



Eiropas Darba  
drošības un veselības  
aizsardzības aģentūra



## DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

# Novērsīsim darba vides riskus kopā!



### Linda Matisāne,

Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta vadītāja

2012. gada pavasaris ir atnācis ar vairākiem būtiskiem pasākumiem darba aizsardzības jomā. 18. aprīlī tika atklāta Eiropas kampaņa "Novērsīsim darba vides riskus kopā!", kas turpināsies divus gadus. Par kampaņas atklāšanu, kā arī vienu no svarīgākajām tās daļām – Labas prakses balvu "Zelta ķivere", lasiet tālāk. Šajā brīdī vēlos uzsvērt kampaņas saukli minēto vārdu „Kopā”. Tradicionāli, runājot par sadarbību, tiek uzvērta darba devēju un nodarbināto sadarbības nozīme darba vides uzlabošanā, tāpēc šoreiz vārdam “Kopā” tiek piešķirta plašāka nozīme. “Kopā” nozīmē:

\* netradicionālu sadarbības partneru izvēle – piemēram, uzņēmumi, kas darbojas kaimiņos (kāpēc diviem vai trijiem uzņēmumiem kopā neizveidot vienu velosipēdu novietni?);

\* ģimenes locekļu iesaistīšana (kāpēc nerīkot zīmējumu konkursu bērniem par to, kā viņu vecāki strādā droši?);

\* sadarbība ar izglītības iestādēm (kāpēc neizveidot kādu kopīgu interaktīvu mācību materiālu, kas iekļauties darba tirgū specifiskā nozarē?) utt.

Katru gadu 28. aprīlī pasaulē tiek atzīmēta Darba aizsardzības diena, kurā tiek aktualizēts preventīvais darbs, lai darba vietās samazinātos nelaimes gadījumu un arodslimību skaits. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība rīkoja reģionālās konferences, kurās aktualizēja darba aizsardzības un darba tiesību jautājumus gan konkrētajā reģionā, gan atsevišķās nozarēs. Savukārt 27. aprīlī Valsts darba inspekcija sadarbībā ar Ilgtspējas indeksa biedrību un Eiropas Biznesa atbalsta tīklu Latvijā rīkoja semināru „Darba aizsardzība – tikai tiesību aktu prasības?”. Semināra dalībniekiem bija iespējams iepazīties gan ar vairāku Latvijas uzņēmumu labas prakses piemēriem (piemēram, „Arčers”, „Cemex”, „Lexel fabrika”), gan noskatīties vairākas filmas par darba vides jautājumiem (piemēram, Leipzigeras filmu festivālā apbalvotā filma „Safety at work is the only way”,

Stora Enso grupas filma „Nauda vai dzīvība”). Semināra prezentācijas ir pieejamas Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras mājas lapā (<http://osha.lv/lv/news/noticis-seminars-ilgtspejas-indeksa-uznemumiem-201edarba-aizsardziba-2013-tikai-tiesibu-aktuasprasis-201d>).

Jau martā Valsts darba inspekcija ir uzsākusi tematisko pārbaudi par kompetento institūciju un kompetento speciālistu darba kvalitāti. Pārbaudes ietvaros nākas redzēt tādu riska novērtējumus, kas liecina par būtisku izpratnes trūkumu pat par sadzīviskām problēmām. Tāpēc gadījumos, kad arī Jūs esat saskārušies ar nekvalitatīvu risku novērtējumu, lūdzam rakstīt uz e-pastu: [nekvalitativs@vdi.gov.lv](mailto:nekvalitativs@vdi.gov.lv), lai Valsts darba inspekcija var pievērst īpašu uzmanību tiem pakalpojumu sniedzējiem, par kuru darba kvalitāti ir šaubas. Pakalpojumu sniedzējiem novēlu paskatīties apkārt un padomāt, kā ieteikt darba devējam reālus darba vides risku samazinošus vai izslēdzošus pasākumus, nevis formāli visās riska novērtējuma tabulās ieteikt tikai ievērot darba aizsardzības instrukciju prasības, strādāt uzmanīgi, lietot nenosauktus individuālos aizsardzības līdzekļus u.c.

Tāpat aicinām arvien aktīvāk veidot rakstus par aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem.

Paldies visiem 2012. gada „Darba aizsardzības ziņu” 2. numura autoriem!



[www.twitter.com/darbaizsardziba](http://www.twitter.com/darbaizsardziba)

# Eiropas kampaņas atklāšana

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) sāk savu jauno drošu un veselībai nekaitīgu darba vietu kampaņu "Novērsīsim darba vides riskus kopā", kas ilgs divus gadus. Katru gadu Eiropas Savienībā (ES) darba vietās notiek 6,9 miljoni nelaimes gadījumu, bet miljoniem cilvēku saslimst ar arodslimībām. Problēmas, ko cilvēkiem rada neapmierinoši darba apstākļi, nav iespējams izteikt skaitļos, bet aprēķinātie ekonomiskie zaudējumi ir 490 miljardi eiro gadā, kas pārsniedz pusi no pašreizējām ES finanšu krīzes sanācības fonda izmaksām. EU-OSHA jaunajā kampaņā ir uzsvērtā uzņēmuma vadības un darbinieku sadarbības nozīme drošības un veselības aizsardzības uzlabošanā darba vietās.

Kampaņas atklāšana Latvijā notika 18. aprīlī alus darītavā „Aldaris“, kur klātesošos ar jaunās kampaņas mērķiem un pašreizējo situāciju iepazīstināja Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis, bet par to, kā



Valsts darba inspekcijas direktors Renārs Lūsis uzrunā klātesošos kampaņas "Novērsīsim darba vides riskus kopā" atklāšanas pasākumā.

AS „Aldaris“ vadība un darbinieki sadarbojas, lai kopīgiem spēkiem novērstu darba vides riskus, stāstīja uzņēmuma Personāla vadības un administratīvā departamenta direktore Pārsla Baško un arodbiedrības vadītāja Inga Ozola.

Eiropas pieredze liecina, ka drošas un veselībai nekaitīgas darba vietas ir izdevīgas uzņēmējdarbībai, kas izpaūžas lielākā produktivitātē, apmierinātākos darbiniekos, mazākā skaitā kavēto darba dienu un zemākos darbinieku mainības rādītājos. Renārs Lūsis norādīja: „Aizvadītajos desmit gados gan Eiropā, gan Latvijā ir īstenotas daudzas aktivitātes un informatīvas kampaņas, kuru mērķis ir bijis paaugstināt darba aizsardzības prasību ievērošanas līmeni. Šis darbs ir jāturpina, jo Latvijas gadījumā tas ir zināšanu un apziņas jautājums, kas mainās ļoti lēni. Daudzos

uzņēmumos darba aizsardzības jautājumu risināšanu uztver nevis kā investīcijas uzņēmuma attīstībā, bet gan kā piespiedu izdevumus. Krīze, kas jau ir pagājusi, joprojām ir ērta atruna, kaut gan vairāk nekā pusi notikušo nelaimes gadījumu būtu bijis iespējams novērst ar organizatoriskiem pasākumiem un bez lielām finanšu investīcijām.“

„Visefektīvākos rezultātus iespējams panākt, ja darbinieki un vadītāji sadarbojas, tāpēc kampaņas mērķis ir mudināt nodarbinātos iesaistīties darba vides risku samazināšanā, saņemot atbalstu gan no sava tiešā vadītāja, gan uzņēmuma vadības kopumā,“ norāda EU-OSHA direktore Dr. Krista Sedlāčeka. Šajā jomā vēl joprojām ir daudz darāmā arī Latvijā, tomēr jau pašlaik ir vairāki labās prakses uzņēmumi, kuros efektīva darba devēju un darbinieku sadarbība ir kļuvusi par ikdienu. Kā šādu piemēru iespējams minēt alus darītavu „Aldaris“, kur 18. aprīlī tika atklāta kampaņa.



Uzņēmuma "Aldaris" arodbiedrības vadītāja Inga Ozola.

Turpinājums 3.lpp.

# Eiropas kampanjas atklāšana

*Turpinājums no 2.lpp.*

„Esam gandarīti, ka Valsts darba inspekcija ir novērtējusi „Aldara“ veikumu darbinieku un vadītāju sadarbības jomā. Uzskatu, ka nav nepieciešams ieguldīt lielus līdzekļus, lai uzņēmumā sakārtotu darbinieku un darba devēja attiecības. Mēs līdz šim esam

likuši uzsvaru uz atklātu un regulāru dialogu ar darbiniekiem, un tas mums ir palīdzējis sasniegt augstu darbinieku apmierinātības līmeni, kā arī novērst potenciālos darba vides riskus,“ piebilst AS „Aldaris“ personāla vadības un administratīvā departamenta direktore Pārsla Baško.

„„Aldara” vadītāji regulāri komunicē ar darbiniekiem, kuri to augstu novērtējuši. Darbiniekam svarīga ir ne tika sniegtā iespēja izteikt savu viedokli vai priekšlikumus, bet arī atgriezeniskā saite no darba devēja. Īpašs gandarījums darbiniekam ir tad, ja viņa ideja tiek realizēta dzīvē. „Aldara” darbinieki vienmēr aktīvi iesaistās viedokļu



Pēc kampanjas atklāšanas preses konferences, žurnālistiem bija iespēja apskatīt uzņēmumu “Aldaris” tā darbības laikā, kā arī uzzināt, kāds ir alus ceļš līdz veikalaukumiem.

apmaiņā ar vadītājiem. Tas apliecina, ka darbiniekam ir augsta piederības sajūta uzņēmumam,” saka „Aldara” arodbiedrības vadītāja Inga Ozola.

Nesen veiktās EU-OSHA aptaujas dati liecina, ka 74% ES darbinieku jūtas pārliecināti, ka ar darba aizsardzību saistīti jautājumi tiktu risināti, ja paši nodarbinātie vērstos pie vadītāja. Tomēr dalībvalstu vidū pastāv lielas atšķirības, un Latvijā rezultāti ir sliktāki nekā vidēji ES - tikai 56% nodarbināto Latvijā piekrīt šim uzstādījumam, tāpēc kampanjas galvenais mērķis ir nodrošināt apmaiņu ar labās

prakses piemēriem ne tikai Latvijas, bet arī Eiropas mērogā, mudinot arī Latvijas darba devējus uz klausīt savus nodarbinātos un kopīgām pūlēm sakārtot savu uzņēmuma darba vidi.

Kampanjā iekļauta virkne valsts un Eiropas līmeņa pasākumu, tostarp 11. Eiropas labas prakses balvas piešķiršana. Latvijā nacionālajai balvai „Zelta ķivere” varēs pieteikties līdz 7. septembrim.

– **Linda Matisāne,**  
Valsts darba inspekcija

## SVARĪGĀKIE DATUMI

\* **Kampanjas sākums:**  
2012. gada 18. aprīlī

\* **Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības nedēļas:**  
2012. un 2013. gada oktobrī

\* **Eiropas Labas prakses balvu pasniegšanas ceremonija:**  
2013. gada aprīlī



AS “Aldaris” Personāla vadības un administratīvā departamenta direktore Pārsla Baško.



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

# Pieteikšanās Labas prakses balvai „ZELTA ĶIVERE – 2012”



Labas prakses balvu Eiropā organizē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra sadarbībā ar dalībvalstīm un Eiropas Savienības prezidentūru. 2012. gada piemēru atlasē uzmanības centrā būs uzņēmumi un organizācijas, kuri vissekmiņāk ir iedrošinājuši vadītājus un nodarbinātos sadarboties darba aizsardzības jomā.

## Kādi ir Labas prakses balvas mērķi?

Tie ir:

- \* atbalstīt un popularizēt kampaņu kopumā un Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības nedēļu;
- \* parādīt drošības un veselības aizsardzības paraugprakses ievērošanas priekšrocības;
- \* izplatīt labākos pieejamos praktiskos padomus;
- \* popularizēt šī gada galveno vēstījumu, ka darbiniekiem un vadītājiem ir jāsadarbojas darbavietas drošības un veselības aizsardzības uzlabošanā ētisku, praktisku, tiesisku un ekonomisku iemeslu dēļ;
- \* izveidot pamatu ilgtspējīgākai riska novēršanas kultūrai Eiropā.

## Kā konkurss notiks Eiropā?

Eiropas Labas prakses balvas konkurss notiek divās kārtās. Vispirms notiek piemēru izvērtēšana valsts līmenī, un pēc tam Eiropas darba grupa tiekas, lai pieņemtu lēmumu par uzvarētājiem. Latvijā tiek pasniegta Zelta ķivere, bet konkursu kā Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra nacionālais kontaktpunkts organizē Valsts darba inspekcija.

## Kādās kategorijās tiks apbalvoti uzvarētāji?

Labas prakses piemēri tiks apbalvoti divās kategorijās atkarībā no uzņēmumā nodarbināto cilvēku skaita:

- \* uzņēmumi, kuros nodarbināti mazāk par 100 darbiniekiem;
- \* uzņēmumi, kuros nodarbināti 100 un vairāk darbinieku.

## Kam jābūt norādītam piemērā?

Žūrija meklēs šādus piemērus:

- \* patiesa un efektīva vadītāju vadība un darba ņēmēju līdzdalība, kas atbilst kampaņas vadmotīvam „Novērsīsim darba vides riskus kopā”;
- \* efektīva nodarbināto un viņu pārstāvju līdzdalība;
- \* pilnīgs augstākā līmeņa vadības atbalsts;
- \* uz darbavietu vērsti pasākumi;
- \* sekmīga pasākumu īstenošana;
- \* reāli un parādāmi uzlabojumi darba aizsardzības jomā;
- \* nodarbināto daudzveidības ņemšana vērā;
- \* ilgtspēja ilgākā laika posmā;
- \* iespēja izmantot citās darbavietās (tostarp citās dalībvalstīs un mazos un vidējos uzņēmumos);

\* savlaicīgums: pasākumam jābūt nesenam (īstenojamam ne vairāk kā pirms 5 gadiem, ja tas vēl aizvien ir aktuāls/ tā īstenošana turpinās un tas nav novecojis labākas prakses vai tehnisku uzlabojumu esamības dēļ) vai nepublicējam plašā mērogā.

Pasākumam jāatbilst Latvijas normatīvo aktu prasībām, un vēlams - jāpārsniedz tās. Hipotētiski piemēri (pasākumi, kas plānoti nākotnē), netiks izskatīti.

## Kas var piedalīties?

Labas prakses piemēri var būt no:

- \* individuāliem uzņēmumiem;
- \* uzņēmumiem vai organizācijām, kas pieder pie produkta, aprīkojuma vai personāla apgādes ķēdes;
- \* apmācību sniedzējiem un izglītībā iesaistītās personām;
- \* darba devēju organizācijām, tirdzniecības asociācijām, arodbiedrībām un nevalstiskajām organizācijām;
- \* reģionālajiem vai vietējiem darba drošības un veselības riska novēršanas pakalpojumu sniedzējiem, apdrošināšanas dienestiem un citas starpnieku organizācijām.

Labas prakses piemēri nedrīkst būt izstrādāti tikai komerciālajiem nolūkiem. Tas jo īpaši attiecas uz produktiem, rīkiem un pakalpojumiem, kas ir vai varētu būt tirgus prece. Piemēriem, kas koncentrēti uz indivīdiem, piemēram, apmācībai, arī jāpierāda to piederība plašākai riska pārvaldības pieejai.

## Kur var saņemt pieteikšanās dokumentus?

Pieteikums – piemēra apkopojums jāaizpilda pēc noteikta parauga veidlapas, ko elektroniski var saņemt, nosūtot pieprasījuma e-pastu uz adresi: [Linda.Matisane@vdi.gov.lv](mailto:Linda.Matisane@vdi.gov.lv).

*Turpinājums 5.lpp.*

# Pieteikšanās labas prakses balvai „ZELTA ĶIVERE – 2012”

Turpinājums no 4.lpp.

## Kādi dokumenti jāiesniedz, lai pieteiktos?

Lai pieteiktos, jāiesniedz šādi dokumenti:

\* apkopojums ir jānosūta elektroniskā formātā kā *Microsoft Word* dokuments;

\* apkopojums nedrīkst būt garāks par 9000 rakstzīmēm jeb aptuveni piecām lappusēm;

\* apkopojuma tekstam jābūt skaidram un vienkāršam, lai tas būtu saprotams ikvienam, kurš vēlētos ieviest piemēru savā darbavietā;

\* apkopojuma veidlapā drīkst būt tikai teksts, bet ne fotogrāfijas, diagrammas utt., kurus iesniedz kā papildus informāciju.

## Kādu papildus informāciju var iesniegt?

Konkursa žūrija gaida papilddokumentāciju, kas palīdzētu izvērtēšanas darba grupai novērtēt uzlabojuma kvalitāti un darbības vērienu. Papildu informācijas apjoms nav ierobežots. Papildus pievienotajā dokumentācijā, piemēram, varētu būt:

\* rokasgrāmatas vai cita dokumentā-

cija, kas ir piemēra daļa;

\* fotogrāfijas, ilustrācijas, grafiki, diagrammas utt., kas palīdz paskaidrot piemēru (piemēram, pārveidotās darba vietas fotoattēls). Uz tām jāievēro šādi nosacījumi:

1. fotogrāfijas jāiesniedz atsevišķi, piemēram, *GIF*, *JPG*, *BMP* vai *TIFF* formātā. Atcerieties, ka kvalitātvu izdruku iegūšanai ir nepieciešams vismaz 300 dpi attēls;

2. atcerieties, ka pirms ilustrāciju (attēlu, zīmējumu, diagrammu utt.) iesniegšanas jums jāsaņem autoritāšu īpašnieku atļauja;

\* lietderīgi pievienot arī uzņēmuma stratēģijas vai mācību materiālu ilustrācijas.

Papildu materiālus vēlams iesniegt elektroniskā formātā, taču:

\* var tikt pieņemti materiāli arī papīra formātā;

\* papildu materiāli netiks tulkoti (gadījumā, ka Jūsu piemērs uzvarēs Latvijas atlasē un tālāk tiks virzīts Eiropas līmeņa konkursam);

\* papildu materiāli, kas saņemti pēc galīgā iesniegšanas termiņa beigām, var nebūt pieejami izvērtēšanas darba grupai pirms tās pārstāvju tikšanās.

## Kā notiek dokumentu iesniegšana Latvijā?

Aizpildīta veidlapa, kā arī papildu informācija jāiesniedz elektroniski līdz 2012. gada 7. septembrim (ieskaitot), sūtot uz e-pasta adresi [Linda.Matisane@vdi.gov.lv](mailto:Linda.Matisane@vdi.gov.lv).

Lūdzam norādīt „Labas prakses balvas pieteikums – UZŅĒMUMA NOSAUKUMS” (norādot savu uzņēmuma nosaukumu). Iesniedzējs saņems apstiprinājuma e-pastu, kas apliecinās, ka Jūsu pieteikums ir saņemts. Visi materiāli, kas tiek iesniegti konkursā, var tikt ievietoti internetā ([www.osha.lv](http://www.osha.lv)) kā labās prakses piemērs.

## Kas vēl jāzina par pieteikšanos?

Uzņēmumam ir jābūt gatavam, ka iesniegtie piemēri tiks publiskoti. Piesakoties konkursam uzņēmums apliecinās, ka neiebilst piemēru publiskošanai. Labāko piemēru autoriem būs iespējams prezentēt nozares speciālistiem paveiktos darbus Nacionālajā konferencē 2012. gada novembrī. Piemēriem – uzvarētājiem būs jānodrošina tulkojums angļu valodā. Eiropas uzvarētāji tiks paziņoti 2013. gada aprīlī.

## UZZIŅAI

### Zelta ķiveres balvas ieguvēji Latvijā

Gads	Uzņēmums	Tēma
2003	PAS „Grindex”	Telpu vēdināšanas kvalitātes un efektivitātes uzlabošana
2004	SIA "Arčers"	Veiksmīga risku novēršana būvniecībā (darbs augstumā)
2005	AS "Grindeks”	Skolu jaunatnes, studentu un jauno darbinieku sagatavošana drošam darbam
2006	SIA „Simeks”	Troksņainās telpas atdalīšana ar starpsienu no telpas ar zemāku trokšņu līmeni
2007	SIA "Būvuzņēmums STATS" un SIA "STATS Serviss"	Ergonomikas jautājumu sistemātiska risināšana un integrācija tos darba procesā.
2008	AS „Latvenergo”	Efektīva darba vides risku novērtēšana: Datorizētu darba vides uzraudzības sistēma – LEDA
2010	SIA „Latvija Statoil”	Drošas uzvedības programma

## Kas būs žūrijā Latvijā?

Žūrijā darbosies Valsts darba inspekcijas, Labklājības ministrijas, Darba drošības un vides veselības institūta, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un Latvijas darba devēju konfederācijas pārstāvji.

Lasīt vairāk:

[http://osha.europa.eu/lv/campaigns/competitions/good-practice-award\\_2012-2013/](http://osha.europa.eu/lv/campaigns/competitions/good-practice-award_2012-2013/)

Sagatavoja –

**Linda Matisāne,**

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta vadītāja Latvijā



# Gandrīz noticis nelaiemes gadījums...



Nelaiemes gadījumi darbā un arodslimības ir galvenie raksturojošie rādītāji apskatot situāciju darba aizsardzībā valstī kopumā. Nelaiemes gadījumi un arodslimības ir sekas nedrošai un nesakārtotai darba videi. Tomēr darba vidē notiek arī tādas situācijas, kas nerada tiešas un nopietnas sekas nodarbināto drošībai un veselībai. Šādas situācijas tiek dēvētas par gandrīz notikušiem negadījumiem. Negadījumā var neviens neciest, bet tas nozīmē, ka nevis darba aizsardzības sistēma uzņēmumā bija sakārtota un pasargāja nodarbināto no traumas, bet gan to, ka šoreiz nodarbinātajam "paveicās".

Piemēram:

- \* es aizķēros, bet nenokritu;
- \* ķieģelis krita, bet nokrita garām utt.
- \* no kravas auto izgāzās dēļi, kas nebija nostiprināti, par laimi, nevienam neuzkrita virsū;
- \* uz grīdas bija izlijis šķidrums, paslīdēju, bet nenokritu;
- \* aizķēros uz asa stūra un saplēsu darba apģērbu;

Darba devēja pienākums ir izmeklēt darbā notikušos nelaiemes gadījumus, bet normatīvie akti nenosaka, ka ir jāizmeklē arī gandrīz notikušie nelaiemes gadījumi. Tomēr mūsdienīga un profesionāla pieeja drošas darba vides nodrošināšanai ik vienā darba vietā, ir gandrīz notikušo nelaiemes gadījumu apkopošana, analizēšana un reģistrēšana. Gandrīz notikušo nelaiemes gadījumu izpēte (cēloņu noskaidrošana) ļautu konstatēt līdz šim nezināmas vai nenovērtētas bīstamas situācijas un veikt savlaicīgus pasākumus, negaidot, līdz tiks nodarīts kaitējums nodarbināto drošībai un veselībai. Gandrīz notikušo nelaiemes gadījumu reģistrēšana nav nepieciešama, lai atrastu vainīgos un kādu sodītu. Tā vajadzīga, lai aizvien vairāk iesaistītu nodarbinātos drošas darba vides radīšanā un nodrošināšanā, jo nodarbinā-

tie ir tie, kas ikdienā atrodas darba vidē, pamana bīstamās situācijas un arī tie, kam gadās situācijas, kurās vienkārši „paveicas” vai arī „nepaveicas” – ar viņiem notiek nelaiemes gadījums.

Turklāt, novēršot gandrīz notikušo nelaiemes gadījumu cēloņus, tiek samazināti uzņēmuma potenciālie zaudējumi, kas rodas nelaiemes gadījumu un avāriju rezultātā. Jau notikušā nelaiemes gadījuma seku likvidēšana vienmēr prasīs lielākus līdzekļus, un dažkārt, kad būs nodarīts kaitējums cilvēku veselībai, sekas nebūs labojamas. Veicot pasākumus vēl nenotikušu nelaiemes gadījumu līmenī, nopietnu nelaiemes gadījumu rašanās iespēja tiks ievērojami samazināta.

Pasaulē ir veikti vairāki pētījumi, pievēršot uzmanību nelaiemes gadījumu izpētei un analizējot to ietekmi uz uzņēmumu darbību. Tā piemēram, vēsturiskajā pētījumā, ko 1969. gadā Amerikas Savienotajās Valstīs veica Bērds (Bird), analizējot 1 753 498 nelaiemes gadījumus darbā, tika konstatēts (lai arī dati bija aptuveni), ka nelaiemes gadījumi proporcionāli sa-

dalās šādi: uz katru nelaiemes gadījumu, kurā gūts smags vai nopietns ievainojums, ir 10 nelaiemes gadījumu ar vieglu ievainojumu, 30 nelaiemes gadījumu ar kaitējumu īpašumam un 600 citu negadījumu (gandrīz notikušo nelaiemes gadījumu) bez redzamiem kaitējumiem vai zaudējumiem.

Attiecīgi, tikai savlaicīga bīstamo situāciju pamanīšana un novēršana var pasargāt no potenciāliem negadījumiem, to nopietnajām sekām gan nodarbinātā drošībai un veselībai, gan finansiālajām sekām uzņēmumam. Tādējādi, lai uzņēmumu padarītu drošāku nodarbinātajiem, ir nepieciešams veicināt nodarbināto aktīvāku iesaistīšanos darba vides uzraudzībā. Jāievieš sistēma, kurā nodarbinātais tiek rosināts sniegt savas idejas par darba vides un procesu uzlabojumiem, kā arī par notikumiem, bīstamajām vietām un situācijām, kas, pēc nodarbināto domām, varētu izraisīt nelaiemes gadījumu vai avāriju. Uzņēmumos šīs paziņošanas sistēmas var būt dažādas, ņemot vērā gan uzņēmuma specifiku, darba procesus, darba organizāciju, gan nodarbināto paradumus. Tomēr galvenais to izveides un uzturēšanas mērķis ir droša un veselībai nekaitīga darba vide.

– **Jolanta Geduša**,  
Labklājības ministrijas  
Darba attiecību un  
darba aizsardzības politikas  
nodaļas vecākā referente

## Atceltas prasības

Valdība 24. aprīlī vienojās atcelt no 2012. gada 30. aprīļa paredzēto darba aizsardzības prasību ieviešanu nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku, tādējādi izvairoties no pārāk stingru prasību ieviešanas darba aizsardzībā. Iepriekšminēto paredz Ministru kabineta noteikumi par *Darba aizsardzības prasību nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē* atcelšanu.

Šāds priekšlikums ir saistīts ar to, ka Eiropas Parlaments un Padome ir pieņēmusi lēmumu par 18 mēnešiem (līdz 2013. gada 31. oktobrim) paga-

rināt Direktīvas 2004/40/EK pārņemšanas termiņu. Vienlaikus jau šobrīd ir izstrādāts priekšlikums jaunai direktīvai, kas aizstās iepriekšminēto un noteiks jaunas prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku. Pēc tam šīs prasības pārņems Latvijā, izstrādājot jaunus Ministru kabineta noteikumus.

– **Marika Kupče**,  
Labklājības ministrijas  
Komunikācijas nodaļas  
vadītāja

## Kā sevi pasargāt no strāvas?

Latvenergo koncernā nodarbināto darba pienākumu veikšana ir saistīta ar vairākiem darba vides faktoriem. Tomēr kā vienus no bīstamākajiem mūsu nozarē mēs uzskatām darbus īpašos apstākļos un konkrēti darbus, kuri tiek veikti vairāk kā 5 metru augstumā un darbus ekspluatācijā esošās elektroietaisēs ar spriegumu 50 V un lielāku. Visbiežāk šie darbi ir saistīti, jo darbinieki strādā darbā esošā elektroietaisē gaisvadu līniju balstos.

Latvijā darbu augstumā regulē 2002. gadā pieņemtie Ministru kabineta noteikumi Nr. 526 „Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā”. Noteikumu prasības ir diezgan vispārīgas, dodot iespēju pašam darba devējam noteikt gan organizatoriskos, gan tehniskos pasākumus drošai darbu veikšanai. Latvenergo koncernā darbus augstumā veic darbinieki, kuri ieguvuši **speciālu apmācību, iepazīnušies ar darba vides faktoriem un saņēmuši instruktāžu darba vietā**. Mūsu uzņēmumā obligāti ir jāievēro arī Latvijas energostandartu prasības t.sk. LEK 025 „Drošības prasības, veicot darbus elektroietaisēs”. LEK 025 nosaka galvenās prasības, veicot darbus

elektroietaisēs un izpildot darbus augstumā. Darbiniekiem, kuri veic darbus elektroietaisēs, atkarībā no izglītības, apmācības un profesionālo iemaņu līmeņa, pēc sekmīgi nokārtotas **zināšanu pārbaudes**

tiek piešķirta viena no piecām elektrodrošības grupām. Elektroietaisēs valdītājam jānodrošina, ka elektroietaisēs tiek ekspluatētas un darbi tajās tiek veikti saskaņā ar ekspluatācijas instrukcijām un darba aizsardzības instrukcijām. Tāpat ir jānorīko atbildīgais par elektroietaisēs ekspluatāciju, atbildīgais par darbu organizāciju elektroietaisēs un atbildīgais par darbu izpildi, kā arī jānorīko citas atbildīgās personas. No iepriekš teiktā ir redzams, ka, lai veiktu darbus īpašos apstākļos, Latvenergo koncernā ir izveidota daudzpakāpju apmācības un uzraudzības sistēma. Tā nodrošina to, ka komercsabiedrībās tiek samazināti darba vides riski,

kā rezultātā samazinās notikušo vai gandrīz notikušo nelaimes gadījumu skaits.

**Par speciālajām apmācībām** stāsta – AS ”Sadales tīkls” Mācību centra vadītājs O. Makreckis: “”AS” Sadales tīkls” Mācību centrs ir izstrādājis apmācību programmu un veic nodarbināto



Praktiskās nodarbības.

apmācību augstākā darbiem. Apmācības satur teorētiskās apmācības un praktiskās nodarbības.

Darbinieki tiek apmācīti:

- \* kā novērtēt kritiena risku konkrētajā darba vietā;
- \* kā izvēlēties piemērotāko aprīkojumu konkrētajai darba situācijai;
- \* kā pareizi lietot aprīkojuma aizsardzībai pret kritienu no augstuma;
- \* kā veikt aprīkojuma ikdienas pārbaudi pirms tā pielietošanas;
- \* kā rīkoties konkrētas bīstamības gadījumā, piemēram, ja darbinieks pats kādu iemeslu dēļ vairs nevarētu saviem spēkiem droši nokļūt zemē;
- \* kā sniegt pirmo palīdzību.”

Būtiska loma drošai darbu veikšanai ir pareizai individuālo aizsardzības līdzekļu (IAL) un aprīkojuma noteikšanai un lietošanai. To izvēlei jābalstās uz visu to risku faktoru izvērtēšanu, kas sastopami darba vietā.

Ir jāņem vērā darba vides riska faktori.



Cietušā nolaišana no 20 kV koka balsta.



## Kā sevi pasargāt?

Turpinājums no 7.lpp.

Piemēram, tas cik bieži un ilgi nodarbinātais tiek tiem pakļauts, darba vides riska realizēšanās varbūtība un seku nopietnība. Latvenergo koncernā darba vides riska novērtēšanas rezultāti tiek ņemti vērā pareizai IAL un aprīkojuma izvēlei. Regulāri tiek veiktas IAL un aprīkojuma pārbaudes (gan periodiskās, gan pirms lietošanas), kā arī IAL tiek lietots tikai tam paredzētajiem mērķiem.

Nodarbinātā kritiena no augstuma novēršanai, veicot darbus elektropārvades līniju balstos lietojam darba pozicionēšanas sistēmas, kuru galvenie elementi ir drošības jostas un regulējamas pozicionēšanas atsaites (virve, auduma lenta vai virve ar tērauda trosi). Nodarbināto visa ķermeņa aizsardzībai pret kritieniem no augstuma, veicot darbus mastos, uz sastatnēm, metāla balstos u.t.t., lietojam kritiena apturēšanas jeb bloķēšanas sistēmas. Iegādājoties jebkura veida pretkritiena aizsardzības līdzekli, ņemam vērā to, ka uz tā ir jābūt redzamam CE marķējumam, kas apliecina produkta atbilstību ES direktīvu un harmonizēto standartu prasībām.

Droši strādāt nenozīmē tikai nopirkt IAL un aprīkojumu nodarbinātajiem. Svarīgi ir apmācīt nodarbināto pareizi lietot gan IAL, gan aprīkojumu.

Noslēgumā gribu vēlreiz atgādināt sen zināmas patiesības – tikai apmācīts darbinieks ir drošs darbinieks. Ieguldījumi darbinieku apmācībā ir ieguldījumi mūsu darbinieku drošībā. Domāju, ka Latvijas normatīvie dokumenti paredz darbinieku apmācības, tomēr darba devējiem būtu pašiem jānovērtē, kādas vēl papildus apmācības būtu nepieciešamas, jo darba apstākļu uzlabošana un zināšanu paaugstināšana darbiniekiem rada komforta un drošības sajūtu darba vietā, kā rezultātā pieaug darba efektivitāte.

– Irēna Upzare,

AS "Latvenergo" vides un darba aizsardzības direktore

## VDI uzsākusi tematisko pārbaudi būvobjektos

Sākoties būvsezonai, Valsts darba inspekcija (turpmāk – Darba inspekcija) uzsākusi ikgadējo būvniecības objektu pārbaudi. Būvniecības nozare joprojām ir pieskaitāma pie paaugstināta riska nozarēm saistībā gan ar neregistrēto nodarbinātību, gan arī darba aizsardzības pārkāpumiem.

Tematiskajā pārbaudē, kas sākas 14. maijā un ilgs mēnesi, tiks kontrolēta gan darba aizsardzība objektos, gan arī tas, vai strādājošie ir nodarbināti legāli.

Satraucoša ir statistika par 2011. gadu, kad būvniecības nozarē reģistrēti 134 nelaimes gadījumi darbā, no kuriem – 29 smagi un 9 letāli. Letālo negadījumu skaits būvniecības nozarē pērn, salīdzinājumā ar 2010. gadu, pieaudzis par 80%. Letālie nelaimes gadījumi 2011. gadā visbiežāk ir saistīti ar krišanu no augstuma un sastatnēm, veicot demontāžas darbus, kā arī strādājot nenostiprinātās tranšejās. Pērn nelaimes gadījumos darbā visvairāk cietuši nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem, ar darba stāžu līdz 1 gadam. Šī gada četros mēnešos būvniecības nozarē izmeklēti 27 nelaimes gadījumi, no kuriem 3 smagi un 1 letāls. Divi smagie nelaimes gadījumi ir saistīti ar nodarbināto krišanu no augstuma.

Vērtējot iepriekšējo gadu pieredzi, Darba inspekcija konstatējusi, ka efektīvākais pārkāpuma novēršanas līdzeklis ir būvdarbu apturēšana. Šogad Darba inspekcija, konstatējot būtiskus darba aizsardzības pārkāpumus būvobjektā, apturēs nodarbināto dro-



šībai un veselībai bīstamos darbus.

Būvniecības objektu pārbaudēs pastiprināti tiks kontrolēti vai nodarbinātie, kas strādā augstumā, darbus veic droši un vai nodarbinātie ir nodrošināti ar individuālajiem un kolektīvajiem aizsardzības līdzekļiem. Tiks kontrolēti, vai sastatnes ir uzstādītas droši un stabili, vai veikti drošības pasākumi pret caurkrišanas risku u.c. Darba inspekcija īpašu uzmanību pievērsīs vai, veicot darbu tranšejās, to sienas ir nostiprinātas tā, lai neradītu nogrūvuma risku.

Apturēto būvdarbu fotogrāfijas par konstatētajiem pārkāpumiem tiks publicētas portālā [www.building.lv](http://www.building.lv).

Būvobjektos joprojām aktuāla ir neregistrēta nodarbinātība. 2011. gadā Darba inspekcija būvobjektos konstatēja 713 neregistrēti nodarbinātas personas, kas šajā negatīvajā statistikā ierindo būvniecību pirmajā vietā starp visām nozarēm. Šī gada četros mēnešos, kamēr vēl nav sākusies aktīvā būvsezona, Darba inspekcija būvniecības objektos konstatējusi jau 161 neregistrēti nodarbinātu personu.

– Aivis Vincevs,

Valsts darba inspekcijas eksperts ārējo sakaru jautājumos



## Nedrošas darba vides piemēri un kļūdas, organizējot būvdarbus



Daudzstāvu ēkas fasādes remontdarbi, kuru laikā darbs tiek veikts uz sastatnēm. Augšējam sastatņu stāvam nav uzstādītas margas (augšējā marga, vidusmarga), tādējādi iespējams augsts darbinieku nokrišanas risks. Nevienā no stāviem nav uzstādītas kājlīstes, kas aizsargā zemāk esošos nodarbinātos no priekšmetu uzkrīšanas riska. Nodarbinātie nelieto pretkritieņu aizsardzības līdzekļus.

**Nedroša darba vieta.**

Pārvietošanos ceļos atstāts armatūras stienis, kuru objektā ir grūti pamanīt. Tas izraisa aizķeršanās risku, radot iespēju nodarbinātajam uzkrīst šim stienim virsū un smagi savainoties.

**Nedroša darba vieta.**



Nenorobežots atvērums, kas vai nu jānosedz ar izturīgu materiālu, lai nodarbinātais, uzkāpjot uz tā, nenokristu uz zemāk esošo stāvu vai jāuzstāda aizsargnožojums (augšējā marga, vidusmarga, kājlīste).

**Ļoti bīstama darba vieta.**



*Turpinājums 10.lpp.*

Turpinājums no 9.lpp.

## Nedrošas darba vides piemēri un kļūdas, organizējot būvdarbus



Sastatnes nav uzstādītas uz stabilas un izturīgas pamatnes (par daudzstāvu sastatnes pamatni tiek izmantotas vairākas koka eiropaletes, kas saliktas viena uz otras).

**Nedroša 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](mailto:aivis.vincevs@vdi.gov.lv)

Būvobjektā notiek konteina pārvietošana ar autoceltna palīdzību. Stropētājs atrodas uz konteina jumta un tiek pārvietots kopā ar pašu konteineru, kā rezultātā pastāv nokrišanas risks no vairāku metru augstuma. Vienam no nodarbinātajiem, kurš piedalās darbā, galvā nav aizsargķivere.

**Bīstamu darba paņēmieni izvēle.**



Ražošanas cehā notikusi iekārtu demontāža, tā rezultātā grīdas segums nav līdzens, radot aizķeršanās risku. Signālkrašojuma lentas nepietiekami norobežo bīstamo vietu un neaizsargā nodarbinātos.

**Nenorobežota darba vieta.**

Turpinājums 11.lpp.

## Nedrošas darba vides piemēri un kļūdas, organizējot būvdarbus

Turpinājums no 10.lpp.

Lai paceltu nodarbināto augstumā, tiek izmantots manipulators, kura kausā atrodas cilvēks. Kritiens no šāda augstuma var kļūt par letālā nelaimes gadījuma cēloni.

**Bīstamu darba paņēmieni izvēle.**



Būvējot privātmāju, sastatņu vietā tiek izmantotas eiropaletes, kas ir nestabilas un nedrošas, tādējādi netiek nodrošināta stabila un droša darba virsma. Nav veikti šādu sastatņu stiprības un stabilitātes aprēķini.

**Nedroša darba vieta.**



Būvobjektā notiek kraušanas darbi ar nepiemērotiem celšanas līdzekļiem. Kravu šādi celt ir aizliegts, jo pastāv augsts priekšmetu nokrišanas risks (krava ir piestiprināta ekskavatora kausam). Smagu priekšmetu uzkrīšana var izraisīt apakšā esošu cilvēku nāvi. Darbinieki nelieto individuālos aizsardzības līdzekļus (aizsargķiveres).

**Bīstamu darba paņēmieni izvēle.**



Veicot demontāžas darbus, koka dēlis ar naglu ir palicis satiksmes ceļos (dēlis ir iesalis). Nagla nav nolocīta, bet atrodas tieši perpendikulāri zemei. Ja kāds nodarbinātais uzkāps uz šādas naglas, tad no naglas ieduršanās pēdā var pasargāt tikai darba apavi ar necaurduramu zoli.

**Nesakārtota darba vieta.**

Apkopoja **Linda Matisāne**, Valsts darba inspekcijas Sadarbības un attīstības nodaļas vadītāja, un **Ivars Vanadžiņš**, RSU aģentūras „Darba drošības un vides veselības institūts” direktors

# Rūpes par darbiniekiem

## Kas ir “Krāvuma veidošanas noteikumi”?

“Krāvuma veidošanas noteikumi” ir pamatprincipi, kas jāievēro, novietojot vairākus detaļu iepakojumus vienu virs otra.

## Kāpēc tas ir svarīgi?

Nepareizi novietojot detaļu iepakojumus vienu virs otra, var tikt radīts pārāk liels spiediens uz detaļām, kas atrodas apakšā – tādējādi tās var tikt bojātas.

Novietojot detaļu iepakojumus vairākos līmeņos, jāraugās, lai krāvums būtu stabils un neapdraudētu cilvēku drošību. Īpaši gadījumos, ja detaļas novieto augstākos plauktos.

## Kā pareizi veidot krāvumu?

Smagāko komponentu iepakojumus jānovieto apakšā, bet vieglākos - virs tiem.

Nenovietojiet citas detaļas uz mīksti, nestabiliem, bojātiem vai deformētiem iepakojumiem, kas varētu padarīt krāvumu nestabilu, bīstamu. Ja iespējams, krāvuma 1. līmenī izmantojiet bortus ar metāla stiprinājumiem stūros.

## Pareizi



## Nepareizi



Nenovietojiet vairāk kā 2 paletes vienu virs otras.

## Pareizi



## Nepareizi



## LABĀ PRAKSE

Plastmasas S4 kastu krāvums nedrīkst pārsniegt 6 kastu līmeni. Kastes viena virs otras jānovieto tā, lai tās turētos stabili un augšējā kaste nespīestos uz detaļām apakšējā kastē.

## Pareizi



## Nepareizi



## Pareizi



## Nepareizi



Ja krāvumā viena virs otras novietotas vairāk kā 4 kartona kastes, tad krāvums ir jānostiprina, to aptinot.

## Ievēro!

Ja vien iespējams, veidojiet pēc iespējas zemāku krāvumu, – tāds vienmēr būs drošāks un stablāks, kā arī būs iespējams ātrāk tikt pie vajadzīgās komponentes.



Ar uzņēmuma “Lexel fabrika” labo praksi, kā pareizi nodarbināt strādājošos, dalījās:

– Gunita Greiliha,  
SIA "Lexel fabrika" darba  
aizsardzības speciāliste

## Vairāk nekā 1400 dienas bez nelaimes gadījumiem



Korporatīvā sociālā atbildība ir būtiska Coca-Cola Hellenic Latvia uzņēmējdarbības sastāvdaļa, kas ir integrēta arī uzņēmuma biznesa stratēģijā. Visu mūsu darbinieku darba drošībai un veselības aizsardzībai ir ļoti būtiska nozīme, tādēļ uzņēmums izveidojis tādu darba vidi, kas aizsargā darbinieku drošību, veicinot to veselību un labsajūtu. 2011. gadā, lai pilnveidotu darba aizsardzības procesu, uzņēmums Latvijā ievieša īpašu darba drošības programmu – „Potenciālo negadījumu ziņošanas sistēma”. Ar sistēmas palīdzību uzņēmums efektīvāk un savlaicīgāk var novērst potenciālos negadījumus, proti, tādus apstākļus un rīcību, kas var izvērsties par nelaimes gadījumu darba vietā.

Visi darbinieki ir aicināti iesaistīties preventīvā darbā, ziņojot par neplānotiem un nevēlamiem apstākļiem vai rīcību, kas varēja veicināt un izraisīt savainojumus, kā arī īpašuma bojājumus (t.sk. tehniskā aprīkojuma). Lai ziņotu par iespējamo negadījumu, darbinieki var izmantot speciāli izveidotu ziņošanas veidlapu

vai informāciju elektroniski nosūtīt darba aizsardzības speciālistam uz e-pastu īsi aprakstot apdraudējumu (piem., slidenas ietves), kā arī sniedzot rekomendācijas, kā, viņuprāt, esošo situāciju varētu uzlabot vai novērst.

Darba aizsardzības speciālists reģistrē, apkopo un analizē visus saņemtos „potenciālo negadījumu ziņojumus”, kā arī saskaņo nepieciešamās preventīvās darbības ar atbildīgajiem departamentiem. Pēc to ieviešanas, darba aizsardzības speciālists informē arī darbinieku, kas ir ziņojis par potenciālo negadījumu, par veiktajām darbībām, kas īstenotas, lai novērstu negadījuma rašanos, tādējādi apliecinot, ka saņemtais ziņojums ir izskatīts un preventīvās darbības veiktas.

Papildus šai sistēmai, vairāki uzņēmuma Coca-Cola Hellenic Latvia darbinieki ir uzņēmuma iekšējie „Darba drošības un aizsardzības vēstneši”. Attiecīgie darbinieki ir izgājuši īpašas apmācības un veic regulāras inspekcijas visā uzņēmuma teritorijā, kā arī periodiski iztaujā

darbiniekus par ikdienas darba drošības elementiem. Šī papildus sistēma ļauj pārraudzīt „Potenciālo negadījumu ziņošanas sistēmas” efektivitāti, papildus monitorējot īstenotās darbības un sarunu laikā ar darbiniekiem, iespējams, savlaicīgi atklājot potenciālos negadījumus.

Kopš uzņēmums Coca-Cola Hellenic Latvia ir ieviesis minēto ziņošanas sistēmu, pavisam ir saņemti un novērsti 35 potenciālie negadījumi. Šī gada martā uzņēmums atzīmēja ievērojamu sasniegumu darba drošības un veselības aizsardzības jomā Latvijā – 1400 dienas bez nelaimes gadījumiem darba vietā. Ievērojamais skaitlis kalpo par pierādījumu tam, ka nopietni attiecoties pret darba drošības noteikumiem, savu un darba kolēģu veselību, ir iespējams izvairīties no negadījumiem darba vietā.

– **Jeļena Mihailova,**  
Coca-Cola HBC Latvia  
Darba aizsardzības speciāliste

# Mobinga darba vietā ietekme un sekas



Turpinām rakstīt par tēmu – darbību intensitātes un ilguma, no mobings darba vietā. Šoreiz īsumā pievērsīsimies tā ietekmei un sekām.

Citās valstīs veiktos pētījumus vieno atziņa, ka mobingam ir negatīva ietekme uz indivīda un sabiedrības veselību un labklājību.

Mobings var ietekmēt:

1) mobingam pakļauto indivīdu, tā psiholoģisko un fizisko veselību, personību (iedragājot pašcieņu, ticību, reputāciju, u. c.); izraisa piespiešanu no darba, izsaucot sociālas problēmas;

2) cietušā ģimenes labklājību un pilnvērtīgu eksistenci;

3) darba organizāciju (produktivitātes un peļņas kritums, augsta kadru mainība, zema morāle, reputācija u. c.);

4) sabiedrību kopumā ar materiāliem un cilvēkresursu zaudējumiem.

Lai gan mobinga ietekme uz indivīdu ir atkarīga no mobinga negatīvo

darbību intensitātes un ilguma, no cilvēka personības iezīmēm un grūtību pārvarēšanas iemaņām, tomēr mobinga sekas pēc to smaguma pakāpēm nosacīti būtu dalāmas trīs pakāpēs:

1) persona saglabā savas darba spējas, attiecības ar citiem nav apgrūtinātas, bet mobinga sekas var izpausties kā nomāktība, raudāšana, miega traucējumi, aizkaitinātība, izklaidība. Indivīds var sev palīdzēt, izmantojot stresa pārvarēšanas tehnikas.

2) ja mobinga intensitāte pieaug, indivīda veselība sāk streikot: ceļas asinsspiediens, parādās regulāras miega un gremošanas problēmas, koncentrēšanās grūtības, parādās svara izmaiņas, depresija, var tikt lietots alkohols vai citas vielas. Ģimene un draugi jūt, ka kaut kas nav kārtībā. Parādās vēlme izvairīties no darba, saasinās bailes, ir iedragāta pašcieņa. Lai gan indivīda darba spējas un veselība traucētas, tās var at-

gūt ar citu un paša palīdzību.

No kādas intervijas: “Tas sagrauj vairāk, kā spējat iedomāties. Es baildos atgriezties darbā. Man ir sajūta, ka man nekur neveiksies, mana pašapziņa ir zudusi, tagad es tiešām jūtos tā, it kā neko nespētu labi izdarīt.”

3) indivīds vairs nevar pilnvērtīgi strādāt, iet uz darbu ar riebumu vai bailēm, ir slims, aizsardzības mehānismi sagrauti. Var būt šādi fiziski/psihiski traucējumi: depresija, panika, sirdsklauves, citas saslimšanas, pašnāvības domas, pret citiem vērsta vardarbība. Grūtības komunikācijā ar citiem. SOS! Nepieciešama palīdzība!

Par to, ka mobings izraisa ilgstošu trauksmi un stresu, kas savukārt var izpausties fiziskos simptomos, liecina klīniskā psihologa Leimana (Leymann, 1996) pacientu, kuri bija ilgstoši saskārušies darba vietā ar mobingu, novērojumi. Konstatētie simptomi bija šādi:

1) kognitīvie traucējumi: atmiņas traucējumi, koncentrēšanās un uzmanības grūtības, u. c.

2) psihosomatiskie simptomi: vēdera sāpes, diareja, vemšana, nespēks, apetītes zudums, u. c.

3) hormonālās un nervu sistēmas traucējumu simptomi: sāpes krūtīs, svīšana, paātrināta sirdsdarbība, elpas trūkums, asinsspiediena svārstības, u. c.

4) ilgstoša stresa radīta muskuļu spriedze (muguras, locekļu, muskuļu sāpes, u. c.).

5) miega problēmām: murgi, grūtības iemigt, pārtraukts miegs.

6) vispārējs vājums, ģībšana, trīce.

Tāpat pētījumi ir pierādījuši, ka intensīvs un ilgstošs mobings rada traumu, kuras rezultātā pacientiem var attīstīties pēctraumatiskā stresa sindroms.

*Turpinājums 15.lpp.*

## Mobinga darba vietā ietekme un sekas

Turpinājums no 14.lpp.

Nekontrolēti draudi darba vietā var būt par cēloni intensīvām bailēm un bezpalīdzībai, hipertrauksmainībai, fatālam skatam uz dzīvi, vispārējam emocionālam sastingumam, panikas lēkmēm, pašnāvnieciskām domām. Traumas rezultātā cilvēkam var rasties personības izmaiņas: aizdomīgums, pastiprināta vajadzība aizsargāties, norobežošanās.

Mobings ietekmē cilvēka personību kopumā, apšaubot viņa vērtību, profesionalitāti, un pašcieņu. Valdošās emocijas ir apmulsums, bailes, kauns, dusmas, vaina. Cilvēks jūtas viens, jo viņam grūti paskaidrot citiem, kas notiek. Visbeidzot cilvēku pārņem totāla pašapziņas zaudēšana, bailes no fiziska un emocionāla ievainojuma. Pastāvīgie emocionālie aizvainojumi ietekmē indivīda veselību, ārējo izskatu un prātu, izmaina komunikēšanās veidu.

Parasti mobinga situācija attīstās

pēc scenārija, kura nobeiguma posmā uzbrucējs un cietušais neredz iespējas, kā strādāt kopā, un parasti upuri ir spiesti pamest darbu. Lielbritānijā policijas darbinieku vidū veiktajā pētījumā 26% no tiem, kas bija pakļauti mobingam, bija spiesti pamest savu darbu, 34% no pētījuma brīdī pakļautajiem domāja par darba maiņu.

Mobings rada indivīdam ne tikai morālus un fiziskus, bet arī materiālus zaudējumus. Piemēram, Itālijas tiesu praksē mobinga gadījumos cietušajam aprēķina finansiālos zaudējumus, kas radušies mobinga situācijas rezultātā, kā tīša algas nepaaugstināšana vai prēmiju neizmaksāšana, sodu uzlikšana, pārcelšana mazāk atalgotā darbā, bezdarba sekas, konsultāciju un slimību izmaksas, u. c.

Var teikt, ka mobinga ietekmei ir viļņu efekts, tas skar ne tikai mobingam izvēlēto cilvēku, bet organizāciju kopumā, jo pasliktina kopējo mikroklimatu un negatīvi ietekmē strādājo-

šo produktivitāti. Mobings paaugstina darbinieku nolaidību, personāla maiņību un darba nespējas lapu ņemšanu, ietekmē darba motivāciju.

Ir veikti pētījumi par mobinga ietekmi uz tā aculieciniekiem jeb cietušo kolēģiem. 25% no mobinga novērotājiem cieta no paaugstināta stresa līmeņa, 94% respondentu jūta līdzīgi cietušajiem, bet 21% lēma par iespējamo darba maiņu. Tādā veidā "otrtreizējais" mobings negatīvi ietekmē kolektīva morāli.

Tāpat pētījumi apstiprina mobinga negatīvo ietekmi uz cietušā ģimeni. Īrijā veiktajā aptaujā 43% upuru tiek negatīvi ietekmēta dzīve ārpus darba, bet Vācijā veiktajā pētījumā 20% mobingā cietušo ziņoja par konfliktiem ar ģimeni, kā arī 15% pasliktinājās ģimenes finansiālā situācija.

– Inese Siliniece,  
biedrība „Mobingstop”

Ietekme uz	Sekas
Indivīdu	Hronisks stress un tā izraisītas sekas; Veselības pasliktināšanās, saslimšanas, invaliditāte, pēctraumatiskā stresa sindroms; Emocionāli traucējumi (trauksme, depresija, bailes, agresija); Pašapziņas kritums un neuzticēšanās; Apmierinātības ar darbu mazināšanās; Izolācija un vientulība; Draugu zaudēšana, attiecību pasliktināšanās ģimenē; Sociālas problēmas, bezdarbs, piespiedu dzīves vietas maiņa vai dzīvesvietas zaudēšana; Pašnāvība; Konsultāciju, rehabilitācijas, veselības, tiesu izmaksas
Ģimeni	Attiecību pasliktināšanās, konflikti Papildu stress Šķiršanās Ietekme uz bērniem Ienākumu pasliktināšanās vai zaudēšana Tiesas vai terapijas izmaksas
Organizāciju	Konflikti Darba apmierinātības kritums Zema produktivitāte un kvalitāte, ierobežota kreativitāte Zema morāle, reputācijas pasliktināšanās Slima organizācijas kultūra Augsta kadru mainība un ar to saistītās izmaksas Slimību lapu izmaksas Kompensāciju un personāla menedžmenta izmaksas
Sabiedrību	Nelaimīgi un apātiski sabiedrības locekļi Produktīvu darbinieku zaudēšana, kuriem pazeminās darba prasmes bezdarba un slimību rezultātā Apdrošināšanas, veselības, invaliditātes un tieslietu izmaksas Nodokļi, kurus valsts neiegūst, indivīdu bezdarba un priekšlaicīgas pensionēšanās rezultātā



**JŪS JAUTĀJĀT!****Kur var iegūt animācijas filmiņas par NAPO?**

Lai vienkopus apkopotu visas animācijas filmas, kuru galvenais varonis ir NAPO, izveidota mājas lapa – [www.napofilm.net](http://www.napofilm.net) sadaļā „Napo filmas”, kurā atrodama gan pirmā filma „Labāko zīmju stāsts”, gan 2012. gada sākumā iznākusi filma „Napo.... Rīkojas kopā”. Katru gadu tiek filmētas divas jaunas filmas. 2012. gadā plānots izdot filmu par preventīvajiem pasākumiem darba vietās un par negadījumiem saistībā ar paslīdēšanu un pakļupšanu. Savukārt, nākamās filmas tiks uzņemtas par ugunsgrēkiem un elektrību. Visas iespējams gan noskatīties internetā, gan lejuplādēt.

**„Napo ... Rīkojas kopā” – jaunās Eiropas kampaņas „Novērsīsim darba vides riskus kopā” filma**

Ne viss ir tā, kā izskatās, kad rūpnīcas īpašniece sniedz interviju plašsaziņas līdzekļiem par uzņēmuma ražošanas apjomiem un drošības situāciju. Dažādos līmeņos novērotās nedrošās darba metodes, nespēja ievērot procedūras un nepietiekamā saziņa ir pret runā ar viņas apgalvojumam, ka drošība ir pirmajā vietā. Šī filma pievēršas diviem preventīvajiem virzieniem: kultūrai un uzvedībai. Tiek uzsvērts, ka, strādājot kopā, vadītāji un viņiem padotie darbinieki var radīt drošāku, veselīgāku un produktīvāku

darba vietu, kuras pamatā ir sadarbība.

**„Napo ... Plaušas darba vietā” – 2011. gada filma**

Tabakas dūmi nelabvēlīgi ietekmē gan smēķētāju, gan nesmēķētāju veselību. Tabakas dūmu iedarbība var radīt nopietnas problēmas, piemēram, izraisīt sirds un asinsvadu, kā arī elpošanas ceļu slimības. Tie var izraisīt nāvi vēža, koronārās sirds saslimšanas vai insulta dēļ. Tomēr joprojām tūkstošiem darbinieku savā darbavietā ir pakļauti tabakas dūmu iedarbībai. Šajā filmiņā ir vērojami Napo veiktie darbi, lai atbrīvotu darbavietas no tabakas dūmiem.

**Kas ir NAPO?**

Napo ir animācijas filmu varonis. Šis tēls simbolizē darbinieku, kas strādā jebkurā nozarē vai sektorā. Napo nepārstāv kādu konkrētu darbu vai darba vidi, bet viņa personība un ārējais izskats visās filmās saglabājas nemainīgs.

Napo ir parasts cilvēks – bez labām vai sliktām īpašībām un bez noteikta vecuma. Šajā ziņā viņa kultūras pieredze nav nosakāma. Galvenais varonis Napo un viņa partneri sazinās ar skatītāju žestu valodā. Viņš ir apzi-



nīgs darbinieks, kas var kļūt par upuri situācijās, kuras nespēj ietekmēt, tomēr viņš var noteikt iespējamus draudus vai riskus un sniegt vērtīgus padomus, kā uzlabot darba drošību un organizāciju.

Napo ir patīkams un saistošs tēls ar izteiktām emocijām un aktīvām darbībām. Ja Napo ir pārskaities, garlaikots vai iemīlējis, tas ir pamanāms uzreiz! Līdz ar to jebkurš var identificēties ar Napo – gan gados jauni darbinieki, gan tādi, kuri uzņēmumā strādā jau ilgu laiku.

– **Linda Matisāne,**

Valsts darba inspekcijas  
Sadarbības un attīstības nodaļas  
vadītāja

**JAUNS NORMATĪVAIS AKTS**

**2012. gada 9. maijā  
stājās spēkā**

**02.05.2012. Ministru kabineta noteikumi Nr.310 "Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā", kas aizstāj iepriekšējos MK noteikumus par darba aizsardzības prasībām mežsaimniecībā!**





# Zinošākie “Smārts” konkursā - iecavnieki



# Smārts

SPĒLE TIEM, KAS MĀCĀS

## KONKURSS

9. martā, NA studijas telpās tika noskaidroti Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) rīkotā konkursa “Smārts. Spēle tiem, kas mācās” uzvarētāji. Latvijas zinošāko skolēnu titulu darba tiesību un darba aizsardzības jomās saņēma Iecavas vidusskolas 11.a klases komanda. Konkursa finālā piedalījās zinošākās Vidzemes, Kurzemes, Latgales, Zemgales un Rīgas skolu komandas. Nacionālais fināls, tāpat kā reģionālie pusfināli, tiks pārraidīti Latvijas Televīzijas 1. kanālā katru sestdienu, sākot no 14. aprīļa.

“Esam gandarīti, ka topošie darba ņēmēji kļūst arvien zinošāki darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos. Konkursa gaitā jaunieši aplieci-



Iecavas vidusskolas 11.a klases komanda pēc paziņošanas par viņu uzvaru.

Jauniešiem konkursā vajadzēja parādīt, kā pareizi izmantot individuālos aizsardzības līdzekļus.



nāja, ka labi orientējas Darba likumā un gandrīz izcili pārzina darba drošības noteikumus. Finālistu zināšanas noteikti patīkami pārsteigtu un disciplinētu jebkuru darba devēju, līdz ar to var droši teikt, ka skolēniem dalība šajā konkursā ir ilgtermiņa ieguvums,” stāsta LBAS priekšsēdētājs Pēteris Krīgers.

Vidzemi finālā pārstāvēja A. Upīša Skrīveru vidusskolas 12.a klases komanda, Kurzemi – Pāvilostas vidusskolas 12. klases komanda, Latgali – Aglonas vidusskolas 11.b klase, Zemgali – Iecavas vidusskolas 11.a klases komanda, savukārt Rīgu – Rīgas Hanzas vidusskolas 12.c klases komanda.

Katrs finālā uzvarējušās komandas skolēns saņēma viedtālruni Nokia 500. Uzvarētāju skola kā balvu saņēma portatīvo projektoru, parējās četrās fināla komandu skolas katra balvā saņēma iespēju papildināt skolas bibliotēku 150 latu vērtībā.

LBAS konkursu rīko Eiropas Sociālā fonda projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros. Konkurss tiek rīkots sadarbībā ar Izglītības un zinātnes ministriju, to atbalsta Labklājības ministrija, Valsts darba inspekcija un Latvijas Darba devēju konfederācija. Plašāka informācija par konkursa aktivitātēm pieejama: [www.draugiem.lv/smarts](http://www.draugiem.lv/smarts).

– Sigita Lapsiņa

## “Darba aizsardzības ziņas”

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

Darba aizsardzības ziņas pieejamas interneta mājas lapās [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv) un [www.osha.lv](http://www.osha.lv). Pieteikties izdevuma saņemšanai, kā arī sūtīt savus ieteikumus vai jautājumus var elektroniski [aivis.vincevs@vdi.gov.lv](mailto: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](https://www.twitter.com/darbaizsardziba)