



NAČELA ZA INŠPEKTORJE ZA DELO

Glede ocene tveganja, ki upošteva raznolikost, zlasti v zvezi s starostjo, spolom in drugimi demografskimi značilnostmi

Nezavezujoča publikacija za inšpektorje za delo v EU

*Odbor višjih inšpektorjev za delo
Delovna skupina: Nova in nastajajoča tveganja (EMEX)*

Sprejeta 23. maja 2018

Kazalo

1. Podlaga publikacije	3
2. Celostni vidik varnosti in zdravja pri delu	4
2.1 Uvod.....	4
2.2 Kako lahko inšpektor za delo spodbuja celostni pristop k varnosti in zdravju pri delu?.....	4
3. Ocena tveganja na podlagi celostnega pristopa.....	6
3.1 Uvod.....	6
3.2 Individualni dejavniki – individualne razlike	7
3.3 Ergonomski/tehnološki pristop k oblikovanju nalog/delovnih mest	8
3.4 Organizacijski dejavniki.....	9
3.5 Prednosti celostnega pristopa k oceni tveganja	10
3.6 Kako lahko inšpektor za delo ovrednoti kakovost ocene tveganja in sprejete/načrtovane ukrepe?	10
4. Vidik starosti pri varnosti in zdravju pri delu ter oceni tveganja	11
4.1 Zakaj vidik starosti?	11
4.2 Kakšno je poklicno življenje delavcev različnih starostnih skupin v EU?	11
4.2.1 Splošno stanje	11
4.2.2 Mladi delavci	12
4.2.3 Starejši delavci	13
4.3 Vključevanje vprašanj, povezanih s starostjo, v oceno tveganja	13
4.4 Primeri dobrih praks	14
4.5 Izvajanje inšpekcijskega pregleda s pristopom na podlagi starosti	14
5. Vidik spola pri varnosti in zdravju pri delu ter oceni tveganja	18
5.1 Zakaj vidik spola?	18
5.2 Kakšno je poklicno življenje žensk in moških v EU?.....	19
5.3 Upoštevanje vprašanj, povezanih s spolom, pri oceni tveganja.....	19
5.4 Primeri dobrih praks	19
5.5 Izvajanje inšpekcijskega pregleda s pristopom na podlagi upoštevanja spola ...	20
Priloga 1 – Neizčrpen seznam vprašanj o oceni tveganja, ki upošteva raznolikost ..	23
Priloga 2 – Razširjen seznam vprašanj, ki se nanašajo na vidik spola	24
Priloga 3 – Seznam organizacij članic delovne skupine za nastajajoča tveganja pri Odboru višjih inšpektorjev za delo.....	25

Opomba: vsi predlogi inšpektorjem za delo v tem dokumentu so samo priporočila. Uporablja se nacionalna zakonodaja zadevne države članice.

1. Podlaga publikacije

Odbor višjih inšpektorjev za delo (SLIC) se je maja 2017 odločil ustanoviti delovno skupino za obravnavanje novih in nastajajočih tveganj, imenovano delovna skupina za nastajajoča tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu (WG EMEX). Njen namen je bil obravnavati kostno-mišična obolenja, psihosocialna tveganja in demografske izzive, s katerimi se srečujejo vse države članice EU. Predviden je bil tudi vidik spola. Prvotna podlaga za delovno skupino za nastajajoča tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu je bilo sporočilo, ki ga je Evropska komisija objavila januarja 2017 in v katerem je navedla, da nova in nastajajoča tveganja povzročajo vse večjo zaskrbljenost evropskih delodajalcev ter nacionalnih inšpektoratov za delo.

Delovno skupino za nastajajoča tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu so septembra 2017 ustanovili predstavniki sedmih držav članic, in sicer Cipra, Danske, Grčije, Finske, Poljske, Romunije in Švedske (predsedujoča država).

Namen te publikacije je nacionalnim inšpektoratom za delo zagotoviti pomoč pri oblikovanju inšpekcijskih postopkov in povečati samozavest inšpektorjev za delo, ko se lotevajo ocene tveganja, ki upošteva raznolikost. Prav tako je namenjena povečanju učinkovitosti posredovanja inšpektorjev za delo na delovnem mestu, zlasti v zvezi z vprašanji, povezanimi s starostjo in spolom.

Publikacija je sestavljena iz štirih glavnih poglavij, osredotočena pa je na oceno tveganja, ki upošteva raznolikost. Drugo poglavje pojasnjuje, zakaj je pri obvladovanju novih in nastajajočih tveganj potreben celostni pristop k varnosti in zdravju pri delu. V tretjem poglavju je enak vidik uporabljen za oceno tveganja. Četrto poglavje pojasnjuje, zakaj je za obravnavanje demografskega izziva pomemben vidik starosti pri varnosti in zdravju pri delu ter oceni tveganja. Navedena so priporočila inšpektorjem za delo glede priprave in izvajanja inšpekcijskih pregledov ter naknadnega spremljanja za spodbujanje tega vidika. Zadnje poglavje predstavlja vidik spola pri varnosti in zdravju pri delu in oceni tveganja ter prav tako vsebuje priporočila inšpektorjem za delo.

Pri načrtovanju inšpekcijskega pregleda v svoji strategiji bo inšpektor za delo vprašanja iz drugega poglavja seveda združil z vidikoma starosti in spola. Lahko tudi načrtuje ciljno usmerjene inšpekcijske preglede na podlagi predlaganih vprašanj, ki vključujejo vidika starosti in spola. Da pa se poudari pomen različnih vidikov, je bilo odločeno, da bodo informacije navedene v ločenih poglavjih.

Za več informacij so na koncu vsakega poglavja seznami virov in ustrezne literature.

2. Celostni vidik varnosti in zdravja pri delu

2.1. Uvod

Da bi zajeli fizični in psihosocialni vidik, je treba vprašanja varnosti in zdravja pri delu obravnavati celostno. Skladno z okvirno direktivo (89/391/EGS), ki se izvaja v nacionalnih zakonodajah vseh držav članic, mora delodajalec na primer:

- sprejeti ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem informacij in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev;
- imeti oceno tveganj za varnost in zdravje pri delu, tudi tistih, s katerimi se srečujejo skupine delavcev, izpostavljene posebnim tveganjem;
- imenovati enega ali več delavcev za opravljanje dejavnosti, povezanih z zaščito in preprečevanjem poklicnih tveganj za podjetje in/ali obrat;
- sprejeti potrebne ukrepe za prvo pomoč, gašenje požarov in evakuacijo delavcev;
- voditi evidenco poškodb pri delu, zaradi katerih je bil delavec nesposoben za delo več kakor tri delovne dni, ter
- se posvetovati z delavci in/ali njihovimi zastopniki ter jim omogočiti, da se udeležijo razprav o vseh vprašanjih v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

Izraz „sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu“ se v okvirni direktivi ne pojavlja, vendar že samo ocenjevanje tveganja v praksi pogosto vodi do zamisli za nadzorne ukrepe ter tako spada na področje obvladovanja tveganja. To dejstvo skupaj s preventivnim pristopom pogosto pomeni, da mora delodajalec ustvariti, vzdrževati in nenehno razvijati postopke in dejavnosti ter dodeliti naloge in vire za izpolnitev zahtev okvirne direktive. Ocena tveganja je seveda le eden temeljev učinkovitega sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu, drugi pomembni dejavniki pa so delodajalčeva politika varnosti in zdravja pri delu (čeprav v okvirni direktivi ni omenjena), postopki za sodelovanje s predstavniki delavcev ter usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu. Obseg tega sistema je na primer odvisen od velikosti delovnega mesta, vendar je vedno treba uporabiti celostni pristop.

Opomba: v tej publikaciji se izraz „sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu“ ne nanaša na kupljen sistem, ampak na organizacijo varnosti in zdravja pri delu znotraj podjetja ne glede na to, kako je dosežena.

Nacionalni inšpektorati za delo lahko spodbujajo razvoj sistemov upravljanja varnosti in zdravja pri delu na primer tako, da izvajajo kampanje za ozaveščanje, na svoja spletna mesta nalagajo podatke in orodja, usposablja inšpektorje za delo in vzpostavljajo dialog z deležniki (npr. delodajalci, socialnimi partnerji, predstavniki delavcev ter službami za varnost in zdravje pri delu).

2.2 Kako lahko inšpektor za delo spodbuja celostni pristop k varnosti in zdravju pri delu?

Spodbujanje celostnega pristopa k upravljanju varnosti in zdravja pri delu zahteva temeljit pregled delovnega mesta kot celote, pri čemer je treba upoštevati in obravnavati vse dejavnike, ki bi lahko vplivali na varnost in zdravje na delovnem mestu. S tega vidika ima inšpektor za delo več možnosti, ki so opisane spodaj.

Inšpektor za delo lahko pri načrtovanju inšpekcijskega pregleda:

- delodajalca opozori, da se želi med inšpekcijskim pregledom pogovoriti o različnih vidikih varnosti in zdravja pri delu ter se ne namerava osredotočiti samo na oceno tveganja. To lahko naredi tako, da delodajalcu pred inšpekcijskim pregledom pošlje

pisni program. Ta pobuda delodajalcu omogoča, da razmisli in se pripravi. Inšpektor za delo lahko delodajalcu predlaga dialog s predstavniki za varnost;

- po potrebi delodajalca obvesti o spletnem mestu nacionalnega inšpektorata za delo, ki vsebuje informacije o različnih vidikih varnosti in zdravja pri delu;
- delodajalca opomni, da naj bi pri inšpekcijskem pregledu sodelovali predstavniki delavcev. Inšpektor za delo mora zagotoviti, da program prejmejo tudi predstavniki delavcev.

Inšpektor za delo lahko med inšpekcijskim pregledom:

sprašuje o postopkih delodajalca za obravnavanje vprašanj v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu na delovnem mestu, kar vključuje:

- sodelovanje s predstavniki delavcev;
- uvedbo posebnega usposabljanja na področju varnosti in zdravja pri delu za nove zaposlene;
- uvedbo nove opreme ali kemikalij;
- spremembo organizacijske strukture;
- poročanje o incidentih ter nezgodah in poškodbah, povezanih z delom;
- uporabo notranjih ali zunanjih storitev;
- prilagoditev delovnih postaj specifičnim, individualnim potrebam;
- sprejemanje posebnih ukrepov za pomoč zaposlenim pri vrnitvi na delo po bolniški odsotnosti ter
- spremljanje in pregled postopkov (vsaj enkrat na leto);

od delodajalca zahteva, naj predloži statistične podatke o bolniški odsotnosti ter nezgodah in boleznih, povezanih z delom, vključno z zaključki in predlaganimi ali sprejetimi ukrepi;

opomni, da je treba v vseh razpravah zagotoviti sodelovanje predstavnikov delavcev.

Inšpektor za delo lahko po inšpekcijskem pregledu:

- poda zahtevo ali svetuje skladno z veljavno nacionalno zakonodajo. Prav tako mora poudariti, da bo celostni vidik varnosti in zdravja pri delu skupaj s preventivnim pristopom ustvaril boljše in učinkovitejše rezultate;
- glede na resnost dejanskih pomanjkljivosti in notranja pravila nacionalnega inšpektorata za delo odloči, ali je potreben nadaljnji inšpekcijski pregled.

Dodatne informacije

Spodbujanje kulture varnosti in zdravja pri delu v malih podjetjih (Fostering occupational safety and health culture in small businesses) (Odbor višjih inšpektorjev za delo/Evropska komisija, Doc.87_EN), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPageId=685>.

3. Ocena tveganja na podlagi celostnega pristopa

3.1 Uvod

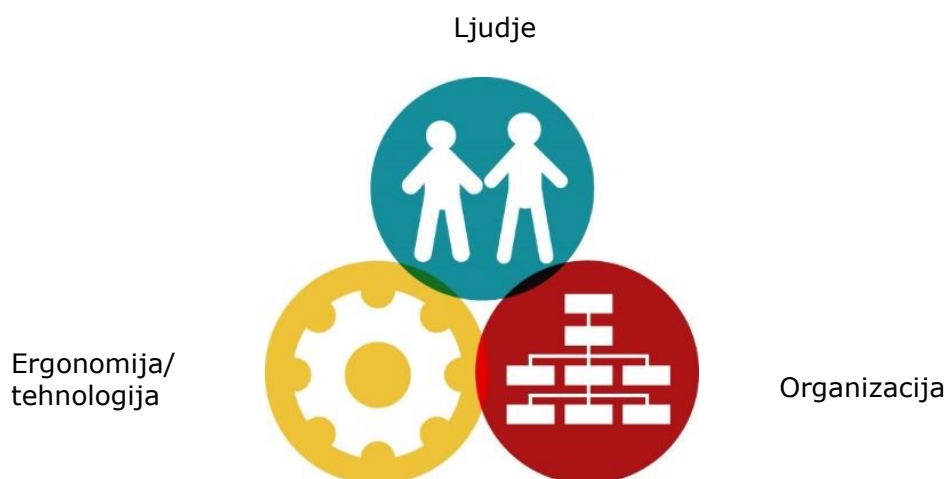
Trenutno številne ocene tveganja temeljijo na značilnostih delovnega mesta in dela ter na dejavnikih dela. Manj pozornosti je namenjene specifičnim človeškim lastnostim, saj so ocene tveganja večinoma zasnovane ob upoštevanju povprečnega človeka.

Pri bolj celostnem pristopu bi bilo treba upoštevati več dejavnikov, razvijati pa bi ga bilo treba skladno z vrednotami in varnostno kulturo podjetij. Ocena tveganja je ključni element koncepta sistema upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Izkazala se je za učinkovit način dviganja standarda zaščite pred telesnimi poškodbami ter izboljšanja dobrega počutja v fiziološkem in psihološkem smislu.

Za uresničitev načrta za doseganje tega cilja je treba izhajati iz politike in zakonodaje. Podjetje na podlagi posebnih določb izvede oceno tveganja, pri čemer upošteva značilnosti dela in delovnega mesta. Oblikovanje in izvajanje ocene tveganja zahteva predanost delodajalca, dobro opredeljen sistem upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter varnostno kulturo.

Upoštevanje in obravnavanje novih nastajajočih tveganj oceno tveganja dvigneta na višjo raven ter zahtevata ustrezne postopke in kulturo upravljanja varnosti in zdravja pri delu. Vendar je tak pristop v večini primerov prvotno zasnovan ob upoštevanju povprečnega človeka. Tako se je treba vprašati, ali lahko vsi izvedejo vse postopke, naloge in ukrepe, ki so navedeni v oceni tveganja. V zvezi s tem bodo opredeljene omejitve, ki izvirajo iz specifičnih človeških lastnosti, kot so starost, spol in jezik. Na tej stopnji, ko je posebna pozornost namenjena človeškim lastnostim, je sodelovanje delavcev lahko ključno.

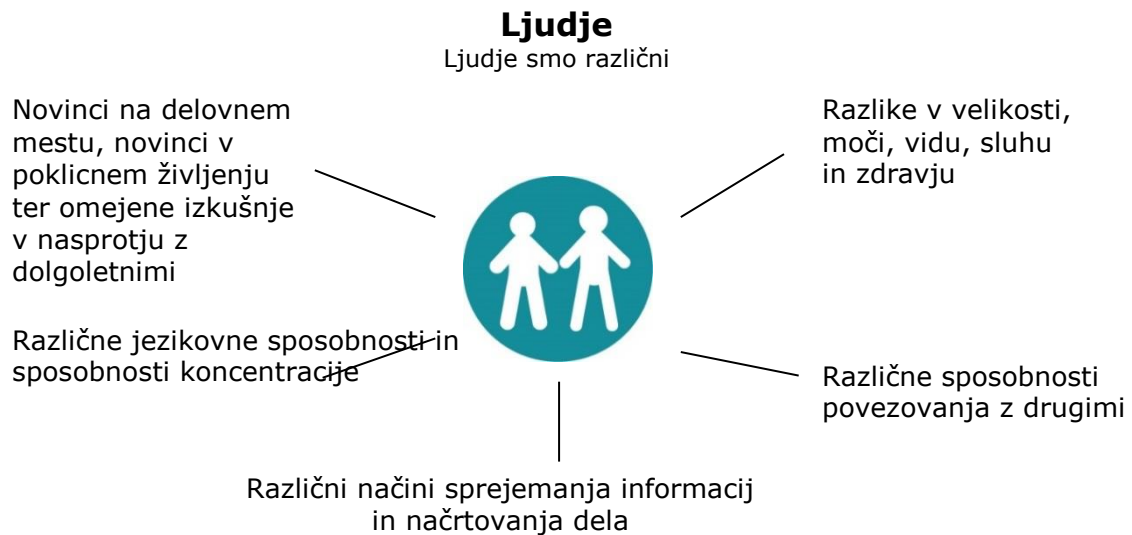
Ob obravnavanju „človeškega dejavnika“ pri oceni tveganja je treba upoštevati tri razsežnosti usklajevanja delovnih mest in delavcev (glej sliko 1).



Slika 1. Razsežnosti usklajevanja delovnih mest in delavcev.ⁱ

3.2 Individualni dejavniki – individualne razlike

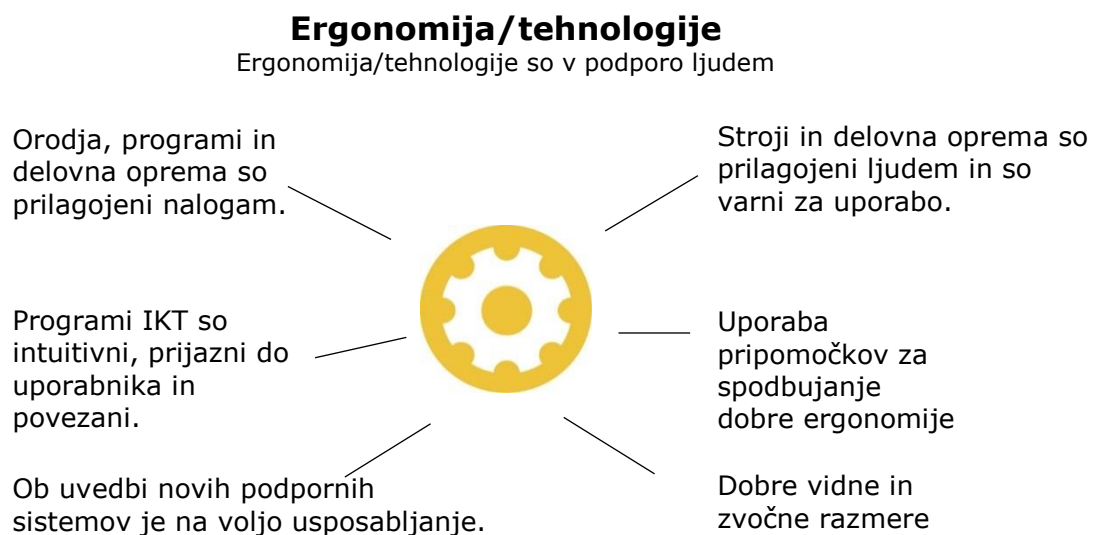
Pri uvajanju nadzora nad delovnimi dejavnostmi je treba skrbno upoštevati telesne (npr. postava, spol, zdravje in sposobnost) in duševne razlike (npr. odnos, motivacija in izkušnje). Nekateri razlike lahko posameznike omejujejo pri izvajanju nekaterih nalog ali jih celo popolnoma izključujejo iz teh nalog (glej sliko 2).



Slika 2. Individualni dejavniki.¹

3.3 Ergonomski/tehnološki pristop k oblikovanju nalog/delovnih mest

Naloge bi morale biti oblikovane po ergonomskih načelih, da bi jih lahko prilagodili omejitvam človeških zmogljivosti in telesnih sposobnosti. Glavna področja zanimanja so: analiza ključnih nalog, oblikovanje vmesnikov človek-stroj (npr. zaslonov in krmilnih naprav) in ergonomska oblika orodij, programov in delovne opreme (glej sliko 3).



Slika 3. Ergonomski/tehnološki pristop.¹

3.4 Organizacijski dejavniki

Delovna kultura bi morala spodbujati zavezanost osebja k varnosti in zdravju ter poudarjati, da odstopanje od ciljev na področju varnosti in zdravja ni sprejemljivo na nobeni ravni. Organizacijska kultura močno vpliva na človeško vedenje in je lahko ključna pri določanju dobrega počutja občutljivih skupin delavcev, ki so izpostavljene posebnim tveganjem, kot so psihosocialna tveganja, trpinčenje in nadlegovanje (glej sliko 4), na delovnem mestu.



Slika 4. Organizacijski dejavniki.¹

3.5 Prednosti celostnega pristopa k oceni tveganja

Rezultat celostnega pristopa bi moral biti izboljšana ocena tveganja. Celoten postopek ocene tveganja je treba redno ponavljati in vrednotiti, da bodo obravnavana vodstvena vprašanja in organizacijske omejitve, ki temeljijo na varnostni kulturi podjetja in so usmerjene v izboljšanje upravljanja varnosti in zdravja pri delu ter varnost in zdravje pri delu na splošno.

Zaposlene je treba obravnavati kot raznoliko skupino ljudi z različnimi lastnostmi, ki se medsebojno dopolnjujejo. Pri učinkovitem delu vsi člani skupine sodelujejo pri enakih nalogah in tako skupaj dosežejo več, kot znaša skupni rezultat njihovih individualnih prizadevanj. Človeške dejavnike je treba obravnavati kot področja varnosti in zdravja pri delu, ki jim je treba nameniti posebno pozornost. Tako so na primer starejši zaposleni ključni za varnostno kulturo, neprekinjeno poslovanje in notranje postopke, ki so običajno vtisnjeni v njihov spomin ter niso ustrezno dokumentirani in opisani.

Podjetja običajno pridejo do spoznanj šele po incidentih. Vendar bi morala proaktivno upoštevati različne dobre prakse, preučiti, kaj deluje, in razviti svojo kulturo obvladovanja tveganj.

3.6 Kako lahko inšpektor za delo ovrednoti kakovost ocene tveganja in sprejete/načrtovane ukrepe?

Inšpektor za delo lahko pri načrtovanju inšpekcijskega pregleda:

- po možnosti in skladno z nacionalnimi postopki obvesti delodajalca, da se želi pogovoriti o njegovih praksah ocenjevanja tveganja (vsebina se lahko razlikuje glede na sektor, vendar mora vedno obravnavati vsaj skupna sektorska tveganja, vključno s kostno-mišičnimi obolenji in psihosocialnimi tveganji), ter
- po potrebi obvesti delodajalca, da bo pregled vključeval obisk več delovnih postaj.

Inšpektor za delo lahko med inšpekcijskim pregledom postavlja vprašanja, kot so:

- Kdo je opravil oceno tveganja?
- Ali so sodelovale notranje/zunanje službe za varnost in zdravje pri delu?
- Kako so sodelovali predstavniki delavcev?
- Katera orodja so bila uporabljena?
- Ali je ocena tveganja zajemala dobro poznana področja tveganja, vključno s kostno-mišičnimi obolenji in psihosocialnimi težavami?
- Ali so bili pri oceni tveganja upoštevani statistični podatki o incidentih, nezgodah in boleznih, povezanih z delom?
- Ali je ocena tveganja zajela vse delavce, pri katerih je tveganje morda največje, npr. ranljive skupine, kot so nosečnice, delavci migranti, mlajši in starejši delavci ter delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela?
- Ali so bili sprejeti načrtovani ukrepi?
- Če niso bili, ali se izvaja akcijski načrt z opredeljenimi odgovornostmi in roki?
- Ali bodo po vaših izkušnjah načrtovani ali sprejeti ukrepi preprečili nezgode in bolezni, povezane z delom?
- Ali dejanski ukrepi ustrezajo določbam veljavne nacionalne zakonodaje?
- Ali je delodajalec upošteval hierarhijo nadzora, tj. dal prednost skupinskim ukrepom pred individualnimi?
- Ali so bili rezultati ocene tveganja razširjeni med delavce in njihove predstavnike, vodje delovnega mesta itd.?

Inšpektor za delo lahko obišče več delovnih postaj, se pogovori z več zaposlenimi, ki pripadajo različnim delovnim skupinam, in presodi, ali jih ocena tveganja zajema in ali so bili ustrezni ukrepi načrtovani ali sprejeti.

Inšpektor za delo lahko po inšpekcijskem pregledu skladno z veljavno nacionalno zakonodajo določi/svetuje, da mora delodajalec:

- dopolniti oceno tveganja z obravnavanjem na primer delovnih postaj, skupin, ki niso zajete, in tveganj, ki niso bila ocenjena;
- uporabiti notranje/zunanje službe za varnost in zdravje pri delu;
- predstavnikom delavcev omogočiti sodelovanje pri delu;
- razmisliti o tem, kdo je odgovoren za prihodnje ukrepe in veljavne roke, ter
- uvesti konkretne ukrepe za odpravo neskladnosti z nacionalno zakonodajo na področju varnosti in zdravja pri delu.

Viri

ⁱ *Gradivo za inšpekcijsko kampanjo 2016–2017, Zdrava delovna mesta za vse generacije, Švedski urad za delovno okolje, 2017*

4. Vidik starosti pri varnosti in zdravju pri delu ter oceni tveganja

4.1 Zakaj vidik starosti?

To poglavje predstavlja vidik starosti pri varnosti in zdravju pri delu, kar bo inšpektorjem za delo v pomoč pri obravnavanju starosti v zvezi z oceno tveganja na delovnem mestu. Namen je inšpektorjem za delo zagotoviti podporo pri opredelitvi pomanjkljivosti in informacije v zvezi z oceno tveganja delovnih pogojev za ženske in moške *vseh starosti*.

Glede na strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2014–2020 je starajoča se delovna sila eden od treh glavnih izzivov. Dobro zdravje in varnost delavcev sta nujna za trajnostno poklicno življenje ter aktivno in zdravo staranje, zlasti zaradi starajočega se delovnega prebivalstva in podaljševanja poklicnega življenja. To zahteva ustvarjanje varnega in zdravega okolja v celotnem poklicnem življenju vse bolj raznolike delovne sile, saj na zdravje v poznejših življenjskih obdobjih vplivajo delovni pogoji v zgodnejših letih. Uporaba vseživljenjskega pristopa pri varnosti in zdravju pri delu bi morala biti cilj vseh delodajalcev, sistem upravljanja starosti pa bi lahko bil orodje za to. Spodbujanje kulture preprečevanja je prav tako bistveno za doseganje tega cilja.

Evropska kampanja Zdravo delovno okolje 2016–2017 ni osredotočena na starejše delavce, temveč poudarja pomen spodbujanja trajnostnega dela in zdravega staranja od začetka poklicnega življenja ter preprečevanja zdravstvenih težav v celotnem poklicnem življenju.

„Današnji mladi delavci bodo postali starejši delavci v prihodnosti.“

4.2 Kakšno je poklicno življenje delavcev različnih starostnih skupin v EU?

4.2.1 Splošno stanje

- Trenutni demografski razvoj v Evropi v zvezi s staranjem delovne sile pomeni velik izziv, saj je bilo leta 2016 19 % prebivalstva v EU-28 starejšega od 65 let. Eurostat

ocenjuje, da bo do leta 2080 približno 29 % prebivalstva v EU-28 starejšega od 65 letⁱ.

- Staranje delovne sile je dolgoročen trend, ki se kaže v čedalje večjem številu starejših delavcev, spremlja pa ga upadanje števila delovno sposobnih oseb. Med letoma 2005 in 2015 se je stopnja zaposlenosti starejših delavcev v EU-28 povečala za več kot 13 % in je leta 2016 dosegla 55 %ⁱ. Po drugi strani je bilo leta 2014 23 % mladih moških in 21 % mladih žensk v EU brezposelnih, povprečna stopnja brezposelnosti celotnega prebivalstva pa je znašala 10 %ⁱⁱ.
- Povprečna starost, pri kateri delavci zapustijo trg dela v EU, je 61 let, kar je bistveno nižje od povprečne uradne upokojitvene starosti. Starejši delavci se bodo spopadali z zdravstvenimi težavami, ki bi jim lahko otežile polno udeleženo na trgu dela. Eden od razlogov, da bodo starejši imeli več zdravstvenih težav, je njihova daljša izpostavljenost tveganjem v delovnem okolju v celotnem poklicnem življenju. Hkrati lahko izkušnje in znanje starejših delavcev nadomestijo njihovo zmanjšano telesno zmogljivost.ⁱⁱⁱ
- Delež mladih med delovno aktivnim prebivalstvom se znatno zmanjšuje: leta 1990 je bilo 56 % delovno sposobnega prebivalstva starega med 15 in 54 let, ocenjena deleža za leti 2020 in 2040 pa sta 51 in 46 %ⁱⁱⁱ.
- Mikropodjetja običajno zaposlujejo največji delež zaposlenih, starih 50 let ali več, velika podjetja pa zaposlujejo največji delež mladih.ⁱⁱⁱ
- Glede na statistiko EU o dohodku in življenjskih pogojih (EU-SILC) je imelo leta 2013 v EU-28 33 % zaposlenega prebivalstva, starega med 55 in 64 let, dolgotrajno bolezen ali zdravstveno težavo, medtem ko je ta delež pri starih med 16 in 44 let znašal le 14 %^{iv}.
- Mladi delavci opravljajo več izmenskega dela in dela ob koncu tedna ter imajo več nerednega delovnega časa kakor delavci na splošno.^{vii}
- Ni nobenih doslednih dokazov o povezavi med starostjo in uspešnostjo pri delu. Slaba uspešnost pri delu je pravzaprav povezana na primer s pomanjkanjem priznavanja, dejstvom, da delo ni cenjeno, spori z vodjami, velikim stresom na delovnem mestu in pomanjkanjem podpore.^v

4.2.2 Mladi delavci

Enciklopedija OSHWiki^{vi} zaposlene, stare med 15 in 24 let, obravnava kot mlade delavce. Ta skupina vključuje: delavce, ki imajo prvo zaposlitev, delavce, zaposlene s polnim in krajšim delovnim časom, začasne delavce, mlade delavce, ki so še vedno vključeni v redno izobraževanje in so vse leto ali samo med počitnicami zaposleni za krajši delovni čas, da bi dodatno zaslužili, vajence, ki so sklenili pogodbo z delodajalcem (običajno za polni delovni čas), ter pripravnike, ki nimajo sklenjene pogodbe z delodajalcem.

Informacije o posebnih predpisih za mlade delavce, mlajše od 18 let, skladno z Direktivo 94/33/ES v tem poglavju niso navedene, saj se predvideva, da vse države članice že imajo zakonodajo in postopke, ki urejajo to področje.

Mladi delavci so izpostavljeni tveganju za nezgode in poškodbe, povezane z delom, iz različnih razlogov, na primer: ^v

- niso dovolj izkušeni in zreli, premalo se zavedajo tveganj, imajo premalo spretnosti in informacij ter niso dovolj usposobljeni;
- ne poznajo svojih pravic v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter odgovornosti delodajalcev;
- zaposleni so predvsem pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela;
- ne želijo javno govoriti o težavah in želijo ustreči delodajalcem ter
- delodajalci ne poznajo dodatne zaščite (npr. uvajanje in usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu), ki jo mladi delavci potrebujejo.

4.2.3 Starejši delavci

Ni splošno priznane starosti, pri kateri bi se oseba štela za starejšega delavca, vendar je meja običajno starost 60 let^{vii}. Kaj bi moral inšpektor za delo med inšpekcijskim pregledom delovnega mesta upoštevati v zvezi s starejšimi delavci? Upoštevati je treba naslednje:

- Starejši delavci morda lahko opravljajo enake naloge kot mlajši, vendar se pri tem bolj približajo svoji največji zmogljivosti, zlasti s fizičnega vidika.
- Proces staranja lahko vpliva na sposobnost delavca za dolgotrajno opravljanje težke fizične dejavnosti in lahko zmanjša sposobnost telesa, da se prilagodi vročini in mrazu (npr. zaradi zunanje temperature ali fizičnega dela). Pri opravljanju težke ročne dejavnosti se bodo starejši delavci morda hitreje pregreli.
- Starejši delavci imajo običajno manj nezgod kot mlajši, vendar so njihove poškodbe ob morebitnih nezgodah pogosto hujše in zahtevajo daljše okrevanje.
- Človeško telo s staranjem izgubi gibljivost in prožnost. Delavci med opravljanjem delovnih nalog običajno uporabljajo določene gibe. Pri starejših delavcih se lahko pojavijo težave, ko nepredvidljive razmere zahtevajo neobičajne gibe.
- Starejši delavci so dovzetnejši za negativne učinke izmenskega in nočnega dela: zmanjšana sposobnost prilagajanja biološke ure nočnemu delu in povečane motnje spanja lahko pri starejših delavcih povzročijo slabše prenašanje izmenskega dela.
- S starostjo se spremenita vid in sluh: starejši delavci morda slabše vidijo oziroma ne morejo prebrati besedila na določeni razdalji ali slabše slišijo pri višjih frekvencah.
- S starostjo nekatere kognitivne funkcije upadejo; na primer obdelava informacij se upočasni. Starejši delavci lahko to nadomestijo z izkušnjami. V zvezi s tem obstajajo ogromne razlike med posamezniki.
- Druge razmere, na primer spremembe v organizaciji dela in povpraševanje po novih spretnostih, lahko prav tako bolj vplivajo na starejše delavce kot na mlajše. Poleg tega se utrujenost, potreba po počasnejšem tempu dela in potreba po počitku ter kronične zdravstvene težave na splošno povečujejo z biološkim staranjem.

4.3 Vključevanje vprašanj, povezanih s starostjo, v oceno tveganja

Glede na zgornje navedbe, ki niso izčrpne, delavci vseh starosti potrebujejo ustrezno usposabljanje in nadzor ter varno in primerno delovno okolje, ki ustreza njihovim spretnostim ter fizičnim in umskim sposobnostim. Iz teh razlogov zakonodaja EU (89/391/EGS) zahteva, da delodajalci med ocenjevanjem tveganja posebno pozornost posvetijo ranljivim skupinam delavcev ter uporabijo ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe.

Pri ocenjevanju in obvladovanju tveganj je treba upoštevati raznolikost delovne sile. Sistematična ocena tveganja bi morala izboljšati varnost in zdravje na delovnem mestu za vse delavce ne glede na starost. Preveč splošen pristop k oceni tveganja in preprečevanju brez vidika starosti lahko povzroči tveganja za mlajše/starejše delavce in druge starostne skupine, ki jim je namenjene premalo pozornosti ali celo niso upoštevane.

„Kar je pomembno za enega delavca, koristi vsem delavcem.“

Ključna vprašanja pri oceni tveganja, ki upošteva starost delavcev: ^v

- spodbujanje prizadevanj in resno obravnavanje vprašanj glede starosti;
- pregled dejanskih delovnih razmer vseh delavcev;
- vključevanje vseh delavcev različnih starostnih skupin v vseh fazah;
- izogibanje vnaprejšnjim predpostavkam, kakšne so nevarnosti in kdo je izpostavljen tveganju;

- obravnavanje mlajših in starejših delavcev kot vrednost in ne kot težavo;
- usklajevanje delovnih mest s posamezniki ne glede na starost;
- zagotavljanje ustreznih informacij in usposabljanja v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ter prilagajanje gradiv za usposabljanje posebnim potrebam in značilnostim delavcev ter
- prejemanje zadovoljivih nasvetov o obravnavanju tveganj, s katerimi se srečujejo delavci v različnih starostnih skupinah, od služb in organov za varnost in zdravje pri delu, zdravnikov medicine dela, strokovnjakov za varnost, ergonomistov itd.

4.4 Primeri dobrih praks

Zagotavljanje varnosti, zdravja, usposobljenosti in zaposlenosti mlajših in starejših delavcev ter vseh delavcev je izziv v vseh evropskih podjetjih, ki se nanaša na sistemsko/institucionalno, organizacijsko in/ali individualno raven. Na delovnih mestih pogosto manjkajo celoviti in usklajeni pristopi aktivnega upravljanja starosti.

Da bi premagali te izzive, je treba na delovnih mestih uporabiti dobre prakse, kot so:

- prilagajanje pristopov učenja/usposabljanja potrebam različnih dejanskih starostnih skupin – ti pristopi morajo biti proaktivni in vseživljenjski, njihovi ukrepi pa morajo biti prilagojeni lastnostim in potrebam ciljnih delavcev;
- izvajanje strategij upravljanja starosti za zagotavljanje pomoči vodjam, da bi kar najbolj izkoristili prednosti in potencial vseh generacij;
- mešanje delovnih skupin v podjetjih, tako da so v njih delavci različnih starostnih skupin, zaradi povečanja učinkovitosti in spodbujanja medgeneracijskega učenja (ki vključuje mentorstvo, tutorstvo in usmerjanje); z omogočanjem interakcije med ljudmi različnih generacij lahko vsi partnerji pridejo do novih spoznanj;
- osredotočanje na preprečevanje kostno-mišičnih obolenj, na primer z izvajanjem ergonomskih delovnih procesov za delavce vseh starosti;
- zmanjševanje enoličnosti ponavljajočih se del z izmenjevanjem delovnih nalog med različnimi starostnimi skupinami, tako da vsi opravljajo raznoliko delo;
- delovne postaje so zasnovane tako, da jih je mogoče preprosto prilagoditi potrebam vseh posameznikov;
- spodbujanje učenja med starejšimi, da se zagotovi njihova usposobljenost in zaposlenost, saj je njihova povprečna udeležba v vseživljenjskem učenju običajno precej manjša kot pri mlajših generacijah;
- razvoj in izvajanje ustreznih ergonomskih in preventivnih zdravstvenih programov, ki spodbujajo telesno, duševno in socialno zdravje delavcev vseh starosti;
- vizualiziranje negativnih stereotipov ob upoštevanju pozitivnih vidikov starosti (npr. izkušnje, zvestoba in zanesljivost) in izboljševanje samopodobe starejših delavcev kot učencev ter
- organiziranje seminarjev, okroglih miz in drugih ukrepov za večjo ozaveščenost o varnosti in zdravju pri delu, ki vključujejo delavce različnih starostnih skupin.

Strategije upravljanja starosti ne smejo biti omejene na mlajše ali starejše delavce, temveč morajo biti proaktivne in celovito upoštevati delavce vseh starostnih skupin.

4.5 Izvajanje inšpekcijskega pregleda s pristopom na podlagi starosti

Pri načrtovanju inšpekcijskega pregleda:

Vloga inšpektorja za delo je pomembna pri povečanju ozaveščenosti deležnikov varnosti in zdravja pri delu o prednostih uporabe vidika starosti pri oceni tveganja. Glavni cilj je dobro načrtovan inšpekcijski pregled, na katerega je inšpektor za delo dobro pripravljen, kar zadeva vprašanja, povezana s starostjo. Inšpektor se mora pred inšpekcijskim pregledom seznaniti s posebnimi tveganji v zadevnem sektorju, zlasti z

vidika starosti. Neizčrpen pristop k temu, kako naj inšpektorji za delo pri oceni tveganja na delovnem mestu obravnavajo vprašanja, povezana s starostjo, je predstavljen spodaj.

Med inšpekcijskim pregledom:

Inšpektor za delo opredeli pomanjkljivosti delovnih pogojev za delavce vseh starosti, pri čemer uporabi enega ali več usmerjevalnih vprašanj, kot so:

- Kako so delavci porazdeljeni, kar zadeva starost?
- Kaj kažejo statistični podatki o bolniških odsotnostih, nezgodah in boleznih, povezanih z delom, v različnih starostnih skupinah?
- Koliko mladih delavcev opravlja prvo zaposlitev?
- Katere delovne naloge imajo običajno mladi delavci in kakšni postopki uvajanja se izvajajo?
- Ali mladi delavci prejemajo ustrezno usposabljanje in informacije o varnosti in zdravju pri delu?
- Ali obstajajo kakršna koli ugotovljena posebna tveganja za delavce določenih starostnih skupin, na primer za mlajše ali starejše delavce?
- Ali mladi delavci prejmejo pisna navodila o varnosti, kadar je to potrebno?
- Ali so delavci različnih starostnih skupin vključeni v postopek ocene tveganja?
- Ali je bila opravljena anketa med zaposlenimi o psihosocialnih tveganjih? Če to drži, ali so na voljo statistični podatki o različnih starostnih skupinah?

Odgovori na ta vprašanja lahko vodijo do zamisli, kako obravnavati vprašanja, povezana s starostjo. Inšpektor za delo bo med inšpekcijskim pregledom verjetno obiskal več delovnih postaj. V tem primeru mora delavce različnih starostnih skupin vprašati, kakšne težave imajo pri opravljanju svojih nalog.

Neizčrpana ocena kakovosti ocene tveganja, ki jo je izvedel delodajalec, mora obravnavati odgovore na naslednja vprašanja:

- Ali so bila pri oceni tveganja upoštevana vprašanja, povezana s starostjo?
- Ali so bila tveganja, s katerimi se srečujejo različne starostne skupine, ustrezno ocenjena? Na primer:
 - Ali so bila upoštevana dolgoročna tveganja za zdravje (npr. visoke ravni hrupa in izpostavljenost nevarnim snovem) ter nastajajoča in manj očitna tveganja (npr. stres, nadlegovanje in nasilje)?
 - Ali so bili pri oceni tveganja upoštevani statistični podatki o bolniški odsotnosti ter nezgodah in boleznih, povezanih z delom?
 - Ali so bili pri oceni tveganja upoštevani skupni učinki nalog nekaterih delavcev (npr. delavci z nakladalniki in skladalniki)?
 - Ali je delo razdeljeno v izmene (npr. ali so pri triizmenskem delu na delovnem mestu/delovni postaji po osem ur izpostavljeni trije delavci)?
- Ali se je delodajalec na podlagi tveganj, povezanih s starostjo, ugotovljenih v oceni tveganja, odločil, katere preventivne in zaščitne ukrepe je treba sprejeti?
- Ali je delodajalec imenoval odgovorne osebe za izvajanje ukrepov, povezanih s starostjo?
- Ali so bili ukrepi, povezani s starostjo, pravočasno izvedeni?
- Ali je delodajalec spremljal učinkovitost ukrepov? Ali so bila tveganja, povezana s starostjo, zmanjšana?
- Ali so vodje opravili usposabljanje za opredelitev tveganj, povezanih s starostjo?
- Ali so delavci prejeli informacije in usposabljanje o preprečevanju tveganj, povezanih s starostjo?
- Ali je delodajalec uporabil notranje ali zunanje službe za varnost in zdravje pri delu?

V Prilogi 1 je predstavljen neizčrpen seznam vprašanj, ki so uporabna med inšpekcijskimi pregledi in se nanašajo na oceno tveganja, ki upošteva raznolikost.

Po inšpekcijskem pregledu:

Ob koncu inšpekcijskega pregleda ima inšpektor za delo na voljo različne načine ukrepanja skladno z nacionalno zakonodajo države članice, da zagotovi, da delodajalec izpolnjuje pravne obveznosti glede ocene tveganja, pri čemer upošteva, da mora ocena tveganja zajemati skupine delavcev, ki so še posebej izpostavljene tveganju, kot so mlajši in starejši delavci. Inšpektor za delo lahko pripravi poročilo o inšpekcijskem pregledu, izda obvestila o izboljšavah ter delodajalcu da navodila in/ali smernice.

Inšpektor za delo lahko tudi uvede ukrepe z roki, če ugotovi neizpolnjevanje nacionalnih pravnih obveznosti glede ocene tveganja, kot so:

- neskladnost s pravnimi določbami s področja varnosti in zdravja pri delu (npr. ni dokazov, da je bila za delovna mesta opravljena ocena tveganja, ranljive skupine so izpostavljene poklicnim tveganjem, vsa delovna mesta niso bila ocenjena);
- neskladja med dokumenti ocene tveganja in trenutnim stanjem izpostavljenosti mlajših/starejših delavcev (npr. nekatera tveganja niso bila ocenjena in mlajši/starejši delavci niso bili zajeti) ter
- mlajši/starejši delavci, ki so izpostavljeni tveganjem, za katera ni bil sprejet noben ukrep, ne glede na to, ali so bila ta tveganja ocenjena.

Inšpektor za delo lahko nato sprejme akcijski načrt delodajalca, ki določa preventivne in zaščitne ukrepe, namenjene vprašanjem, povezanim s starostjo, z natančno postavljenimi roki in imenovanimi odgovornimi osebami.

Poleg tega lahko inšpektor za delo določi ukrepe oziroma delodajalcu svetuje o vprašanih, povezanih s starostjo, kar vključuje:

- zagotavljanje informacij o pravnih določbah s področja varnosti in zdravja pri delu glede ocene tveganja in njenega posodabljanja;
- zagotavljanje informacij o ustreznih orodjih za oceno tveganja;
- zagotavljanje informacij o ustreznem usposabljanju v zvezi s postopkom ocene tveganja;
- svetovanje o dokončanju ocene tveganja;
- priporočanje posebne podpore notranjih/zunanjih služb za varnost in zdravje pri delu ali svetovalcev;
- omogočanje sodelovanja predstavnikov delavcev, vključno s predstavniki mlajših in starejših delavcev, v postopku ter
- vključevanje vseh odgovornih oseb za prihodnje ukrepe in roke.

Pomembno je povečati ozaveščenost delodajalca o nujnosti vključitve vprašanj, povezanih s starostjo, v ocene tveganja, saj je obravnavanje staranja delovne sile cilj trenutnega strateškega okvira EU.

Inšpektor bo skladno z nacionalnimi postopki odločil, ali je potreben nadaljnji inšpekcijski pregled za preverjanje izvedenih ukrepov, ki obravnavajo vprašanja, povezana s starostjo, in pravočasne izvedbe akcijskega načrta.

Viri

ⁱ *Struktura in staranje prebivalstva, EUROSTAT, 2017,*
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/sl

- ⁱⁱ Stopnja zaposlenosti starejših delavcev, EUROSTAT, 2017, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>
- ⁱⁱⁱ Vsem starostim naklonjenemu delu v Evropi naproti: vseživljenjski pristop agencij EU k delu in staranju, EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- ^{iv} Varnejše in bolj zdravo delo pri vseh starostih – Končno poročilo o celoviti analizi, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report-0/view>
- ^v Raznolikost delovne sile in ocena tveganja – Zagotovitev vključenosti vseh (Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered), EU-OSHA, 2009, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/TE7809894ENC>
- ^{vi} Young workers, Jennifer Webster, Health & Safety Laboratory, Združeno kraljestvo, OSHWiki, https://oshwiki.eu/wiki/Young_workers
- ^{vii} Varnejše in bolj zdravo delo za vse – Posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu, 10. 1. 2017, COM/2017/012 final, Evropska komisija, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=COM:2017:12:FIN>

Dodatne informacije

- Večjezični e-vodnik o upravljanju varnosti in zdravja pri delu za starajoče se delavce, EU-OSHA, <https://eguides.osha.europa.eu/>
- Upravljanje varnosti in zdravja pri delu glede na staranje delovne sile, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/sl/themes/osh-management-context-ageing-workforce>
- Informativni bilteni 61–67, 69, 70, 83 in 101, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications>
- Mladi ter varnost in zdravje na delovnem mestu, viri EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/sl/themes/young-workers>
- Poročilo – Varen začetek za mlade delavce v praksi (Report – A safe start for young workers in practice), EU-OSHA, 2007, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/GPB06/view>
- Magazine 9 – Safe start!, EU-OSHA, <http://www.osha.europa.eu/publications/magazine/9>
- Poročilo – varnost in zdravje pri delu v številkah: Mladi delavci – dejstva in številke (Report – OSH in figures: Young workers – Facts and figures), EU-OSHA, 2007, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/7606507/view>
- Poročilo o analizi politik, strategij in programov EU in držav članic o staranju prebivalstva in delovne sile, EU-OSHA, 2016, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>
- Vsem starostim naklonjenemu delu v Evropi naproti: vseživljenjski pristop agencij EU k delu in staranju, EU-OSHA, 2017, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/towards-age-friendly-work-europe-life-course-perspective-work/view>
- Zdrava delovna mesta za ženske in moške vseh starosti (Healthy workplaces for women and men of all ages), Knowledge compilation 2016:8, Švedski urad za delovno okolje, <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/knowledge-compilations/healthy-workplaces-for-women-and-men-of-all-ages-rap-20168-knowledge-compilation/>

5. Vidik spola pri varnosti in zdravju pri delu ter oceni tveganja

5.1 Zakaj vidik spola?

Evropska komisija je v sporočilu, objavljenem januarja 2017, zaključila: „Ugotovljeno je bilo, da so bila z delom povezana tveganja za zdravje in varnost žensk podcenjena, zaradi pristopa, nevtralnega glede na spol, pa je bilo manj pozornosti in sredstev usmerjenih v preprečevanje poklicnih tveganj, s katerimi se srečujejo ženske.“ To poglavje naj bi bilo zbirka znanja o vprašanih, povezanih s spolom, ki bi zagotavljala podporo inšpektorjem za delo. Cilj je, da bi inšpektorji za delo lahko odkrili pomanjkljivosti in zagotovili smernice o oceni tveganja delovnih pogojev *za ženske in moške*.

Kostno-mišična obolenja so eden glavnih razlogov za težave z varnostjo in zdravjem pri delu na številnih delovnih mestih. Kostno-mišična obolenja so pogost vzrok prijavljenih z delom povezanih poškodb pri ženskah in moških. Izpostavljenost se lahko razlikuje med ženskami in moškimi. Organizacija dela na delovnem mestu ima velik vpliv na verjetnost nastanka kostno-mišičnih obolenj. Ženske in moški na delovnem mestu pogosto počnejo različne stvari, tudi če opravljajo enak poklic, zato se njihova izpostavljenost razlikuje. To je najpomembnejši vzrok, da ženske občutijo več z delom povezane bolečine in več kostno-mišičnih obolenj. ⁱ Na drugi strani imajo biološke razlike le majhno vlogo. Moški običajno opravljajo bolj raznolike delovne naloge, ženske pa več ponavljajočih se nalog. Moški so po navadi zadolženi za hitro dvigovanje težkih bremen, upravljanje strojev in uporabo orodij. Tudi če ženske in moški opravljajo popolnoma enake delovne naloge, se bo fizična obremenitev morda razlikovala, saj so oprema in delovna mesta pogosto zasnovana za povprečnega moškega.

Zaradi ideje, da se ženske rodijo z boljšo sposobnostjo za skrb kot moški, ženske na primer prevladujejo v sektorjih zdravstvenega in socialnega varstva. Na delovnih mestih, kjer prevladujejo moški, so njihovi vidiki in načini dela postali pravilo. Ženske pogosteje kot moški nimajo priložnosti, da bi vplivale na delovne razmere. Poleg tega velja, da čim višji je položaj v organizaciji, tem manj je žensk. Delodajalec lahko zmanjša tveganja diskriminacije, nadlegovanja in sporov ter poveča ustvarjalnost in dobičkonosnost tako, da si dejavno prizadeva za bolj enakopravno delovno mesto glede na spol.

Obstajajo tudi druga tveganja za zdravje, povezana s spolom. Moški in ženske so dovzetni za različne vrste toksinov, ki vplivajo na plodnost. Moški in ženske so tudi spopadajo z različnimi vrstami psihološkega stresa: ženske so bolj izpostavljene nadlegovanju in diskriminaciji, moški pa so bolj izpostavljeni stresu ter bolj nagnjeni k boleznim srca in ožilja. ⁱⁱ Poleg tega se ženske, ki delajo na gradbiščih z umazanimi ali neustreznimi sanitarnimi prostori, pogosto izogibajo uporabi stranišč tako, da ne pijejo vode, kar bi lahko povečalo tveganje okužb mehurja in ledvic.

Preprečevanje bolezni in spodbujanje dobrega počutja na delovnem mestu sta pomembna za kakovost dela žensk in moških. Zasnova in organizacija dela in povezane opreme, vključno z osebno varovalno opremo (OVO), pa pogosto temeljita na modelu „povprečnega“ moškega, čeprav je načelo usklajevanja delovnih mest z delavci zagotovljeno z zakonodajo EU. Razbremenitev žensk bo razbremenila tudi moške.

„Ženske in moški imajo enako pravico do dobrega delovnega okolja.“

5.2 Kakšno je poklicno življenje žensk in moških v EU?

Literatura na evropski ravni, kot je predstavljeno spodaj, navaja podobnosti in razlike med izkušnjami žensk in moških na trgu dela.

- Ženske in moški so na trgu dela različno udeleženi (ženske 65 % in moški 77 % v letu 2016).ⁱⁱⁱ
- Trg dela je ločen po spolu. Ženske večinoma delajo v sektorjih in poklicih s številnimi drugimi ženskami, moški pa v sektorjih in poklicih z drugimi moškimi. Spolno mešani poklici so prej izjema kot pravilo. Ženske prevladujejo v zdravstvenem in izobraževalnem sektorju ter v nekaterih poklicih, na primer kot pisarniške uslužbenke, storitvene delavke in prodajalke. Moški še vedno prevladujejo v gradbeništvu, prevoznem sektorju, industriji in kmetijstvu.^{iv}
- Stopnja zaposlenosti žensk je v povprečju nižja kot pri moških, in sicer 61 % v primerjavi z 72 %.^v
- Pri samozaposlitvah prevladujejo moški, med podjetniki pa je samo 29 % žensk.^{vi}
- Delo s krajšim delovnim časom je pogostejše pri ženskah kot pri moških (32 % žensk in 9 % moških dela s krajšim delovnim časom).^{vii} Zlasti matere pogosteje delajo s krajšim delovnim časom.^{vii}
- V primerjavi z moškimi imajo ženske tudi manj varno povezavo s trgom dela, saj bodo verjetneje imele neredno obliko zaposlitve, kot so zaposlitev za nedoločen čas, zaposlitev za določen čas in drugi dogovori „brez pogodbe“.^{viii}

5.3 Upoštevanje vprašanj, povezanih s spolom, pri oceni tveganja

Za izboljšanje delovnih pogojev žensk in moških so potrebna stalna prizadevanja. Uporaba pristopa, nevtralnega glede na spol, pa pri oceni tveganja in preprečevanju lahko povzroči, da bodo tveganja za delavke podcenjena ali celo popolnoma prezrta. Prvi korak je spreminjanje razmer s prepoznavanjem in upoštevanjem razlik med spoloma. Ko razmišljamo o nevarnostih na delovnem mestu, bomo verjetneje prej pomislili na moške, ki delajo na območjih z visoko stopnjo tveganja za nezgode, na primer na gradbiščih ali ribiških plovilih, kakor na ženske, ki delajo v zdravstvenem in socialnem varstvu, na liniji za filetiranje v tovarnah za predelavo rib ali v prostorih, kot so klicni centri. Podroben pregled dejanskih delovnih razmer pokaže, da so lahko tako ženske kot moški izpostavljeni precejšnjim tveganjem na delovnem mestu. Poleg tega bo zagotovitev lažjih delovnih mest za ženske omogočila lažja delovna mesta tudi za moške. V oceno tveganja na delovnem mestu je treba vključiti vprašanja, povezana s spolom, poleg tega pa je vključevanje teh vprašanj v preprečevanje tveganj cilj Evropske unije.^{ix}

Ključna vprašanja pri oceni tveganja, ki upošteva spol:

- pozitivna zaveza in resno upoštevanje vprašanj, povezanih s spolom;
- obravnavanje dejanskih delovnih razmer;
- uporaba z dokazi podprtih orodij za oceno tveganja za vizualizacijo tveganj, ki jih je težko opredeliti;
- vključitev vseh delavcev, tako moških kot žensk, v vse faze ocene;
- upoštevanje tveganj, ki so razširjena na delovnih mestih, na katerih prevladujejo moški, in tistih, na katerih prevladujejo ženske;
- izogibanje vnaprejšnjim predpostavkam o tveganjih in osebah, ki so izpostavljene tveganju, ter
- izogibanje začetnim predpostavkam o tem, kaj se šteje za „nepomembno“.

5.4 Primeri dobrih praks

- Zaposleni na delovnih mestih, kjer se upoštevajo razlike in raznolikost, dosegajo večkrat boljše rezultate kot v homogenih skupinah. Resnično inovativne zamisli se

rodijo na sestankih in v interakcijah, za katere so značilne razlike. Ustvarjalnost in učinkovitost sta večji v mešanih delovnih skupinah.

- Skupine naj vključujejo moške in ženske, saj lahko mešane skupine pogosto povečajo produktivnost.
- Enoličnost ponavljajočih se del se zmanjša z izmenjevanjem delovnih nalog med posamezniki obeh spolov, tako da vsi opravljajo raznoliko delo.
- Delovne postaje so zasnovane tako, da so ergonomske ter jih je mogoče preprosto prilagoditi ženskam in moškim.
- Ženske in moške je treba vprašati, ali v enaki meri doživljajo stres ali nadlegovanje, vključno s spolnim nadlegovanjem.
- Zagotoviti je treba orodja in osebno varovalno opremo za moške in ženske.
- Delavce in delavke je treba enakovredno vključiti v prizadevanja za izboljšanje delovnega okolja.

5.5 Izvajanje inšpekcijskega pregleda s pristopom na podlagi upoštevanja spola

Vloga inšpektorja za delo je pomembna pri povečanju ozaveščenosti deležnikov varnosti in zdravja pri delu o prednostih uporabe vidika spola pri oceni tveganja. Spodaj je navedenih nekaj primerov, kako lahko inšpektor za delo začne dialog z delodajalci o prednostih uporabe vidika spola pri oceni tveganja delovnega okolja. Inšpektor za delo lahko poleg tega delodajalcu postavi več vprašanj, da mu pomaga opaziti in opredeliti tveganja v delovnem okolju, povezana s spolom, ter odkriti morebitne pomanjkljivosti ocene tveganja.

Pri načrtovanju inšpekcijskega pregleda:

Glavni cilj je dobro načrtovan inšpekcijski pregled, na katerega je inšpektor za delo dobro pripravljen, kar zadeva vprašanja, povezana s spolom. Inšpektor se mora pred inšpekcijskim pregledom seznaniti s posebnimi tveganji v zadevnem sektorju, zlasti z vidika spola. Neizčrpen pristop k temu, kako naj inšpektorji za delo pri oceni tveganja na delovnem mestu obravnavajo vprašanja, povezana s spolom, je predstavljen spodaj.

Med inšpekcijskim pregledom:

Inšpektor za delo mora opredeliti tveganja, povezana s spolom, na delovnem mestu, kar na primer pomeni, da mora biti pozoren na nevarnosti za zdravje in varnost ter „nevidna tveganja“, kot so nadlegovanje, diskriminacija, prevelika psihosocialna obremenitev ter grožnje in nasilje na delovnem mestu.

Naslednja vprašanja bodo inšpektorju za delo v pomoč pri opredelitvi in oceni tveganj in pomanjkljivosti v delovnem okolju, zlasti v zvezi s spolom. Odgovori na ta vprašanja bi lahko vodili do zamisli, kako obravnavati ta tveganja in pomanjkljivosti.

- Koliko žensk in moških je zaposlenih v podjetju?
- Kakšne delovne naloge imajo ženske in moški? Ali so te enake/različne?
- Koliko si lahko zaposleni sami določijo tempo dela? Ali v tem pogledu obstajajo razlike med ženskami in moškimi?
- Ali so kakršne koli delovne naloge, pri katerih so delavci vezani na določeno mesto ali delovno postajo? Če to drži, kolikšna sta deleža žensk in moških, ki opravljajo te naloge? Če se deleža razlikujeta, zakaj je tako?
- Kako so varnostna oprema, zaščitna oblačila, zaščitna oprema, delovna oblačila, orodja in stroji individualno prilagojeni ženskam in moškim? Kako je delodajalec to preveril?

- Kaj kažejo statistični podatki o bolniških odsotnostih in nezgodah, povezanih z delom, če so razčlenjeni glede na spol? Katere diagnoze prevladujejo med ženskami in katere med moškimi?
- Ali so garderobe za ženske in moške ločene? Kako so garderobe/stranišča razdeljena med ženske in moške?
- Ali so delovna mesta individualno in ergonomsko prilagojena za ženske in moške?
- Ali je delodajalec opravil kakšno anketo med zaposlenimi o psihosocialnih tveganjih? Če to drži, ali so na voljo kakšni statistični podatki, razčlenjeni glede na spol? Ali so v tem primeru kakršne koli razlike med tem, kako ženske in moški doživljajo stres, grožnje, nasilje, nadlegovanje, trpinčenje, viktimizacijo in podporo na delovnem mestu?
- Opomba: dragocene informacije je mogoče pridobiti tudi z nasprotnimi vprašanji, na primer: kateri dejavniki tveganja so bili ocenjeni kot nepomembni ali zanemarljivi na delovnih mestih, kjer so zaposlene ženske/moški?

V Prilogi 1 je predstavljen neizčrpen seznam vprašanj, ki so uporabna med inšpekcijskimi pregledi in se nanašajo na oceno tveganja, ki upošteva raznolikost. Podrobnejši kontrolni seznam vprašanj, povezanih s spolom, je predstavljen v Prilogi 2.

Če inšpektor za delo obišče več delovnih postaj, mora pri ocenjevanju delovnega okolja po možnosti uporabiti pristop, ki temelji na upoštevanju spola. Delavkam in delavcem mora postaviti strukturirana vprašanja o tem, s kakšnimi težavami se srečujejo pri delu. Poleg tega mora ženske in moške spodbuditi, da poročajo o težavah, ki po njihovem mnenju vplivajo na njihovo varnost in zdravje pri delu, ter zdravstvenih težavah, ki so morda povezane z delom.

Inšpektor za delo mora na podlagi odgovorov delodajalca oceniti kakovost ocene tveganja, ki jo je opravil delodajalec.

- Ali so bila pri oceni tveganja upoštevana vprašanja, povezana s spolom?
- Ali so bila tveganja, s katerimi se srečujejo ženske in moški, ustrezno ocenjena?
- Ali so bila ocenjena „nevidna tveganja“, vključno s spolnim nadlegovanjem?
- Ali se je delodajalec na podlagi tveganj, povezanih s spolom, ugotovljenih v oceni tveganja, odločil, katere ukrepe je treba sprejeti?
- Ali je delodajalec imenoval odgovorne osebe za izvajanje ukrepov, povezanih s spolom?
- Ali so bili ukrepi izvedeni?
- Ali je delodajalec spremljal učinkovitost ukrepov? Ali so bila tveganja, povezana s spolom, zmanjšana?
- Ali so vodje opravili usposabljanje za opredelitev tveganj, povezanih s spolom?
- Ali so zaposleni prejeli navodila za preprečevanje tveganj, povezanih s spolom?

Po inšpekcijskem pregledu:

Inšpektor za delo ima po opravljenem inšpekcijskem pregledu na voljo različne načine ukrepanja skladno z nacionalno zakonodajo države članice.

Cilj je zagotoviti, da delodajalec izpolnjuje pravne obveznosti glede ocene tveganja, pri čemer upošteva skupine delavcev obeh spolov, ki so še posebej izpostavljene tveganju. Inšpektor za delo lahko pripravi poročilo o inšpekcijskem pregledu, izda obvestila o izboljšavah ter delodajalcu da navodila in/ali smernice.

Inšpektor za delo lahko uvede ukrepe z roki, če ugotovi neizpolnjevanje nacionalnih pravnih obveznosti glede ocene tveganja, kot so:

- opravljanje ocene tveganja z obravnavanjem na primer delovnih postaj in nalog;

- uporaba notranje/zunanje službe za varnost in zdravje pri delu;
- omogočanje sodelovanja predstavnic in predstavnikov delavcev pri oceni tveganja;
- določanje odgovornih oseb za prihodnje ukrepe in veljavne roke ter
- izvajanje jasnih ukrepov.

Inšpektor bo skladno z nacionalnimi postopki odločil, ali je potreben nadaljnji inšpekcijski pregled za preverjanje izvedenih ukrepov, ki obravnavajo vprašanja, povezana s spolom, in preverjanje, ali je bil akcijski načrt pravočasno izveden.

Viri

ⁱ Fizične obremenitve, spol in zdravje v poklicnem življenju (*Physical loads, gender and health in working life*), Švedski urad za delovno okolje 2013:9

ⁱⁱ Kako je mogoče izboljšati delovno okolje za ženske in moške (*How can the work environment be better for both women and men*), Švedski urad za delovno okolje, ADI 690,

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/english/how-can-the-work-environment-be-better-for-both-women-and-men-broschyr-adi-690eng.pdf>

ⁱⁱⁱ EU v osnovnih številkah, tretje četrletje 2017 (*Basic figures on the EU, Third quarter 2017*), Eurostat

^{iv} Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah, posodobitev za leto 2017, Eurofound

^v Življenje žensk in moških v Evropi – statistični portret, izdaja 2017, Eurofound

^{vi} Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah, posodobitev za leto 2017, Eurofound

^{vii} Življenje žensk in moških v Evropi – statistični portret, izdaja 2017, Eurofound

^{viii} Strateško sodelovanje za enakost spolov 2016–2017, Evropska komisija, Pravosodje in potrošniki

^{ix} Prilagajanje spremembam pri delu in v družbi: nova strategija Skupnosti o varnosti in zdravju pri delu 2002–2006, sporočilo Evropske komisije, COM/2002/0118 final

Dodatne informacije

- Poročilo Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu z naslovom Vprašanja spola pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu – pregled (*Gender issues in safety and health at work — A review*) zagotavlja več informacij o tveganjih za delavke in njihovem preprečevanju. To poročilo je dostopno na: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>
- Informativni bilten 42, ki povzema poročilo, in Informativni bilten 43 o upoštevanju spola pri preprečevanju tveganj, sta dostopna na: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>
- Na spletnem mestu Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu je razdelek s povezavami do dodatnih informacij o ženskah ter varnosti in zdravju pri delu: <http://gender.osha.eu.int>. Informacije temeljijo na publikaciji Kako je mogoče izboljšati delovno okolje za ženske in moške? (*How can the work environment be better for both women and men?*) Švedskega urada za delovno okolje.
- Enakost spolov, delo in zdravje: pregled dokazov (*Gender equality, work and health: A review of the evidence*), Svetovna zdravstvena organizacija, 2006, na voljo na: <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>
- Enakost spolov, delo in zdravje: pregled dokazov (*Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*), Svetovna zdravstvena organizacija, 2006 <http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf?ua=1>
- Švedski urad za delovno okolje ima na voljo veliko gradiva (poročila, kratki filmi itd. v angleščini), <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment/>

Priloga 1 – Neizčrpen seznam vprašanj o oceni tveganja, ki upošteva raznolikost

Namen: Inšpektor za delo lahko ta vprašanja postavi pri katerem koli inšpekcijskem pregledu.

Začetna vprašanja o delovnem mestu:

- Kako so delavci porazdeljeni, kar zadeva starost in spol?
- Ali ženske in moški opravljajo enako delo? Ali se njihova izpostavljenost razlikuje?
- Ali sta orodje in oprema, vključno z osebno varovalno opremo, prilagojena različnim velikostim in višinam?
- Kaj kažejo statistični podatki glede bolniških odsotnosti, nezgod in bolezni, povezanih z delom, v različnih starostnih skupinah in skupinah, povezanih s spolom?

Vprašanja o oceni tveganja:

- Ali ocena tveganja zajema delavce različnih starostnih skupin?
 - Ali zajema mlade delavce in njihovo potrebo po uvajanju in usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu?
 - Ali zajema starejše delavce in njihovo potrebo po individualni prilagoditvi?
- Ali ocena tveganja zajema „nevidna“ tveganja, kot so stres, nadlegovanje (vključno s spolnim), nasilje in grožnje?
- Ali ocena tveganja zajema tveganja za ženske in za moške?
- Ali ocena tveganja zajema ranljive skupine (npr. delavce migrante, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela in nosečnice)?
- Ali ocena tveganja zajema dolgoročna tveganja za zdravje, kot so visoke ravni hrupa, izpostavljenost nevarnim snovem in kostno-mišična obolenja?

Priloga 2 – Razširjen seznam vprašanj, ki se nanašajo na vidik spola

Namen: Če želi inšpektor za delo pri inšpekcijskem pregledu poglobiti in razširiti vidik spola, lahko postavi naslednja vprašanja, ki vključujejo tri vidike – človeškega, ergonomskega/tehnološkega in organizacijskega.

Ta priloga temelji na publikaciji Kako je mogoče izboljšati delovno okolje za ženske in moške? (How can the work environment be better for both women and men?), številka ADI 690, ki jo je izdal Švedski urad za delovno okolje; dostopna je na: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/work-with-the-work-environment/gender-equality-in-the-work-environment>

Človeški vidik

- Ali organizacija varnosti in zdravja pri delu vključuje vidik spola?
- Ali se je uveljavila ideja, da so nekatere naloge ali področja primernejša za ženske, druga pa za moške?
- Ali imajo ženske in moški enake priložnosti za vplivanje in sodelovanje pri vprašanih v zvezi s svojim delovnim okoljem?
- Ali so na delovnem mestu slike, besedilo ali predmeti, ki bi jih lahko šteli za ponižujoče? Ali se uporablja jezik ali žargon, ki bi ga bilo mogoče razumeti kot ponižujočega?
- Je delovno mesto vključujoče ali izključujoče? Ali se člani osebja počutijo vključene ne glede na spol?
- Ali na delovnem mestu veljata medsebojno spoštovanje in strpnost?
- Ali imajo ženske in moški enake priložnosti za razvoj kompetenc?

Ergonomski/tehnološki vidik

- Ali so orodja na delovnem mestu prilagojena za majhne in velike roke in telesa?
- Ali so na voljo zaščitna in delovna oblačila, ki se prilagajajo, ne glede na spol?
- Ali so garderobe za ženske in moške ločene?
- Ali so delovna mesta individualno in ergonomsko prilagojena? Ali obstajajo razlike med poklici, v katerih prevladujejo ženske, in poklici, v katerih prevladujejo moški, ko gre na primer za zaščitna oblačila, pogoje in orodja?
- Ali katere stroje ali naloge uporabljajo oziroma izvajajo samo ženske ali samo moški?
- Uradni statistični podatki kažejo, da so ženske pogosteje odsotne zaradi bolezni kakor moški in da mora več žensk kot moških predčasno končati poklicno življenje zaradi zdravstvenih težav. Ali je to lahko povezano s tem, da orodja niso prilagojena za ženske in za moške?

Organizacijski vidik

- Koliko je zaposlenih? Koliko je žensk? Koliko je moških?
- Kakšno delo opravljajo delavke in delavci? Ali imajo ženske in moški enake položaje?
- Če imajo ženske in moški enake položaje, ali opravljajo enake delovne naloge?
- Če ženske in moški opravljajo različno delo, kakšnim tveganjem so izpostavljeni pri svojih delovnih nalogah?
- Ali obstajajo prizadevanja za enakomernejšo porazdelitev števila zaposlenih žensk in moških?
- Kakšne predpogoje morajo izpolnjevati moški in ženske na delovnem mestu, da lahko opravljajo enake naloge? Ali imajo vsi zaposleni priložnost, da vplivajo na svoje delovne razmere? Kateri zaposleni so izpostavljeni hitremu tempu dela,

tempu dela, ki ga določajo stroji ali stranke, ali pomanjkanju poklicnega razvoja oziroma so fizično vezani na delovno mesto?

- Kako različne operativne odločitve vplivajo na izpostavljenost žensk in moških različnim tveganjem in boleznim?
- Ali so mnenja in stališča o težavah in izboljšavah v delovnem okolju, ki jih podajo ženske in moški, deležna enake pozornosti?
- Ali lahko pri kostno-mišičnih obolenjih kroženje na delovnih mestih zmanjša in prepreči poškodbe?
- Ali so se kateri delavci odločili preiti na krajši delovni čas zaradi pomanjkljivosti v fizičnem ali psihosocialnem delovnem okolju? Ali v tem pogledu obstajajo razlike med moškimi in ženskami?
- Kolikšna sta deleža moških in žensk v delovnih skupinah, projektnih skupinah in razvojnih skupinah?
- Ali obstaja večplastna diskriminacija, na primer žensk, ki govorijo drug jezik?

Priloga 3 – Seznam organizacij članic delovne skupine za nastajajoča tveganja pri Odboru višjih inšpektorjev za delo

Država članica	Predstavnik
CIPER	Oddelek za delovno inšpekcijo P.O. 24855 1304 Nikozija Ciper
DANSKA	Danski organ za delovno okolje Landskronagade 33 2100 København Ø Danska
FINSKA	Ministrstvo za socialne zadeve in zdravje Oddelek za delo in enakost spolov P.O. Box 33, FI-00023 Vlada Finska
GRČIJA	Grški inšpektorat za delo Direktorat za inšpekcijske preglede varnosti in zdravja pri delu za Atene-Vzhodno Atiko-Kreto Oddelek za usklajevanje 10, Agisilaou Street, 10437, Atene Grčija
POLJSKA	Glavni inšpektorat za delo UL. Barska 28/30 02-315 Varšava Poljska
ROMUNIJA	Delovna inšpekcija 14, Matei Voievod Street, 2nd district 021455 Bukarešta Romunija
ŠVEDSKA	Švedski urad za delovno okolje Mednarodne zadeve in oddelek za inšpekcijske preglede SE-112 79 Stockholm Švedska