



# DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

[www.osha.lv](http://www.osha.lv)

[www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

Valsts darba inspekcija

2008.gada 18.jūlijs

17.izdevums

## Labdien!

### Dace Avena,

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālā kontaktpunkta koordinatore



Neskatoties uz to, ka ir atvaļinājumu laiks, šajā vasarā darba aizsardzības un darba likumdošanas jomā risinājušies būtiski notikumi. Mums svarīgākais ir jaunā Valsts darba inspekcijas likuma pieņemšana, kas paredz virkni būtisku jauninājumu (5.lpp.). Tāpat gaidāmi grozījumi Darba aizsardzības likumā, kas paredzēs prakses standartu ieviešanu konkrētās nozarēs (1., 2.lpp.). Izmaiņas paredzētas arī obligāto veselības pārbaudžu veikšanas kārtībā (6., 7.lpp.).

Vasaras sezonā aktuāls jautājums ir jauniešu nodarbināšana, tādēļ šajā "DAZ" izdevumā piedāvājam rakstu par šo tematu.

Vēlos atgādināt, ka līdz 12.septembrim turpinās pieteikumu iesniegšana Labās prakses balvas konkursam, kurā šogad jāiesniedz piemēri par ievērojamiem un inovatīviem risinājumiem darba vides risku novērtēšanā (3.lpp.).

Lai arī darāmā ir daudz, vasara tomēr ir atvaļinājumu laiks, tādēļ novēlu jums to izbaudīt un uzkrāt spēkus jaunam darba cēlienam!

## Jauni grozījumi Darba aizsardzības likumā

### Renārs Lūsis,

Labklājības ministrijas  
Darba departamenta direktora vietnieks



Šobrīd tiek gatavoti lielākie grozījumi Darba aizsardzības likumā kopš likuma pieņemšanas 2001.gada 20.jūnijā. Darba grupa, kuras sastāvā ietilpa pārstāvji no Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Valsts darba inspekcijas (VDI) un Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) aģentūras „Darba drošības un vides veselības institūts”, darbu pie grozījumu izstrādes ir pabeigusi un šobrīd likumprojekts tiek virzīts izskatīšanai valdībā.

Būtiskākie likumprojekta grozījumi paredz jauna darba aizsardzības normatīvos aktus paskaidrojoša dokumenta – **prakses standarta** ieviešanu. Prakses standarti tiks izstrādāti kādai konkrētai nozarei vai darbības veidam, piemēram, 2008.gadā paredzēts izstrādāt pirmos divus prakses standartus par būvniecību un biroja darbu. Prakses standartā tiks apkopotas visas šai nozarei vai darbības veidam saistošās darba aizsardzības normatīvo aktu prasības, kā arī skaidrota to piemērošana tieši šajā konkrētajā nozarē vai darbības veidā. Prakses standartu ievērošana būs pilnībā brīvprātīga, bet, ja darba devējs būs ievērojis prakses standarta prasības savā jomā, tad tiks

uzskatīts, ka arī darba aizsardzības normatīvo aktu prasības viņš ir ievērojis. Prakses standartu izstrādi veiks RSU aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts” sadarbībā ar Labklājības ministriju (LM), VDI, LBAS, LDDK, universitātēm un nozaru asociācijām. Prakses standartus apstiprinās Nacionālā Trīspusējās sadarbības padome. Jaunie grozījumi paredz izmaiņas darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidē un uzturēšanā uzņēmumā. Ir plānots atcelt prasību obligāti nodarbināt vairākus darba aizsardzības speciālistus, ja uzņēmumā ir nodarbināti 50 vai vairāk nodarbinātie, jo, piemēram, pakalpojumu jomā vai biroja darbos bieži arī viens darba aizsardzības speciālists var tikt galā ar saviem pienākumiem. Tādējādi vidēji lielos un lielos uzņēmumos darba devējam pašam būs jāizvērtē darba apjoms un jānorīko tik daudz darba aizsardzības speciālisti, cik ir nepieciešams, lai izpildītu visas normatīvo aktu prasības. Joprojām pastāvēs iespēja darba devējam pašam pildīt darba aizsardzības speciālista pienākumus uzņēmumos, kuros tiek nodarbināti ne vairāk kā desmit nodarbinātie, bet ja uzņēmums darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā izvēlēsies piesaistīt kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju, darba devējam būs jānorīko savā uzņēmumā atbildīgais par darba aizsardzību.

*Turpinājums 2.lpp.*



## „Darba aizsardzības ziņas”

Sagatavoja Sarmīte Bunka-Brilijonka, Valsts darba inspekcijas Sabiedrisko attiecību nodaļas speciāliste. Ieteikumus un informāciju, kā arī e-pasta adreses, ja turpmāk vēlaties saņemt elektronisko izdevumu “Darba aizsardzības ziņas”, sūtīt uz e-pastu: [Sarmite.Bunka@vdi.gov.lv](mailto:Sarmite.Bunka@vdi.gov.lv).

*Turpinājums no 1.lpp.*

Šai personai netiks noteiktas īpašas prasības attiecībā uz apmācību vai kvalifikāciju, bet darba devējam ir jāizvēlas speciālists, kurš pildīs koordinatora pienākumus sadarbojoties ar kompetento institūciju vai kompetento speciālistu.

Lai īstenotu jau Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008. – 2013.gadam paredzētos uzdevumus un sniegtu zinātniski pētniecisko atbalstu darba aizsardzības politikas izstrādātājiem (LM) un tās ieviešējiem (VDI) likumprojektā ir paredzēts uzdot vairākus pienākumus darba aizsardzības jomā veikt jau minētajai RSU aģentūrai „Darba drošības un vides veselības institūts” (inspektoru apmācība, LM un VDI konsultēšana, sabiedrības informēšana u.c.)

Ar likumprojektu varēs iepazīties mājas lapā [www.osha.lv](http://www.osha.lv), sadaļā „Tiesību akti” – „Projekti”.

## Uzsākts projekts „Vides modelēšanas centra izveide Rīgas Stradiņa universitātē”

**Maija Eglīte,**

RSU aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts”

Kā jau tika ziņots iepriekš, 2008.gada janvārī Rīgas Stradiņa universitāte (RSU) saņēma apstiprinājumu no Izglītības un zinātnes ministrijas, ka Eiropas Ekonomikas zonas finanšu instrumenta komiteja ir apstiprinājusi projektu „Vides modelēšanas centra izveide Rīgas Stradiņa universitātē” un gatava piešķirt līdzfinansējumu tā realizēšanai.

2008.g. jūlija otrajā pusē pēc trīspusējā līguma parakstīšanas tiks uzsākta RSU Vides modelēšanas centra izveide. Projekta realizācijai saņemts finansiāls atbalsts no Islandes, Lihtenšteinas un Norvēģijas ar EEZ finanšu instrumentu palīdzību un Norvēģijas finanšu instrumentu palīdzību.

Projekta mērķis ir izveidot mācību centru uz RSU aģentūras „Darba drošības un vides veselības institūts” bāzes, tādejādi ceļot vides aizsardzības un sabiedrības veselības nodrošināšanas jomā strādājošo darbinieku zināšanu un kompetences līmeni.

Projekta mērķa grupas ir RSU studenti, kas pēc studiju beigām aktīvi iesaistīsies sabiedrības veselības nodrošināšanas darbā, kā arī valsts un pašvaldību vides aizsardzības un sabiedrības veselības speciālisti, kuru uzdevums ir īstenot valsts noteikto politiku vides aizsardzības un sabiedrības veselības jomās.

Projekta ietvaros RSU paredzēts izveidot

Vides modelēšanas centru, kura pamatuzdevums būs vides veselības speciālistu zināšanu pilnveide par vides piesārņojuma kaitīgo faktoru izplatību un ietekmi uz cilvēku veselību. Projektā paredzēta atsevišķa vides modelēšanas kabineta iekārtošana un aprīkošana ar nepieciešamo datortehniku, kā arī tiks iepirkta datorprogrammas vides piesārņojuma izplatības modelēšanai un iekārtas trokšņa mērīšanai. Projekts paredz arī speciālas apmācību programmas izstrādi studentu, valsts un pašvaldības vides aizsardzības un sabiedrības veselības speciālistu apmācībai.

Ir uzsākti projekta īstenošanai nepieciešamie priekšdarbi, lai pēc līguma parakstīšanas varētu uzsākt paredzēto aktivitāšu realizāciju.

Projektu realizē RSU aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts”. Kā projekta partneris apstiprināta SIA „PSI Grupa”, kuriem ir liela pieredze vides piesārņojuma risku novērtēšanā.

Projekta realizāciju paredzēts uzsākt 2008. gada jūlijā un tā ilgums būs 30 mēneši. Sīkāka informācija pieejama pie projekta vadītājas profesores Maijas Eglītes ([Maija.Eglite@rsu.lv](mailto:Maija.Eglite@rsu.lv)).



## Ar Eiropas struktūrfondu atbalstu pilnveidos sociālās rehabilitācijas pakalpojumus cilvēkiem ar redzes un dzirdes traucējumiem

**Ilona Jurševska,** LM Komunikācijas departamenta direktore

**Liene Zvereva,** sabiedrisko attiecību speciāliste

Lai aptuveni 1500 cilvēkiem ar redzes un dzirdes traucējumiem paplašinātu un padarītu pieejamākus sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, Labklājības ministrija (LM) ar Eiropas Sociālā fonda (ESF) atbalstu turpmāko piecu gadu laikā plāno ieguldīt gandrīz 4 milj. latu.

Tas nozīmē, ka cilvēkiem ar redzes traucējumiem tiks nodrošināti speciāli palīg līdzekļi un apmācīti suņi - pavadoņi, lai tādējādi atvieglotu šiem cilvēkiem pārvietošanos. Savukārt, lai cilvē-

kiem ar dzirdes traucējumiem atvieglotu saziņu, tiks attīstīta zīmju valoda.

Projekta ietvaros plānoti arī speciālistu sagatavošanas un kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi darbam ar šiem cilvēkiem, kā arī paredzēts ieviest jaunas motivācijas un sociālās rehabilitācijas programmas visos Latvijas plānošanas reģionos.

Tas paredzēts 14.jūlijā valdībā apstiprinātajos Ministru kabineta noteikumos par ESF aktivitāti “Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu attīstība personām ar redzes un dzirdes traucējumiem”.

Noteikumi nosaka arī prasības, kādām jāatbilst projekta iesniedzējam, projektu atlases un vērtēšanas kārtību,

kā arī nosacījumus projektu īstenošanai. Noteikumiem pievienota arī projektu iesnieguma veidlapa.

LM prognozē, ka minēto pasākumu īstenošana varētu tikt uzsākta 2008. gada otrajā pusē.

LM ir viena no ES fondu apsaimniekošanas institūcijām, kas atbild par projektu atbilstību nozares politikai un nodrošina efektīvu struktūrfondu līdzekļu izmantošanu nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomā. No 2008. līdz 2013.gadam ar 21 ES fondu līdzfinansēta projektu konkursa aktivitāšu palīdzību labklājības nozarē plānots ieguldīt 93,4 miljonus latu no ESF un 11,7 miljonus latu no Eiropas Reģionālās attīstības fonda.

## Aicinām pieteikties Labās prakses balvas konkursam "Zelta ķivere 2008"

Valsts darba inspekcija aicina pieteikties Labās prakses balvas konkursam "Zelta ķivere 2008", iesniedzot ievērojamus un inovatīvus risinājumus darba vides risku novērtēšanai. Pieteikumi līdz šī gada 12.septembrim ir jāiesniedz Valsts darba inspekcijā, Rīgā, Kr.Valdemāra ielā 38 k-1, LV 1010.

Labās prakses balvas konkursa nolikums

### Eiropas kampaņa 2008-09: risku novērtēšana

#### Eiropas Labās prakses balvu atlases procedūra

#### Pamatinformācija

Eiropas kampaņu organizē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra sadarbībā ar dalībvalstīm un Eiropas Savienības prezidentūru. Viena no šīs kampaņas atbalsta darbībām ir Eiropas Labās prakses balva, ko piešķir par labas prakses piemēru, novēršot risku darba vietās, saistībā ar izvēlēto tēmu (risku novērtēšana).

#### Mērķi

Eiropas Labās prakses balvas nolikuma mērķi ir:

- atbalstīt un popularizēt Eiropas kampaņu un Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības nedēļu;
- parādīt ar piemēriem visiem Eiropas darba devējiem un darbiniekiem, kā arī starpniekiem, ieskaitot sociālos partnerus, DDVA speciālistus, praktizētājus un citus, sniedzot palīdzību un informāciju darbavietas līmenī;
- palielināt labas prakses informācijas pieejamību, kā arī atbalstīt apmaiņu ar šādu informāciju;
- kā mērķi nostiprināt laba risku novērtējuma veikšanu, sniedzot skaidru apliecinājumu praksē paveiktajam, lai panāktu efektīvu un pragmatisku risku pārvaldību;
- identificēt uzņēmumos darbības, kas sekmē risku novērtēšanu;
- izteikt atzinību uzņēmumiem vai organizācijām, kas sniegušas izcilu un radošu ieguldījumu, lai uzlabotu risku novērtējumu un risku pārvaldību.

#### Struktūra

Eiropas nedēļas Labās prakses balvas konkurss notiek divās kārtās; vispirms notiek atlase valsts līmenī, un pēc tam Eiropas žūrija apstiprina un novērtē Aģentūrai iesniegtos piemērus.

Izvērtēšanas laikā kontaktpunktiem jānosaka tie labas prakses piemēri, kas atbilst attiecīgajiem kritērijiem:

- **priekšmeta kritēriji**, kas ietverti



**Galveno balvu "Zelta ķivere 2007" pērn ieguva SIA "Būvuzņēmums STATS"/ SIA "STATS Serviss". Balvu no VDI direktores Ritas Elces un VDI Sabiedrisko attiecību nodaļas speciālista Mārtiņa Pozņaka (no labās) saņem uzņēmuma pārstāvis Henrijs Priedīte.**

Eiropas kampaņas informācijas lapā;

- **labas prakses kritēriji**, kas ietverti A pielikumā;
  - **balvas piešķiršanas kritēriji**, kas ietverti izvērtēšanas anketas C pielikumā.
- Lūdzu, ņemiet vērā, ka piemēri NE-TIKS pieņemti, ja:
- uzlabojums ir paredzēts tikai atsevišķām personām un tā nav plašāka riska pārvaldības metodes daļa, kas izslēdz vai novērš atklāto risku jau pirmsākumā;
  - labas prakses piemērs nepārprotami ir veidots vienīgi peļņas nolūkā; tas jo īpaši attiecas uz precēm, ražojumiem vai pakalpojumiem, kurus tirgo vai kurus iespējams tirgot.

#### Papildu informācija

Aģentūra gaida papilddokumentāciju, lai palīdzētu izvērtēšanas darba grupai novērtēt uzlabojuma kvalitāti un darbības vērienu.

Papilddokumentācijā, piemēram, varētu būt:

- rokasgrāmatas vai cita dokumentācija, kas ir piemēra daļa;
- fotogrāfijas, ilustrācijas, grafiki, diagrammas utt., kas palīdz paskaidrot piemēru (bieži vien pārveidotās darba vietas fotoattēls ir īpaši noderīgs).
- fotogrāfijas jāiesniedz atsevišķi .jpeg vai .gif formātā;
- var būt lietderīgi pievienot arī uzņēmuma stratēģijas vai mācību materi-

ālu ilustrācijas;

Papildu materiālus vēlams iesniegt elektroniskā formātā, taču

- var tikt pieņemti materiāli arī papīra formātā;
- papildu materiāli netiks tulkoti;
- papildu materiāli, kas saņemti pēc galīgā iesniegšanas termiņa beigām (augusts), angļu vai citās valodā var nebūt pieejami izvērtēšanas komisijai pirms tās pārstāvju tikšanās.

#### A pielikums: kas ir laba prakse?

Izvēlētajam labas prakses piemēram pēc iespējas jāparāda reāls (nevis teorētisks vai hipotētisks), identifi-

cējams uzlabojums, kas palīdz izslēgt un novērst risku darba vietā. Šim uzlabojumam:

- jāuzlabo vispārējie darba apstākļi;
  - jābūt efektīvam veselības, drošības un darba efektivitātes veicināšanā;
  - jābūt vērstam uz identificētā riska izslēgšanu vai novēršanu tā pirmavotā;
  - jābūt īstenotam pašā uzņēmumā, veicot pašiem savu risku novērtējumu;
  - jāveicina uzstādījums, ka riska novērtējums ir visa pamatā; par to ir atbildīgs ikviens savā darbavietā, nevis tikai darba devēji (vai eksperti);
  - jābūt skaidri identificējamam kā rīcībai, kas izraisījusi riska samazinājumu;
  - jāpanāk identificējams un pastāvīgs ieguvums;
  - jāatbilst attiecīgajām tās dalībvalsts likumu prasībām, kurā tā ir īstenota, un, vēlams, jāpārsniedz šie minimālie standarti;
  - jābūt vienādam gan darba devēju, gan darbinieku sniegtajam ieguldījumam;
  - jāsaņem augstākā līmeņa vadības atbalsts.
- Aģentūras labas prakses definīciju var atrast:
- [http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/background.stm](http://europe.osha.eu.int/good_practice/background.stm)
- Iepriekšējos Eiropas Labās prakses balvu ieguvējus var atrast ziņojumos: <http://agency.osha.eu.int/publications/report/sl/>.
- Novērtējuma anketa un konkursa pieteikuma anketa publicēta internetā: <http://osha.lv> sadaļā *Ziņas* un [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv) sadaļā *Aktualitātes*.**

# Notikusi pirmā kompetento speciālistu sertifikācija darba aizsardzībā

## Renārs Lūsis,

Labklājības ministrijas Darba departamenta direktora vietnieks

Šogad jūnijā apritēja tieši pieci gadi kopš savus diplomus ieguva pirmie 18 Latvijas universitātes Ķīmijas fakultātes absolventi, kas kļuva par pirmajiem darba aizsardzības speciālistiem atbilstoši profesiju standartam PS 0100 „Darba aizsardzības vecākais speciālists” un vienlaikus kļuva par pirmajiem speciālistiem, kas var darboties kā kompetenti speciālisti, sniedzot savus pakalpojumus darba aizsardzības jomā citiem uzņēmumiem.

Prasības kompetentajiem speciālistiem un viņu darbībai ir noteiktas Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumos Nr.101 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību”, kas paredz, ka pēc pieciem gadiem no izglītību apliecināšanā dokumenta saņemšanas dienas šiem speciālistiem jāvērtē personāla sertifikācijas institūcijā (atbilstoši standartam LVS EN ISO/IEC 17024 : 2004 "Atbilstības novērtēšana - Vispārīgās prasības personu sertificēšanas institūcijām" prasībām akreditētā institūcijā), lai iegūtu kompetenta speciālista sertifikātu, kas apliecina personas kompetenci darba aizsardzības jautājumos.

Šā gada 17.jūnijā pirmo reizi tika veikta pirmo kompetento speciālistu sertificēšana, kurā sertifikācijas eksāmenu sekmīgi nokārtoja visi septiņi darba aizsardzības vecākie speciālisti. Tas ļauj viņiem sniegt darba aizsardzības pakalpojumus citiem uzņēmumiem arī nākamajos piecos gados.

Lai saņemtu kompetenta speciālista sertifikātu, pretendents personāla sertifikācijas institūcijā jāiesniedz iesniegums un šādi dokumenti:

1) izglītību apliecināšu dokumentu par profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā atbilstoši profesiju standartam PS 0100 "Darba aizsardzības vecākais speciālists" (universitātes diploma kopiju);

2) dokumentu, kas apliecina ne mazāk kā triju gadu praktisko darbību darba aizsardzības jomā (piemēram, darba līgums par darba aizsardzības speciālis-

ta pienākumu veikšanu uzņēmumā, uzņēmuma līgums par darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu uzņēmumam u.c.).

Personāla sertifikācijas institūcija 30 dienu laikā pēc minēto dokumentu saņemšanas organizē pretendenta zināšanu un spēju pārbaudi (testu) un novērtē viņa kompetences atbilstību sertifikācijai pieteiktajā jomā (darba aizsardzībā), ņemot vērā profesiju standartā PS 0100 "Darba aizsardzības vecākais speciālists" noteiktās prasības, kā arī standartā LVS EN ISO/IEC 17024 : 2004 "Atbilstības novērtēšana - Vispārīgās prasības personu sertificēšanas institūcijām" un Ministru kabineta noteikumos Nr.101 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību” noteiktās prasības. Ja pretendenta kompetence atbilst noteiktajām prasībām, viņam izsniedz kompetenta speciālista sertifikātu ar derīguma termiņu pieci gadi.

Latvijas Darba aizsardzības speciālistu asociācija ir izstrādājusi un 2008.gada 10.jūnija valdes sēdē apstiprinājusi vienotus testa jautājumus kompetento speciālistu (re)sertificēšanai, kurus personāla sertifikācijas institūcijas izmantos, organizējot kompetento speciālistu zināšanu un spēju pārbaudi (testu).

Kompetento speciālistu kompetences pārbaude (eksāmens) sastāvēs no divām daļām: testa un situāciju uzdevumiem. Kopējais maksimālais eksāmenā iegūstamo punktu skaits ir 60 punkti. Kopējais eksāmena laiks ir 90 minūtes.

Tests sastāv no 30 jautājumiem un katrā jautājumā ir ne mazāk kā trīs, bet ne vairāk kā pieci atbilžu varianti. Testa sagatavošanas laiks ir 30 minūtes. Par katru pareizi atbildētu testa jautājumu pretendents saņem vienu punktu. Kopējais maksimālais testā iegūstamo punktu skaits ir 30 punkti. Testa jautājumu sadalījums pa tēmām ir šāds:

1. Darba tiesību pamati – 1 jautājums;

2. Darba aizsardzības un ar to saistītie normatīvie akti – 5 jautājumi;

3. Apkārtojās vides aizsardzības un ar to saistītie normatīvie akti – 1 jautājums;

4. Ražošanas tehnoloģiju drošība – 3 jautājumi;

5. Darba vides riska faktori, noteikšana, mērīšana un novērtēšana – 5 jautājumi;

6. Darba aizsardzības apakšnozares – 3 jautājumi (katrs par savu nozari);

7. Drošības līdzekļi darbā (kolektīvie, individuālie) – 2 jautājumi;

8. Arodveselības un darba medicīnas pamati – 3 jautājumi;

9. Darba psiholoģijas pamati – 2 jautājumi;

10. Darba ergonomikas pamati – 2 jautājumi;

11. Bīstamo vielu (ķīmisko u.c.) uzglabāšana un drošības pasākumi – 2 jautājumi;

12. Pedagoģija un izglītības psiholoģija – 1 jautājums.

Eksāmena otrajā daļā pretendents rakstveidā jā sagatavo atbildes uz šādiem trīs situāciju uzdevumiem:

1. darba vides risku novērtēšana pēc dotās praktiskas situācijas apraksta kādā nozares uzņēmumā, identificējot situācijā iespējamās darba vides riska faktorus, novērtējot risku darbinieku drošībai un veselībai, ja tas iespējams bez papildus darba vides mērījumu veikšanas, ja nav iespējams, tad norādot kādi darba vides mērījumi konkrētajā situācijā būtu nepieciešami;

2. atbilstības normatīvajiem aktiem noteikšana pēc dotās praktiskās situācijas apraksta kādā nozares uzņēmumā, norādot normatīvo aktu pārkāpumus, kas izriet no konkrētās situācijas apraksta, savu atbildi pamatojot ar normatīvajos aktos noteiktajām prasībām;

3. nepieciešamo darba aizsardzības pasākumu noteikšana pēc dotās praktiskās situācijas apraksta kādā nozares uzņēmumā.

*Turpinājums 5.lpp.*

*Turpinājums no 4.lpp.*

Par katru pareizi atbildētu uzdevumu pretendents iegūst 10 punktus. Kopējais maksimālais punktu skaits par situāciju uzdevumiem ir 30 punkti. Situāciju uzdevumu atbildžu sagatavošanas laiks ir 60 minūtes.

Eksāmens uzskatāms par nokārtotu, ja pretendents nav pārsniedzis minētos laika ierobežojumus un ieguvis vismaz 70% no eksāmena kopējā punktu skaita (vismaz 42 punkti), testa daļā pareizi atbildot uz vismaz 60% jautājumu (18 jautājumi), un arī situāciju uzdevumos iegūstot vismaz 60% no kopējā situācijas uzdevumu punktu skaita (vismaz 18 punktus).

Sobrīd Latvijā kā kompetenti speciālisti ir tiesīgi darboties 445 speciālisti, kas ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzības jomā, tai skaitā 7 kompetentie speciālisti, kas nulle kā ir ieguvuši kompetenta speciālista sertifikātu, un 81 šī gada Rīgas Tehniskās Universitātes un Latvijas Lauksaimniecības universitātes absolvents. Ar speciālistu sarakstu, kas ir tiesīgi darboties kā kompetenti speciālisti var iepazīties Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapā: [www.osha.lv](http://www.osha.lv) sadaļā „Sistēma” – „Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma” vai Labklājības ministrijas mājas lapā: [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv) sekojošā saitē:

[http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_aizsardziba/ks\\_2007.doc](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/ks_2007.doc)

2008.gadā kompetento speciālistu sertifikāciju plāno organizēt SIA „PSI Grupa”, SIA „Zygon Baltic Consulting” un SIA „BUTS”.

Ar kompetento speciālistu testa jautājumiem var iepazīties Latvijas darba aizsardzības speciālistu asociācijas mājas lapā: [www.ldasa.lv](http://www.ldasa.lv) sadaļā „Jaunami”.

## Stājies spēkā jauns Valsts darba inspekcijas likums

**Inta Laganovska-Dīriņa,**

Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba aizsardzības politikas nodaļas vadītāja



19.jūnijā tika pieņemts jauns Valsts darba inspekcijas (VDI) likums, kas stājies spēkā 10.jūlijā. Likuma mērķis ir noteikt VDI funkcijas un uzdevumus. Stājoties spēkā jaunajam likumam, mainījušās vairākas VDI funkcijas.

Starp funkcijām, ko veic VDI, vairs nav paredzēta bīstamo iekārtu uzraudzība un kontrole, bīstamo iekārtu reģistrācija un bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšana, apliecību izsniegšana komersantiem, kas vēlas veikt spridzināšanas darbus vai sniegt pirotehnikas pakalpojumus, kā arī tirgus uzraudzība. Šīs funkcijas turpmāk veiks Valsts būvinspekcija, kā to nosaka grozījumi likumā „Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību” un izmaiņas citos saistītajos normatīvajos aktos.

Vēl viena būtiska izmaiņa VDI funkcijās ir tāda, ka jaunais likums paredz Valsts darba inspekcijai uzdevumu sniegt Labklājības ministrijai informāciju par darba aizsardzības jautājumos kompetento institūciju un speciālistu darbību darba aizsardzības jomā uzņēmumu darba vietās, kā arī VDI amatpersonām paredzētas tiesības kontrolēt kompetento institūciju darbību uzņēmumos. Ja veicot pārbaudi uzņēmumā VDI konstatēs, ka uzņēmumā kompetentās institūcijas vai kompetentā speciālista darbība darba aizsardzības jomā neatbilst normatīvo aktu prasībām, piemēram, darba vides risku novērtējumu kompetentā institūcija veikusi neatbilstoši un nekvalitatīvi, kas radījis nelaimes gadījumu risku nodarbinātajiem, VDI par šo kompetento institūciju sniegt informāciju Labklājības ministrijas kompetento institūciju darba aizsardzības jautājumos izvērtēšanas komisijai. Līdz ar tiesībām kontrolēt darba aizsardzības jautājumos kompe-

tento institūciju un speciālistu darbību uzraudzībai un kontrolei pakļautajos objektos, VDI ir arī tiesības par normatīviem aktiem neatbilstošu darbību darba aizsardzības jomā uzņēmumā sodīt konkrēto institūciju.

Ir paplašināta VDI uzraudzības un kontroles joma arī paredzot, ka Valsts darba inspekcijas uzraudzībai un kontrolei būs pakļauti būvobjekti, tajā skaitā privātpersonai piederošie būvobjekti būvdarbu laikā, lai VDI varētu uzraudzīt darba aizsardzības prasību un darba tiesību ievērošanu šādos privātpersonām piederošos objektos, novēršot izvairīšanos no normatīvo aktu pildīšanas šādā veidā.

Lai atrunātu kārtību, kādā VDI aptur uzņēmumu vai iekārtu darbību būtisku pārkāpumu gadījumos, likumā divās nodaļās ir atrunāta gan uzņēmuma apturēšanas kārtība, gan tā darbības atjaunošanas kārtība. Likums nosaka, ka VDI amatpersonas ir tiesīgas pieņemt lēmumu par personas vai objekta darbības apturēšanu, ja konstatē, ka ir pārkāpti darba aizsardzības normatīvie akti vai darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti. Bez tam, gadījumos, ja konstatēts darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpums, kas rada draudus cilvēka dzīvībai vai var izraisīt ugunsgrēku, eksploziju, bīstamu vielu noplūdi vai neprognozētu radiācijas paaugstināšanos, kā arī ja objekta apsekojumā konstatēts, ka no tajā nodarbinātajiem 50 procenti vai vairāk ir nelegāli nodarbinātas personas, inspektoram ir pienākums nekavējoties pieņemt lēmumu par uzņēmuma, konkrētās struktūrvienības vai iekārtas darbības apturēšanu bez iepriekšēja brīdinājuma, izdodot rakstveida rīkojumu.

Ar jauno VDI likumu var iepazīties mājas lapā [www.osha.lv](http://www.osha.lv), sadaļā „Tiesību akti”, Labklājības ministrijas mājas lapā [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv), kā arī portālos [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv) un [www.nais.lv](http://www.nais.lv). Jaunais likums publicēts Latvijas Vēstnesī Nr.104. 9.jūlijā 2008.g.

## Paredzētas izmaiņas obligāto veselības pārbauzu veikšanas kārtībā

### Inta Laganovska-Dirina,

Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba aizsardzības politikas nodaļas vadītāja

Šobrīd valdībā ir iesniegts jauns noteikumu projekts „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”, kurš paredz vairākas būtiskas izmaiņas pašreizējā kārtībā. Šādas izmaiņas ir ierosinātas, ņemot vērā speciālistu norādījumus, ka pašreizējā nodarbināto veselības uzraudzība Latvijā nefunkcionē atbilstoši savam mērķim un bieži neveic savu primāro uzdevumu. Obligātās veselības pārbaudes kā nekvalitatīvas vērtē 55,8% darba aizsardzības speciālistu un lielākā daļa darba aizsardzības speciālistu atzīst, ka slēdziens par nodarbinātā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam būtu jāizsniedz arodslimību ārstam. 2006.gada pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” parādīja, ka gandrīz trešā daļa nodarbināto nesūdzas ārstam par veselības traucējumiem, kas saistīti ar darbu, lai saņemtu atzinumu, ka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, līdz ar to netiek laicīgi atklāti veselības traucējumi, ko izraisisusi darba vides faktoru iedarbība. Izstrādājot noteikumu projektu, ņemti vērā arī vairākkārtējie darba devēju ierosinājumi nosūtīšanai uz veselības pārbaudēm, ņemot vērā reālos darba vides riskus, kas var radīt nodarbināto veselības apdraudējumu, nevis iespējamo saskari ar darba vides riska faktoru. Tā kā šobrīd gandrīz nevienam kaitīgajam faktoram nav noteikti tie lielumi, kurus pārsniedzot nodarbinātie jānosūta uz veselības pārbaudēm, burtiski izpildot pašreiz spēkā esošos noteikumus par nodarbināto obligāto veselības pārbauzu veikšanas kārtību, veidojas situācija, ka arī tad, ja darba vide praktiski risku nodarbināto veselībai nerada, bet darba vidē ir kāds riska faktors nelielā apmērā (un šāda situācija reāli ir jebkurā darba vietā), kas līdz ar to neizslēdz saskares iespējamību ar šo riska faktoru, nodarbinātos jānosūta uz veselības pārbaudēm, bieži pat reizi gadā, kas daudzos gadījumos izrādās nelietderīgi un tādēļ notiek formāli, lai būtu izpildītas noteikumu prasības, nevis reāli rūpējoties par nodarbināto veselības aizsardzību. Noteikumu projekts izstrādāts

tā, lai ņemtu vērā arī Latvijas Nedzirdīgo biedrības iebildumus par pārmēriem un bieži nepamatotiem ierobežojumiem attiecībā uz atzinumu par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam, sevišķi cilvēkiem ar īpašām vajadzībām. Noteikumu projektu izstrādāja darba grupa, kuras sastāvā ietilpa pārstāvji no Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS), Valsts darba inspekcijas (VDI) un Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) aģentūras „Darba drošības un vides veselības institūts”, Latvijas arodslimību ārstu biedrības (LAĀB), Veselības ministrijas (VM), Satiksmes ministrijas (SM) un Iekšlietu ministrijas (IeM). Noteikumu projekts pašreiz tiek saskaņots ar ministrijām un citām ieinteresētām pusēm.

Salīdzinot ar spēkā esošajiem noteikumiem, jaunais noteikumu projekts paredz vairākas būtiskas izmaiņas. Viena no būtiskākajām izmaiņām ir optimizēts obligāto veselības pārbauzu veikšanas biežums un nepieciešamo speciālistu apskašu un izmeklējumu skaits. Salīdzinoši ar pašreiz spēkā esošo kārtību, kad, ja nodarbinātajam darba vidē var būt saskare ar kādu kaitīgu darba vides faktoru, veselības pārbaudes tiek veiktas ar noteiktu periodiskumu (lielā daļā gadījumu reizi gadā vai reizi divos gados) neatkarīgi no kaitīgā faktora iedarbības lieluma un intensitātes vai radītā riska nodarbināto drošībai un veselībai, jaunais noteikumu projekts paredz, ka veselības pārbauzu biežums būs atkarīgs no darba vides faktoru radītā riska nodarbinātā drošībai un veselībai. Ja darba vide nerada nozīmīgu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, veselības pārbaudes būs jāveic retāk kā pašreiz, bet, ja darba vide rada būtisku risku nodarbināto drošībai un veselībai, atsevišķos gadījumos veselības pārbaudes paredzēts veikt biežāk. Obligāto veselības pārbauzu periodiskums pamatā ir noteikts izstrādāto noteikumu tekstā, nevis pielikumā, kā tas ir spēkā esošajos noteikumos.

Periodiskās veselības pārbaudes reizi gadā būs jāveic tad, ja riska faktora, kam noteiktas robežvērtības, ekspozīcija darba vidē pārsniedz šīs robežvērtības, vai nav veikti nepieciešamie

kaitīgā faktora mērījumi darba vidē, un gadījumos, kad nodarbinātā veselības stāvokli darbā ietekmē kancerogēnas vielas. Reizi divos gados veselības pārbaudes būs jāveic nodarbinātajiem, kuri tiek nodarbināti darbā īpašos apstākļos – bīstamos darbos, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem, un gadījumos, ja darba vietā uz nodarbināto iedarbojas ķīmiskās vielas un šo vielu ekspozīcijas indekss ir lielāks par 0,75, bet mazāks par 1. Savukārt, ja nodarbināto veselību darba vidē ietekmē tādi kaitīgie darba vides faktori, kuriem nav noteiktas robežvērtības, vai darba vietā uz nodarbināto iedarbojas ķīmiskās vielas un šo vielu ekspozīcijas indekss ir lielāks par 0,1, bet mazāks par 0,75, vai trokšņa līmenis ir robežās no 80 līdz 85 dB(A), paredzēts, ka nodarbinātos uz obligātajām veselības pārbaudēm būs jānosūta reizi trijos gados. Gadījumos, kad ķīmiskā riska faktora faktiskā ekspozīcija darba vidē ir mazāka par 10% no AER un fizikālā darba vides faktora, kam noteiktas ekspozīcijas darbības vērtības, faktiskā ekspozīcija nepārsniedz nevienu noteikto ekspozīcijas darbības vērtību, nodarbināto uz periodiskajām veselības pārbaudēm varēs nesūtīt, bet gadījumā, ja ķīmiskais riska faktors, ar kuru nodarbinātie saskaras darba vietā, ir metāls, kurš ir saistīts veidā darba instrumentos vai aprīkojumā, atbilstoši šim ķīmiskajam faktoram nebūs jāveic ne pirmreizējās, ne periodiskās veselības pārbaudes.

Piemēram, ja tiek veikts darbs ar datoru (darba vides faktors, kam nav noteikta robežvērtība), pašreiz obligātās veselības pārbaudes paredzēts veikt reizi gadā, bet atbilstoši izstrādātajam noteikumu projektam – reizi trijos gados; pašreiz noteikts, ka, ja darbā ir saskare ar ķīmiskām vielām, veselības pārbaudes jāveic reizi gadā vai reizi divos gados (atšķiras dažādām vielām), bet atbilstoši izstrādātajam noteikumu projektam tiek ņemta vērā ķīmiskās vielas koncentrācija darba vides gaisā.

*Turpinājums 7.lpp.*

*Turpinājums no 6.lpp.*

Ja minētā koncentrācija ir zem 75% no aroda ekspozīcijas robežvērtības (AER), t.i. ekspozīcijas indekss ir mazāks kā 0,75, veselības pārbaude jāveic reizi trijos gados, bet, ja ķīmiskā viela ir metāls, kurš ir saistītā veidā instrumentos vai ķīmiskās vielas koncentrācija darba vides gaisā ir zem 10% no AER, periodiskās veselības pārbaudes nav jāveic (izņemot gadījumus, kad ķīmiskā viela ir kancerogēns). Savukārt darbos, kur pastāv nozīmīgs risks nodarbināto drošībai un veselībai, obligātās veselības pārbaudes atsevišķos gadījumos paredzēts veikt biežāk, piemēram, pašreiz paredzēts, ka, ja darbā ir saskare ar ķīmiskām vielām (daļā gadījumu), veselības pārbaudes jāveic reizi divos gados, bet atbilstoši izstrādājam noteikumu projektam tiek ņemta vērā ķīmiskās vielas koncentrācija darba vides gaisā, un, ja koncentrācija ir virs aroda ekspozīcijas robežvērtības (AER), veselības pārbaude jāveic reizi gadā, kā arī gadījumos, ja darbā ir saskare ar vēzi izraisošām vielām, veselības pārbaude veicama reizi gadā.

Vēl viena būtiska izmaiņa, salīdzinājumā ar spēkā esošo kārtību, ir obligāti nepieciešamo speciālistu apskašu un izmeklējumu skaita samazināšana, kā obligātus atstājot tikai noteikti nepieciešamos, vienlaicīgi paredzot individuālu pieeju un katrā gadījumā atsevišķi vērtējot papildus apskašu un izmeklējumu nepieciešamību. Paredzēts arī, ka obligātās veselības pārbaudes veiks un atzinumu par cilvēka veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam sniegs arodslimību ārsti, pēc nepieciešamības iesaistot citus speciālistus, lai veicinātu šo veselības pārbažu kvalitātes paaugstināšanos.

Tā kā viena no problēmām, kādēļ nodarbināto veselības uzraudzība bieži neveic savu primāro uzdevumu un netiek laicīgi atklāti veselības traucējumi, ko izraisījuši darba vides faktoru iedarbība, ir tas, ka liela daļa nodarbināto obligāto veselības pārbažu laikā ārstam nestāsta par veselības traucējumiem, kas saistīti ar darbu, baidoties, ka nesāpēs atzinumu, ka veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, projektā paredzēta ziņu par veselības stāvokli iegūšana no elektroniskās veselības kartes vai no izmeklējamās personas (ziņu patiesumu šī persona apliecina ar savu parakstu), lai samazinātu veselības problēmu noklusēšanu obligātās veselības pārbaudes laikā.

Savukārt, lai novērstu gadījumus, kad ārsts izsniedz atzinumu par to, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam tādēļ, ka šāda medicīniska kontraindikācija paredzēta Ministru kabineta (MK) noteikumos, bet, pēc būtības vērtējot izmeklējamās personas veselības stāvokli, medicīniskus ierobežojumus darba veikšanai nav jānosaka, jo reālā darba vide nevar pasliktināt šīs personas veselību, izstrādātajā noteikumu projektā nav noteiktas medicīniskās kontraindikācijas attiecībā uz darbu darba vides kaitīgo faktoru ietekmē, paredzot, ka šādu kontraindikāciju noteikšana ir ārsta kompetence, un katrā gadījumā ārstam individuāli jāvērtē vai cilvēkam ir veselības traucējumi, kuru gaita var pasliktināties veicot darbu norādītajos kaitīgajos darba vides apstākļos. Viens no spilgtākajiem piemēriem ir gadījumi ar pilnībā nedzirdīgiem cilvēkiem. Gadījumā, ja nodarbinātajam ir pilnīgs dzirdes zudums, viņš var veikt darbu troksnī, jo trokšņa iedarbība ietekmi uz dzirdi neatstās, bet atbilstoši pašreiz noteiktajam, medicīniskā kontraindikācija darbam troksnī ir jebkura dzirdes pazemināšanās. Tātad arī tad, ja nodarbinātajam ir pilnīgs dzirdes zudums, ārstam jānorāda, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, kas bieži rada nepamatotus ierobežojumus cilvēkiem ar pilnīgu dzirdes zudumu. Jaunais noteikumu projekts, paredzot individuālu pieeju, bez MK līmenī noteiktām medicīniskām kontraindikācijām, novērsīs šādus gadījumus, kad darba vide būtībā nerada risku, ka cilvēka veselība pasliktināsies, bet ārstam, atbilstoši MK noteikumos noteiktajam, jānorāda, ka cilvēka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam.

Samazinātas arī absolūtās medicīniskās kontraindikācijas, ja darbs tiek veikts īpašos apstākļos, paredzot, ka pārējās medicīniskās kontraindikācijas ārstam ir jāizvērtē, lai noteiktu vai konkrētā gadījumā konstatētie veselības traucējumi rada nelaimes gadījumu risku nodarbinātajam vai apkārtējiem.

Savukārt, lai nodrošinātu vienotu ārstu pieeju nodarbināto veselības stāvokļa izmeklēšanā un atzinuma sniegšanā par nodarbinātā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam, paredzēts, ka līdz jauno noteikumu spēkā stāšanās brīdim tiks izstrādātas vadlīnijas ārstiem, kas būs pieejamas visiem, arī nodarbinātajiem un darba devējiem, lai varētu sekot principiem un vadlīnijām, pēc kurām vadās ārsts.

Svarīgākais, kas jāņem vērā, ir tas, ka veselības pārbažu mērķis pamatā nav atļaut vai neatļaut kādam strādāt, bet gan obligātās veselības pārbaudes tiek veiktas ar mērķi pēc iespējas agrāk atklāt nodarbināto veselības traucējumus, ko izraisījuši darba vides ietekme, lai šos veselības traucējumus pēc iespējas ātrāk un efektīvāk izārstētu, atgriežot cilvēku maksimāli ātri darbā, kā arī savlaicīgi atklāt gadījumus, kad cilvēkam ir tādi veselības traucējumi, kad turpinot darbu konkrētajos darba apstākļos, var notikt nelaimes gadījums, kura cēlonis ir nodarbinātā veselības traucējumi. Medicīniski ierobežojumi darba veikšanai nosakāmi tikai gadījumā, ja darba turpināšana konkrētajos apstākļos saistīta ar būtisku risku nodarbinātā vai apkārtējo cilvēku veselībai vai dzīvībai, un šo risku nav iespējams novērst ar citiem līdzekļiem, kā tikai pārtraucot darbu šajos apstākļos.

Jāatceras, ka, lai gan par nodarbināto nosūtīšanu uz obligātajām veselības pārbaudēm ir atbildīgs darba devējs un ārstam jānodrošina kvalitatīva veselības pārbažu veikšana, tomēr tas, vai veselības pārbaude tiks veikta pilnvērtīgi un savlaicīgi, ir atkarīgs arī no paša nodarbinātā – no tā vai viņš bez liekas vilcināšanās izies veselības pārbaudē, uz kuru darba devējs viņu nosūtījis, no tā vai viņš pilnībā atbildēs uz ārsta jautājumiem, iesaistoties veselības pārbaudes veikšanā, un ievēros ārsta norādījumus attiecībā uz savas veselības aizsardzību darbā, kā arī paredzētos darba aizsardzības pasākumus. Ņemot vērā to, ka darba devējs ir atbildīgs par nodarbinātā drošības un veselības nodrošināšanu darbā, izstrādātais noteikumu projekts paredz, ka darba devējs, līdz laikam, kamēr obligātā veselības pārbaude nebūs izieta, varēs atstādināt nodarbināto no darba, ja nodarbinātais bez objektīva pamata nebūs noteiktajā laikā, kas nav mazāks par mēnesi, izgājis obligāto veselības pārbaudi, uz kuru darba devējs viņu nosūtījis.

Ar izstrādāto noteikumu projektu var iepazīties mājas lapā [www.osha.lv](http://www.osha.lv), sadaļā „Tiesību akti” – „Projekti”, kā arī Labklājības ministrijas mājas lapā interneta saitē: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_tirgus/darba\\_aizsardziba/lmnot\\_090608\\_ovp.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/lmnot_090608_ovp.pdf).

## LM: būtisku darba tiesību direktīvu pieņemšana ļaus elastīgāk organizēt darba laiku

**Iļona Jurševska**, Komunikācijas departamenta direktore,

**Marika Kupče**, sabiedrisko attiecību speciāliste

Vienošanās ar Eiropas Parlamentu par Eiropas Savienības (ES) ministru padomes atbalstīto grozījumu Darba laika direktīvā un pagaidu darbinieku direktīvas pieņemšanu būs viens no jūlijā darbu sākušās Francijas prezidentūras uzdevumiem, 2.jūlijā Labklājības ministrijā (LM) notikušajā preses konferencē atzina labklājības ministre Iveta Purne.

Ministre norādīja, ka „kopš Darba laika direktīvas pieņemšanas jau ir pagājuši vairāk nekā desmit gadi un būtiski mainījusies darba tirgus situācija. Līdz ar to radusies nepieciešamība uzlabot darba un ģimenes dzīves savienojamību, nodrošināt elastīgāku darba laiku un dot iespēju ikvienam darbiniekam, vienojoties ar darba devēju, ietekmēt sava darba laika organizēšanu. Savukārt pagaidu darba jomā ir nepieciešams uzlabot pagaidu darba kvalitāti un sakārtotu šī darba tiesisko statusu.”

Labklājības ministre pauda gandarījumu par sarežģītu diskusiju rezultātā panākto vienošanos par Darba laika direktīvas grozījumiem un Pagaidu darbinieku direktīvu, uzsverot, ka tā nav uzskatāma par ideālu, bet drīzāk gan kompromisa variantu, kas pieņemams dalībvalstu vairākumam. Abās direktīvās ietvertas normas, kas pieļaus elastīgu to praktisko piemērošanu atbilstoši katras dalībvalsts situācijai, praksei un darba tirgus vajadzībām.

Savukārt Darba departamenta direktors Mārtiņš Brencis atzina, ka līdz ar grozījumu pieņemšanu Darba laika direktīva ļaus darba devējiem elastīgāk organizēt darba laiku, vienlaikus uzlabojot darbinieku interešu aizstāvību. Tā, piemēram, šajā direktīvā paredzēts ietvert jaunas normas par ģimenes un darba dzīves saskaņošanu un saglabāt noteikumus par nedēļas maksimālo darba laiku. Vienlaikus plānots, ka minētā direktīva arī turpmāk dalībvalstīm ļaus noteikt, ka darbinieki drīkst strādāt ilgāk, ja viņi to vēlas un, ja par to ir vienojušies sociālie partneri.

Raksturojot situāciju Latvijā, LM pārstāvis atzina, ka Latvijas darba tiesības jau pašlaik atbilst noteiktajām Eiropas Savienības prasībām darba laika jomā (normālais darba laiks, virsstundu darba laiks, darba un ģimenes dzīves saskaņošana u.c.), tomēr atsevišķi Darba likuma noteikumi sadarbībā ar sociālajiem partneriem, iespējams, būs jāpārskata pēc Darba laika direktīvas grozījumu pieņemšanas. Tā, piemēram, būs jādiskutē par īpaša regulējuma ieviešanu attiecībā uz dežūras laiku, kas varētu būt aktuāls jautājums vairākās nozarēs, kurās darbs notiek nepārtraukti, piemēram, veselības aprūpē.

Savukārt darba un ģimenes dzīves saskaņošanas veicināšanā, kā uzsvēra LM speciālists, būtiska loma ir tieši sociālajiem partneriem, kuri koplīgumā var vienoties par darba laika organizēšanu.

Runājot par pagaidu darbiniekiem Latvijā, LM pārstāvis informēja, ka mūsu valstī ir maz aģentūru, kuras piedāvā pagaidu darbinieku pakalpojumus. Līdz ar to arī Latvijā nav īpaša regulējuma par pagaidu darbinieku darba apstākļiem, tāpēc pagaidu darbinieku darba apstākļu direktīvas pieņemšana varētu veicināt šīs jomas pilnveidošanu.

Vērtējot ES ministru padomē panākto vienošanos par abām būtiskām darba tiesību direktīvām, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētāja vietnieks Egils Baldzēns atzina, ka tās nav ideālas un padara darba dzīvi liberālāku. Vienlaikus, pēc viņa domām, tā ir iespēja vienoties par labākiem darba tiesību nosacījumiem. Lai to panāktu, ir paredzamas nopietnas diskusijas par to, kā abās direktīvās iekļautie jautājumi tiks risināti mūsu valstī.

Savukārt Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) ģenerāldirektore Elīna Egle pozitīvi novērtēja nacionāla līmeņa uzmanības pievēršanu šiem jautājumiem, kas vēl tiek



Labklājības ministre Iveta Purne.

Foto: no LM arhīva

skatīti ES institūcijās. Pievērstoties konkrēti izskatāmajām direktīvām, viņa uzsvēra, ka, lai būtu apmierināti gan darba devēji, gan darbinieki, būs ļoti rūpīgi jādomā, kā nodrošināt no vienas puses elastīgāku darba laiku, bet no otras puses - drošus darba apstākļus darbiniekiem. Tāpat LDDK pārstāve atzina, ka abu direktīvu projekti paredz sociālo partneru lomas pieaugumu, līdz ar to sociālajiem partneriem būs iespēja noteikt „spēles noteikumus”.

Kā pozitīvo pieredzi E.Egle minēja sociālo partneru izstrādātās un popularizētās vadlīnijas elastīgai darba laika organizācijai, lai sekmīgāk izmantotu pieejamos darbaspēka resursus.

Abu iepriekšminēto direktīvu pieņemšana vēl ir atkarīga no Eiropas Parlamenta nostājas. Kad direktīvas būs pieņemtas, tajās ietvertu prasību ieviešana Latvijā notiks, vienojoties ar sociālajiem partneriem.

Atgādinām, ka Darba likums jau šobrīd paredz tiesības darbinieku pārstāvjiem saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju pirms darbiniekiem svarīgu lēmumu pieņemšanas. Tāpat ikviens darbinieks, vienojoties ar darba devēju, var ietekmēt sava darba laika organizēšanu.



# Jauniešu nodarbināšana

Sagatavoja SIA "KOMIN" darba aizsardzības konsultante **Gunta Kīsele**

Iestājoties vasaras brīvlaikam, arvien aktuālāks kļūst jautājums par bērnu nodarbinātību vasarā. Šis aspekts ir svarīgs vairākām iesaistītajām pusēm. Vispirms jau pašiem jauniešiem, kuri papildus atpūtai vasarā gūst iespēju arī nopelnīt naudu un iegūt praktisku darba pieredzi. Tā bieži vien var noderēt arī vēlāk, veidojot karjeru. Bieži vien darbs vasarā tiek veikts nozarē, ar kuru bērns plāno saistīt savu nākotni.

Likuma (LR Darba likums – *aut.piez.*) izpratnē jaunieši ir gan pusaudži, gan bērni: pusaudzis ir persona vecumā līdz 18 gadiem, kurš nemācās vispārējā vai profesionālā izglītības iestādē un veic darbu. Likuma izpratnē bērns ir persona, kura jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatzglītību un veic darbu.

Uzņēmēji viennozīmīgi iegūst, pieņemot darbā jauniešus. Sākumā gan būs nepieciešams veikt šajā darbiniekā ieguldījumus gan laika, gan arī materiālā ziņā. Tādējādi ikvienam uzņēmumam pastāv liela iespēja ar laiku papildināt savu darbinieku kolektīvu ar tiešām uzticamu un kompetentu darbinieku, kurš būs ieguvis pieredzi un attīstījis praktiskās darba iemaņas tieši šajā uzņēmumā. Līdz ar to pastāv liela varbūtība, ka arī turpmāk izvēlēties strādāt tieši šajā uzņēmumā un nekur citur.

Taču, lai īstenotos šis pozitīvais scenārijs, ir jāatgriežas pie jau iepriekš minētajiem ieguldījumiem jaunieša attīstībā un visvairāk laika ir jāvelta tieši jaunieša apmācībai un izglītošanai tieši konkrētajā sfērā. Jaunietis, veicot darbu, nedrīkst justies nekādā veidā diskriminēts sava vecuma vai kādu citu iemeslu dēļ. Tieši to arī nosaka darba likums, paredzot, ka "ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu" (Darba likums), turklāt neatkarīgi no personas vecuma, ādas krāsas un citiem aspektiem, kas arī izriet no uzskaitīti Darba likuma 7. pantā.

Jauniešu iekļaušanai darba vidē ir būtiska nozīme jaunās paaudzes darba tikuma veidošanā. Darba devējam ir

jāizprot jaunā cilvēka vēlme strādāt un nopelnīt, taču ir ļoti svarīgi, lai šis jaunais darba cilvēks jau pašā darba sākumā netiek pakļauts veselības un drošības apdraudējumam.

Šāds dzīves piemērs darba devējiem un ne tikai viņiem liek mazliet padomāt:

"17 gadus veca meitene jau pirmajā darba stundā strādājot vasaras brīvlaikā zaudēja daļu pirksta. Viņas pirksti tika saspiesti maizes mīklas dalīšanas mašīnā. Automātiskā drošības sistēma bija bojāta, par ko jau iepriekš ticis ziņots. Trūkumu novēršanai darba devējs nekādus remontdarbus neplānoja. Naudas trūkums vai arī nevēlēšanās, vai neizpratne? Meitene nebija pienācīgi apmācīta darbam ar šo mašīnu, un viņas darbaudzinātājs pat nezina, ka viņa ar to strādā..."

Saprotams, ka negatīvu piemēru ir mazāk kā pozitīvo, taču, lai nelaiemes gadījumus samazinātu līdz minimumam – pat neiespējamībai, der ielāgot to, kas rakstīts likumā.

Darba likuma 37.pants nosaka nodarbināšanas aizliegumus un nosacījumus bērnu un pusaudžu nodarbināšanai:

- pirms līguma noslēgšanas jāiziet iepriekšēja medicīniskā apskate un ikgadēja obligātā medicīniskā apskate;
- pirms līguma noslēgšanas jaunieša vecāki jāiepazīstina ar veicamā darba riska faktoriem, to novērtējumu.

Vēl viena no svarīgākajām lietām, nodarbinot jauniešus, ir rūpēties par drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi:

- pusaudžus atļauts nodarbināt ne ilgāk kā 7 stundas dienā (DL 132.p.);
- pusaudžus aizliegts nodarbināt virsstundu darbā (DL 136.p.);
- pusaudžus aizliegts nodarbināt naktī (DL 138.p.);
- pusaudžiem atvaļinājumu nav atļauts sadalīt, tas jāizņem pilnā apmērā 4 nedēļas.

MK not.nr.206 ir nosaukti darbi, kuros **aizliegts** nodarbināt pusaudžus. Piemēram:

- Darbs ir tieši saistīts ar ventilācijas, ūdens, kanalizācijas, attīrīšanas iekārtu sistēmu apkalpi un apkopi.

- Darbs ir tieši saistīts ar ieroču, kaujas piederumu, sprāgstvielu, alkoholisko dzērienu un tabakas izstrādājumu ražošanu, izmēģināšanu, glabāšanu, lietošanu, tirdzniecību un reklāmu.

- Darbs ir tieši saistīts ar dažādu objektu un būvju sagraušanu.

- Darbs ir tieši saistīts ar vilcienu kustību (mašīnista darbs vilcienos un citos līdzekļos, kustības dispečers, konduktors, regulētājs, vagonu un ceļu apskatītājs, pavadonis).

- Darbs ir tieši saistīts ar dažādu konstrukciju montāžu (piemēram, ar metāla, dzelzsbetona konstrukciju montāžu).

- Darbs ir tieši saistīts ar inficētu personu un psihiski slimu cilvēku kopšanu un uzraudzību (arī slimnīcās).

- Darbs ir tieši saistīts ar pasažieru un kravu (produkcijas) pārvadāšanu (autotransporta vadīšana).

- Darbs ir tieši saistīts ar metāla vai tā izejvielu otrreizēju pārstrādi.

- Darbs ir tieši saistīts ar mežizstrādi (koku ciršana, atzarošana, izvilksana, baļķu iekraušana un izkraušana). Malkas zāģēšana un skal-dīšana, izņemot gadījumu, ja pusaudzīm ir attiecīgā specialitāte un kvalifikācija.

- Darbs ir tieši saistīts ar gaļas un gaļas produktu pārstrādi un konservēšanu, arī putnu gaļu un produktiem, izņemot gadījumu, ja pusaudzīm ir attiecīgā specialitāte un kvalifikācija.

- Darbs ir tieši saistīts ar koksnes apstrādi ar ripzāģi vai lentzāģi un frēzēm, izņemot gadījumu, ja pusaudzīm ir attiecīgā specialitāte un kvalifikācija.

- Darbs ir tieši saistīts ar dežūrām uzņēmumā vai mājās.

- Darbs ir tieši saistīts ar ciltislopu kopšanu (zirgi, teles, buļļi).

- Darbs ir tieši saistīts ar bērnu pakalpojumu sniegšanu, izņemot vainagu pīšanu, sēru lenšu noformēšanu un līdzīgus darbus.

- Darbs iestādēs, kurās spēlē azartspēles.

- Ar dzīvnieku un putnu kaušanu un kautķermeņu sadalīšanu saistīts darbs.

*Turpinājums 10.lpp.*

Turpinājums no 9.lpp.

- Darbs, kura izpildē izmanto elektriskos un pneimatiskos instrumentus.

- Darbs, kuru veicot ir iespējami nogruvumi un aizbērumi (darbs karjeros).

- Darbs, kuru veicot ir iespējama darba izpildītāja krišana no vairāk nekā pusotra metra augstuma.

- Darbs, kuru veicot ir iespējama darba izpildītāja krišana no kustībā esošiem objektiem (līdzekļiem).

- Darbs, kura ātrumu nosaka iekārtas.

Un, kas īpaši jāievēro: fiziski smagos darbos aizliegts nodarbināt jauniešus, ja „darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, ja **tas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm)**”.

Pāris atziņas, kuras ir nepieciešams ievērot smagumu pārvietošanas darbā (skat.att.):

pret jauniešiem. It īpaši mazkvalificētos darbos, piem., krāvēji, palīgstrādnieki ”Jauniņais, parādi nu, ko spēj! Kad mēs augām, neviens ar mums neauklējās!” Tā jau pašā darba dzīves sākumā veselībai tiek nodarīts neatgriezenisks kaitējums!

Kā savu darba pieredzi raksturo 16-gadīgais Kaspars: „Aizgājām ar draugu kopā strādāt veikalā par krāvējiem. Dienā jāstrādā 5 stundas, mums solīja katram 1,20Ls/h. Bet pēc nedēļas mums samaksāja 3 Ls un 50 santīmus, iedomājieties – tie ir 10 santīmi par stundas darbu! Negribu par darbu vairs neko dzirdēt!”

Darba likumā ir minēts: “ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu”, tas attiecas arī uz jauniešiem, ko darba devējiem gan nevajadzētu aizmirst! Jo – likums ir

un izglītošanai, jo ikviens uzņēmums ir ieinteresēts, lai nodarbinātais kļūst par kompetentu darbinieku.






Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras izdotajā faktu lapā tiek sniegti padomi darba devējiem attiecībā uz jauniešu darba drošību un minētas dažas labās prakses priekšrocības, piemēram:

- pasākumi, kas pasargā jaunus cilvēkus, pasargā arī pārējos darbiniekus;

- pienācīgi apmācot un izglītojot jaunus cilvēkus, jūs gūstat labumu no viņu enerģijas, entuziasma un gatavības mācīties, vienlaikus rūpējoties par drošiem darba apstākļiem;

- jūsu labā darba devēja reputācija ļaus jums piesaistīt labi kvalificētus, jaunus strādniekus u.c.

Jaunietim, sākot darbu, obligāti jāiziet

	Smagumu sadalīt, neturēt vienā rokā
	Smagumu turēt cieši pie ķermeņa
	Smagumu nepasniegt ķermeņa augšdaļas pagrieziena stājā (mugurkaula rotācija)
	Nepieļaut nevajadzīgu godkāri. Smagu priekšmetu necelt vienam.
	Ja gadījumā nepieciešams pacelt smagu priekšmetu, to satvert, pietupties, nesaliecot muguru un turot priekšmetu pēc iespējas tuvāk ķermeni, pacelt, iztaisnojot ceļgalus.

visas darba aizsardzības instrukcijas un jāiepazīstas ar visiem iespējamajiem darba vides riska faktoriem – smagumu celšanas, darbā pārāk zemā vai augstā temperatūrā un to radītajām

Veicamā darba fiziskās slodzes izvērtējums ir nepieciešams individuāli katram pusaudzim un bērnam, tieši pirms darba pienākumu noteikšanas. Fiziskā slodze darbā palielināma pakāpeniski! Šajā laikā lielu uzmanību pievēršot jaunā darbinieka veselības stāvoklim. Bieži vien darba kolektīvos ir dzirdama un sastopama pieredzējušo darbinieku negatīvā attieksme

viens - kā vienam, tā visiem!

Tomēr – pats svarīgākais jauniešu nodarbinātībā ir komunikācija starp darba devēju un darba ņēmēju. Pieņemot darbā jauniešu, ir jārēķinās, ka šim darbiniekam, visticamāk, nav nekādas praktiskā darba pieredzes un arī teorētiskā zināšanu bāze ir nepilnīga. Tādēļ ļoti svarīgi atvēlēt laiku šī jaunā darba cilvēka apmācīšanai

sekām. Jau pašā sākumā ir jāvērs darbinieka uzmanība un to, cik svarīgi ir ievērot darba aizsardzības prasības, tad var cerēt, ka arī turpmāk darbinieks šīs prasības ievēros. Jaunatne ir valsts ekonomikas nākotne, tādēļ ikkatra darba devēja pārliecībai jābūt – vesels, veiksmīgs un pasargāts darbinieks ir uzņēmuma lielākā vērtība.

ATCERIES!

# CENTRĀLĀ BALTIJAS IZSTĀDE PAR DROŠĪBU DARBAVIETĀ!

2008



## Drošam darbam

[www.bt1.lv/dd](http://www.bt1.lv/dd)

5. darba vides drošības, darba aizsardzības  
un strādājošo aizsardzības izstāde



### 27.–29. novembrī

STARPTAUTISKAJĀ IZSTĀŽU CENTRĀ  
Ķīpsalas iela 8, Rīga, Latvija

#### IZSTĀDES PAMATNOZĀRES:

- individuālie darba aizsardzības līdzekļi, drošības sistēmas un aprīkojums;
- darba apģērbi, uniformas, korporatīvie apģērbi;
- darba aizsardzības sistēmas organizēšana un pakalpojumi;
- risku novērtēšana, testēšana, ekspertīze un sertifikācija;
- veselības aizsardzība;
- dzīvības un veselības apdrošināšanas pakalpojumi;
- darbvietas ergonomika;
- transporta drošība – pacelāji, automašīnas, ceļu satiksmes drošība;
- elektrodrošība;
- aizsardzības līdzekļi darbam ar bīstamām iekārtām;
- ugunsdrošība;
- brīdinājumu un signalizācijas sistēmas;
- vides un darba vides uzraudzība un aizsardzība.

#### ATLAIDES izstādes dalībniekiem:

10 % atlaide, piesakot dalību izstādē līdz 15.07.08.  
Ievērojamas atlaides lieliem ekspozīcijas laukumiem.  
Atlaides iepriekšējo izstāžu dalībniekiem.

#### SADARBĪBAS PARTNERI:

Latvijas Republikas Labklājības ministrija, Valsts darba inspekcija, Latvijas Darba devēju konfederācija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Darbe un vides veselības institūts, Latvijas Ugunsdrošības asociācija, Drošības biznesa asociācija

#### ORGANIZĒ:

Ķīpsalas iela 8, Rīga, LV-1048, Latvija  
Tālrunis: +371 67065037 / 67065000

Fakss: +371 67065035 / 67065001  
E-pasts: [ize.avots@bt1.lv](mailto:ize.avots@bt1.lv)

