



Eiropas Darba
drošības un veselības
aizsardzības aģentūra



DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

Sveiciens jaunā gadā!



Linda Matisāne,

Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta vadītāja

Jaunais Darba aizsardzības ziņu izdevums pie lasītājiem nokļūst laikā, kad Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis plašākai auditorijai ir prezentējis statistiku par 2011. gadā notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā. Dati nav iepriecinoši – 2011. gads ir bijis sliktākais pēdējo 3 gadu laikā gan attiecībā uz kopējo nelaimes gadījumu skaitu, gan smago un letālo nelaimes gadījumu skaitu. Šobrīd pieejamie dati liecina, ka 2011. gadā darba vietā bojā gāja 33 nodarbinātie, kas ir par 7 vairāk nekā gadu iepriekš. Arī šī gada janvāris liecina, ka situācija turpina pasliktināties. 2011. gadā reģistrēto nelaimes gadījumu skaits janvārī bija 4, 2012. gadā – 6. Vai šie rādītāji liecina par prognozēto

nelaimes gadījumu skaita pieaugumu, palielinoties ekonomiskajai aktivitātei, vai darba devēju ierobežotajiem līdzekļiem darba aizsardzības pasākumu īstenošanai, vai nodarbināto attieksmes izmaiņu pret darba aizsardzības prasību ievērošanu? Viennozīmīgas atbildes uz šo jautājumu nav.

Tomēr 2012. gadā Valsts darba inspekcijas viena no darba prioritātēm darba aizsardzības jomā ir preventīvo aktivitāšu arvien plašāka iedzīvināšana uzņēmējdarbības vidē, iesaistot šajā procesā gan darba devējus, gan nodarbinātos un darba aizsardzības speciālistus / pakalpojumu sniedzējus. Aprīlī sāksies 2012./2103. gada Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kampaņa „Novērsīsim darba vides riskus kopā”, kuras ietvaros notiks Eiropas Labās prakses balvas konkurss. Pieteikšanās Latvijas labās prakses konkursam „Zelta ķīveris” notiks līdz 7. septembrim. Jau tagad mēs aicinām uzņēmumus padomāt par iespēju dalīties pieredzē par uzņēmuma vadības un darbinieku aktīvu iesaistīšanos darba aizsardzības jautājumu risināšanā un piedalīties konkursā (par konkursu vairāk nākamajā Darba aizsardzības ziņu numurā).

Rudenī Eiropas Sociālā fonda projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska

piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros sadarbībā ar Latvijas darba devēju konfederāciju plānots īstenot plašu sabiedrības informēšanas kampaņu par nelaimes gadījumu darbā novēršanu. Līdzīgi kā 2009. gada kampaņā „Strādā vesels” (www.stradavesels.lv) arī šī gada kampaņas ietvaros plānots ar vizuālo materiālu un plašsaziņas līdzekļu palīdzību pievērst uzmanību gan darba devēju, gan nodarbināto rīcībai, kuras rezultātā cieš vai bojā iet cilvēki.

Savukārt, „Darba aizsardzības ziņās” esam aizsākuši jaunu tradīciju – publicēt nozares speciālistu apkopotas fotogrāfijas un īsu attiecīgā attēla skaidrojumu, kas raksturo darba vidi Latvijā. Šajā numurā uzmanību esam pievērsuši vienam no biežākajiem nelaimes gadījumu veidiem – kritieniem no augstuma un problēmām, kas saistītas ar šī riska novēršanu. Ja Jūs vēlaties veidot nākamo apkopojumu un skaidrojumu, vai arī lai Jūsu uzņemtās fotogrāfijas iekļauj apkopojumā, lūdzam sazināties ar ekspertu ārējo sakaru jautājumos Aivi Vincevu pa elektronisko pastu: aivis.vincevs@vdi.gov.lv.

Tāpat aicinām arvien aktīvāk rakstīt rakstus par aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem. Paldies visiem 2012. gada pirmo „Darba aizsardzības ziņu” autoriem!



www.twitter.com/darbaizsardziba

Par Valsts darba inspekcijas direktoru apstiprina Renāru Lūsi

17. janvārī, valdība vienojās pārcelt līdzšinējo Valsts darba inspekcijas (VDI) direktora vietnieku un direktora pienākumu izpildītāju Renāru Lūsi VDI direktora amatā.

R. Lūsim ir akadēmiskā augstākā izglītība (maģistra grāds ekonomikā) un profesionālā augstākā izglītība (darba aizsardzībā). Pirms savas profesionālās darbības uzsākšanas VDI, R. Lūsis ir bijis ilggadējs LM Darba departamenta direktora vietnieks un Darba aizsardzības politikas nodaļas vadītājs.

R. Lūsim ir ilggadēja pieredze starptautiskos sadarbības jautājumos dažādās Eiropas Savienības līmeņa komitejās un projektos kā Latvijā, tā arī citās valstīs ar Labklājības ministrijas un Valsts darba inspekcijas kompetenci saistītajās darba apstākļu uzlabošanas jomās.

R. Lūsis VDI direktora vietas izpildītāja pienākumus pildīja kopš 2011. gada 14. februāra.

LM informē, ka pagājušā gada otrajā pusē diskutētā un rosinātā triju inspekciju apvienošana nenotiks. VDI turpinās darbu kā līdz šim.

– **Marika Kupče**

Labklājības ministrijas
Komunikācijas nodaļas vadītāja



Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis, saņemot kolēģu apsveikumus par apstiprināšanu amatā.

gadījumiem nav saistīti ar nepieciešamību investēt iekārtās vai infrastruktūrā, bet tieši ar nepietiekošu vai formālu darbinieku instruktāžu un apmācību, tātad jautājumu, kurā vistiešāk būtu jāiesaistās arī šī izdevuma vienai no mērķauditorijām. Paturēsim šo statistiku prātā un, veicot nākošo instruktāžu vai apmācību, darīsim to profesionāli, uzskatāmi un tā, ka tas paliek nodarbināto atmiņā, bet ja jūtat, ka sacītais netiek ievērots, negaidīsim nākošo gadu, lai par to atgādinātu.

Es domāju, ka darba aizsardzības speciālistiem būtu tikai gods un prieks dzirdēt pēc gada, ka situācija 2012. gadā šajā jomā ir mainījusies uz pozitīvo pusi, ko arī visiem novēlu.”

Renārs Lūsis, Valsts darba inspekcijas direktors: “Aizvadītais 2011. gads darba aizsardzības jomā skaidri parādīja tās problēmas darba vidē, kas raksturo pēckrīzes situāciju uzņēmumos.

Ekonomiskā situācija uzņēmumos kaut nedaudz, bet ir uzlabojusies, toties situācija uzņēmumu darba vidē ir palikusi iepakā. Diemžēl to apliecina nevis tikai Darba inspekcijas novērojumi, bet arī nelaimes gadījumu statistika, kas nepielūdzami vēstī par pieaugušu gan smago, gan letālo nelaimes gadījumu skaitu. Vairāk kā puse no notikušajiem nelaimes

Prioritātes - nelaimes gadījumu darbā mazināšanu un neregistrētās nodarbinātības apkarošana

Par Valsts darba inspekcijas darbības prioritātēm jaunais VDI direktors izvirza nelaimes gadījumu darbā mazināšanu un neregistrētās nodarbinātības apkarošanu.

Par VDI turpmākās darbības prioritātēm R. Lūsis izvirzījis neregistrētās nodarbinātības efektīvu apkarošanu un nelaimes gadījumu darbā mazināšanu. Tāpat par svarīgu VDI attīstības virzienu R. Lūsis nosauc iestādes pakalpojumu pieejamības paaugstināšana klientu vidū. Līdztekus Darba

inspekcijas pakalpojumu elektronizācijai, šobrīd notiek darbs arī pie jaunas informatīvās sistēmas izstrādes, kas ļaus taupīt šobrīd manuālām operācijām nepieciešamos resursus, kā arī vēl efektīvāk plānot Darba inspekcijas pārbaudes.

„Uzdevums, ko pats vēlos izvirzīt Darba inspekcijas tuvākajam darbības periodam ir preventīvās darbības paliecināšana,” norāda R. Lūsis.

„Lai arī šobrīd VDI atrodas situācijā,

kad darbs ir jāveic ar resursiem, kas gan finansiālā, gan darbinieku skaita ziņā ir vieni no mazākajiem iestādes vēsturē un nav iespējams palielināt pārbažu skaitu bez papildus inspektoru skaita pieauguma, uzskatu, ka Darba inspekcijas preventīvi izglītojošā loma vēl nav pilnībā izmantota un tieši šajā virzienā es ceru sasniegt jaunus mērķus.”

– **Baiba Auzāne**

Nāve augstumā

Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis 8. februārī preses konferencē plašsaziņas pārstāvjus informēja par situāciju Latvijas uzņēmumos 2011. gadā. Skaitļi liecina, ka pieaudzis nelaimes gadījumu skaits darba vietās un daudz nelaimes gadījumu noticis būvniecības nozarē.

Kopumā pērn konstatēti 1352 nelaimes gadījumi darbā, no kuriem 189 cilvēki guvuši smagas traumas, bet 33 darbinieki pēc gūtajām traumām gājuši bojā, savukārt 2010. gadā tika reģistrēti 1232 negadījumi darba vietās, tostarp 172 smagi nelaimes gadījumi un 25 ar letālu iznākumu.

Visaugstākais nelaimes gadījumu skaits pagājušajā gadā konstatēts kokapstrādes nozarē - 154, būvniecībā - 132, valsts pārvaldē un aizsardzībā - 110, tirdzniecībā - 103, veselības un sociālā aprūpē - 100, savukārt vislielākais letālo nāves gadījumu skaits reģistrēt būvniecības nozarē, kur pēc nelaimes gadījumiem darbā miruši deviņi cilvēki.

Visbiežāk nelaimes gadījumus darbā izraisa darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošana, neapmierinoša darbinieku instrūēšana un apmācība, kā arī neuzmanība. VDI vadītājs norādīja, ka vairāk nekā pusi negadījumu varētu novērst, ja darbinieki būtu pienācīgi sagatavoti darbam un informēti par drošības noteikumiem.

Tā kā daudz nelaimes gadījumu noticis, strādājot augstumā, esam apkopojusi piemērus, kā drīkst un nedrīkst organizēt darbu augstumā.

– Aivis Vincevs

Darba vides piemēri un kļūdas, organizējot darbu augstumā



Lai piekļūtu apgaismes ķermeņiem augstumā, nodarbinātais ir pacelts ar autoiekārvēja dakšām.

**Nedroša darba
paņēmiena
izvēle.**

Nodarbinātie ar pacelēju pacelti aptuveni 10 m augstumā, kur veic metināšanas darbus. Uz platformas nodarbinātie izvietojušies nedroši – viens nodarbinātais izliecies caur margām ārā, kas palielina nokrišanas risku, turklāt otrs nodarbinātais veic metināšanas darbus tieši virs viņa.

**Nedroša darba
paņēmiena
izvēle.**



Turpinājums 4.lpp.

Darba vides piemēri un kļūdas, organizējot darbu augstumā

Turpinājums no 3.lpp.



Pārvietojamās kāpnes uz riteņiem ir aprīkotas ar darba platformu, kurai nav aizsargnožogojumu. Lai gan platformas augstums ir zemāks par 1,5m, tomēr pastāv būtisks kritiena un nelaimes gadījumu risks, jo platforma ir neliela un darbs saistīts ar smagumu pārvietošanu ierobežotā zonā.

Nedroši iekārtota darba vieta.

Sešstāvu ēkas rekonstrukcijas laikā izveidots pārvietošanās tiltiņš, radot kritiena risku visu sešu stāvu augstumā. Nav nodrošinātas aizsargmargas.

Nedroši piekļuves ceļi darba vietām.



Nodarbinātais, gatavojoties uzsākt jumta remontdarbus, pārvietoja pa piecstāvu jumta kori bez pretkritiena aizsardzības līdzekļiem. Ar individuāliem aizsardzības līdzekļiem nodarbinātais ir nodrošināts (drošības josta ir uzlikta), bet virve un pārējie aizsardzības līdzekļi, kas nodrošina drošu darbu augstumā, netiek lietoti.

Pretkritiena aizsardzības līdzekļu nelietošana.

Turpinājums 5.lpp.

Darba vides piemēri un kļūdas, organizējot darbu augstumā

Turpinājums no 4.lpp.

Lai veiktu darbus uz jumta, ir izgatavotas sastatnes no pieejamiem materiāliem (koka dēļiem) ar ļoti šauru virsmu, kur nodarbinātajam stāvēt un pārvietoties, kā arī nav uzstādītas nekādas aizsargmargas.

Nedroši iekārtota darba vieta.



Noliktavas telpās vietas trūkuma dēļ izveidots plaukts, kura augstākā platforma atrodas aptuveni 2 m augstumā. Platforma nav aprīkota ar aizsargnožogojumu (augšējā marga, vidusmarga un kājlīste), kas novērstu nodarbināto un priekšmetu nokrišanas risku.

Nedroši iekārtota darba vieta.

Ja vēlaties veidot dažādu darba vides piemēru apkopojumu nākamajās Darba aizsardzības ziņās vai dalīties pieredzē ar fotoattēliem, lūdzam sazināties ar Valsts darba inspekcijas ekspertu ārējo sakaru jautājumos Aivi Vincevu: aivis.vincevs@vdi.gov.lv



Būvlaukumā bijušas izvietotas sadzīves un atpūtas telpas („konteineri”) divos stāvos. Konteineri demontēti un aizvesti, bet kāpnes palikušas objektā.

Nedroši aprīkots būvobjekts.

- Apkopoja **Linda Matisāne**,
Valsts darba inspekcijas
Sadarbības un attīstības nodaļas vadītāja

Drošība jumtu tīrīšanas darbos



Pirms kāpt uz jumta

Darbs uz jumta ir bīstams neatkarīgi no apjoma, tādēļ būtiska nozīme ir augstām drošības prasībām. Darbus augstumā drīkst veikt tikai speciāli iepriekš apmācīts un darbam sagatavots personāls. Strādājot uz ēku jumtiem, pastāv risks nokrist no jumta malas, pa daļēji ieklāta jumta spraugām, caur starpplātņu paneļiem, no klājuma malas, ko nav iespējams norobežot, no jumta konstrukcijām, piemēram, izkraužot jumta plāksnes, caur plīstošiem, kā arī ar pagaidu stiprinājumiem balstītiem, jumta logiem vai pārsegumiem, no pacelēja ierīces groza.

Uz plakaniem jumtiem ir iespējams ierīkot margas, tādējādi nodrošinot kolektīvos pretkritiena aizsardzības līdzekļus, taču ar slīpiem jumtiem situācija ir sarežģītāka, jo te drošību garantēs tikai individuālie aizsardzības līdzekļi: atkarībā no darbu veikšanas veida, tie būs vai nu pretkritiena drošības sistēma ar drošības trosi vai pozicionējošā josta ar trosi.

Par pretkritiena aizsardzības līdzekļiem var kalpot tikai speciāli šim nolūkam ražotas ierīces, kas ir attiecīgi sertificētas, testētas un paredzētas izturēt slodzi kritiena gadījumā. Kategoriski aizliegts celtniecības vajadzībām izmantojamās troses izmantot kā pretkritienu aizsardzības līdzekli. Uzmanību! Darbam augstumā nedrīkst lietot arī pašgatavotas ierīces. Pretkritiena individuāliem aizsardzības līdzekļiem jābūt marķētam ar CE zīmi. Jāatceras, ka drošību var garantēt tikai pēc standarta LVS EN sertificēti aizsardzības līdzekļi.

Jāatzīst, ka visbiežāk sastopamā problēma ir zināšanu trūkums par piemērotu materiālu izvēles jautājumiem. Bieži tiek iegādātas pozicionējošās jostas darbam, kur pastāv brīvā kritiena risks. Kā arī ir novērots, ka, neskatoties uz to, kā veiktajām instrukcijām, darbiniekiem nav izpratnes par to, kā komplektējami pretkritienu individuālās aizsardzības līdzekļu (IAL) elementi: enkurs, trose ar amortizatoru un sistēma vai enkurs, trose bez

amortizatora un pozicionējošā josta, lai sistēma kopumā darbotos. Labākais ieteikums – nepieņemt pārsteidzīgus lēmumus, bet vienmēr konsultēties ar darba aizsardzības speciālistu un pretkritienu ražotāju vai to pārstāvi pirms IAL iegādes un darbu sākšanas.

Pretkritiena sistēmas, pozicionējošās jostas un troses

Pretkritiena sistēmas konstruētas ar mērķi pasargāt cilvēku kritiena gadījumā un tās paredzētas lietošanai 2 metru un lielākā augstumā visās darba vietās, kur pastāv kritiena risks. Jāņem vērā, ka kritiens šūpojoties ir sevišķi bīstams, jo darbinieks tā laikā var nonākt kontaktā ar kādu šķērslī un drošības virve var tikt pārberzta, ja tā saskaras ar asas konstrukcijas malu. Ja vien iespējams, enkura punktam vajadzētu atrasties tieši virs darbinieka. Vienmēr jāpārbauda augstumu zem darba vietas un citus faktorus, piemēram, troses garuma atbilstību pretkritiena sistēmai, kas tiek lietota.

Turpinājums 7.lpp.

Latvijā viesojas Turcijas arodveselības un darba drošības speciālisti

Mairita Zellāne,

RSU aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts

No 12.-16. decembra Darba drošības un vides veselības institūta Higiēnas un arodslimību laboratorijā viesojās astoņi Turcijas Darba un sociālās drošības ministrijas un Darba drošības un veselības centra pārstāvji no Turcijas. Vizītes mērķis bija iepazīties ar akreditētas testēšanas laboratorijas darbību, akreditētas laboratorijas statusa iegūšanu ES, kvalitātes sistēmas uzturēšanas dokumentāciju, kā arī ar Latvijas darba aizsardzības sistēmu kopumā.

Viesi vizītes laikā iepazīnās ar laboratorijas darbu, mērīšanas procedūram, kvalitātes sistēmu, tās ieviešanas un uzturēšanas kārtību. Īpašu interesi viesi no Turcijas izrādīja par trokšņa, metālu un azbesta koncentrāciju noteikšanas metodiku darba vidē, normatīviem, kā arī par mikrobioloģiskā piesārņojuma novērtēšanas iespējām. Laboratorijas speciālisti viesus iepazīstināja ar laboratorijas lepnumu - iespēju noteikt nodaļiņu koncentrāciju un to virsmas laukumu darba vidē, piemēram metināšanas procesā, pie printēšanas vai kopēšanas darbiem.

Viesiem bija saspringts grafiks, jo piecu dienu laikā eksperti no Turcijas apmeklēja Latvijas Nacionālo Akreditācijas biroju LATAK, kur iepazīnās ar Eiropas prasībām par akreditācijas procesu, apmeklēja citas līdzīga profila laboratorijas, kā arī piedalījās darba vides mērījumu veikšanā pārtikas uzņēmumā SIA „Fazer maiznīca” un transporta nozares uzņēmumā SIA „Rīgas Satiksme”. Protams, bez darba bija jāpaspēj aplūkot arī Rīgas skaistākās un populārākās vietas.

Šis bija nozīmīgs brīdis Higiēnas un arodslimību laboratorijas attīstībā, jo viesu interese par laboratorijas darbību pierādīja, ka ir sasniegts tāds līmenis, kad varam būt par piemēru pārējiem. Ja iepriekšējos gados mēs braucām pieredzes apmaiņā uz citām valstīm, tad šobrīd laboratorijas personāla kompetence, zinātniskā darbība un profesionālās jomas ir tik augstā līmenī, ka arī ārvalstu laboratoriju pārstāvji ir ieinteresēti atbraukt pie mums un mācīties no mūsu pieredzes.



Laboratorijas personāls ar Turcijas pārstāvjiem RSU vestibilā.

Drošība jumtu tīrīšanas darbos

Turpinājums no 6.lpp.

Pozicionējošās sistēma ierobežo un notur strādājošo konkrētā zonā, atbrīvojot rokas darbam, piemēram, darbos uz pacelšanas iekārtām. Tā tehniski neļauj strādājošajam piekļūt kritiena riska vietai, taču to nav paredzēts lietot tādos gadījumos, kad pastāv brīvā kritiena risks.

Mobilā enkurojuma sistēma

Latvijā lielākajai daļai māju jumtu nav iepriekš projektā paredzētu un izbūvētu enkurojuma vietu. Ja mājas projektēšanas gaitā nav piedomāts par šiem jautājumiem un nav iebūvēti en-

kurpunkti, tad sniega tīrītājiem bieži vien nav kur pieāķēt troses. Ja mājas īpašnieks nav vērsies pie speciālistiem pēc tehnoloģiska risinājuma, tad darbinieki katru sniega tīrīšanas reizi, visticamāk, izaicina likteni. Šādos gadījumos namīpašniekiem ir iespēja atrisināt darba drošības jautājumus, iebūvējot uz jumta permanento vai mobilo enkurojuma sistēmu, kuru tehnoloģiskajiem risinājumiem ir plašs sortiments, piemērojams dažādām tehniskām iespējām un vajadzībām.

Galvenās likumdošanas prasības

Prasības darbiem uz jumtiem ir noteiktas šādos tiesību aktos:

- * «Darba aizsardzības likums»,
- * Ministru kabineta 2003. gada 25. februāra noteikumi Nr. 92 «Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus»,
- * Ministru kabineta 2002. gada 9. decembra noteikumi Nr. 526 «Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā»,
- * Ministru kabineta 2002. gada 20. augusta noteikumi Nr. 372 «Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus».

Raksts tapis sadarbībā ar kompetento institūciju „GRIF”

Mīts: Kritieni no neliela augstuma nav bīstami, tāpēc nekādas īpašas drošības prasības nav jāievēro!

Patiesība: Tieši kritieni no salīdzinoši neliela augstuma notiek visbiežāk, un nereti tiem ir smagas sekas, kas var beigties pat ar cietušā nāvi! Tas izskaidrojams ar to, ka šādu darbu ir ļoti daudz, un tiek uzskatīts, ka tie nav īpaši bīstami. Tāpēc arī netiek ievērotas drošības prasības un lietots speciāls aprīkojums (piemēram, kāpnes u. c.), savukārt kritiena laiks ir tik īss, ka cilvēks nepaspēj uz to noreagēt!

Arī strādājot nelielā augstumā, ir JĀIEVĒRO visas nepieciešamās drošības prasības!



Izmainītā dzīve – sekas pēc darbā notikuša nelaimes gadījuma

Linda Matisāne,
Valsts darba inspekcijas
Sadarbības un attīstības
nodaļas vadītāja

Ja Jūs domājat, ka darba aizsardzība ir dārga, tad pamēģiniet nelaimes gadījumu. Tā daudzi pasaulē pazīstami lektori ir uzrunājuši savus klausītājus, stāstot par izmaksām, kas rodas, ja darbā ir noticis nelaimes gadījums. Arī Latvijā normatīvie akti nosaka, ka darba devējiem ir jāaprēķina zaudējumi, kas radušies dēļ nelaimes gadījumiem darbā (piemēram, darbanespejas lapas apmaksa, sabojāto ražošanas līdzekļu, instrumentu, sagrauto ēku un būvju vērtība, darbinieku aizvietošanas izmaksas, apmācības izdevumi u.c.).



PAVIRŠĪBA VAR BŪT NĀVĒJOŠA

Tomēr pasaulē arvien lielāku uzmanību pievērš tādiem jautājumiem kā nelaimes gadījumu psiholoģiskais efekts, jeb psihoemocionālās sekas, kas rodas pēc nelaimes gadījumiem gan dažāda līmeņa vadītājiem, gan nodarbinātajiem. Šim jautājumam

uzmanību pievēršus arī vairākas pētniecības iestādes – jo bieži šādā situācijā samazinās cilvēka darba spējas un cilvēks vairs nespēj veikt to pašu darbu ko iepriekš. Līdz ar to samazinās arī viņa ienākumi, kas var ietekmēt arī viņa ikdienas dzīvi (piemēram, ierastos atpūtas veidus, hobijus, ceļojumus, tikšanās ar draugiem utt.). Īpaši tas attiecas uz gadījumiem, ja pēc nelaimes gadījuma tiek ierobežotas kustību (pārvietošanās) iespējas, piemēram, nespēja vadīt automašīnu. Visvairāk šādos gadījumos cieš tie nodarbinātie, kas dzīvo vieni, kuriem nav ģimenes locekļi, jo tas būtiski ietekmē arī sadzīves finansiālo pusi (nav atbalstoša cilvēkam, kuram ir savi neatkarīgi ienākumi).

Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka psihoemocionālās problēmas neskar tikai cietušos un viņu radniekus; līdzīgi jūtas arī darba devēji vai cilvēki, kuri bijuši atbildīgi par to, lai viņu padotie darba vietās neciestu vai nesaņemtu slimību.

Psihosociālās nelaimes gadījumu sekas ir plašas, un tās ietek-

mē ne tikai cietušo nodarbināto, bet arī viņa ģimenes locekļus, draugus, jo bieži šādā situācijā samazinās cilvēka darba spējas un cilvēks vairs nespēj veikt to pašu darbu ko iepriekš. Līdz ar to samazinās arī viņa ienākumi, kas var ietekmēt arī viņa ikdienas dzīvi (piemēram, ierastos atpūtas veidus, hobijus, ceļojumus, tikšanās ar draugiem utt.). Īpaši tas attiecas uz gadījumiem, ja pēc nelaimes gadījuma tiek ierobežotas kustību (pārvietošanās) iespējas, piemēram, nespēja vadīt automašīnu. Visvairāk šādos gadījumos cieš tie nodarbinātie, kas dzīvo vieni, kuriem nav ģimenes locekļi, jo tas būtiski ietekmē arī sadzīves finansiālo pusi (nav atbalstoša cilvēkam, kuram ir savi neatkarīgi ienākumi).

Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka psihoemocionālās problēmas neskar tikai cietušos un viņu radniekus; līdzīgi jūtas arī darba devēji vai cilvēki, kuri bijuši atbildīgi par to, lai viņu padotie darba vietās neciestu vai nesaņemtu slimību.

Turpinājums 10.lpp.

Cietušo cilvēku citāti

„Šajā stadijā man viss ir pilnīgi vienaldzība. Pilnīgi un galīgi vienaldzība. Es tikai gribu, lai manu celi izārstē līdz tādā stāvoklim, ka es varu dabūt atpakaļ savu dzīvi”

„Mani visu laiku pavada sajūta, ka es nejutos droši savā darba vietā. Tā sajūta mani nepamet nekad un nekur”

„Es esmu pamests viens ar savu invaliditāti”

„Mans ārsts man pateica, ka es nekad vairs nevarēšu strādāt. Mans psihiatrs pateica, ka manas depresijas cēlonis ir sajūta, es nekad vairs nevarēšu strādāt”

„Man ir sieva un divi bērni. Viņi zina, ka ar mani ir slikti, es zinu, ka ar mani ir slikti. Es esmu kļuvis par citu cilvēku dēļ nelaimes gadījuma”

„Mans neirologs pateica - ja trauma nav sadzījusī līdz šim brīdim, tad labāk arī nepaliks. Tā nu man pašam ar visu ir jātiek galā”

„Pēc nelaimes gadījuma es negribēju iet ārā no mājas, jo negribēju, ka kāds skatās uz manu roku”

Izmainītā dzīve – sekas pēc darbā notikuša nelaimes gadījuma

Turpinājums no 9.lpp.

Turklāt, ja noticis letālais nelaimes gadījums, tad šis fakts ir jāpaziņo arī ģimenes locekļiem, kas rada papildu stresu, jo vairumam cilvēku nav prasmi un pieredzes, kā rīkoties šādās krīzes situācijās.

Starp biežākajiem psihoemocionālajiem traucējumiem, kas novērojami pēc nelaimes gadījumiem, minami:

- * miega traucējumi;
- * pēkšņas, pamanāmas garastāvokļa maiņas (dusmas, pacietības zaudēšana);
- * nespēja koncentrēties;
- * nespēja pieņemt lēmumus;
- * vilšanās sajūta;
- * depresija;
- * neziņa par nākotni.

Šādi sajūtas un traucējumi iespējami mēnešiem ilgi,

turklāt vairumā gadījumu tas grauj arī esošās attiecības (piemēram, ar ģimenes locekļiem, draugiem), jo cilvēks izrāda neapmierinātību ar apkārt notiekošo. Tādējādi padziļinās sociālā izolācijā, kā arī rodas depresija. Tas liecina, ka traumas, invaliditāte, izmaksas ir aisberga redzamā daļa – pēctraumas sekas mēs parasti nepieņemam un tās arī nerisinām. Līdzīgi arī darba vidē mēs nepietiekamu uzmanību pievēršam dažāda-

jamā darba vides problēmām, kas ilgtermiņā ietekmē ne tikai mūsu pašun samierināmies ar virsstundām, saspringtiem darba termiņiem, mo-

Vadītāju citāti

„Es kā darba devēja pārstāvis vēl tagad nezinu, vai viņš pret mums cels prasību tiesā vai nē”

„Darbinieks, kas aizstāja cietušo, nebija tik pieredzējis”

„Man nācās zvanīt klientiem un taisnoties, ka pasūtījums tiks izpildīts vēlāk”

„Klienti pamanīja, ka darbinieka, kas parasti risināja klientam svarīgos jautājumus, nebija. Man nācās atbildēt uz visādiem jautājumiem”

„Mums visiem nācās strādāt virsstundās”

bingu, bosingu u.c. grūtāk identificējamām darba vides problēmām, kas ilgtermiņā ietekmē ne tikai mūsu pašun sajūtu, bet arī paveiktā darba kvalitāti un apjomu.

Aktualizē Profesiju klasifikatoru

AKTUĀLI

Ņemot vērā saņemtos priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām Profesiju klasifikatorā, Labklājības ministrija (LM) veikusi attiecīgus grozījumus tajā.

Saskaņā ar biedrību un privāto uzņēmumu ierosinājumiem paredzēts precizēt dažu profesiju profesionālās darbības pamatuzdevumus un terminoloģiju, iekļaut un aizstāt Profesiju klasifikatorā profesijas dažādās jomās, piemēram, informātikas, kvalitātes vadības, sistēmu vadības, transporta, būvniecības, komercdarbības un enerģētikas jomās. Tāpat sakarā ar Valsts meža dienesta optimizācijas pasākumiem plānotas izmaiņas attiecībā uz profesijām mežsaimniecības jomas darbības regulēšanā.

Vienlaikus Profesiju klasifikators

papildināts ar deviņiem profesiju standartiem - *Elektronikas tehnikis, Procesu kvalitātes vadības inženieris, Komercedarbības speciālists lauksaimniecībā, Kultūras tūrisma organizators, Ārsta palīgs (feldšers), Darba aizsardzības vecākais speciālists, Uzņēmuma vadītājs, Attīstības plānošanas inženieris un Sistēmu vadības inženieris.*

To paredz 3. janvārī, valdībā apstiprinātās izmaiņas *Noteikumos par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību.*

Profesiju klasifikatora mērķis ir uzskaitīt profesiju sarakstu, profesijai atbilstošos pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, lai nodrošinātu valstī starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu.

LM atgādina, ja darba devēji ir konstatējuši, ka no jaunā Profesiju klasifikatora ir izslēgtas uzņēmumam vajadzīgās profesijas vai arī tajā nepieciešams iekļaut jaunas profesijas, priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām Profesiju klasifikatorā darba devējiem jāiesniedz LM. Tie jānosūta uz oficiālo mājas lapas adresi lm@lm.gov.lv.

Iesniedzot priekšlikumus par jaunu profesiju iekļaušanu klasifikatorā, ir jānorāda profesijas nosaukums, pamatojums tās nepieciešamībai (amata apraksts, profesijas standarts, u.c.), profesijas paredzamā vieta klasifikācijā, kā arī profesijas profesionālās darbības pamatuzdevumu apraksts.

– **Liene Užule,**
Labklājības ministrijas
Komunikācijas nodaļas
sabiedrisko attiecību speciāliste

Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna ietvaros plānotās informatīvās aktivitātes

2011. gada nogalē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkta Latvijā Informācijas padomē tika apstiprināts Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāns 2012. gadam. Apstiprinātā plāna ietvaros Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts sadarbībā ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūru un citām iesaistītajām institūcijām, plāno veikt dažāda veida darba aizsardzības preventīvos pasākumus. Paredzētie informatīvie pasākumi tradicionāli ietvers gan seminārus un konferences darba aizsardzības speciālistiem un citu jomu speciālistiem, gan arī drukātu un elektronisko materiālu gatavošanu un izplatīšanu. Šogad pirmo reizi domājam jau ierastos seminārus darba aizsardzības speciālistiem rīkot arī ārpus Rīgas – lielākajās reģionu pilsētās.

Attiecībā uz informatīvajiem pasākumiem, 2012. gadā ir plānoti sekojoši semināri:

* Darba vides riska faktori metālapstrādes nozarē (07.03.2012., Rīgā);

* Veselības veicināšana darba vietās (17.05.2012., Rīgā);

* Darba vides ķīmiskie riska faktori (2 reģionālie semināri 2012. gada 27.03. – Valmierā un 10.05. – Daugavpilī);

* Darba vides fizikālie riska faktori (2 reģionālie semināri 2012. gada 05.06. – Liepājā un 12.06. – Jelgavā vai Aizkrauklē);

* Darba vides riska faktori lauksaimniecības nozarē (datums tiks precizēts);

* Svarīgākie darba vides riska faktori veselības aprūpes un pārtikas ražošanas nozarēs (datums tiks precizēts).

Tāpat šogad ir plānoti arī informatīvi pasākumi citās jomās strādājošiem speciālistiem par dažādiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem. Šogad esam paredzējuši informēt citu specialitāšu ārstus par arodslimībām un to reģistrāciju (ģimenes ārstus, iekšējo slimību ārstus un neirologus, kā arī sagatavot informatīvu materiālu par nelaimes gadījumu un arodslimību reģistrāciju, ko saviem pacientiem varētu izplatīt ģimenes ārsti). Tāpat rīkosim informatīvu pasākumu reklāmas nozares speciālistiem par to, kā sagatavot sociāli atbildīgu un no darba aizsardzības viedokļa „pareizu” reklāmu. Atsevišķs seminārs ir plānots, lai runātu ar tiem speciālistiem, kuri organizē iepirkumus – par to, kādiem standartiem un prasībām ir jāatbilst dažādām ar darba aizsardzību saistītām lietām (piemēram, individuālās aizsardzības līdzekļiem u. c.).

2012. gadā sadarbībā ar Valsts darba inspekciju plānojam veikt arī plašākus „reklāmas pasākumus” par darba aizsardzību, piesaistot kādu no populāra-

jiem raidījumiem („Tautas balss” vai „Bez Tabu”), demonstrējot sižetus par aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem, kā arī labākās no NAPO animācijas filmām.

Attiecībā uz informatīvo materiālu sagatavošanu un izdošanu, šogad plānots sagatavot materiālus speciālistiem un nodarbinātajiem par jonizējošo starojumu, darba aizsardzības prasībām pārtikas ražošanas, veselības aprūpes, transporta pakalpojumu, lauksaimniecības, mežizstrādes un tirdzniecības nozarēs. Tāpat 2012. gadā plānots sagatavot prakses standartus transporta un pārtikas ražošanas nozarēm. Paredzēta arī dažādu informatīvu plakātu sagatavošanā vairākām nozarēm, kā arī par dažādiem aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem.

- Ieva Kalve,

Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts”

Seminārs!

Pirmais Darba drošības un vides veselības institūta organizētais profesionālās pilnveides seminārs 2012. gadā Darba aizsardzības preventīvo pasākumu ietvaros tiks veltīts metālapstrādes nozarei –

„Darba vides riska faktori metālapstrādes nozarē” un notiks jau **07.03.2012.**, plkst. 13 – 17.

Semināra norises vieta: Rīga, Dzirciema iela 16, Rīgas Stradiņa universitāte.

Sīkāka informācija par Darba drošības un vides veselības institūta darbību, kā arī par 2010. gadā un 2011. gadā izdotajiem materiāliem atrodama institūta mājas lapā: www.rsu.lv/ddvvi.

Informācija un pieteikšanās profesionālās pilnveides semināriem: sazinoties elektroniski ieva.kalve2@rsu.lv vai pa tālruni 67409139.



Kādēļ darba vietā ir mobings?

**Inese Siliniece,
Ieva Keiča**
Biedrība "Mobingstop"

Saskaroties ar mobinga situāciju, vienalga, vai tā būtu cietusī persona, personāldaļas darbinieks vai vadītājs, svarīgi izprast mobinga cēloņus, pirms meklēt tā risināšanas ceļus.

Mobings ir pārāk sarežģīta parādība, lai tajā vainotu tikai kādu vienu pusi, piemēram, "ļauno bosu" vai "pārjūtīgu darbinieku".

Apkopojot literatūrā lasīto un uzklusot dzīves stāstus biedrībā "Mobingstop", varētu izdalīt 4 būtiskus faktorus, kas mijiedarbībā būtu uzskatāmi par mobinga iespējamiem cēloņiem.

1. Individuāla personība

Mobinga agresors

Nav daudz veiktu pētījumu par to cilvēku personībām, kas izvēlas mobingu ikdienas komunikācijā un savu mērķu sasniegšanā. Tomēr novērojumi rāda, ka viņiem ir augstāks agresijas līmenis un impulsivitāte. Individīdi ar neadekvātu pašvērtējumu, pārāk augstu vai zemu, nespēj cienīt citus. Viņiem raksturīga tieksme pēc varas un vēlme kontrolēt apvienojumā ar glēvumu un nespēju būt godīgam. Visbiežāk mobings tiek izmantots, lai kompensētu savus trūkumus, bet skaudība un greizsirdība pret veiksmīgajiem kolēģiem apvienojumā ar bailēm un nedrošību izraisa vēlmi nomelnot citus.

Netiek izslēgts, ka starp tiem, kas mobingo citus, mēdz būt indivīdi ar personības traucējumiem: psihopāti (neiejūtīgi, pārlietu impulsīvi un ar šauru pārdzīvojumu loku), sadisti (cilvēki ar nenormālu tieksmi uz cietsirdību), narcisi (cilvēki ar neīstu, grandiozu paštēlu un vajadzību pēc sevis apbrīnošanas), kas spējīgi nomocīt citus darbiniekus.

Mūsaprāt, Latvijā cilvēki bieži vien neatpazīst savos priekšniekos un kolēģos iepriekš minētās neveselīgās iezīmes. Pastāvīga noniecināšana



tiek sajaukta ar konstruktīvu kritiku, necieņa un kundziska izturēšanās – ar spēcīgu gribu, agresivitāti – ar mērķtiecību, neiejūtība – ar principialitāti.

Mobingā cietušais

Nereti cilvēks, kas saskāries ar mobinga situāciju, notiekošajā vaino sevi. Pārsteidzoši tas, ka par mērķi mobingam bieži vien tiek izvēlēti tieši cilvēki ar pozitīvu raksturojumu – godīgi, sadarboties spējīgi cilvēki, prasmīgi un profesionāli darbinieki, kuri ar tiem piemītošajām rakstura īpašībām un izturēšanās veidu savā veidā izprovocējuši pret sevi agresīvu uzvedību. Tie ir cilvēki, kas demonstrē inteliģenci, kompetenci, uzticību darbam un nevēlēšanos iesaistīties konfliktos. Tieši radoši un domāšanā neatkarīgi cilvēki var nonākt mobinga situācijā, jo viņi ģenerē jaunas idejas, kuras var kalpot par izaicinājumu un šķietamu apdraudējumu citiem.

2. Organizācija

Viens no mobinga koncepcijas pamatlicējiem Leimans (Leymann) uzskatīja, ka svarīgākas par mobinga procesā iesaistīto pušu personībām ir pati organizācija, kurā darbinieki strādā, un tajā notiekošie procesi. Minēsim dažus.

Pārmaiņas

Ekonomiskā nedrošība, budžeta resursu un darbinieku samazināšana, savstarpēja konkurence ir faktori, kas saistāmi ar augstāku agresijas līmeni, tai skaitā emocionālu vardarbību.

Uzņēmuma restrukturizācija bieži vienlaikus notiek ar darba vietu likvidēšanu. Ja tas netiek darīts apdomīgi, vidē, kurā valda bailes zaudēt darbu, darbinieki var sākt terorizēt citus.

Organizācijas kultūra

Kolektīvos, kuros valda mobings, vērojams vājš sociālais atbalsts no kolēģu puses, no vadības tiek saņemta tikai negatīva atgriezeniskā saite, vērojamas neapmierinošas savstarpējās attiecības, neiecietība, naidīgu grupējumu veidošanās, kā arī neskaidri organizācijas mērķi. Negatīvs psihosociālais darba vides klimats var veicināt mobingu un otrādi, tas var būt mobinga sekas.

Lomu neskaidrība

Lomu un amatu neskaidrība, pretrunīgi darba pienākumi un prasības, kas netiek ilgstoši risināti, var veicināt mobingu.

Vāja vadība

Par būtisku mobinga cēloni uzskatāma slikta uzņēmuma darba organizēšana, neieinteresēta vadība, nepārdomāta hierarhija, pienākumu sadale, slikta komunikācija, vājš grupas darbs un pārslodze. Slikti organizēts darbs rada papildu spriedzi, īpaši, ja ir laika un finanšu resursu deficīts. Tas kalpo par pamatu situācijai, kura var pāraugt konfliktā, kas savukārt pietiekami ātri neaizsargāta var pāraugt mobinga situācijā.

Turpinājums 13.lpp.

Kādēļ darba vietā ir mobings?

Turpinājums no 12. Lpp.

Vadības stils

Pētījumos noskaidrots, ka 50-80% cilvēku izjūt pret sevi teroru darba vietā no vadītāja puses. Lai gan parasti šādu vadītāju vadības stils saistāms ar autoritārismu un destruktīvu uzvedību, kas izpaužas naidīgā verbālā formā, neprognozējamā rīcībā, citu noniecināšanā un vainošanā, taču tikpat kaitīga ir vadība ar izteiktu iniciatīvas trūkumu, pasīvu rīcību, vadības trūkumu un izvairīšanos no atbildības. Šāda vadītāja vadītajā kolektīvā raksturīgs augsts konfliktu un stresa līmenis, kuri nerisināti, var provocēt mobingu.

Darba stress

Vidē ar pastāvīgi augstu stresa līmeni, ļaudis var tikt pakļauti mobingam jebkurā līmenī – vadība var sākt terorizēt padotos, savukārt padotie – vadītāju, kuru viņi var uzskatīt par stresa izraisītāju.

3. Sabiedrības vērtības

Augstāks kriminogēnais līmenis sabiedrībā korelē ar citām vardarbības formām, tajā skaitā darba vietā.

Globālās ekonomiskās krīzes, straujas sociālas pārmaiņas, neefektī-

va tiesu sistēma, konkurējoša sabiedrība un morāles vērtību maiņa var radīt fonu mobinga procesiem. Diemžēl mobinga pazīmes vērojamas ne tikai biznesa organizācijās, bet arī valsts pārvaldē, kurā vēl joprojām pastāv nespēja sevi kā personu atšķirt no sevis kā amatpersonas. Publiskās administrācijas sistēmai būtu jādarbojas tā, lai šī sistēma neļautu amatpersonām

“īstenot savus morālos deficītus”, kā norādījis tiesīzbzinātnieks E. Levits. Tas, ka cilvēks ir “slikts”, nedrīkst novest pie tā, ka viņš ir arī slikta amatpersona. Labi organizētā valsts pārvaldē amatpersonas sliktās uzvedības izpausmes neatstāj iespaidu uz institūcijas darbu.

E. Levits. Tas, ka cilvēks ir “slikts”, nedrīkst novest pie tā, ka viņš ir arī slikta amatpersona. Labi organizētā valsts pārvaldē amatpersonas sliktās uzvedības izpausmes neatstāj iespaidu uz institūcijas darbu.

4. Konflikts

Sekojojot notikumu attīstībai, parasti nākas secināt, ka mobinga pamatā ir kāds neatrisināts konflikts, kas atstāts novārtā saasinās un pāraug mobinga



situācijā. Ja darbinieki nepārzina konflikta risināšanas iespējas, tad var sanākt, ka vadītājs pats aktīvi iesaistās mobinga procesā tā vietā, lai analizētu problēmu. Slikts menedžments izpaužas kā iesaistīšanās grupas dinamikas procesā, uzskurinot konfliktu vēl vairāk vai noliedzot konflikta esamību.

Tikpat svarīgi kā izprast mobinga sekas ir atpazīt tā ietekmi (sekas). Tam tiks veltīts nākamais raksts.

Pieejami informatīvie materiāli darba aizsardzības speciālistiem

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūtā (DDVVI) ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu ir sagatavoti informatīvie materiāli: brošūras, atgādnēs, plakāti, elektroniskie materiāli, u.c. Materiāli paredzēti darba aizsardzības vecākajiem speciālistiem, darba aizsardzības koordinato-

riem, uzņēmumu vadītājiem, nodarbinātajiem, arodveselības un arodslimību ārstiem, u.c. interesentiem. Informatīvajos materiālos rodama informācija par dažādiem ar darba drošību un darba aizsardzību saistītiem jautājumiem. Jums interesējošos 2010. gadā un 2011. gadā izdotos materiālus varat atrast DDVVI mājas lapā www.rsu.lv/ddvvi, meklējot sadaļu *Informatīvie materiāli*.

Materiāli ir ievietoti .pdf dokumentu veidā, līdz ar to jums pieejama pilna informācija, kas atrodama katrā no tiem. Informatīvos materiālus bez maksas Jūs varat saņemt arī uz vietas Darba drošības un vides veselības institūtā Rīgas Stradiņa universitātē, Rīgā, Dzirciema ielā 16 (iepriekš sazinoties pa tālruni 67409139). Tāpat institūta mājas lapā pie sadaļas Apmācība jums ir iespēja atrast 2010. un 2011. gadā notikušo profesionālās pilnveides semināru un lekciju materiālus.



VSAA

VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA



Seko Darba aizsardzības ziņām: [www.twitter.com/darbaizsardziba](https://twitter.com/darbaizsardziba)

Plānotās izmaiņas regulējumā par elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē



MĀRA VĪKSNE
Labklājības
ministrijas
Darba departa-
menta Darba
attiecību un dar-
ba aizsardzības
politikas nodaļas
vadošā referente

Ar mērķi noteikt prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku, jau 2004. gada 29. aprīlī tika pieņemta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/40/EK par obligātajām drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz darbinieku pakļaušanu riskam, ko rada fizikāli faktori (elektromagnētiskie lauki). Direktīvas prasības Latvijā tika pārņemtas Ministru kabineta 2006. gada 5. septembra noteikumos Nr. 745 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē” (turpmāk – noteikumi Nr. 745), paredzot, ka tie stāsies spēkā 2008. gadā.

Tomēr jau drīz pēc direktīvas pieņemšanas Eiropas Komisija secināja, ka noteiktās robežvērtības ir pārāk stingras un to ieviešana varētu radīt uzņēmumiem ierobežojumus, īpaši medicīnas nozarē, strādājot ar magnētiskās rezonanses iekārtām. Lai risinātu šo problēmu, direktīvas prasību pārņemšanas termiņš tika pagarināts līdz 2012. gada 30. aprīlim ar mērķi šajā laikā veikt pētījumus un izstrādāt jaunas prasības. Attiecīgi arī noteikumu Nr. 745 spēkā stāšanās termiņš tika pagarināts līdz 2012. gada 30. aprīlim.

Noteiktais termiņš strauji tuvojas, bet jaunas prasības Eiropas Komisija vēl nav pieņēmusi – par tām šobrīd norit ekspertu diskusijas.

Tā kā jaunu prasību izstrādei nepieciešams vairāk laika nekā sākotnēji plānots, Eiropas Komisija plāno pagarināt direktīvas pārņemšanas termiņu vēl par diviem gadiem – līdz 2014. gada 30. aprīlim. Šis lēmums pagaidām vēl nav apstiprināts, bet visdrīzāk tuvākajā laikā tas tiks pieņemts. Tādējādi arī Latvijā noteikumi Nr. 745 tomēr šogad nestāsies spēkā un to spēkā stāšanās termiņš būs jāpagarina.

Pēc tam, kad tiks pieņemta jauna direktīva ar jaunām prasībām, tās būs jāiekļauj noteikumos. Tomēr tas, ka šobrīd nav un arī tuvākajā laikā nebūs spēkā specifiska regulējuma nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku, nenozīmē, ka šis risks nav jāņem vērā. Veicot risku novērtēšanu, jau šobrīd ir jāizvērtē, vai var rasties šāds risks. Biroja darbā, strādājot ar datoru, elektromagnētiskā lauka radītais risks ikdienas situācijās nav nozīmīgs, tomēr uzmanība jāpievērš medicīnas nozarē attiecībā uz personālu, kas strādā ar magnētiskās rezonanses iekārtām, kā arī metālapstrādes, telekomunikāciju un elektroapgādes uzņēmumos. Kaut arī noteikumi Nr. 745 nav spēkā, to prasības var izmantot kā rekomendējošas. Noderīgu informāciju var iegūt arī vadlīnijās „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē”, kas pieejamas interneta mājas lapā www.osha.lv.

Iespēja uzņēmumiem piedalīties jaunā pētījumā!

AKTUĀLI

– Ieva Kalve,
Rīgas Stradiņa universitātes
aģentūra „Darba drošības un
vides veselības institūts”

Rīgas Stradiņa universitātes (RSU)
aģentūra „Darba drošības un vides
veselības institūts” (DDVVI) sadar-
bībā ar ARCADE universitāti
(Somija) un Tallinas tehnisko uni-

versitāti (Igaunija) turpina darbu pie projekta „**Darba spējas un sociālā integrācija**” (*Work Ability and Social Inclusion* (WASI)). Atgādinām, ka projekta mērķis ir uzlabot stresa pārvaldību un labas vadības praksi uzņēmumos, tādējādi veicinot strādājošo darba spēju un produktivitātes pieaugumu, vienlaicīgi uzlabojot uzņēmumu psiholoģisko mikroklimatu un samazinot nodarbināto stresa līmeni. Psihoemocionālo risku radītie veselības traucējumi ES val-

stīs ir atzīti par otriem būtiskākajiem (pirmajā vietā – balsta-kustību sistēmas slimības) un šie riska faktori ir ļoti nozīmīgi, runājot par darbinieku darba spējām un darba produktivitāti.

Projekta realizācijai šī gada martā ir paredzēts sākt darbu konkrētos uzņēmumos, kuros plānots veikt:

- * darba vides psihoemocionālo riska faktoru izvērtējumu, t.sk. stresa līmeņa objektīvu noteikšanu, nosakot t.s. stresa hormonus;

- * apgaismojuma un mikroklimata mērījumus darba vietās;



EUROPEAN UNION
EUROPEAN REGIONAL DEVELOPMENT FUND
INVESTING IN YOUR FUTURE



Seko Darba aizsardzības ziņām: www.twitter.com/darbaizsardziba

Turpinājums 15.lpp.

Vienkāršos darba aizsardzības jautājumos kompetento institūciju izvērtēšanas procesu

Labklājības ministrija (LM) plāno vienkāršot kompetento institūciju izvērtēšanas procesu un precizēt prasības kompetento speciālistu sertifikācijas procesam, tādējādi pilnveidojot darba aizsardzības pakalpojumu sistēmu.

Iepriekšminēto paredz LM izstrādātie grozījumi Ministru kabineta *Noteikumos par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību*. Izmaiņas 19. janvārī, izsludinātas Valsts sekretāru sanāsmē. Tās vēl jāsaskaņo ar ministrijām un jāapstiprina valdībā.

Noteikumu projektā precizēts, ka turpmāk kompetentie speciālisti un kompetentās institūcijas pakalpojumus darba aizsardzības jomā uzņēmumam varēs sniegt saskaņā ar savstarpēji noslēgtu uzņēmuma līgumu. Tas ir nepieciešams, lai būtu viennozīmīgi skaidrs, kāda veida līgums ir slēdzams šādos gadījumos. Vienlaikus paredzēts precizēt kompetento speciālistu kompetences novērtēšanas kārtību. Proti, no 100 uz 80 stundām samazināt apjomu, kādā piecu gadu laikā pirms sertifikācijas jāapgūst zināšanas, jo, ņemot vērā piedāvājumu, ne vienmēr speciālistiem ir iespējams apmeklēt seminārus šādā apmērā, īpaši reģionos. Tas nozīmē, lai kārtotu sertifikācijas eksāmenu, turpmāk ik gadu kompetentajam speciālistam būs jāapmeklē semināri vidēji 16 stundu apmērā jeb divi pilni dienu (8 stundu) semināri vai četri īsāki semināri (4 stundas).

Tāpat paredzēts, ka pirms sertifikācijas eksāmena kārtošanas pre-

tendentam sertifikācijas institūcijā vairāk nebūs jāiesniedz civiltiesiskās apdrošināšanas polises kopija. Šādas izmaiņas saistītas ar to, ka šāda prasība nav tieši attiecināma uz sertifikācijas procesu un speciālista kompetenci, turklāt pašreiz spēkā esošajos noteikumos jau ir noteikta prasība apdrošināt kompetenta speciālista civiltiesisko atbildību pirms praktiskās darbības uzsākšanas. Plānots, ka personāla sertifikācijas institūcijām sertifikācijas eksāmenos būs jāizmanto testa jautājumi, kas atbilst standarta „Darba aizsardzības vecākais speciālists” prasībām. Sertificēšanas komisijas sastāvā nebūs nepieciešams iekļaut Labklājības ministrijas pārstāvi.

Vienlaikus paredzēts noteikt vienotu iesnieguma formu, tādējādi atvieglojot dokumentu sagatavošanu kompetento institūciju pretendentiem. Tāpat plānots, ka dokumentu izvērtēšanas process būs īsāks un kompetentas institūcijas statusu būs iespējams iegūt ātrāk, jo dokumentus neizskatīs komisijā un laikrakstā „Latvijas Vēstnesis” nebūs jāpublicē paziņojums. Dokumentus izvērtēs Labklājības ministrijas amatpersona un lēmumu par kompetentas institūcijas statusa piešķiršanu publicēs Labklājības ministrijas interneta mājas lapā.

Ar noteikumu projektu var iepazīties LM mājas lapā sadaļā Aktuāli - Tiesību aktu projekti <http://www.lm.gov.lv/text/1789>

– Marika Kupče,

Labklājības ministrijas
Komunikācijas nodaļas vadītāja

Iespēja uzņēmumiem piedalīties jaunā pētījumā!

Turpinājums no 14.lpp.

* ergonomisko un citu darba vides riska faktoru detalizētu analīzi un ieteikumu izstrādi;

* uzņēmuma darbinieku apmācību saskaņā ar „Metal Age” (Somija) programmu (2 dienu apmācību kurss) stresa mazināšanai un darba spēju uzlabošanai;

* darba produktivitātes izmaiņu ekonomisko izvērtējumu.

Šo pasākumu rezultātā paredzams, ka uzņēmumos varētu uzlaboties darba vides apstākļi un „psiholoģiskais mikroklimats”, veicinot uzņēmuma produktivitāti un ar sliktu veselību saistīto izmaksu samazināšanos.

Lai realizētu projektu, DDVVI meklē sadarbības partnerus – uzņēmumus, kuri būtu ieinteresēti ņemt dalību šajā pētījumā. Uzņēmumiem (vai to struktūrvienībām/filiālēm) ir jābūt ne mazākiem par 15 nodarbinātajiem, tiem jāstrādā pamatā ar biroja darbu saistītā jomā (t.i. jāstrādā ar biroja tehniku, vēlams „stresainā” darbā, darbā ar klientiem). Svarīgi lai uzņēmumi atrastos Rīgas vai Pierīgas reģionā, vai arī Kurzemes un Vidzemes piekrastes teritorijā (t.s. Centrālajā Baltijas reģionā).

Uzņēmumus, kuriem ir interese par dalību pētījumā, lūgums pieteikties WASI projekta administratīvajai asistentei Ievai Kalvei (e-pasts: ieva.kalve2@rsu.lv, Tālrunis informācijai: 67409139).

Sīkāka informācija par pētījuma gaitu ir pieejama DDVVI mājas lapā www.rsu.lv/ddvvi.



CENTRAL BALTIC
INTERREG IV A
PROGRAMME
2007-2013

Jaunākās atziņas arodslimību diagnostikā Baltijas jūras valstīs

Prof. Maija Eglīte,

RSU aģentūra „Darba drošības un
vides veselības institūts”

Aroda un radiācijas medicīnas centrs

2012.gada 18.-20. janvārī Rīgā notika starptautisks seminārs Baltijas un Ziemeļvalstu arodslimību ārstiem un arodveselības speciālistiem par jaunākajām atziņām arodslimību diagnostikā un reģistrācijā. Semināra laikā Latvijas, Lietuvas, Igaunijas un Somijas speciālisti apguva aktuālākās atziņas par arodslimību diagnostiku svarīgākajās arodslimību grupās (muskuļu-skeleta, ķīmisko vielu, fizikālo faktoru un pārslodžu izraisītās arodslimības). Tāpat semināra laikā notika informācijas apmaiņa par jaunākajām izmaiņām Baltijas valstu darba aizsardzības sistēmās.

Apkopojot seminārā runāto, var teikt, ka arodslimību diagnostikas un uzskaites sistēmām Baltijas valstīs ir vērojamas vairākas līdzības, kuras saistītas ar to, ka arodslimību saraksti visām šīm valstīm ir balstīti pamatā uz Eiropas Komisijas rekomendācijām par arodslimību sarakstu (*EC Recommendation 2003/670/EC of 19 September 2003 concerning the European schedule of Occupational Diseases*). Tāpat samērā līdzīgas ir prasības arodslimību ārstu apmācībai, jo ārstniecības personu apmācība un sertifikācija ir stingri reglamentēta joma visās ES dalībvalstīs. Tomēr, runājot par arodslimību uzskaites sistēmām un to reālo

darbību, ir zināmas atšķirības, tā piemēram, Somijā, šajā procesā faktiski nepiedalās valsts darba inspekcija un arodslimību reģistru uztur apdrošināšanas sabiedrību apvienība. Lielas atšķirības ir vērojamas arī arodslimību ārstu

skaitā – ja Latvijā ir apmēram 450 sertificētu arodslimību ārstu, savukārt Igaunijā apmēram 100, bet Lietuvā nepilni 20. Savukārt Somijā ir vairāk kā 1000 arodslimību ārstu un katru gadu tiek apmācīti apmēram 50 jauni arodslimību ārsti.

Tas daļēji izskaidro arī lielās atšķirības reģistrēto arodslimību skaitā – tā piemēram, ja Latvijā ik gadu tiek reģistrēti vairāk kā 1000 arodslimnieku, tad Igaunijā tādu ir tikai apmēram 100. Arī Lietuvā reģistrēto arodslimnieku skaits ir ievērojami zemāks kā Latvijā, savukārt Somijā tas ir visaugstākais no Baltijas jūras valstīm. Atšķirības vērojamas arī tajā, kāda veida arodslimības tiek diagnosticētas visbiežāk – ja Igaunijā, Latvijā un Lietuvā lielākā daļa arodslimību ir muskuļu-skeleta sistēmas arodslimības (piemēram, mugurkaula slimības) vai pārslodžu izraisītās arodslimības (piemēram, karpālā kanāla sindroms), tad savukārt



Dr. Jeļena Reste (Aroda un Radiācijas medicīnas centrs)
iepazīstina ar Latvijas situāciju arodslimību diagnostikā.

Somijā biežākās reģistrētās arodslimības ir aroda vājdzirdība un ādas arodslimības (piemēram, kontakta dermatīts).

Seminārā piedalījās vairāk kā 50 dalībnieku – gan privātās ārstniecības iestādēs, gan valsts slimnīcās strādājošie arodslimību ārsti, kā arī kompetentajās institūcijās, universitātēs un valsts iestādēs strādājošie arodveselības speciālisti. Jau šī gada jūnijā tiek plānota līdzīga semināra organizēšana Pēterburgā (Krievijā).

Semināru rīkoja RSU Darba drošības un vides veselības institūts. Semināra norisi atbalstīja Ziemeļu Dimensijas Sabiedrības veselības un sociālās labklājības partnerības Darba drošības un arodveselības uzdevumu darba grupa, kā arī ES delegācija Krievijā un šis darba seminārs tika rīkots ERAF projekta „Rīgas Stradiņa universitātes starptautiskās sadarbības aktivitāšu veicināšana zinātnē un tehnoloģijās” ietvaros.



Northern Dimension
Partnership in Public Health
and Social Well-being



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



EIROPAS SAVIENĪBA



Seko Darba aizsardzības ziņām: www.twitter.com/darbaizsardziba

Ilgospējas indekss: iespēja bez maksas novērtēt uzņēmuma sniegumu

Jau trešo gadu Ilgtspējas indekss Latvijas uzņēmumiem piedāvā iespēju izmantot unikālu stratēģiskās vadības rīku, lai izvērtētu savu darbību, kā arī saņemtu ekspertu ieteikumus turpmākai attīstībai stratēģiskās plānošanas, tirgus attiecību, darba vides, vides un sabiedrības atbalsta jomās.

Ilgspējas indeksā var piedalīties jebkurš Latvijā reģistrēts uzņēmums, kuram nav nodokļu parādu un kurš apliecina, ka nodarbinātību realizē saskaņā ar Latvijas Republikas tiesību aktiem. Reģistrēšanās šī gada Ilgtspējas indeksam sāksies februārī interneta vietnē www.ilgtspeja.lv, kur pieejama plaša informācija arī par pašu projektu.

Aptaujas rāda, ka Latvijas iedzīvotājiem ir svarīgi, lai uzņēmumi ir ar augstu korporatīvo atbildību – tas sevī ietver gan atbildību pret uzņēmuma darbiniekiem, gan atbildību pret apkārtni, gan sabiedrību kopumā. Īpaši augstu iedzīvotāji vērtē attieksmi pret darba vidi uzņēmumā.

Ilgspējas indekss ir ieguvums ne tikai biznesa videi, tas vienlaikus valsts un nevalstiskajām organizācijām sniedz objektīvus kritērijus, lai atbalstītu tādus uzņēmumus, kuri palīdz stiprināt Latvijas ekonomiku ilgtermiņā. Šis instruments nodrošina ieguvumu arī sabiedrībai kopumā, jo mudina uzņemu-

mus pārskatīt savu līdzšinējo darbību, novērtēt padarīto un sistemātiski uzlabot sniegumu.

Pērn Ilgtspējas indeksā startēja vairāk kā 70 dažādi uzņēmumi, tomēr indeksēti tika 50 dalībnieki, no kuriem apliecinājumu par atbilstību bronzas kategorijai saņēma 16 uzņēmumi, sudraba kategoriju 31 uzņēmums, bet trīs no dalībniekiem – a/s SEB banka, a/s Aldaris un SIA Latvija Statoil – iekļuva Ilgtspējas indeksa zelta kategorijā, kļūstot par pirmajiem uzņēmumiem Latvijā, kas sasnieguši tik augstus rādītājus. Salīdzinot ar iepriekšējo periodu, pērn uzņēmumu vidējais rādītājs ir audzis par 7 procentpunktiem, sasniedzot 53% atzīmi. Turklāt labākais rādītājs – 68% sasniegts tieši darba vides sadaļā. Tas apliecina, ka

uzņēmumi ir gatavi ieguldīt resursus savos darbiniekos.

Ilgspējas indeksa iniciatori ir nacionālā līmeņa sociālie partneri – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija, kuri tā īstenošanai piesaistījuši dažādu ilgtspējas jomu ekspertus. Šī ir vienīgā šāda rakstura iniciatīva pasaulē, kurā spēkus apvienojuši biznesa un darba ņēmēju pārstāvji. Aktivitāte tiek īstenota ESF projekta "Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos" nr.1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001 ietvaros.

– Dace Avena,
Biedrības

Ilgspējas indekss vadītāja



Darba aizsardzības speciālistu skaits uzņēmumā - darba devēja ziņā!

JŪS JAUTĀJĀT!

Labprāt gribētu zināt skaidrojumu par situāciju normatīvajos aktos par darba aizsardzības speciālista kvalifikāciju, organizatorisko struktūru.

Prasības tam, kā izveidot darba aizsardzības organizatorisko struktūru, ir noteiktas Darba aizsardzības likuma 9. pantā. Sākotnēji, izstrādājot Darba aizsardzības likumu 2001. gadā, tika noteikts, ka uzņēmumos, kuros ir 50 vai vairāk nodarbināto, ir jānorīko vairāki darba aizsardzības speciālisti vai jāizveido darba aizsardzības organizatoriskā struktūrvienība. Tomēr praksē šādu prasību ieviešana ne vienmēr bija samērīga ar bīstamību un vispārējo situāciju uzņēmumos. Piemēram, uzņēmumā ar vairāk kā 50 darbiniekiem un sarežģītām darba metodēm, roku darbu un dažādiem riska faktoriem nepieciešami vairāki darba aizsardzības speciālisti. Savukārt tikpat lielā uzņēmumā, kurā tiek veikts tikai biroju darbs, vairāku speciālistu nodarbināšana pēc būtības nav nepieciešama, ja visus pienākumus var paveikt viens speciālists. Attiecīgi 2010. gadā tika izdarīti grozījumi Darba aizsardzības likumā, paredzot, ka darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, norīko vai pieņem darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību. Šobrīd vairs nav noteikta robeža (50 darbinieki), sākot ar kuru uzņēmumā obligāti jābūt vairākiem darba aizsardzības speciālistiem vai jābūt izveidotai atsevišķai struktūrvienībai. Katrā uzņēmumā situācija un darba apjoms darba aizsardzības jomā ir atšķirīgs, tādēļ darba devējam ir jāiz-

DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

8

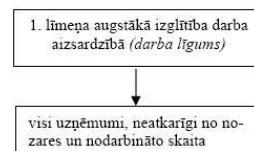
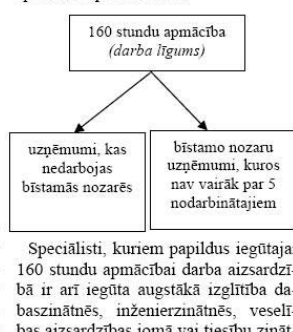
Darba aizsardzības speciālistu tiesības atkarībā no iegūtās izglītības



MĀRA VIKSNE
Labklājības ministrijas Darba departamenta Darba attiecību un darba aizsardzības politikas nodaļas vadošā referente

Pēdējā laikā aizvien vairāk darba devēju, kā arī darba aizsardzības speciālistu interesējas par to, ar kāda līmeņa izglītību darba aizsardzības jomā speciālisti ir tiesīgi veikt darba vides risku novērtēšanu un citus dar-

speciālista pienākumus.



Ar 2. līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzībā, ko iegūst augstskolās, speciālists var darboties vai nu kā kompetentais speciālists vai arī kā uz darba līguma nodarbināts darba aizsardzības speciālists. Būtu svarīgi izprast atšķirību starp kompetento speciālistu un darba aizsardzības speciālistu. Saskaņā ar Darba

(Darba aizsardzības ziņus iepriekšējie numuri elektroniskā veidā atrodami interneta mājas lapā www.osha.lv sadaļā Darba Aizsardzības Ziņas.

vērtē, vai viens darba aizsardzības speciālists var veikt visus pienākumus, vai arī šim mērķim ir jānorīko vēl kāds darbinieks. Jāņem vērā arī darba aizsardzības speciālista apmācības līmenis darba aizsardzības jautājumos un nozare (komercdarbības veids), kādā uzņēmums darbojas.

Ja uzņēmumā ir vairāk par pieciem nodarbinātajiem un tas nodarbojas ar kādu no komercdarbības veidiem atbilstoši Ministru kabineta 2005. gada 8.februāra noteikumu Nr. 99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” 1. pielikumam, darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā jāiesaista kompetenta institūcija vai arī darba vides iekšējā uzraudzība un risku novērtēšana jāveic uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam, kas ieguvis profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā. Sākot ar šī gada 1. janvāri šādos uzņēmumos darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu vairs nevar veikt speciālists ar pamatlīmeņa (160 stundu) apmācību darba aizsardzībā.

Speciālistiem, kas ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, ir plašāks darbības lauks darba aizsardzības jomā nekā speci-

ālistiem ar pamatlīmeņa (160 stundu) apmācību, jo viņi var strādāt kā darba aizsardzības speciālisti jebkurā uzņēmumā, kā arī sniegt ārpakalpojumu kā kompetentie speciālisti uzņēmumiem, kas nenodarbojas ar bīstamiem komercdarbības veidiem, un bīstamo nozaru uzņēmumiem, kuros nav vairāk par pieciem nodarbinātajiem.

Speciālisti ar pamatlīmeņa (160 stundu) apmācību darba aizsardzībā nevar sniegt ārpakalpojumus kā kompetentie speciālisti, tomēr var strādāt par uzņēmuma darba aizsardzības speciālistiem, veicot darba vides riska novērtēšanu uzņēmumos, kas nenodarbojas ar bīstamiem komercdarbības veidiem un bīstamo nozaru uzņēmumos, kuros nav vairāk par pieciem nodarbinātajiem.

Sīkāk par darba aizsardzības speciālistu tiesībām atkarībā no iegūtās izglītības bija rakstīts Darba aizsardzības ziņu 22. numurā, kas iznāca 2011. gada jūlijā.

– **Māra Viksne,**

Labklājības ministrijas

Darba departamenta Darba attiecību un darba aizsardzības politikas nodaļas vadošā referente

Konkursam “Smārts” pieteikušies 2000 skolēnu

KONKURSS



Smārts

SPĒLE TIEM, KAS MĀCĀS

Noslēgusies pieteikšanās konkurss vispārizglītojošo skolu 10.-12.klašu audzēkņiem “Smārts. Spēle tiem, kas mācās”, ko Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) organizē sadarbībā ar Izglītības un zinātnes ministriju. Konkurss pieteikušās 77 klases no 47 vispārizglītojošām skolām no visiem Latvijas reģioniem, kopā pulcējot gandrīz 2000 skolēnu.

“Sogad konkursā īpaši aktīvas ir Latgales skolas, tādējādi apliecinot, ka pat reģionā ar vislielākajām nodarbinātības problēmām jaunieši ir ļoti motivēti rūpīgi strādāt, lai spētu sekmīgi sākt darba gaitas un veidot karjeru. Pēc saņemto pieteikumu skaita nākamie aktīvākie ir Rīgas un Vidzemes reģiona jaunieši,” piebilst Pēteris Krīgers, LBAS priekšsēdētājs.

Konkurss “Smārts. Spēle tiem, kas mācās”

notiek jau otro gadu, un tā mērķis ir veicināt vispārizglītojošo mācību iestāžu skolēnu interesi un izpratni par darba tiesībām un darba aizsardzību, kā arī citām prasmēm un zināšanām, kas ir nepieciešamas veiksmīgai karjeras uzsākšanai. Tajā piedalās vispārizglītojošo skolu 10.-12.klašu audzēkņi, kuri vairākās konkursa kārtās ne tikai iegūst zināšanas par darba tiesībām un darba aizsardzību, bet arī attīsta komandas sajūtu un sevis prezentēšanas prasmes, līdz ar to palielinot savu konkurētspēju darba tirgū.

Pieteiktās skolas jau ir saņēmušas informāciju dalībai “Smārts. Spēle tiem, kas mācās” pirmajā kārtā, kurā skolēniem internetā jāatbild uz 45 jautājumiem par tādām tēmām kā darba tiesības, darba aizsardzība, sociālais dialogs un arodbiedrību loma.

Pēc pirmās kārtas pusfinālos iekļūs piecas rezultatīvākās skolas no Vidzemes, Zemgales, Kurzemes, Latgales reģioniem un Rīgas. Katru mācību iestādi pārstāvēs 10 skolēni, kuri kopsummā būs ieguvuši augstāko punktu skaitu. Savukārt konkursa finālā iekļūs viena zinošākā komanda no katra reģiona.

Reģionālie pusfināli un nacionālais fināls tiks filmēti, un tos varēs vērot konkursam veltītās pārraidēs Latvijas Televīzijā.

Konkurss tiek rīkots sadarbībā ar Izglītības un zinātnes ministriju, to atbalsta Labklājības ministrija un Valsts darba inspekcija.

– **Sigita Lapsiņa**

LBAS komunikāciju konsultante

Darba vides prasības birojos, kur cilvēki strādā ar datoriem

JŪS JAUTĀJĀT!

Vai ir nosacījumi, kā jābūt iekārtotai darba vietai, ekrāna attālums no acīm, krēsla augstums, vai pretī var atrasties otras darba vietas monitors, vai starp tiem jābūt starpsienai?

Darba vietu, kur nodarbinātie strādā ar datoru, iekārtojuma prasības ir noteiktas MK 06.08.2002. noteikumos Nr.343 „Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju” (turpmāk – noteikumi Nr.343). Šajos noteikumos noteiktās prasības displejam, tastatūrai, darba galdam, darba krēslam, darba telpas iekārto-

jumam, programmatūrai un uzdevumiem, kas saistīti ar darbstacijas iekārtošanu.

Konkrēti cik lielam ir jābūt attālumam no acīm līdz displejam noteikumos nav noteikts, bet rekomendējamais attālums no acīm līdz displejam ir 60cm ± 15cm.

Noteikumi Nr.343 19.2.apakšpunktā ir noteikts, ka darba krēsla sēdekļa augstumam ir jābūt regulējamam. Šādam krēslam katrs darbinieks varētu noregulēt sev nepieciešamo krēsla sēdekļa augstumu. Piemērots sēdekļa augstums ir, ja sēdekļa priekšējā mala ir paces bedres līmenī, leņķis ceļa locītavā ir lielāks par 90°, pēdas novie-

totas stabili uz grīdas.

Konkrēti noteikumos nav noteikts, vai pretī var atrasties otras darba vietas monitors, vai starp tiem jābūt starpsienai, bet vēlamies vērst uzmanību, ja telpā jāizvieto vairāk par vienu datoru ieteicams:

- * novietot displejus ar mugurējām virsmām vienu pret otru;
- * lai attālums no viena displeja mugurējās virsmas līdz otra displeja ekrānam būtu lielāks par 2,0 m;
- * lai attālums starp blakus esošo displeju sānu virsmām būtu lielāks par 1,2 m.

– **Sandra Zariņa**

Valsts darba inspekcijas
Darba aizsardzības nodaļas vadītāja

“Darba aizsardzības ziņas”

Sagatavoja **Aivis Vincevs**, Valsts darba inspekcijas eksperts ārējo sakaru jautājumos.

Darba aizsardzības ziņas pieejamas interneta mājas lapās www.vdi.gov.lv un www.osha.lv. Pieteikties izdevuma saņemšanai, kā arī sūtīt savus ieteikumus vai jautājumus var elektroniski aivis.vincevs@vdi.gov.lv. *Darba aizsardzības ziņas* tapušas sadarbībā ar Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālo kontaktpunktu, kura darbību nodrošina Valsts darba inspekcija.



Seko *Darba aizsardzības ziņām*: www.twitter.com/darbaizsardziba