistema);
- pastangos didinti apsaugos lygį.

Rizikos vertinimas nėra baigtinis procesas, o pagal jį parengtos prevencinės ir apsaugos priemonės – nekintamas rezultatas. Stebėkite savo veiksmų veiksmingumą, pririnkus pritaikykite savo planą ir, keičiantis jūsų veiklos pobūdžiui ir (arba) darbo vietoms, skirkite dėmesio naujų rūšių rizikai.

Rizikos vertinimo pagrindimas dokumentais

Teisės aktuose reikalaujama raštu išdėstyti atlikto rizikos vertinimo rezultatus ir nustatytas apsaugos priemones ir tokius rašytinius įrašus saugoti informacijos tikslais. Iš tikrųjų, toks reikalavimas prasmingas. Taip galite parodyti savo darbuotojams, profesinėms sąjungoms ir darbo inspektoriams, kad priėmėte informacija grindžiamus sprendimus dėl rizikos ir jos mažinimo būdų. Tokie įrašai taip pat bus naudinga veiksmų, kurių planuojate imtis, įgyvendinimo stebėsenos priemonė. Konkrečių rašytinių įrašų turinio reikalavimų nenustatyta, tačiau būtų pagrįsta į juos įtraukti tokius aspektus kaip:

- patikrinimą atliekančio (-ių) asmens (-ų) vardas, pavardė ir pareigos;
- nustatytos pavojaus ir rizikos rūšys;
- darbuotojų grupės, kurioms kyla konkrečių rūšių rizika;
- būtinos apsaugos priemonės (kada ketinate pradėti jas taikyti, kas bus už jas atsakingas ir kaip stebėtumėte daromą pažangą);
- informacija apie darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimą atliekant rizikos vertinimą.

Yra daug priemonių, kurios gali jums padėti atlikti ir užregistruoti rizikos vertinimą. Šios priemonės – tai vadovai, kontroliniai sąrašai ir šablonai. Keletas idėjų pateikiama langelyje šio skyriaus pabaigoje, o daugiau informacijos galima rasti EU-OSHA ir jūsų nacionalinės sveikatos ir saugos institucijos interneto svetainėse.

Rizikos vertinimo e. priemonės

Mažosioms ir vidutinėms įmonėms gali būti labai naudingos elektroninės, internetinės rizikos vertinimo priemonės, pavyzdžiui, **OiRA (internetinio interaktyvaus rizikos vertinimo) priemonė**. OiRA priemonėmis lengva naudotis ir jos yra nemokamos. Šiomis priemonėmis galite atlikti visus rizikos vertinimo žingsnius: nuo darbo vietoje kylančios rizikos nustatymo ir įvertinimo, sprendimų priėmimo ir prevencinių priemonių taikymo iki stebėsenos ir ataskaitų teikimo. Jau sukurta apie 120 įvairiomis kalbomis veikiančių ir skirtingiems sektoriams pritaikytų OiRA priemonių. Panašiomis priemonėmis galima naudotis ir keliose valstybėse narėse³.

Daugeliu atveju gali būti laikoma, kad, parengę rizikos vertinimo ataskaitą naudodamiesi OiRA arba lygiavertėmis priemonėmis, įvykdėte prievolę atlikti rizikos vertinimą. Jei tuo abejojate, nepamirškite patikrinti nacionalinės teisės aktų arba informacijos pasiteirauti nacionalinėje darbo inspekcijoje.



5 pav. Šaltinis – EU-OSHA. Keletas sektorių, kuriems taikomos konkrečios OiRA priemonės

3 <https://oira.osha.europa.eu/lt/irat-network>

4 Prevencija kaip pagrindinis principas

Kai įvyksta nelaimingas atsitikimas ir darbuotojas sunkiai sužeidžiamas ar netgi miršta arba kai darbuotojas paveikiamas pavojingą medžiagą ir dėl to susirgs vėžiu, jau būna per vėlu. Žala jau padaryta.

Darbuotojams, taip pat jūs įmonei, daug naudingiau imtis veiksmų tuomet, kol dar neatsitiko nieko blogo, numatyti riziką ir užkirsti jai kelią. Todėl prevencija yra svarbiausia DSS sąvoka ir pagrindinis jos tikslas.

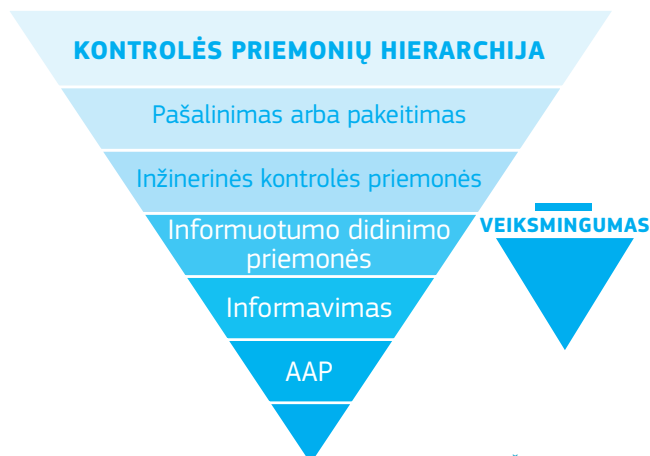
Preveninės priemonės

Preveninių priemonių tikslas – mažinti nelaimingų atsitikimų darbe arba profesinių ligų tikimybę. Preveninės priemonės gali būti dviejų rūšių:

1. **inžinerinės ar techninės priemonės**, kurios sukurtos taip, kad darytų tiesioginį poveikį rizikos šaltiniui, siekiant jį pašalinti, sumažinti ar pakeisti. Vienas iš tokių techninių priemonių pavyzdžių galėtų būti dulkių šalinimas vandeniui, siekiant apsaugoti nuo silicio dulkių ekspozicijos;
2. **organizacinės ar administracinės priemonės**, skirtos elgesiui ir požiūriui keisti ir teigiamai saugos kultūrai skatinti.

Kenksmingi veiksniai didžiąja dalimi susiję su darbo vietoje vykstančių procesų ar naudojamų technologijų, produktų ir įrangos pobūdžiu, tačiau jiems įtakos gali turėti ir darbo organizavimo būdas.

Preveninės priemonės turi būti papildomos apsaugos ir poveikio mažinimo priemonėmis.



7 pav. Šaltinis – „OSHWiki“.

Prevencija geriau nei gydymas



Vizija „sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių iki nulio“

Vizija „sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių iki nulio“ grindžiama įsitikinimu, kad visų nelaimingų atsitikimų galima išvengti.

Vizija „sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių iki nulio“ yra ne skaičiais išreikštas tikslas, o filosofija; remiantis jos logika, nė vienas asmuo neturėtų būti sužalotas arba žūti per nelaimingą atsitikimą. Žmonės yra linkę daryti klaidų, bet dėl klaidingų veiksmų jie neturėtų patirti traumų. Tai – viena iš priežasčių, kodėl, planuojant bet kokią žmonių darbo arba gyvenamąją aplinką, saugai reikėtų skirti daug dėmesio.

Šaltinis – „OSHWiki“.

Apsaugos priemonės

Apsaugos priemonės visų pirma turėtų būti kolektyvinės. Asmenines priemones galima laikyti alternatyviu variantu, jeigu kolektyvinių sprendimų neįmanoma įgyvendinti arba jeigu jie neveiksmingi.

1. **Kolektyvinės priemonės** skirtos rizikai apriboti ar izoliuoti, pavyzdžiui, įrengiant fizinius užtvarus arba taikant organizacines ar administracines poveikio trukmės mažinimo priemones (darbuotojų rotacija, darbo laiko nustatymas, saugos ženklai).
2. **Asmeninės priemonės** – bet kokios tinkamos asmeninės apsaugos priemonės (AAP), skirtos darbuotojui apsaugoti.

Poveikio mažinimo priemonės

Galiausiai, siekiant užtikrinti, kad įrenginiams, darbuotojams ir visuomenei būtų daroma kuo mažiau žalos, reikėtų išnagrinėti galimas poveikio mažinimo priemones. Keletas poveikio mažinimo priemonių pavyzdžių yra:

- avarijos likvidavimo priemonių plano parengimas;
- evakuacijos planavimas;
- įspėjimo sistemų (signalizacijos, švyturėlių) įdiegimas;
- veiksmų avarinių situacijų metu išbandymas, pratybos ir mokymas, gaisro gesinimo sistemos įrengimas;
- grįžimo į darbą plano parengimas.

5 DSS mokymas

Teisinės prievolės organizuoti DSS mokymą ir jo svarba

Taikant bet kokias prevencines priemones, darbuotojams kils praktinių sunkumų: jie turės pakeisti savo darbo būdą ir prisitaikyti prie naujos įrangos ar naujų procedūrų. Todėl svarbu, kad dar sprendimo dėl naujos DSS priemonės priėmimo etapu paklaustumėte savęs, kaip ketinate užtikrinti, kad darbuotojai kuo greičiau ir kuo geriau išmokytų ir pradėtų taikyti šią priemonę. Jei to nepadarysite, jūsų rizikos valdymo planas paprasčiausiai neveiks. Iš tikrųjų, iš neseniai atliktų tyrimų, kuriuose nagrinėjamas sveikatos ir saugos priemonių ekonominis pelningumas, matyti, kad su mokymu ir organizaciniais pokyčiais susijusios priemonės yra pelningesnės nei vien tik techniniais pokyčiais grindžiamos priemonės⁴.

Todėl sveikatos ir saugos teisės aktuose nustatyta, kad darbdaviai turėtų pasirūpinti tinkamu savo darbuotojų DSS mokymu ir jiems teikti su jų darbo vieta bei užduotimis susijusią informaciją ir nurodymus.

Itin svarbu užtikrinti, kad darbuotojai gautų atitinkamą informaciją apie DSS tuomet, kai:

- jie priimami į darbą;
- yra perkeliama arba keičia darbą;
- jūs diegiate naujas technologijas ar pradodate naudoti naują įrangą;
- pasikeičia darbo vietoje kylančios rizikos pobūdis.

Darbuotojai, kurie DSS srityje prisiima konkrečią atsakomybę, taip pat turi teisę į atitinkamą mokymą. Mokymas taip pat itin svarbus jauniems arba nedaug profesinės patirties sukaupusiems darbuotojams. Nepamirškite, kad DSS mokymas taip pat reikalingas grupių vadovams, direktoriams ir priežiūros pareigūnams.

Užtikrinkite, kad jūsų darbuotojai galėtų įgyti pakankamai žinių ir retkarčiais jas atnaujinti. Taip pat jiems priminkite, kad jie turi apsaugoti savo ir savo kolegų sveikatą ir užtikrinti saugą vadovaudamiesi per DSS mokymą gautais nurodymais.

Kaip ir kitų DSS priemonių atvejais, svarbu į mokymo veiksmų planavimo procesą įtraukti darbuotojus ir jų atstovus. Taip mokymas taps aktualesnis, nes darbuotojai geriausiai žino, kaip praktiškai atliekamas darbas, taip pat sėkmingesnis, nes planuojant mokymo veiksmus aktyviai dalyvaujantys darbuotojai bus labiau pasiryžę vadovautis per mokymą gauta informacija.

⁴ <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- „Liuksemburgo deklaracijoje dėl sveikatos stiprinimo darbe Europos Sąjungoje“ nustatyta keletas principų, kuriais siekiama užkirsti kelią darbe atsirandančioms sveikatos problemoms (įskaitant su darbu susijusias ligas, nelaimingus atsitikimus, traumas, profesines ligas ir stresą) ir suteikti darbuotojams daugiau galimybių stiprinti sveikatą bei užsitikrinti gerovę, http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf.
- „OSHWiki“ straipsnis „Prevencijos ir kontrolės strategijos“, https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20.
- „OSHWiki“ straipsnis „Organizacinės nelaimingų atsitikimų prevencijos priemonės“, https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2.
- „OSHWiki“ straipsnis „Vizija „sumažinti nelaimingų atsitikimų skaičių iki nulio“, https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision.

Kaip organizuoti DSS mokymą

Nacionalinės teisės aktuose arba konkrečių sektorių reglamentavimo dokumentuose gali būti nustatyta keletas konkrečių mokymo turinio reikalavimų, bet apskritai svarbu užtikrinti, kad darbuotojai gerai žinotų, ką jie turi ir ko neturi daryti, kad išvengtų nelaimingų atsitikimų ir sveikatos problemų.

Apskritai, tai jūs turite nuspręsti, kaip norite pasiekti šį tikslą.

Vėlgi, pamėginkite racionaliai įvertinti šį įpareigojimą. Jūs suinteresuotas, kad darbuotojai žinotų, ką jie daro: neturite organizuoti mokymo vien tam, kad jį organizuotumėte; iš tikrųjų, turite pakankamai padėti savo darbuotojams užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos problemoms.

Tą pačią informaciją galima perduoti labai įvairiais metodais; kiekvienam iš jų būdingi savi privalumai ir apribojimai. Paprastai kuo aktyviau dalyvaujama, tuo geresnių mokymosi rezultatų pasiekama. Taip pat apsvarstykite savo tikslinę auditoriją: parinkdami mokymo turinį, taip pat priimdami sprendimus dėl geriausio mokymo metodo ir būdo,

turite atsižvelgti į tokius veiksnius kaip darbuotojų amžius, patirtis, einamos pareigos ir išsilavinimas.

Pavyzdžiui, apsvarstykite rengiamo mokymo laiką, kad jame taip pat galėtų dalyvauti ne visą darbo laiką arba kitu laiku dirbantys darbuotojai.

Didelės, taip pat su itin pavojingomis medžiagomis dirbančios arba labai specializuota įranga besinaudojančios įmonės gali įgyvendinti išsamias mokymo programas, kuriose dalyvauja išorės konsultantai.

Mažosioms įmonėms, kurioms kyla įprastų pavojų, gali pakakti paprastų sąmoningumo ugdymo ar informavimo seminarų. Jums galbūt labiau patiktų paprasti metodai, pavyzdžiui, informaciniai lapeliai, skelbimai, informacijos perdavimas pasitelkiant priežiūros pareigūnus ir mentorius, diskusijos grupėse.

Nacionalinės sveikatos ir saugos institucijos bei EU-OSHA interneto svetainėse galite rasti paruoštos naudoti mokymo medžiagos. Geras pavyzdys yra Napo animaciniai filmai, kuriuos kuria keletas Napo konsorciūmų priklausančių Europos DSS organizacijų.



Napas yra animacinių filmų herojus. Jis – simbolinis bet kurios pramonės šakos ar sektoriaus darbuotojas. Napas nedirba vieno konkretaus darbo ar konkrečioje darbo aplinkoje, bet jo asmenybė ir išvaizda visuose filmuose išlieka tokia pati. Napas yra eilinis žmogus: nei geras, nei blogas, nei jaunas, nei senas. Šiuo požiūriu jo principai neutralūs. Napas yra darbštus darbuotojas, kuris gali nukentėti susiklosčius įvairioms situacijoms, kurių jis negali kontroliuoti, tačiau jis taip pat gali nustatyti pavojus ar riziką ir pateikti gerų pasiūlymų, kaip didinti saugą ir geriau organizuoti darbą. Napas yra malonus ir patrauklus personažas, kuris aiškiai rodo savo reakcijas ir reiškia emocijas. Kai Napas yra suirzęs, jam nuobodu ar yra įsimylėjęs, jis tai parodo! Taigi su Napu gali tapatintis kiekvienas: nuo jaunų darbuotojų iki daugelį metų įmonėje dirbančių asmenų.

8 pav. Šaltinis – Napo konsorciūmas.

Sėkmingo DSS mokymo užtikrinimas

EU-OSHA nustatė keletą veiksnių, kurie gali padėti užtikrinti sėkmingą DSS mokymą:

- vyresniųjų pareigūnų ir vadovybės motyvacija ir įsipareigojimai užtikrinti DSS, pavyzdžiui, dalyvaujant mokymo seminaruose;
- mokymo organizavimas atsižvelgiant į veiksmingą bendrą saugos valdymo sistemą, siekiant išvengti darbo vietoje kylančios rizikos. Vien tik mokymas nėra veiksminga rizikos mažinimo priemonė;
- kolegų pasitelkimas, įskaitant labiau patyrusius jaunos darbuotojus ir vyresnio amžiaus patyrusius darbuotojus, kurie dirbtų mentoriais. Taip tiek nauji, tiek vyresni kolegos gali įgyti teigiamos patirties;
- aktyvių, dalyvavimu grindžiamų mokymosi metodų taikymas, pagal kuriuos, pavyzdžiui, žmonės realiose darbo vietose išmoksta atpažinti pavojus ir spręsti realias su darbu susijusias problemas;
- tokio mokymo rezultatų perteikimas atsižvelgiant į realų darbo vietoje kylančios rizikos vertinimo ir prevencijos procesą. Taip tokia praktika tampa prasminga jauniems darbuotojams ir vertinga darbdaviams;
- priežiūros pareigūnų, mentorių ir instruktorių mokymas jų atliekamo vaidmens ir DSS klausimais;
- užtikrinimas, kad DSS mokymas taptų neatsiejama mokymosi visą gyvenimą ir tobulėjimo dalimi. Pagal teisės aktus DSS mokymas neturėtų būti vienkartiniai pradedant dirbti organizuojami mokymo kursai.

NAPO FILMŲ PASIRINKIMAS

- ▶ Kai užklumpa stresas
- ▶ Nejuokingas dalykas
- ▶ Bendromis jėgomis
- ▶ Saugokime plaučius darbe
- ▶ Saugus eismas
- ▶ Saugi techninė priežiūra
- ▶ Saugokite savo odą
- ▶ Cheminės medžiagos – pavojinga!
- ▶ Sauga darbe... ir ne tik
- ▶ Pavojinga veikla
- ▶ Palengvinkite našta
- ▶ Saugi naujo darbo pradžia
- ▶ Mažinkite triukšmą
- ▶ Valymo veikla
- ▶ Saugus darbas statybos aikštelėje
- ▶ Napo nuotyčiai
- ▶ Geriausių ženklų istorija

Napo konsorciumas nuolat kuria naujus filmus. Daugiau informacijos galima rasti interneto svetainėje www.napofilm.net.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- **Europos darbuotojų saugos ir sveikatos švietimo ir mokymo tinklo (angl. ENETOSH)** nustatyti standartai, kaip pasirinkti tinkamus instruktorius, parengti suderintą aukšto lygio mokymo turinį ir sukurti sertifikavimo sistemą. Šiuos standartus sudaro keturios dalys: i) instruktoriaus mokymas, ii) saugos ir sveikatos pagrindai, iii) sveikatos darbe stiprinimas ir iv) DSS valdymas. Šie standartai išversti į dešimt kalbų. Juos galima rasti ENETOSH interneto svetainėje adresu http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/_c-134/_nr-5/_lkm-140/i.html.
- **Mokomieji animaciniai filmai apie Napą**, <https://www.napofilm.net/lt/about-napo/the-napo-story>. Napas yra animacinių filmų, kuriais įsimintinai ir linksmi pristatomos svarbios darbuotojų saugos ir sveikatos temos, herojus. Šis simpatiškas personažas – tai bet kurioje pramonės šakoje ar sektoriuje galinčio dirbti darbuotojo simbolis. Napo filmai kuriami dalyvaujant kelioms Europos sveikatos ir saugos organizacijoms ir institucijoms: **AUVA** (Austrija), **DGUV** (Vokietija), **HSE** (JK), **INAIL** (Italija), **INRS** (Prancūzija) ir **SUVA** (Šveicarija), taip pat Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūrai (EU-OSHA). Šiais filmais galima nemokamai naudotis vykdant informuotumo apie DSS didinimo, mokymo, švietimo ir komunikacijos veiklą.

6 Vadovavimas ir DSS kultūra

Kad ir kokį tikslų rizikos vertinimą būtumėte atlikę ir tinkamas rizikos valdymo priemonės būtumėte nustatę, norėdami užtikrinti veiksmingą jų veikimą, jūs ir kiti jūsų įmonės vadovai turite imtis nustatytus tikslus atitinkančių veiksmų. Turite parodyti savo darbuotojams, kad iš tikrųjų tikite sveikatos ir saugos svarba ir kad iš tikrųjų esate pasirengę visapusiškai įgyvendinti savo veiksmų planus.

Sveikatos ir saugos kultūra

Sveikatos ir saugos kultūra – vienas iš svarbiausių veiksmingos saugos sistemos nustatymo veiksnių. Tai reiškia, kad saugos ir sveikatos principus ir tikslus reikia laikyti pagrindinėmis įmonės vertybėmis ir juos įtraukti į kasdienes veiksmus ir sprendimus.

Teigiama saugos kultūra reiškia, kad rodote patikimą skatinamo elgesio ir puoselėjamų vertybių pavyzdį. Užtikrinti aktyvią kasdienę priežiūrą ne mažiau svarbu kaip ir prisiminti akivaizdžius įsipareigojimus pirmenybę teikti saugai įmonėje. Nereikia nė sakyti, kad ir patys turite laikytis taisyklių. Jūsų darbuotojai matys jūsų veiksmus ir jais remdamiesi spręš, koks elgesys laikomas priimtiniu, o koks – ne.

Jūs, kaip asmuo, galite daryti itin didelę įtaką mažoje įmonėje: jei esate dirbtuvių savininkas ir (arba) vadovas ir kartais dirbate kartu su darbuotojais, jūsų sprendimai dėl to, ar, pavyzdžiui, naudotis apsaugos priemonėmis, darys didelę įtaką jūsų darbuotojų požiūriui.

Be to, jei esate vidurinėsios grandies arba grupės vadovas, kuris su darbuotojais palaiko glaudžius asmeninius ryšius ir dalyvauja kasdienėje jų darbo veikloje, turite daug galimybių rodyti pavyzdį ir stiprinti jų tinkamą elgesį.

Vis dėlto vykdomieji direktoriai ir valdybos nariai taip pat atlieka labai svarbų vaidmenį. Įmonės ir vyresniųjų vadovų darbuotojų saugai ir sveikatai teikiama pirmenybė, taip pat tai, kokių mastu vadovai naudojami jiems suteiktais įgaliojimais siekdami skatinti laikytis darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir taisyklių, motyvuoja darbuotojus laikytis vadovybės nustatytų standartų.

Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnyba (angl. HSE)⁵ siūlo keletą pavyzdžių, kaip vadovai gali lengvai ir akivaizdžiai parodyti prisimtus įsipareigojimus savo įmonėje užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą:

- apsilankykite gamybos patalpose ir pagirkite darbuotojus už tinkamą požiūrį į darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat imkitės veiksmų dėl nesaugaus elgesio skatindami pokyčius ir išnagrinėdami priežastis, dėl kurių nesilaikoma darbuotojų saugos ir sveikatos taisyklių. Tokie vizitai taip pat gali būti naudingi darbuotojams, nes jie galės iškelti bet kokius jiems rūpimus su sveikata ir sauga susijusius klausimus;
- nuolat dalyvaukite sveikatos ir saugos komiteto posėdžiuose;
- per grupės susitikimus pristatykite darbuotojų saugos ir sveikatos klausimą;
- aktyviai dalyvaukite atliekant nelaimingų atsitikimų, vos neįvykusių nelaimingų atsitikimų, incidentų ir sveikatos problemų tyrimus;
- visomis įmanomomis progomis apie sveikatos ir saugos klausimą užsiminkite platesnei auditorijai;
- tiek pat dėmesio skirkite ir geroms, ir prastoms sveikatos ir saugos srities naujienoms, girkite už gerą elgesį ir naujienas, o prastas naujienas laikykite galimybe pagerinti padėtį;
- skatinkite darbuotojus aktyviai dalyvauti DSS strategijų, politikos ir priemonių kūrimo procesuose;
- nustatykite ilgalaikius DSS tikslus ir vertinkite savo įmonėje pasiekiamus DSS rezultatus;
- užtikrinkite vadovų, priežiūros pareigūnų ir tiesioginių vadovų atsakomybę už DSS.

Didesnį vadovavimo DSS srityje matomumą galite užtikrinti pasitelkdami kartu su darbuotojais parengtus vidaus elgesio kodeksus ar valdymo įstatus. Toliau pateikiamas vienas iš tokių kodeksų pavyzdžių.

⁵ <http://www.hse.gov.uk/leadership/>.

Dešimt platininių geresnio valdymo taisyklių⁶

1. Nepamirškite, kad dirbate su žmonėmis
 - Neišnaudokite žmonių
 - Žmonės – ne mašinos
 - Su žmonėmis elkitės oriai ir pagarbiai
2. Klausykitės savo žmonių ir su jais kalbėkitės
 - Būkite atviri
 - Dažnai su jais bendraukite
 - Vertinkite ir ugdykite žmogiškuosius priežiūros pareigūnų ir vadovų gebėjimus
3. Greitai spęskite problemas
 - Neleiskite problemoms įsisenėti
 - Informuokite žmones apie daromą pažangą
4. Užtikrinkite administracinių dokumentų naudą
 - Užtikrinkite jų aktualumą
 - Pasirūpinkite jų prasmingumu
5. Didinkite kompetenciją DSS klausimais
 - Visų pirma – vadovybės lygmeniu
6. Skatinkite žmones pranešti prastas naujienas
7. Pirmiausia sutvarkykite savo darbo vietą
8. Stebėkite ir vertinkite žmonėms kylančią riziką
 - Pradėkite ne vien tik reaguoti į nelaimingus atsitikimus, spęskite problemas prieš joms iškylant
 - Kontroliuokite riziką jos atsiradimo vietoje
9. Nuolat tikrinkite, ar jūsų veiksmai yra efektyvūs
 - Ar pasiekiate išsikeltus tikslus?
10. Skirkite pakankamai laiko ir pinigų

Darbuotojų dalyvavimas

Norint sukurti ir išugdyti veiksmingą DSS kultūrą, reikalingi ne tik vadovai, bet ir darbuotojai. Kaip vadovas, negalite žinoti visų sveikatos ir saugos problemų sprendimo būdų. Darbuotojai ir jų atstovai turi sukaupti išsamių žinių bei patirties apie darbo atlikimo būdus ir jo poveikį jiems. Todėl darbo vietoms, kurių darbuotojai aktyviai padeda užtikrinti sveikatą ir saugą, neretai būdingas žemesnis profesinės rizikos ir nelaimingų atsitikimų lygis. Iš neseniai atlikto tyrimo taip pat matyti, kad ekonomiškai pelningiausios tos darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės, kurias taikant aktyviai dalyvauja darbuotojai⁷.

Darbuotojų dalyvavimas sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus yra paprastas dvikryptis procesas, kai darbdaviai ir jų darbuotojai ir (arba) darbuotojų atstovai:

- kalbasi vieni su kitais;
- išklauso vieni kitų nuogąstavimus;
- ieško informacijos ir dalijasi ja bei nuomonėmis;
- tinkamu laiku aptaria atitinkamus klausimus;
- apsversto, ką kiekvienas turi pasakyti;
- kartu priima sprendimus;
- pasitiki vieni kitais ir gerbia vieni kitus.

Žinote, kad teisės aktuose reikalaujama, jog darbuotojai dalyvautų sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus ir šiais klausimais būtų informuojami, instruojami, mokomi ir konsultuojami. Vis dėlto visapusiškas dalyvavimas – tai ne vien tik konsultacijos; darbuotojai ir jų atstovai taip pat turi dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- EU-OSHA praktinis vadovas „Vadovybės lyderystė užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą“, https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/lt/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190LTC.pdf.
- EU-OSHA praktinis vadovas „Darbuotojų dalyvavimas užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą“, https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide.
- EU-OSHA atvejų tyrimų apžvalga „Darbuotojų dalyvavimo praktikos pavyzdžiai“, https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osh-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf.
- EU-OSHA interneto svetainėje pateikiami gerosios patirties pavyzdžiai, https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf.
- JK Sveikatos ir saugos tarnybos parengtos rekomendacijos, <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>.
- „OSHWiki“ straipsnis „Gero vadovavimo svarba užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą“, https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health.

6 Dešimt platininių Australijos kasybos sektoriaus taisyklių – tai bendros, bet kuriame sektoriuje taikytinos taisyklės, https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health.

7 <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.

Trys praktinio 7 rizikos valdymo pavyzdžiai

7.1 Stresas darbe

Darbo vietoje kyla daug ir įvairių pavojų. Tam tikrais atvejais gerai suprantamas kylančios rizikos pobūdis ir žinoma apie priemones, kurių galima imtis jai mažinti, kiti atvejai būna sudėtingesni, ir darbdaviui prireikia daug pastangų suvaldyti tokią riziką. Darbo rinkos ir darbo organizavimo pokyčiai reiškia, kad atsiranda naujų rūšių rizika arba kad labiau paplinta tam tikrų rūšių rizika. Šiame skyriuje pateiksime tris rizikos veiksnius, su kuriais susiduriama bet kurioje darbo vietoje ir kuriuos gali būti sudėtinga suvaldyti, pavyzdžius. Jame taip pat rasite keletą patarimų ir priemonių, kaip praktiškai suvaldyti šiuos veiksnius.

Kas yra darbo vietoje patiriamas stresas?

Stresas darbe gali būti susijęs su:

- darbo pobūdžiu, įskaitant užduočių rūšis, dirbant palaidais ryšiais su žmonėmis (pvz., su klientais), procesų pokyčiais, restruktūrizavimu ir naudojimusi įgūdžiais;
- darbo intensyvumu ir savarankiškumu darbe, įskaitant darbo krūvio, darbo tempo ir kontrolės aspektus;
- darbo laiko tvarka ir darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą;
- socialine aplinka, įskaitant asmeninius ryšius darbe ir visuomenės paramą;
- neužtikintumu dėl darbo vietos ir karjeros plėtra.

Asmuo stresą patiria tuomet, kai mano, kad jam keliami reikalavimai neatitinka jo gebėjimų įvykdyti šiuos reikalavimus. Akivaizdu, kad stresą patiriantis darbuotojas nėra toks produktyvus ir kūrybiškas, koks galėtų būti, o dirbant nuolatinio streso sąlygomis gali atsirasti dėmesio sutelkimo problemų, klaidų ir neigiamai vertintino elgesio apraiškų.

Stresas darbe gali daryti neigiamą psichologinį, fizinį ir socialinį poveikį. Dėl jo asmuo gali pervargti, susirgti depresija, o kraštutiniais atvejais – netgi nusižudyti.

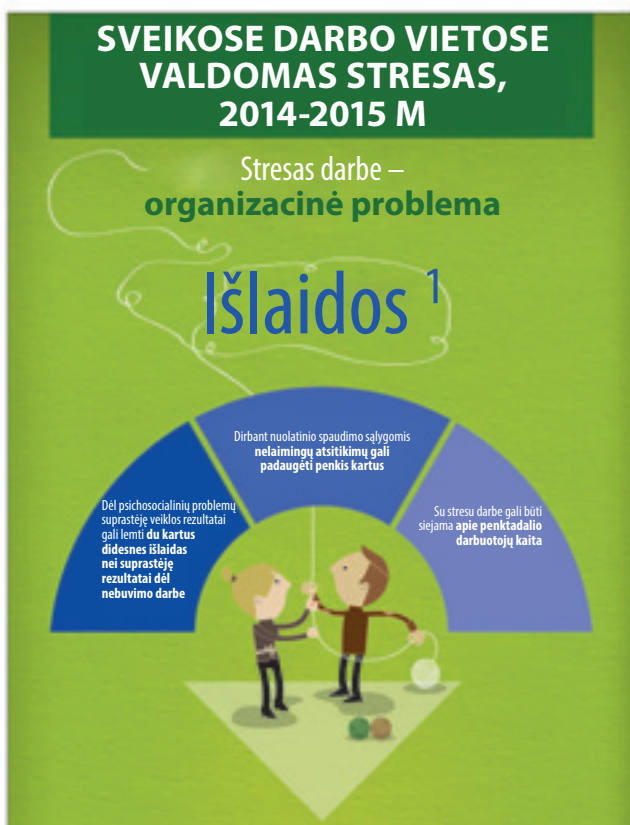
Be psichikos sveikatos problemų, nuolatinį stresą patiriančiams darbuotojams gali atsirasti didelių fizinės sveikatos problemų, pavyzdžiui, jie gali susirgti širdies ir kraujagyslių liga arba patirti raumenų ir kaulų sistemos problemų.

Ką, kaip darbdavys, turite daryti?

Atlikdami rizikos sveikatai ir saugai vertinimą, turite apsvarstyti psichosocialinę riziką ir jos mažinimo priemones (žr. pirmiau pateiktą bendrą informaciją apie rizikos vertinimų rengimą).

Atkreipkite dėmesį į streso darbe požymius. Šie požymiai gali būti gana įvairūs. 10 pav. pateikiama keletas organizacinių ir asmeninių streso darbe požymių pavyzdžių.

Toliau pateikiama keletas klausimų, į kuriuos galėtumėte sau atsakyti rengdami rizikos vertinimą, ir pasiūlymų, kaip galėtumėte išspręsti kelias nustatytas problemas.



9 pav. Šaltinis – EU-OSHA. 2014–2015 m. sveikos darbo aplinkos kampanija

→ *Kultūra*

Ar užtikrinamas atviras bendravimas, parama ir tarpusavio pagalba? Ar vertinama darbuotojų ir jų atstovų nuomonė?

→ *Reikalavimai*

Ar darbuotojams neužkraunamas pernelyg didelis darbo krūvis ir ar jiems to darbo krūvio netrūksta? Ar jie gali ir turi gebėjimų atlikti jiems pavedamas užduotis? Kokias fizines sąlygas (triukšmas, vibracija, vėdinimas, apšvietimas ir kt.) ir psichosocialines sąlygas (smurtas, bauginimai ir kt.) sudarote?

→ *Kontrolė*

Ar atlikdami savo darbą darbuotojai turi pakankamai teisių pareikšti savo nuomonę?

→ *Santykiai*

Kokie yra kolegų tarpusavio ir kolegų bei vadovų santykiai? Kokie yra vadovų ir vyresniųjų vadovų santykiai? Ar esama bauginimų arba priekabiavimo darbe įrodymų?

→ *Pokyčiai*

Ar darbuotojai nerimauja dėl savo darbo vietos? Ar juos trikdo darbo vietos pokyčiai ir ką tai reiškia jiems ir jų kolegoms?

→ *Vaidmenys*

Ar darbuotojai nesusiduria su vaidmenų konfliktais (nesuderinami reikalavimai) arba vaidmenų dviprasmiškumu (aiškumo trūkumas)?

→ *Pagalba, mokymas ir individualūs veiksniai*

Ar nauji ir kitas pareigas pradėję eiti darbuotojai gauna pakankamą pradinį mokymą? Ar darbuotojams teikiama socialinė parama? Ar atsižvelgiama į individualius skirtumus?

Akivaizdu, kad verslui naudinga daugiau sužinoti apie psichosocialinius veiksnius, jų darbuotojams daromą poveikį ir galimus neigiamo poveikio prevencijos arba mažinimo būdus. Langelyje šio skyriaus pabaigoje pateikiama atitinkamų nuorodų, visų pirma nuoroda į EU-OSHA parengtą e. vadovą. Jo speciali versija išleista ir jūsų šalyje. Kitus naudingus vadovus, kontrolinius sąrašus ar priemones nurodys jūsų nacionalinė sveikatos ir saugos institucija.

ORGANIZACINIAI STRESO DARBE POŽYMIAI

DALYVAVIMAS

- ▶ Neatvykimas į darbą, didelė darbuotojų kaita, prasta laiko apskaita, drausmės problemos, bauginimai, agresyvus bendravimas, izoliacija.

NAŠUMAS

- ▶ Sumažėjusi produkto gamybos ar paslaugos teikimo apimtis arba suprastėjusi jų kokybė, nelaimingi atsitikimai, netinkami priimami sprendimai, klaidos.

IŠLAIDOS

- ▶ Padidėjusios išlaidos kompensacijoms arba sveikatos priežiūros išlaidos, siuntimas į sveikatos priežiūros įstaigas.

ASMENINIAI STRESO DARBE POŽYMIAI

ELGESYS

- ▶ Tabako, alkoholio ar narkotinių medžiagų vartojimas, smurtas, bauginimai arba priekabiavimas darbe.

PSICHOLOGINIAI ASPEKTAI

- ▶ Miego problemos, nerimas, depresija, nesugebėjimas sutelkti dėmesio, irzlumas, šeimos santykių problemos, pervargimas.

SVEIKATA

- ▶ Nugaros problemos, širdies problemos, skrandžio opos, hipertenzija, nusilpusi imuninė sistema.

10 pav. Šaltinis – EU-OSHA.

Naudingos priemonės ir nuorodos

- **Europos Komisija, „Psichikos sveikatos stiprinimas darbo vietoje. Rekomendacijos dėl visapusiško požiūrio įgyvendinimo“.** Šiame dokumente pristatomos ir pateikiamos darbdaviams, darbuotojams ir kitiems suinteresuotiesiems subjektams skirtos rekomendacijos dėl darbo vietoje kylančių psichikos sveikatos problemų sprendimo, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>.
- **EU-OSHA interneto svetainės puslapis „Psichosocialinė rizika ir stresas darbe“.** Šiame puslapyje nurodomi su šiuo klausimu susijusios gerosios patirties šaltiniai, <https://osha.europa.eu/lt/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- **EU-OSHA praktinis psichosocialinės rizikos valdymo e. vadovas.** Ši priemonė – tai daugiakalbis e. vadovas, padedantis mažųjų ir labai mažų įmonių vadovams ir darbuotojams mažinti psichosocialinę riziką. Parengta 30 nacionalinių šio vadovo versijų; kiekvienoje iš jų pateikiamos nuorodos į nacionalinės teisės aktus ir informacija apie nacionalinius išteklius bei praktines priemones, <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/lt/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks>.
- **EU-OSHA interneto svetainės „OSHwiki“ puslapis „Psichosocialinės problemos“.** Šiame puslapyje pateikiama informacija apie psichosocialinę riziką, visų pirma atsirandančią keičiantis darbo metodams, taip pat kylančią įvairiuose sektoriuose, https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues.
- **EU-OSHA interneto svetainėje pateikiami gerosios patirties pavyzdžiai,** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>.

7.2 Su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais susijusi rizika

Kas yra raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų rizika darbo vietoje?

Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai – tai Europoje dažniausiai kylanti su darbu susijusi problema, kuri darbdaviams ir valstybėms narėms kainuoja milijardus eurų.

Dvi pagrindinės raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų grupės yra nugaros skausmas ir (arba) traumos ir su darbu susiję viršutinių galūnių sutrikimai, kartais vadinami nuolatinio įsitempimo traumomis. Neigiamą poveikį gali patirti ir apatinės galūnės. Prie raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų priskiriama bet kokia sąnariams ar kitiems audiniams padaryta žala ar jų sutrikimai. Esant šiems sutrikimams, gali kilti įvairių sveikatos problemų: nuo nedidelio skausmo iki rimtesnių sveikatos sutrikimų, dėl kurių reikia nutraukti darbinę veiklą arba gydytis. Lėtinių ligų atvejais asmuo netgi gali tapti neįgalus ir būti priverstas išeiti iš darbo.

Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus gali sukelti arba sustiprinti ne tik fiziniai (ergonominiai, biomechaniniai), bet ir psichosocialiniai veiksniai, pavyzdžiui, darbo intensyvumas, dideli reikalavimai, monotoniškas darbas, nepakankama darbo kontrolė, didelis protinio darbo krūvis ir didelė prisiimta atsakomybė, visų pirma tais atvejais, kai įtaką daro ir fiziniai veiksniai.

Be to, šių sutrikimų eigai turi įtakos ir darbo aplinkos, įskaitant darbo įrangą ir darbo vietos išplanavimą, ypatumai, taip pat objekto, su kuriuo dirbama, savybės.

Ką, kaip darbdavys, turite daryti?

Ergonominė rizika gali kilti beveik kiekvienoje darbo vietoje. Ji veikia ne tik gamyklų darbuotojus, vairuotojus ar ūkininkus, bet ir paslaugų sektoriaus bei biurų darbuotojus. Negalite visiškai pašalinti šios rizikos, bet gera žinia yra tai, kad galite imtis ekonomiškai efektyvių veiksmų ir užkirsti kelią kai kuriems raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams ar bent jau juos palengvinti⁸. Tai daryti tikslinga, nes iš neseniai atliktų tyrimų matyti, kad tam tikros investicijos, kuriomis siekiama gerinti ergonomiką ir (arba) kovoti su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais darbo vietoje, gali duoti didelę grąžą⁹.

Kalbant apie raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų jau turinčius darbuotojus, reikia išsaugoti jų galimybes įsidarbinti, išlaikyti juos darbe ir, jeigu reikia, iš naujo integruoti į darbo vietą.

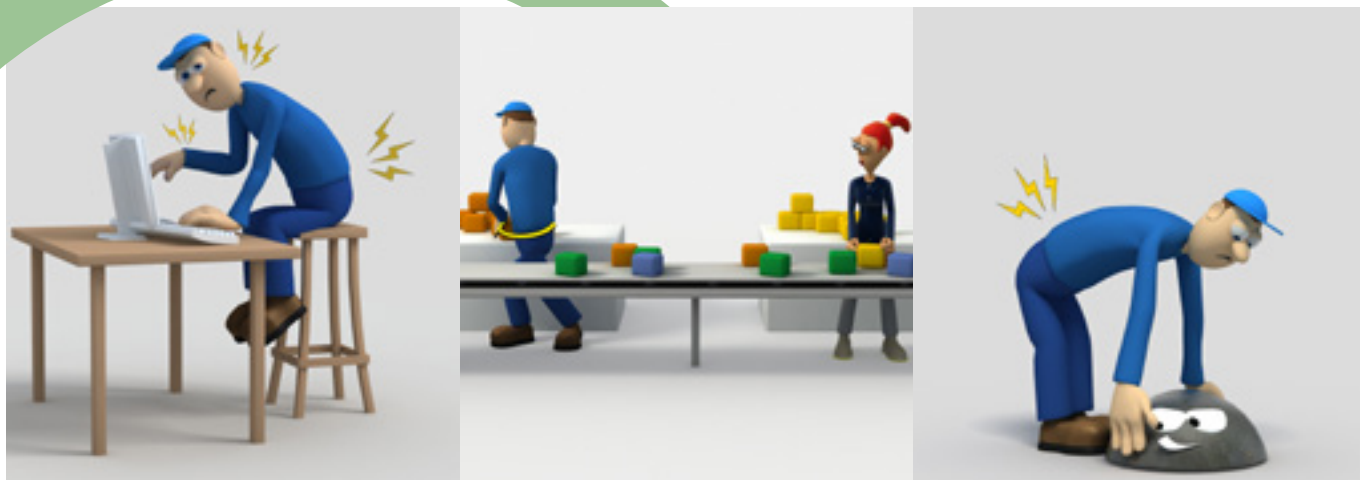
Atlikdami rizikos vertinimą išnagrinėkite įvairių rūšių riziką, atsižvelgdami į tai, kad neretai darbo vietoje kyla ne vienos rūšies rizika ir kad esama kitų, su darbu nesusijusių veiksnių (pvz., individualūs fizinio aktyvumo modeliai, nutukimas, asmeniniame gyvenime patiriamas stresas), dėl kurių atsiranda raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų.

Darbo vietoje gali būti toliau išvardytų veiksnių.

• Fiziniai veiksniai, pavyzdžiai:

- jėgos arba lokalizuoto slėgio naudojimas;
- pasikartojantys ar daug jėgų reikalaujantys judesiai;
- nepatogi arba nejudama darbinė kūno padėtis.

Vertinant tokius fizinius veiksnius, taip pat svarbu atsižvelgti į jų veikimo trukmę, nes dėl nepakankamo atsigaivimo laiko didėja rizika susižeisti.



11 pav. Filmo „Napas padeda palengvinti našta“ scenos, Napo konsorciumas.

8 Kalbant apie veiklą, susijusią su krovinių kėlimu rankomis, darbą su displejaus ekrano įrenginiais ir naudojamąsi vibruojančiais įrankiais ar įranga, jums reikėtų remtis direktyvų, kuriomis reglamentuojamos šios veiklos sritys, nuostatomis.
9 Neseniai paskelbtame atvejų tyrime nustatyta, kad sąnaudų ir naudos santykis siekia iki 6,2; <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>.

- **Darbo aplinkos veiksniai, pavyzdžiui:**

- vibracija;
- prastas apšvietimas, žema temperatūra ar drėgmė;
- vietos stoka (trūksta erdvės, kad būtų galima (saugiai) vykdyti veiklą);
- darbo stalo ir sėdimosios vietos ypatumai;
- objekto, su kuriuo dirbama, ypatumai (dydis ir forma, pvz., pernelyg didelis, nepatogus, sunkiai valdomas);
- svoris ir svorio paskirstymas (pvz., pernelyg sunkus, nestabilus, nenuspėjamas objektas);
- konteinerio, priemonės ir įrangos rankenų ypatumai (kaip antai nepatogios paimti, savaime kenksmingos, pvz., aštrios ir (arba) karštos).

- **Psichosocialiniai veiksniai, pavyzdžiui:**

- darbo intensyvumas (darbas dideliu tempu arba laikantis trumpų terminų);
- nepakankama darbo užduočių kontrolė;
- protinis darbas.

Nustatę pagrindinių rūšių riziką, apsvarstykite jos mažinimo būdus. Neretai paprasti pokyčiai, pavyzdžiui, paskatos daryti pertraukas, užduočių kaitaliojimas ar keletas paprastų fizinių pratimų daugiausia sėdimą darbą dirbantiems asmenims, gali daug ką pakeisti. Įsitikinkite, kad ergonomikos reikalavimus apsvarstėte iš anksto, t. y. įsigydamė naują įrangą arba pertvarkydami darbo vietas.

Yra nemažai praktinių būdų, kaip užkirsti kelią raumenų ir kaulų sistemos sutrikimams ar juos palengvinti.

- **Darbo vietos išplanavimas:**

- pritaikykite padėtį, aukštį ir išdėstymą, kad būtų galima pagerinti darbinę kūno padėtį;
- pasirūpinkite reguliuojamomis kėdėmis, naudokitės platformomis ir kt.;
- užtikrinkite gerą apšvietimą, venkite atspindžių ekranuose.

- **Įranga:**

- užtikrinkite, kad įranga būtų ergonomiška ir tinkama užduotims vykdyti;
- pirmenybę teikite lengviems įrankiams, mažinkite daiktų svorį.

- **Darbuotojai:**

- didinkite informuotumą apie riziką;
- organizuokite mokymą apie gerus darbo metodus;
- apsvarstykite galimybes stebėti ir stiprinti sveikatą ir imtis veiksmų, siekiant reintegruoti raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų jau turinčius darbuotojus.

- **Darbo organizavimas:**

- planuokite darbą taip, kad būtų vengiama pasikartojančio darbo arba ilgų darbo valandų esant nepatogiai kūno padėčiai;
- jei vykdoma rizikingesnė veikla, nustatykite trumpas dažnas pertraukas (nebūtinai poilsio);
- keiskite darbo pobūdį arba persikirstykite darbus.

Kitos nuorodos

- Bendrą informaciją apie raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus galima rasti EU-OSHA interneto svetainėje adresu <https://osha.europa.eu/lt/themes/musculoskeletal-disorders>.
- Informaciją apie 2000 m. EU-OSHA kampaniją „Atgręžkite nugarą su darbu susijusioms jungiamojo audinio ir skeleto raumenų sistemos ligoms“ ir jos rezultatus galima rasti adresu <https://osha.europa.eu/lt/themes/musculoskeletal-disorders>.
- Informaciją apie 2007 m. EU-OSHA kampaniją „Mažinkime krūvį“ ir jos rezultatus galima rasti adresais: <https://osha.europa.eu/lt/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> ir <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>.
- Taip pat žr. atitinkamus „OSHWiki“ straipsnius: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders.

7.3 Įvairovei jautrios rizikos vertinimas

7.3.1. Su amžiumi siejamos rizikos vertinimas

Kas yra su amžiumi siejama rizika darbo vietoje?

Su amžiumi kaupiama daug gebėjimų, pavyzdžiui, bendravimo įgūdžiai, darbo patirtis ir kompetencija. Vyresnio amžiaus darbuotojai gali būti vieni iš labiausiai kompetentingų ir atsidavusių jūsų darbuotojų, todėl jums naudinga užtikrinti, kad jie galėtų visapusiškai ir aktyviai prisidėti prie jūsų įmonės veiklos. Dėl kartų įvairovės padidės jūsų įmonės kūrybiškumas ir gebėjimai diegti inovacijas, todėl, gyventojams senėjant, taps vis svarbiau gebėti pritraukti ir išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus, taip pat kuo geriau pasinaudoti jų gabumais.

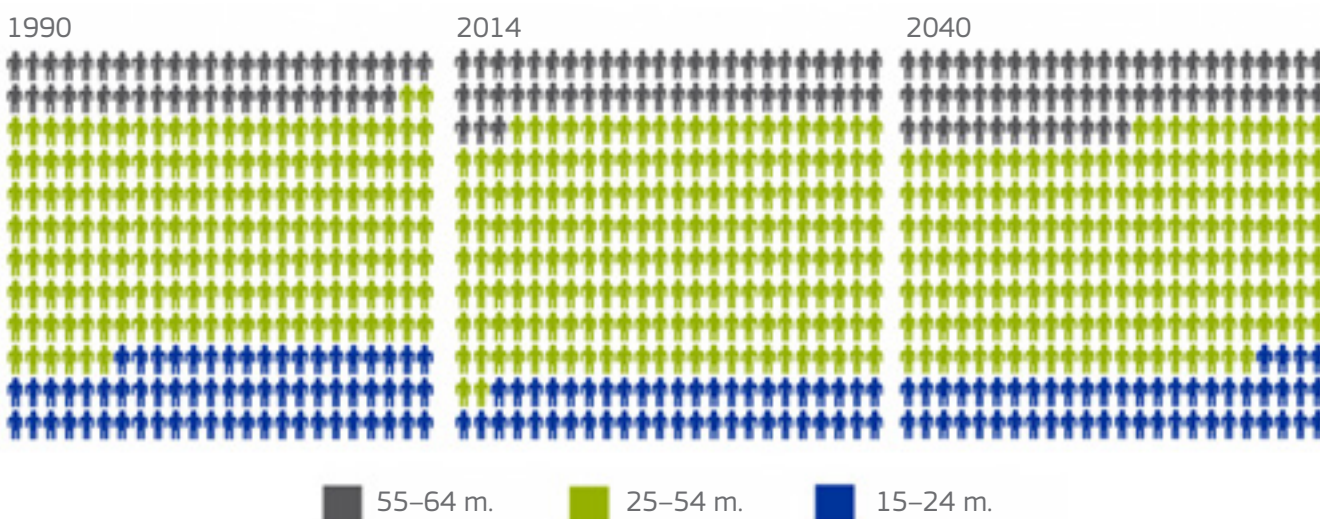
Apskritai pagrindiniai kognityviniai gebėjimai iki išėjimo į pensiją mažėja labai nežymiai, o intelektas, žinios, kalbų mokėjimo ir sudėtingų problemų sprendimų gebėjimai iki 60 metų dažniausiai didėja.

Kai kurių asmenų fiziniai ir jutimo gebėjimai gali šiek tiek sumažėti, o įvykus nelaimingam atsitikimui vyresnio amžiaus žmonėms gali prireikti daugiau laiko atsigauti, tačiau šių pokyčių poveikis skirtingiems asmenims nevienodas.

„Biologinis senėjimas tik iš dalies siejamas su asmens amžiumi metais. Kai kurių 80-mečių fiziniai ir protiniai gebėjimai panašūs į daugelio 20-mečių fizinius ir protinius gebėjimus.“

Šaltinis – Pasaulio sveikatos organizacija. Dešimt faktų apie senėjimą ir gyvenimo ciklą.

Darbingo amžiaus gyventojų sudėtis pagal amžių 1990–2060 m.



12 pav. Šaltinis – EU-OSHA e. vadovas „Saugios darbo vietos visoms amžiaus grupėms“.

Ką, kaip darbdavys, turite daryti?

Vyresnio amžiaus darbuotojų atžvilgiu prisiimate tokią pat atsakomybę kaip ir kitų darbuotojų atžvilgiu. Šiai darbuotojų grupei nereikia atlikti atskiro rizikos vertinimo, taip pat nereikėtų daryti jokių vien tik amžiumi grindžiamų prielaidų. Vyresnio amžiaus darbuotojai – nevienalytė grupė; gali būti didelių tokio pat amžiaus asmenų skirtumų, kuriuos lemia nevienodas gyvenimo būdas, mityba, fizinis parengtumas, genetiniai polinkiai, išsilavinimas ir kt.

Be to, užsiimant vienos rūšies profesine veikla su amžiumi susiję pokyčiai būna aktualesni, negu užsiimant kitos rūšies profesine veikla. Pavyzdžiui, pusiausvyros ir jėgos pokyčiai turi įtakos ugniagesiams ir gelbėtojams, kurie dirba ekstremaliomis sąlygomis, nešioja sunkiąją įrangą ir kilnoja bei nešioja žmones. Suprastėję gebėjimai įvertinti atstumą ir judančių objektų greitį turi įtakos vairavimui naktį, tačiau nedaro jokio poveikio biurų darbuotojams.

Atliekant įvairovei jautrios ir su amžiumi siejamos rizikos vertinimą svarbu:

- rimtai vertinti senėjimo problemas ir prisiimti teigiamus įsipareigojimus; senėjančią darbo jėgą laikyti ne problema, o turtu;
- darbuotojams pritaikyti darbo pobūdį ir prevencines priemones;
- senėjančios darbo jėgos poreikius apsvarstyti projektų rengimo ir planavimu etapu;
- užtikrinti darbuotojams tinkamą mokymą; organizuoti mokymą rizikos vertintojams, vadovams, priežiūros

pareigūnams, atstovams saugos klausimais ir kt. ir juos informuoti apie dėl senėjimo atsirandančias problemas, susijusias su rizika saugai ir sveikatai;

- vadovautis dalyvavimu grindžiamu požiūriu, įtraukiant atitinkamus darbuotojus, o patį rizikos vertinimą pagrįsti realios darbo padėties tikrinimo rezultatais;
- įtraukti gerosios patirties pavyzdžių, susijusių su įvairiomis prevencinėmis priemonėmis (darbo vietos pritaikymas prie asmens poreikių, derinimas su technikos pažanga, atitinkamas darbuotojų instruktavimas, specialus mokymas ir kt.). Šių tarpusavyje susijusių priemonių taikymas – pagrindinis sėkmės veiksnys;
- įmonėje imantis fizinės darbo vietos aplinkos pokyčių arba įsigyjant naują įrangą, reikia užtikrinti, kad jie tiktų ir senėjančiai darbo jėgai.

Atlikę rizikos vertinimą galbūt norėsite patikslinti tam tikrus aspektus, kad šis vertinimas atitiktų besikeičiančius darbuotojų gebėjimus ir sveikatos būklę. Priemonės turėtų būti grindžiamos ne darbuotojų amžiumi, o realia rizika ir darbuotojų gebėjimais. Šios priemonės neturi būti sudėtingos ar brangios; keletas tipinių jų pavyzdžių būtų pakeisti pamainos modelius, automatizuoti įprastas užduotis, kaitalioti užduočių pobūdį, sureguliuoti apšvietimą arba pasirūpinti labiau pritaikomomis darbo vietomis. Atminkite, kad **geros rizikos valdymo priemonės bus naudingos visiems darbuotojams**, nežiūrint jų amžiaus, lyties ar pilietybės.



13 pav. Pagrindiniai sėkmingo amžiaus valdymo aspektai.
Šaltinis – 2016–2017 m. EU-OSHA saugių darbo vietų kampanija.

Be to, galite vadovautis platesniu požiūriu į **amžiaus valdymą**, kuris naudingas ir jūsų darbuotojams, ir jūsų organizacijai. Tai – holistinis požiūris, kurį sudaro šios pagrindinės dalys:

Yra daug prieinamų gerosios patirties šaltinių. Langelyje šio skyriaus pabaigoje pateikiama atitinkamų nuorodų, visų pirma nuoroda į EU-OSHA parengtą e. vadovą. Visos valstybės narės yra parengusios nacionalines šio e. vadovo versijas. Kitus naudingus vadovus, kontrolinius sąrašus ar priemones gali nurodyti jūsų nacionalinė sveikatos ir saugos institucija.

Kitos nuorodos

- **EU-OSHA interneto svetainės puslapis „Senėjančios darbuotojai ir DSS valdymas“**, <https://osha.europa.eu/lt/themes/osh-management-context-ageing-workforce>. Šiame puslapyje pateikiama su šiuo klausimu susijusios gerosios patirties išteklių, įskaitant Europos Parlamento bandomojo projekto rezultatus (informacija apie ES ir nacionaliniu lygmeniu įgyvendinamą politiką, programas ir praktiką), <https://osha.europa.eu/lt/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>.
- **EU-OSHA e. vadovas „Saugios darbo vietos visoms amžiaus grupėms“**. Tai – praktinė priemonė, skirta padėti darbdaviams ir darbuotojams valdyti DSS senėjančių darbuotojų sąlygomis. Parengta 31 nacionalinė šio e. vadovo versija. Jame paprastai išaiškinama, kaip mažinti su senėjimu susijusią riziką ir kaip užtikrinti, kad ilguoju laikotarpiu visi darbuotojai būtų saugūs ir sveiki, ir pateikiama atitinkamų praktinių pavyzdžių, taip pat nuorodų į kitus šaltinius, <https://healthy-workplaces.eu/lt/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>.

7.3.1. Su lytimi siejamos rizikos vertinimas

Kas yra su lytimi siejama rizika darbo vietoje?

Moterų ir vyrų profesinis gyvenimas gerokai skiriasi, o tai turi įtakos jų, kaip darbuotojų, saugai ir sveikatai. Reikia nuolat stengtis gerinti tiek moterų, tiek vyrų darbo sąlygas. Vis dėlto, jei vertinant riziką ir imantis prevencinių priemonių neatsižvelgiama į lytį, gali kilti pavojus, kad darbuotojos bus nepakankamai vertinamos ar netgi apskritai ignoruojamos.

Kai svarstome darbo vietoje kylančius pavojus, esame labiau linkę galvoti apie didelės nelaimingų atsitikimų rizikos vietoje, pavyzdžiui, statybos aikštelėje arba žvejybos laive, dirbančius vyrus, o ne apie sveikatos ir socialinės priežiūros sektoriuje arba naujose srityse, pavyzdžiui, skambučių centruose, dirbančias moteris. Atidžiai išnagrinėjus tikrąsias darbo aplinkybes matyti, kad tiek moterims, tiek vyrams darbo vietoje gali kilti didelė rizika. Be to, gerinant moterų darbo sąlygas, pagerės ir vyrų darbo sąlygos. Taigi svarbu į darbo vietoje kylančios rizikos vertinimą įtraukti ir lyčių klausimus.

Ką, kaip darbdavys, turite daryti?

Abiejų lyčių darbuotojų atžvilgiu prisiimate tokią pat atsakomybę. Nereikia atlikti atskirų konkrečios lyties rizikos vertinimų, taip pat svarbu nedaryti jokių vien tik lytimi grindžiamų prielaidų. Vis dėlto reikėtų žinoti apie lyčių aspektą, kuris, užsiimant vienos rūšies profesine veikla, yra aktualus, negu užsiimant kitos rūšies profesine veikla.

Ar žinote, kad moterys dėl pasikartojančio darbo tiek gamybos fabrikuose, tiek biuruose dažniau jaučia viršutinės nugaros dalies ir viršutinių galūnių skausmą, kuris sustiprėja nėštumo metu? Jos taip pat dažnai dirba darba, kai reikia ilgai stovėti, o vyrai dažniau jaučia apatinės nugaros dalies skausmą, kurį sukelia didelės jėgos naudojimas darbo vietoje. Vyrai ir moterys ir toliau patiria nevienodą poveikį. Pavyzdžiui, 42 proc. darbininkų vyrų ir tik 24 proc. moterų nešioja sunkius krovinius, tačiau 13 proc. moterų ir tik 5 proc. vyrų, kaip dalį savo darbo, kelia arba perkelia kitus asmenis.

Atliekant įvairiai jautrios ir su lytimi siejamos rizikos vertinimą, svarbu įtraukti lyčių aspektą, pavyzdžiui:

- įvertinant realiai atliekamus darbus ir realias darbo sąlygas;
- nedarant prielaidų dėl poveikio, remiantis vien tik pareigūnėmis instrukcijomis arba pareigų pavadinimu;
- vengiant šališkumo lyčių atžvilgiu tais atvejais, kai nustatomi rizikos prioritetai, atsižvelgiant į didelę, vidutinę ir mažą riziką;

- į rizikos vertinimo procesą įtraukiant darbuotojas. Apsvarstykite galimybes naudotis sveikatos ciklų ir rizikos nustatymo metodais. Informacijos apie dalyvavimo grindžiamą ergonomiką ir intervencinius veiksmus streso srityje šaltiniuose galima rasti keletą atitinkamų metodų;
- užtikrinant, kad vertinimus atliekantys asmenys turėtų pakankamai informacijos ir žinių apie lyčių klausimus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
- užtikrinant, kad taikant vertinimo priemones būtų atsižvelgiama ir į vyriškosios, ir į moteriškosios lyties darbuotojams aktualius klausimus. Jei taip nėra, pritaikykite šias priemones;
- informuojant visus išorės vertintojus, kad jie turėtų vadovautis lyčių lygybės principu, ir tikrinant, ar jie gali laikytis šio reikalavimo;
- per bet kokių planuojamų darbo vietos pokyčių poveikio DSS įvertinimo procesą skiriant dėmesio lyčių klausimams.

Pavyzdžiui, kalbant apie stresą, reikėtų atsižvelgti į tokius aspektus kaip:

- darbo ir namų sąsajos, vyrų ir moterų darbo grafikai;
- karjeros plėtra;
- priekabiavimas;
- emociniai stresą sukeltantys veiksniai;
- neplanuotas veiklos nutraukimas ir kelių užduočių atlikimas vienu metu.

Toliau esančiame langelyje pateikiama keletas naudingų nuorodų. Taip pat galite kreiptis į savo nacionalinę sveikatos ir saugos instituciją, kuri gali nurodyti kitus naudingus vadovus, kontrolinius sąrašus ar priemones.

Kitos nuorodos

- **EU-OSHA ataskaita „Lyčių klausimai užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą“**. Šioje ataskaitoje pabrėžiama, kaip svarbu taikant rizikos prevencijos priemones atsižvelgti į lyčių klausimus ir įtraukti darbuotojų saugos ir sveikatos aspektus į lyčių lygybės užimtumo srityje užtikrinimo veiklą. Siekiant skatinti geresnę darbo vietoje abiem lytims kylančios rizikos prevenciją, labai svarbu užtikrinti šių dviejų politikos sričių sąsajas, pradedant Europos ir baigiant darbo vietos lygmeniu, <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/209/view>.
- **EU-OSHA informacinis biuletenis Nr. 43 „Lyčių klausimų įtraukimas į rizikos vertinimą“**. Šiame informaciniame biuletenyje pabrėžiama būtinybė nuolat stengtis gerinti ir moterų, ir vyrų darbo sąlygas. Jame pateikiama lentelė, kurioje išvardijamos įvairios darbo sritys ir rizikos veiksniai, į kuriuos naudinga atsižvelgti atliekant su lytimi siejamos rizikos vertinimą, <https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/factsheets/43>.

KAIP ĮSIGYTI EUROPOS SĄJUNGOS LEIDINIŲ

Nemokamų leidinių galite įsigyti:

- vieną egzempliorių:
svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>);
- daugiau negu vieną egzempliorių / plakata / žemėlapi:
Europos Sąjungos atstovybėse (http://ec.europa.eu/represent_lt.htm),
ES nepriklausančių šalių delegacijose (http://eeas.europa.eu/delegations/index_lt.htm),
susisiekę su tarnyba *Europe Direct* (http://europa.eu/europedirect/index_lt.htm)
arba paskambinę numeriu 00 800 6 7 8 9 10 11 (nemokamai visoje ES (*)).

(*). Informacija teikiama nemokamai, daugelis skambučių taip pat nemokami (nors kai kurie ryšio paslaugų teikėjai gali imti mokesį, taip pat gali reikėti mokėti, jeigu skambinsite taksofonu arba viešbučio telefonu).

Parduodamų leidinių galite įsigyti:

- svetainėje *EU Bookshop* (<http://bookshop.europa.eu>).

