



Eiropas Darba
drošības un veselības
aizsardzības aģentūra



DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

Darba aizsardzības likumam – desmitgade!



Kaspara Gardas foto

Šogad paiet desmit gadi kopš spēkā stājies Darba aizsardzības likums, kuru var uzskatīt par stabilu pamatu pašreizējai darba aizsardzības sistēmai.

Šīs sistēmas izveide bija nopietns izaicinājums, jo drīz pēc tam sekoja Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā, kas nozīmēja darba aizsardzības prasību pielāgošanu Eiropas Savienības direktīvu prasībām. Tomēr vēl lielāks izaicinājums bija šo prasību ieviešana uzņēmumos, un šis izaicinājums ir aktuāls vēl joprojām.

Desmit gadu laikā Latvijā situācija darba aizsardzības jomā ir uzlabojusies, ko apliecina nelaimes gadījumu skaits darbā cietušo samazinā-

jums, tomēr šie uzlabojumi nav pietiekami strauji – joprojām Latvijā darbā bojā gājušo skaits ir augstāks nekā vidēji Eiropas Savienībā. Arī pētījumu rezultāti liecina, ka joprojām daudzos uzņēmumos darba vide nav sakārtota – lielākajā daļā uzņēmumu netiek veikts pilnvērtīgs darba vides risku novērtējums, kas ir drošas darba vides izveidošanas pamats, darbinieki nesaņem pietiekamu informāciju par riskiem un droša darba veikšanu.

Vienmēr ir prieks par uzņēmējiem, kas ir sociāli atbildīgi un rūpējas par darbinieku drošību, veselību un labajiem, apzinoties, ka darba aizsardzības prasību ievērošana var būt

panākumu atslēga uzņēmuma tālākai attīstībai un prestiža paaugstināšanai.

Lai nodrošinātu nemitīgu darba aizsardzības jomas attīstību, Ministru kabinets pieņēma Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013. gadam, izvērtējot sasniegto un uzstādot mērķus nākotnei. Kaut arī, sākoties ekonomiskajai krīzei, daudzi iecerētie projekti un pasākumi netika īstenoti, no uzstādītajiem mērķiem – darbā bojā gājušo skaita samazināšanas un drošas darba vides nodrošināšanas – atkāpties nedrīkst. Šo mērķu sasniegšanā liela nozīme ir preventīvās kultūras attīstībai, tādēļ atbalstāma ir jebkura iniciatīva darba aizsardzības jautājumu popularizēšanā un skaidrošanā, un šajā ziņā nozīmīgas ir sociālo partneru un Valsts darba inspekcijas aktivitātes.

Esmu gandarīta, ka ir atjaunotas Darba aizsardzības ziņas, kas regulāri informē darba aizsardzības speciālistus un citus interesentus par jaunumiem darba aizsardzības jomā, veicina speciālistu savstarpējo komunikāciju un labas prakses piemēru popularizēšanu.

– Ilze Viņķele,
Labklājības ministre



www.twitter.com/darbaizsardziba

Jautājumi Darba aizsardzības likuma autoriem

Uz jautājumiem atbild Latvijas Darba devēju konfederācijas eksperts darba aizsardzības jautājumos

ALEKSANDRS GRIGORJEVS.

2002. gadā bijāt darba aizsardzības eksperts, tātad ar darba aizsardzības jautājumiem esat darbojies jau sen. Kā sākat strādāt tik šaurā un specifiskā jomā?

Mūsu kompānija SIA „GRIF” ir strādājusi darba aizsardzības jomā kopš tās dibināšanas 1991. gadā. Jau 20 gadus atpakaļ ir meklējami aizsākumi sadarbībai ar kompānijām no "Vecās Eiropas", kas ir eksperti darba aizsardzībā desmitiem gadu. Sadarbības sākumā likām uzsvaru uz viņu pieredzes pārņemšanu, jauno standartu un ES direktīvu pētīšanu, izziņāšanu un piemērotību Latvijas situācijai. Mēs bijām vieni no pirmajiem, kuri pievienojās Darba devēju konfederācijai un aktīvi iesaistījās sociālo jautājumu risināšanā. Domāju, ka tieši ilg-

2002. gadā stājās spēkā Darba aizsardzības likums. Šis bija viens no pirmajiem normatīvajiem aktiem, kas tika izstrādāts uz Eiropas Savienības pieņemtās prakses – trīspusēji sadarbojoties darba devēju pārstāvjiem, nodarbināto pārstāvjiem un valsts pārstāvjiem. Šobrīd uzrunājām trīs ekspertus, kas 2002. gadā pārstāvēja kādu no šīm pusēm un spēja tieši ietekmēt Darba aizsardzības likuma saturu:

* **Aleksandru Grigorjevu** – toreiz un tagad Latvijas Darba devēju konfederācijas ekspertu darba aizsardzības jautājumos;

* **Ziedoni Antapsonu** – toreiz un tagad Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ekspertu darba aizsardzības jautājumos;

* **Jāni Bērziņu** – toreiz Valsts darba inspekcijas direktoru, tagad Rīgas Tehniskās universitātes mācītspēku darba aizsardzības jautājumos.

gadējā pieredze un zināšanas darba aizsardzības jomā ir iemesls, kādēļ esmu deleģēts ekspertu grupai.

Cik ilgs un sarežģīts process bija Darba aizsardzības likuma pieņemšana?

Likuma pieņemšanas process nebija viegls. Pirmkārt, ieviesām pavisam jaunu, neierastu koncepciju, kas paredzēja darba devēja atbildību par veselībai nekaitīgas darba vides nodrošināšanu. Tā vietā, lai pildītu skaitliski daudzās instrukcijas (tai skaitā arodbiedrības instrukcijas), standartus un citus normatīvos aktus, darba devējam pašam bija jāizvērtē veids, kādā izpildīt tās vai citas likuma normas. Galvenais – sasniegt mērķi. Otrkārt, tolaik visas ministrijas lielā steigā centās pārņemt pēc iespējas vairāk ES direktīvas un ieviest likumu normas, taču ļoti bieži direktīvu tulkojumi nebija precīzi. Bija gadījumi, kad puses nebija vienojušās par kādu jautājumu, kas radīja dažādas problēmas. Tomēr beigās mēs nonācām pie kopīga risinājuma.

Kas 10 gadu laikā ir bijis veiksmīgākais sabiedrības informēšanas pasākums par darba aizsardzības jautājumiem?

Grūti izcelt kādu atsevišķu informatīvo projektu. Viens no tiem bija konkurss skolu audzēkņiem „PROFS”. Jaunie darbinieki vienmēr ir bijuši paaugstināta riska grupa. Jebkurš negadījums, kurā iesaistīts pusaudzis, nozīmē rūgtumu par sabojātu nākotni uz visu mūžu. Tāpēc īpaši svarīgi radīt drošības kultūru un izpratni par darba aizsardzību jau no skolas gadiem. Ļoti veiksmīgas bija gada kampaņas, kuras rīkoja un turpina rīkot Eiropas aģentūra.

Ar ko atšķiras situācija darba aizsardzības jomā Latvijā 2002. gadā un 2012. gadā?

Ir kļuvis mazāk darba vietu! Bet, ja nopietni, darba devēju informētības un zināšanu līmenis ir audzis. Desmit gadu laikā izdevies sasniegt labus rezultātus. Par to liecina fakts, ka uzņēmumu vadība sāk vairāk orientēties darba aizsardzības jautājumos un apzinās darba aizsardzības nepieciešamību un noderību, kas ir ļoti būtiski.

Diemžēl darbinieku atbildība konceptuāli nav mainījusies, jo viņi vēl joprojām nav līdzatbildīgi. Kāpēc jāmaksā par darbinieka ārstēšanu, kurš pārkāpis drošības noteikumus?

Turpinājums 3.lpp.



Aleksandrs Grigorjevs

Jautājumi Darba aizsardzības likuma autoriem

Turpinājums no 2.lpp.

Darbinieka rīcības (drošības noteikumu pildīšanas) darba vidē saistība ar veselības aprūpi un obligāto apdrošināšanu noteikti veicinātu darbinieku atbildību.

Kas ir grūtākais, kas jādara darba aizsardzības speciālistam, lai darbinieki varētu strādāt drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē?

Pats grūtākais ir izvairīties no formālas pieejas, bet panākt, ka ikviens darbinieks patiešām izprastu, kāpēc ir nepieciešams ievērot noteikumus un instrukcijas. Nav arī jēgas radīt dažādas instrukcijas, kuru izpildi neviens nekontrolē. Speciālistam ir jāizskaidro darbiniekiem, kāpēc un ko darīt (vai nedarīt) un stingri jākontrolē visi procesi. Protams, bez atbalsta no darba devēja puses neiztikt. Darba aizsardzības speciālistam ir vieglāk un interesantāk strādāt uzņēmumos, kur vadītājs saprot, ka drošības jautājumi viņa biznesam ir tikpat svarīgi kā visi pārējie.

Iedomāsimies, ka tuvojās 2022. gada 1. jūnijs. Jūsprāt, cik procentos Latvijas uzņēmumu ir veikts darba vides riska novērtējums?

Atstāsim procentu rēķināšanu Valsts darba inspekcijas ziņā. Darba vides riska novērtējums ir nepieciešams posms darba aizsardzības sistēmā, taču ir jāsaprot, ka ar to darba aizsardzība nebeidzas. Diemžēl vēl joprojām pastāv aplams viedoklis, ka ar riska novērtēšanu sākas un beidzas darba aizsardzības pasākumu kopums, veidojot un uzturot darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā. Pat ja 100% no uzņēmumiem būtu veikuši risku novērtēšanu, lai mēs patiesi situāciju novērtētu, svarīgi ir pievērst uzmanību, cik daudz uzņēmumos tiek reāli pildīti preventīvo pasākumu plāni, kā arī, cik uzņēmumos faktiski tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība.



Ziedonis Antapsons

**Atbild Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ekspertu darba aizsardzības jautājumos
ZIEDONIS ANTAPSONS.**

2002. gadā bijāt darba aizsardzības eksperts. Kā sākat strādāt tik šaurā un specifiskā jomā?

Daudzus gadus strādāju a/s VEF Galvenā tehnologa nodaļā un VEF darbinieku arodbiedrībā, kur profesionāli bija jārisina plašs darba aizsardzības jautājumu loks. 1998. gadā mani uzaicināja strādāt LBAS par darba aizsardzības ekspertu.

Cik ilgs un sarežģīts process bija Darba aizsardzības likuma pieņemšana? Vai bija kādi sarežģījumi?

Darba grupa strādāja gandrīz četrus gadus. Mēs visi zinām, ka smagi un kaitīgi darba apstākļi Latvijas uzņēmumos bija, ir un būs, bet Eiropas Savienības Darba aizsardzības juma direktīvā tādu jēdzienu vispār nav. Līdz šodienai dažreiz ir sarežģīti savienot ES teoriju ar mūsu reālo darba vides praksi.

Kas 10 gadu laikā ir bijis veiksmīgākais sabiedrības informēšanas pasākums par darba aizsardzības jautājumiem?

Jau no 1996. gada 28. aprīlis tika atzīmēts kā piemiņas diena darbā bojā gājušiem un savainotiem darbiniekiem. Vēlāk Starptautiskā Darba organizācija sāka atzīmēt 28. aprīli kā Starptautisko Darba aizsardzības

(DA) dienu. Latvijā DA dienu atzīmē no 2003. gada un tas ar katru gadu dod DA jautājumiem arvien plašāku skanējumu.

Ar ko atšķiras situācija darba aizsardzības jomā Latvijā 2002. gadā un 2012. gadā?

2002. gadā bija jūtams DA normatīvo aktu „vakuums” daudzos jautājumos, jo PSRS laika normatīvi vairs nedarbojās, bet ES normatīvu komplekts vēl nebija ieviests. Šodien valsts normatīvo aktu bāze nodrošina DA sistēmas darbību uzņēmumos, tiesa, pie nosacījuma, ja atbildīgās puses normatīvus ievēro.

Kas ir grūtākais, kas jādara darba aizsardzības speciālistam, lai darbinieki varētu strādāt drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē?

Lielai daļai darba devēju un darba ņēmēju nav pietiekams kompetences līmenis par DA nozīmi uzņēmējdarbībā un katra cilvēka dzīvē. Ja nav iekšējas pārliecības par DA prasību obligātu ievērošanu, tad bieži tam pieiet formāli. Grūtākais ir mainīt DA iesaistīto pušu attieksmi.

Cik procentos Latvijas uzņēmumu 2022. gada 1. jūnijā būs veikts darba vides riska novērtējums?

Ja saglabāsies šodienas riska faktoru novērtēšanā iesaistīto uzņēmumu pieauguma temps, ~ 2% gadā, tad iespējams sasniegsim 50%.

Jautājumi Darba aizsardzības likuma autoriem

Atbild toreizējais Valsts darba inspekcijas direktors, tagad Rīgas Tehniskās universitātes Darba un civilās aizsardzības katedras praktiskais docents

JĀNIS BĒRZIŅŠ.

Jau 2002. gadā bijāt darba aizsardzības eksperts. Kā sākat strādāt tik šaurā un specifiskā jomā?

Ar darba aizsardzības jautājumiem saskāros jau 1982. gadā, kad rūpnīcā „Medtehnika” bija jāorganizē darba aizsardzības pasākumi. Tālāk sekoja dažādi darbi, kas bija saistīti ar darba aizsardzību. No 1993. gada februāra līdz 2006. gada aprīlim vadīju Valsts darba inspekciju. Pašreiz pasniedzu aizsardzības priekšmetu Rīgas Tehniskajā universitātē. Gribu iebilst, ka darba aizsardzība nav šaura specialitāte, jo tā ietver daudz tēmu, sākot ar tehniskām zināšanām, ir jāpārvalda arī arodveselības pamatnosacījumi, jābūt labam psihologam un ir labi jāpārvalda nozare, kurā strādā darba aizsardzības speciālists.

Cik ilgs un sarežģīts process bija Darba aizsardzības likuma pieņemšana?

Sākot ar 1989. gadu, toreizējās PSRS sastāvā esošajās republikās sākās darbs pie darba aizsardzības likumdošanas. Baltijas republikās pirmie šo darbu iesāka igauņi. Latvijā šis darbs sākās 1990. gadā, kad tika izstrādāts pirmais likuma projekts. Pamatā likuma projekts tika izstrādāts, balstoties uz SDO 1981. gada konvenciju „Par darba drošību un veselību un darba vidi”, kura tika ratificēta Latvija parlamentā 1994. gada 5. jūlijā. Likums „Par darba aizsardzību” tika pieņemts 1993. gada 4. maijā. Sākot ar 1995. gadu, kad Latvijas Republika parakstīja asociatīvo līgumu ar Eiropas Komisiju VDI pārstāvi piedalījās daudz pasākumos, kuri bija vērsti uz ES tiesību aktu ieviešanu Latvijas darba aizsardzības likumdošanas sistēmā. Praktiski daudzu



Bijušais Valsts darba inspekcijas direktors Jānis Bērziņš (vidū). Foto no VDI arhīva.

direktīvu prasības tika iestrādātas MK noteikumos, balstoties uz likumu „Par darba aizsardzību”. 1999. gada rudenī, sākoties kārtējam PHARE projektam „Atbalsts likumdošanas tuvināšanai un institūciju veidošanai nodarbinātības drošībai un veselībai pirms pievienošanās kontekstā”, Labklājības ministrijas Darba departamentā tika izveidota darba grupa. Tās uzdevums bija iestrādāt Padomes direktīvas par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselību darba aizsardzībā (89/391/EEK), Latvijas likumdošanā.

No Valsts darba inspekcijas šajā darba grupā piedalījās direktora vietnieks G. Kartenko un darba aizsardzības daļas vadītājs V. Brikmanis. Lai sekotu darba grupā notiekošajam Valsts darba inspekcijā tika izveidota iekšējā darba grupa, kurā tika analizēts Darba departamenta darba grupā veikums un izteikti arī VDI priekšlikumi. Būtisku sarežģītumu nebija, jo ar pamatdirektīvu 89/391 bijām jau iepazīstināti sadarbības pasākumos ar Zviedrijas un Dānijas Darba aizsardzības pārvaldēm, kā arī apmeklējot Vācijas Darba aizsardzības uzraudzības institūcijas.

Kas 10 gadu laikā ir bijis veiksmīgākais sabiedrības informēšanas pasākums par darba aizsardzības jautājumiem?

Kopumā sabiedrības informēšanas pasākumi, kurus organizēja VDI tika

vērsti uz darba devējiem. Piedalījāmies arī nozaru arodbiedrību organizētajos pasākumos. Gribētu uzteikt Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrību un Celtnieku arodbiedrību, kuras sadarbībā ar skolu valdēm un celtnieku nozares darba devējiem organizēja speciālus seminārus par jauno „Darba aizsardzības likumu” vēl pirms tā spēkā stāšanās. Manuprāt, veiksmīgi sabiedrības informēšanas pasākumi tika organizēti arī pēc Nacionālā kontaktpunkta izveides VDI.

Ar ko, Jūsaprāt, atšķiras situācija darba aizsardzības jomā Latvijā 2002. gadā un 2012. gadā?

Situācija darba aizsardzībā Latvijā no 2002. gada līdz šim laikam nav daudz mainījusies. To es secinu izmantojot VDI gada atskaides. Ja vērtē pēc konstatētajiem pārkāpumiem kopumā, tad vidēji katru gadu, sākot no 2002. gada līdz 2010. gadam, no visiem konstatētajiem pārkāpumiem 81,9% ir organizatoriska rakstura un 18,1% tehniskā rakstura. Ko izsaka šī statistika? Pirmkārt, mans secinājums ir, ka darba devēji nepievērš vajadzīgo uzmanību darba vides iekšējās uzraudzības pamatprincipiem. Darba aizsardzības organizatoriskā sistēma nedarbojas un praktiski visas problēmas risina tikai darba aizsardzības speciālists savu iespēju robežās.

Turpinājums 6.lpp.

“Latvenergo” darba drošības uzraudze



AS "Latvenergo" vides un darba aizsardzības direktore Irēna Upzare.

Cik sen Jūs vadāt darba aizsardzības sistēmas darbību “Latvenergo”?

Man ir bijusi iespēja piedalīties darba aizsardzības sistēmas pārmaiņu procesā. Tātad, iepazīt gan drošības tehnikas pamatnostādnes, gan jaunās darba aizsardzības sistēmas prasības, kas pārņēma ES pamatdirektīvas darba aizsardzības jomā (89/391/EEC) principus. Vadīt šo jomu bija liels personisks izaicinājums, tomēr šobrīd varu ar gandarījumu teikt, ka tas izdevās, jo AS „Latvenergo” darba aizsardzības sistēma ir viena no labākajām Latvijā.

Par darba aizsardzību AS „Latvenergo” es atbildu jau no 2000. gada, lai gan, dažādu darba jautājumu risināšanā man arī iepriekš ir bijusi saistība ar darba aizsardzības jautājumiem.

Ar ko atšķiras darba aizsardzības sistēmas “Latvenergo” 2002. gadā un 2012. gadā?

AS „Latvenergo” arī pirms 2002. gada 1. janvāra, kad stājās spēkā „Darba aizsardzības likums”, bija ieviesti normatīvie dokumenti, kuri reglamentēja drošības tehnikas prasī-

bas amatu grupām. Bija izstrādātas drošības tehnikas instrukcijas un pārņemti vairāki normatīvie dokumenti, kurus izstrādāja PSRS Enerģētikas un elektrifikācijas ministrija. Notika arī darbinieku instruktāžas.

Ja izvērtējam šī brīža darba aizsardzības sistēmu, ir redzamas būtiskas atšķirības. AS „Latvenergo” ir ieviesta vienota darba aizsardzības sistēma, kuras pamatā ir darba vides riska novērtēšana. Ņemot vērā darba vides iekšējās uzraudzības rezultātus, ir noteikti preventīvie pasākumi, t.sk., individuālie aizsardzības un darbinieku apmācības darba vides uzlabošanai un darbinieku veselības nodrošināšanai. Darba vides iekšējā uzraudzība ir nepārtraukts process, kuru mēs realizējam, izmantojot Deminga principu – plāno, dari, izvērtē, rīkojies. Mūsu centieni ir vērsti uz kaitējuma novēršanu vai samazināšanu darba vietā.

Būtiskākās atšķirības kopš 2002. gada ir sistēmas pieeja darba aizsardzības procesiem un procesu pakārtotība darba vides risku novērtēšanas rezultātiem, kā arī preventīvo darbību noteicošā loma darba vides sakārtošanā.

Kas, Jūsuprāt, ir Jūsu veiksmes faktors – tik ilgu laiku vadīt struktūrvienību, kas risina darba aizsardzības jautājumus?

Ir grūti runāt par sevi, tomēr, domāju, ka augstākā vērtība manā darbā ir profesionalitāte. Esmu ieguvusi maģistra kvalifikāciju elektrozinībās, kā arī augstāko profesionālo izglītību vides aizsardzības un darba aizsardzības jomās. Tāpat esmu mācījusies Visaptverošo kvalitātes vadības sistēmu Zviedrijā. Tas man ļauj skatīties uz darba aizsardzību plašāk, ievērojot kopējos uzņēmuma vadības principus.

Kas ir pats grūtākais darbs, kas jādara darba aizsardzības speciālistam, lai darbinieki varētu strādāt drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē?

Visgrūtāk ir izmeklēt nelaimes gadījumus. Katrs šāds gadījums liek aizdomāties arī par savu atbildību. Mana pārliecība ir, ka nelaimes gadījumu skaits un seku nopietnība ir noteicošais indikators darba aizsardzības sistēmas darbības novērtēšanai uzņēmumā.

Pēc šādiem gadījumiem mēs ļoti nopietni analizējam nelaimes gadījuma iemeslus, novērtējam atkārtoti darba vidi, atkārtoti apmācām darbiniekus un pārrunājam ar darbiniekiem nelaimes gadījuma iemeslus.

“Latvenergo” ir strādājis gan ar kompetento institūciju, gan veicis visus ar darba aizsardzību saistītos darbus pašu spēkiem. Kas ir priekšrocības un trūkumi katrā konkrētā gadījumā?

Kad 2002. gada 1. janvārī stājās spēkā jaunais „Darba aizsardzības likums”, noteicām sev prioritātes un laika grafiku likuma prasību ieviešanai.

Turpinājums 6.lpp.

Jautājumi Darba aizsardzības likuma autoriem

Turpinājums no 4.lpp.

Taču ir zināmi arī darba devēji, kuri pievērs ļoti lielu vērību darba aizsardzības jautājumiem, bet diemžēl tādu darba devēju ir ļoti maz. To var secināt pēc dalībnieku skaitu Nacionālā kontaktpunkta organizētajos pasākumos.

Kas ir grūtākais, kas jādara darba aizsardzības speciālistam, lai darbinieki varētu strādāt drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē?

Darba aizsardzības speciālists? Vispirms ir jautājums, kādu lomu viņam ir noteicis darba devējs? Vai viņa rīcībā ir visi neieciešamie resursi, lai kvalitatīvi veiktu viņam uzticētos pienākumus? Svarīgs ir arī viņa izglītības līmenis un izpratne par uzticētajiem pienākumiem. Praktiski varam runāt par darba aizsardzības speciālis-

ta lietderības koeficientu uzņēmumā. Tas būs augsts, ja darba aizsardzības speciālists ir iesaistīts visos ar ražošanu saistītajos procesos. Viņam ir jāpārbauda un jānosaka, kādi riska faktori var rasties ieviešot jaunas izejvielas, iepērkot jaunu darba aprīkojumu, jādod slēdziens par darba vietu pārbūvi un rekonstrukciju. Praktiski darba aizsardzības speciālists dod savu atzinumu par visām aktivitātēm, kas notiek uzņēmumā. Kā tas notiek šodien, to ir grūti komentēt, jo, tiekoties ar darba aizsardzības speciālistiem, aina ir ļoti dažāda. Manuprāt, pats grūtākais ir pārliecināt darba devēju par to, ka darba drošība un veselības aizsardzība darba vietās ir viens no svarīgākajiem jautājumiem uzņēmuma veiksmīgas darbības nosacījumiem.

Iedomāsimies, ka tuvojas 2022. gada 1. jūnijs. Jūsaprāt, cik procentos

Latvijas uzņēmumu ir veikts darba vides riska novērtējums?

Mans paredzējums ir, ka situācija darba aizsardzībā būs uzlabojusies. Es ceru, ka līdz 2022. gadam būs ieviesta diferencētās iemaksas obligātās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām likmes, kas zināmā mērā motivēs darba devējus uzlabot darba apstākļus darba vidē. Ir arī jāreķinās ar to, ka būs nomainīts bīstamais darba aprīkojums. Par darba risku novērtējuma procentu ir diezgan grūti spriest, jo pieļauju, ka ņemot vērā motivāciju uzlabot darba drošību un veselību darba vietās, tas varētu būt 45% - 55%. Vēl viens apstāklis varētu situāciju izmainīt, ja darba devēji būtu attestēti par darba aizsardzības jautājumiem, un visi uzņēmumi būtu nodrošināti ar izglīto tiem darba aizsardzības speciālistiem.

“Latvenergo” darba drošības uzraudze

Turpinājums no 5.lpp.

Kā pirmais solis bija darba vides riska novērtēšanas metodikas izstrādāšana un ieviešana. Pēc tam vairākus gadus aicinājām kompetentās institūcijas novērtēt darba vides riskus pēc mūsu izstrādātās metodikas. Lai uzlabotu savu darbu un vienlaikus arī optimizētu to, izstrādājām elektronisku darba vides uzraudzības sistēmu un izveidojām koncernā kompetento institūciju. Tādejādi ieguvām, ka koncernā mēs vienoti vērtējam darba vides riskus un nosakām rīcības darba vides uzlabošanai.

Ieguvumi: vienotas politikas noteikšana darba aizsardzībā, pilnīga darba vides pārzināšana koncernā un tās uzraudzība, vienota iekšējo normatīvo dokumentu izstrāde, iespēja operatīvi ziņot vadībai un pēc pieprasījuma uzraugošām valsts institūcijām par darba vides uzraudzības jautājumiem, darba aizsardzības speciālistu profesionalitātes uzturēšana. Trūkumi: iz-

trūkst trešās puses skats uz darba vidi. Šo trūkumu mēs cenšamies aizstāt ar darba aizsardzības speciālistu rotāciju un aizvietošanu.

Lai gan salīdzinoši maz, tomēr nelaimes gadījumi darbā notiek ar “Latvenergo” darbiniekiem. Kas ir biežākais cēlonis?

– Nelaimes gadījumu cēloņi lielākoties ir darbinieku neuzmanība vai noteikumu neievērošana. Jāatzīmē, ka organizatorisko pasākumu vienkāršošana, veicot darbus, visbiežāk sastopama pie ilggadējiem darbiniekiem. Tas vēlreiz parāda to, ka ne jau nezināšana bieži vien ir par iemeslu pārkāpumiem, bet drīzāk pārliecība, ka es visu zinu un saprotu, tāpēc varu atļauties interpretēt. Šādos gadījumos vienīgie līdzekļi ir apmācības, instruktāžas, pārrunas un kontrole. Kā galējais līdzeklis piemērojams disciplinārsods.

Kāds ir bijis dīvainākais vai muļķīgākais nelaimes gadījums, ko esat izmeklējuši?

Par nelaimes gadījumu negribētu teikt muļķīgākais, tomēr dīvains bija gadījums, kad kāds darbinieks, ejot teritorijā pa gludu asfalta ceļu, pagriezās kāju un guva kājas savainojumu. Pēc tam, gadījumu izmeklējot, saņēmām aizrādījumu, ka neesam mācījuši darbiniekam pareizi staigāt. Man gan liekas, ka staigāt māca māte. Tomēr arī šajā gadījumā bija kas pamācošs un turpmāk darba aizsardzības instruktāžās runājam arī par to, kā droši pārvietoties.

Iedomāsimies, ka tuvojas 2022. gada 1. jūnijs. Jūsaprāt, cik procentos Latvijas uzņēmumu ir veikts darba vides riska novērtējums?

– Zinu, ka darba vides riska novērtēšana nenotiek visos Latvijas uzņēmumos, tāpēc minēšu – 80%.



RSU DDVVI Higiēnas un arodslimību laboratorija pēdējos desmit gados

Kāds ir biežākais jautājums, ko uzdod klienti?

Visbiežākais klientu uzdotais jautājums ir par mērījumu izmaksām un testēšanas darbu veikšanas ātrumu, t.i. „vajadzēja jau vakar”. Vēl viena liela jautājumu grupa ir par to, kas būtu jāmēra, īpaši par ķīmiskajām vielām. Uzņēmumos tiek strādāts ar plaša spektra ķīmiskajiem maisījumiem vai vielām, bet bieži vien drošības datu lapu nav, līdz ar to ir grūti pateikt, kas būtu jāmēra. Būtiski jautājumi ir arī par noteiktajiem normatīvajiem lielumiem (vai mērījumi atbilst normām) un ko darīt, lai uzlabotu situāciju.

Kuru darba vides parametru mērījumus visbiežāk pasūta Jūsu klienti?

Visbiežāk klienti vēlas, lai noteiktu putekļu koncentrāciju darba vietā un veiktu fizikālo faktoru mērījumus (troksnis, apgaismojums, mikroklimats) darba vietā, jo šos riska faktorus labāk izprot gan speciālisti, gan darbinieki, turklāt tie vairāk traucē (nevar saredzēt, ir par karstu, nepatīkams troksnis u.tml.). Turklāt ķīmiskās vielas visiem šķiet kaut kas nesaprotams, jo bieži vien nav pieejama informācija par iespējamām vielām darba vidē, kā arī darba aizsardzības speciālistiem nav iemaņu un bieži vien arī vēlmes iedziļināties konkrētās situācijās, kas lielākoties ir nestandarta.

Kādas ir bijušas kuriozas situācijas saistībā ar darba vides mērījumiem?

Situācijas mēdz būt dažādas, tai skaitā komiskas un arī traģiskas. Dažas no tām:

Lai paņemtu gaisa paraugu (uz ķīmiskajām vielām) darbiniekam pie jostas vai kabatas tiek piestiprināts gaisa pumpītis / sūkņītis, bet pie apkakles (elpošanas zonā) vai uz krūtīm piesprauž uztvērējierīci, kas visbiežāk



Apgaismojuma līmeņa noteikšana darba vietā pie datora.

ir mazas stikla caurulītes veidā. Vairākkārt darbinieki ir atteikušies viņiem likt šīs caurulītes, baidoties no tā, ka var tikt noteiktas alkohola promiles - kas būtībā ir iespējams, veicot šos mērījumus, bet tas nav mērījumu mērķis!

Mērot troksni, pirms darbu uzsākšanas, darbinieks paņem savas tikko no veikala atvestās (var redzēt, ka pilnīgi jaunas) ausiņas un liekot uz ausīm tās saplēš uz pusēm (pārlauž stīpiņu), jo dara to pirmo reizi dzīvē. Līdzīgi gadījumi ir bijuši ar ausu aizbāžņiem: nepareizi tos ievietojot, 2/3 daļas šī aizbāžņa paliek ārpus auss, līdz ar to visiem ceha darbiniekiem no ausīm ārā rēgojās spilgti oranži ausu aizbāžņi - nekad nav lietojuši un/vai neprot to pareizi ielikt ausīs, lai neslīd ārā!

Tika veikts apgaismojuma mērījums virpotājam, strādājot pie virpas. Virpai jau rūpnieciski ir uzstādīta lokālā apgaismojuma lampa, bet darbinieks nesteidzās to ieslēgt pirms mērījuma, tāpēc tika vaicāts, vai tad viņš nemēdz to ieslēgt, uz ko viņš atbildēja, ka, protams, to dara katru reizi, un lepnī to steidzās ieslēgt, bet tajā nebi-

ja lampiņas...

Kārtējais stāsts par šķīdinātāju minerālūdens pudelē, kuru darbinieks pirms mērījumu veikšanas atjauc ar krāsu un cītīgi krāsoja metāla detaļas, bet pēc laika visa krāsa notecēja no detaļām, jo izrādījās, ka kolēģis bija tādā pašā pudelē ielējis kaut ko citu, kas nederēja krāsošanas darbiem....

Mērot visa ķermeņa vibrāciju strādājot ar autoiekrāvēju, darbinieks pa noliktavu brauca kā rallijā – pirms pagriezieniem un bedrēm nebremzēja, jo meiteņu darbinieču priekšā, kuras veica šos mērījumus, vajadzēja padīžoties. Finālā nācās šo mērījumu veikt vēlreiz, jo “rallija” rezultāts pārsniedza normu teju 5 reizes!

Kāds ir bijis sarežģītākais mērījums, ko nācies veikt pēc klientu vēlmēm?

Darbinieku praksē bija trokšņa mērījums "skrotēšanas boksā", kurā veic metāla detaļu attīrīšanu ar skrošu strūklas palīdzību - fiziski cilvēks tajā strādā speciālā aizsargtērpā.

Turpinājums 8.lpp.

RSU DDVVI Higiēnas un arodslimību laboratorija pēdējos desmit gados



Trokšņa mērījumu veikšana kokapstrādes uzņēmumā.

Turpinājums no 7.lpp.

darba vidē strādā viņu darbinieki.

Arī laboratorijas ekspertam tika izsniegts aizsargapģērbs un tikai pēc tam varēja doties un veikt šo mērījumu. Līdzīgi ir ar mērījumiem akās, kurās jānolaizās pašam un vēl jāveic mērījumi, vai ar darbiem augstumā.

Sarežģītas situācijas rodas situācijās, kad nākas strādāt aukstumā (pazeminātā temperatūrā vairāk kā -25 grādi pēc Celsija) vai karstumā (paaugstinātā temperatūrā vairāk nekā +30 grādi pēc Celsija), kad iekārtas slēdzas ārā.

Kādus jautājumus darba aizsardzības speciālisti visbiežāk neizprot?

Visvairāk neizpratnes ir par to, kāpēc ir vajadzīgi mērījumi (t.sk. arī darba vides riska faktoru vērtēšana), jo uzskats ir tāds, ka tāpat nekas nemainīsies?! Un te ļoti grēko darba vides risku vērtētāji, kas bieži vien šo darbu veic formāli – telefoniski, uzņēmuma vadītāja darba kabinetā utt., neradot uzticību visam procesam, kā arī nepanākot reālu darba vides apstākļu uzlabošanu. Jāsaka gan, ka pēdējos gados situācija ir krietni uzlabojusies, jo arvien vairāk ir zinošu darba aizsardzības speciālistu un atbildīgu darba devēju, kuriem ir būtiski, kādā

Ar ko pati laboratorija lepojas visvairāk?

Ar augsti kvalificētu personālu, kas ir savas nozares eksperti un entuziasti. Personāls ir zinošs ne tikai darba vides, bet arī vides jautājumos, kuros veic ekspertīzes un apmāca jaunos speciālistus. Lielākā atšķirība no citiem līdzīgas darbības ekspertiem ir tā, ka laboratorijas speciālisti cenšas risināt nestandarta situācijas un individuāli pieiet katram sarežģītam gadījumam.

Ar Latvijas Nacionālā akreditācijas biroja apliecinātu akreditētas laboratorijas statusu, ar regulāru darbības sfēras paplašināšanu (azbests, vibrācija, vides trokšnis). Domājams, ka tuvāko 5 gadu laikā akreditēsīm vēl jaunas darbības sfēras, kas ļaus daudz brīvāk palīdzēt risināt ķīmiskā riska izvērtēšanu – izveidot elastīgu sfēru – akreditēt gāzu hromatogrāfijas meto- di, ar kuru nosaka ļoti dažādas vielas, kuras var nebūt akreditācijas sfēras sarakstā, bet, kuras tiek analizētas atbilstoši vienotai metodikai.

Ar modernām analizēšanas iekārtām, kas ļauj kvalitatīvi noteikt ķīmisko vielu sastāvu. Ar mobilām paraugu ņemšanas iekārtām – mērījums tiek

veikts mobili darbinieka elpošanas zonā, ar pasīvo uztvērēju izmantošanu, kas ļauj paraugu ņemt ilgākā laika periodā. Laboratorijā nosaka jaunus darba vides riska faktorus, piemēram, nanodaļiņas (ultrasīkas vielu daļiņas darba vidē), stresu nosaka pēc kortizola līmeņa biomateriālā (siekalās).

Kurš ir bijis veiksmīgākais gads laboratorijas darbībā un kāpēc?

Domājam, ka pēdējie 4 gadi ir bijuši visveiksmīgākie, jo projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos”, ietvaros, īstenojot 2.1. aktivitāti „Darba vides risku novērtēšana darba vietās, darba aizsardzības pasākumu plāna izstrāde un nodarbināto informēšana par darba aizsardzības jautājumiem”, tika veikti mērījumi visas Latvijas mērogā. Šis projekts tika patiesi labi novērtēts arī no uzņēmēju puses, līdz ar to šādas aktivitātes būtu ļoti nepieciešams atkārtot. Kopumā pasūtījumu skaits kopš 2002. gada ir ievērojami pieaudzis no desmitiem līdz vairākiem simtiem (vidēji ~ 210 pasūtījumi).

– Žanna Martinsone,
Raimonda Mangule

Arodslimības un nelaimes gadījumi – izmaksas valstij

LR likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" (spēkā no 01.01.1997.). paredz, ka gadījumos, kad darbiniekam ir konstatēta arodslimība un tā ir noformēta atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai darbinieks ir cietis nelaimes gadījuma darbā un šis negadījums ir izmeklēts un reģistrēts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, tad viņiem ir tiesības saņemt no atlīdzību no valsts. Šoreiz – daži jautājumi **MĀRIM SKUJENIEKAM**, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļas vadītājam, kura pārziņā ir papildus atlīdzību piešķiršana un izmaksa.

Ar ko atšķiras atlīdzības saņēmējs 2002. gadā no atlīdzības saņēmēja 2012. gadā?

Šobrīd cilvēki vairāk pārzina savas tiesības, iegulda daudz lielākas pūles, lai viņiem kompensētu katru izdoto latu, kas saistīts ar arodslimību ārstēšanu un rehabilitāciju. Tas saistāms gan ar dažādiem izglītošanas pasāku-

miem, kuros vairāku gadu garumā bijuši iesaistīti gan ģimenes ārsti, gan arodslimību ārsti. Otrs svarīgākais iemesls ir ekonomiskā situācija valstī, kas cilvēkiem liek meklēt papildus iespējas iegūt finanšu līdzekļus. Šobrīd atlīdzības limits par papildu uzdevumiem, kas saistīti ar ārstēšanās, rehabilitācijas u.c. izdevumiem, ir 1125 LVL, kas tiek iztērēts salīdzinoši ātri, tāpēc bieži novērojams, ka cilvēki ļoti rūpīgi plāno, kur tērēt sev atvēlētos līdzekļus un iespēju robežās maksimāli daudz atvēl rehabilitācijai (piemēram, sanatorijām). Vēl novērojams, ka cilvēki izvēlas lētāko attiecīgās grupas medikamentu, lai naudas apjoms pietiktu ilgākam laikam.

Cik cilvēku ir saņēmuši papildus atlīdzības no valsts?

Aptuveni 8200 – tāds ir kopējais cilvēku skaits, kas ir saņēmuši atlīdzību no VSAA kopš 1997.gada, kad spēkā stājās LR likums "Par sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām". Šobrīd vidēji vienam cilvēkam valsts gadā kompensē aptuveni 100 LVL. Raksturīgi, ka pieaug tādu gadījumu skaits, kad nauda netiek izmaksāta tieši cietušajam vai pacientam, bet gan rehabilitācijas iestādei, jo cilvēkam nav līdzekļu, ko ieguldīt rehabilitācijā un pēc tam saņemt atpakaļ iztērētos līdzekļus no valsts. Šādos gadījumus VSAA raksta garantijas vēstuli ārstniecības iestādei un pēc tam veic norēķinus tieši ar ārstniecības iestādi.

Kā ir mainījusies arodslimību struktūra, kuru gadījumā VSAA izmaksā atlīdzības?

Būtiski ir samazinājies tādu slimību skaits kā vīrushepatīts C, bronhiālā astma, bet pieaudzis dažādu ar balsta un kustību sis-

tēmu saistīto slimību skaits (karpālā kanāla sindroms, dažādu locītavu bojājumi u.c.) un vibrācijas izraisīto slimību skaits.

Kā ar nelaimes gadījumiem darbā?

Pieaug sieviešu skaits, kas pēc nelaimes gadījuma darbā pieprasa papildus atlīdzības. Ja agrāk tipisks piemērs bija vīrietis alkohola reibumā kokapstrādē, tad šobrīd – sieviete ar rokas traumu pārtikas apstrādē. Turklāt bieži atlīdzības prasa par tādiem nelaimes gadījumiem, kuru cēlonis ir bijis viegli novēršams – piemēram, negadījumi, kas saistīti ar paslīdēšanu, aizķeršanos, pakļupšanu pakrišanu u.c. Samazinājies ir to kompensāciju pieprasītāju skaits, kuri nelaimes gadījumā cietuši alkohola reibumā.

Kāds ir izmaksāto papildus atlīdzību kopapjoms viena gada laikā?

Ārstēšanai un rehabilitācijai viena gada laikā no valsts budžeta tiek tērēti aptuveni 250 000 LVL. Papildus aptuveni 60 000 LVL tiek izlietoti preventīvajiem pasākumiem. Preventīvo pasākumu budžetam ir limits – ne vairāk kā 0,5% no kopējiem Darba negadījumu speciālā budžeta ieņēmumiem. Kas nozīmē, ka pieaugot ieņēmumiem, palielinās arī preventīvajiem pasākumiem pieejamie līdzekļi.

Iedomāsimies, ka tuvojas 2022. gada 1. jūnijs. Kas, Jūsaprāt, būs noticis ar arodslimību skaitu?

Arodslimnieku skaits augs, galvenokārt uz dažādu pārslodžu rēķina. Turklāt daudzos uzņēmumos netiek veiktas obligātās veselības pārbaudes, tāpēc arodslimības netiek atklātas agrīnā attīstības stadijā. Tas nozīmē, ka izdevumi valstij varētu būt vēl lielāki.

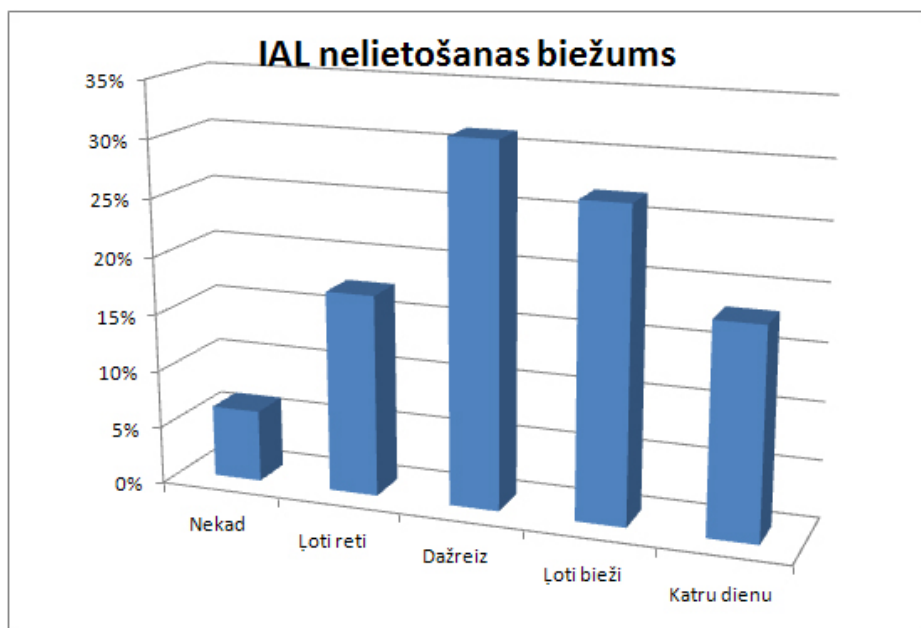
– **Linda Matisāne,**

VDI Sadarbības un attīstības nodaļas vadītāja



IAL joprojām nelieto! Kādēļ?

Darba aizsardzības (DA) sistēmas mērķis ir nodrošināt nelaimes gadījuma novēršanu un pasargāt darbinieku veselību. Individuālo aizsardzības līdzekļu (IAL) izvēle, iegāde, to lietošanas nodrošināšana un uzraudzība ir būtiska DA sistēmas sastāvdaļa. Bet cik efektīvi tiek nodrošināts rezultāts un kāda ir vadītāju atbildības praktiskā puse, to turpinām izzināt, aptaujājot darba aizsardzības speciālistus (DAS), darbiniekus, to vadītājus un darba devējus. SIA GRIF mācību centrs „SAFework” ir veicis anonīmu aptauju, kuras pamata rezultāts skaidri norāda uz problēmu - gandrīz visi (94%) no aptaujātiem bija liecinieki individuālo aizsardzības līdzekļu (IAL) nelietošanai, bet gandrīz puse (45%) sastopas ar IAL nelietošanu darba vietās regulāri! Aptaujas respondentu lielākā daļa ir pieredzējuši cilvēki, pārsvarā vecumā no 25 līdz 54 gadiem ar darba stāžu vairāk par 6 gadiem, kas strādā būvniecības, pakalpojumu un servi-



sa, pārtikas un transporta sfērās. Aptaujāti respondenti visā Latvijas teritorijā, lai arī aktīvākie atbildētāji bijuši rīdnieki un Rīgas novadā dzīvojošie.

Aptauja ir devusi šokējošu rezultātu, proti, vairāk nekā 70% no aptaujātiem kā galveno IAL nelietošanas iemeslu norāda **darbinieku bezatbildību**, bet par nelietošanas fakta esamību ir pārliecināti gandrīz 60% no pašiem darbiniekiem!

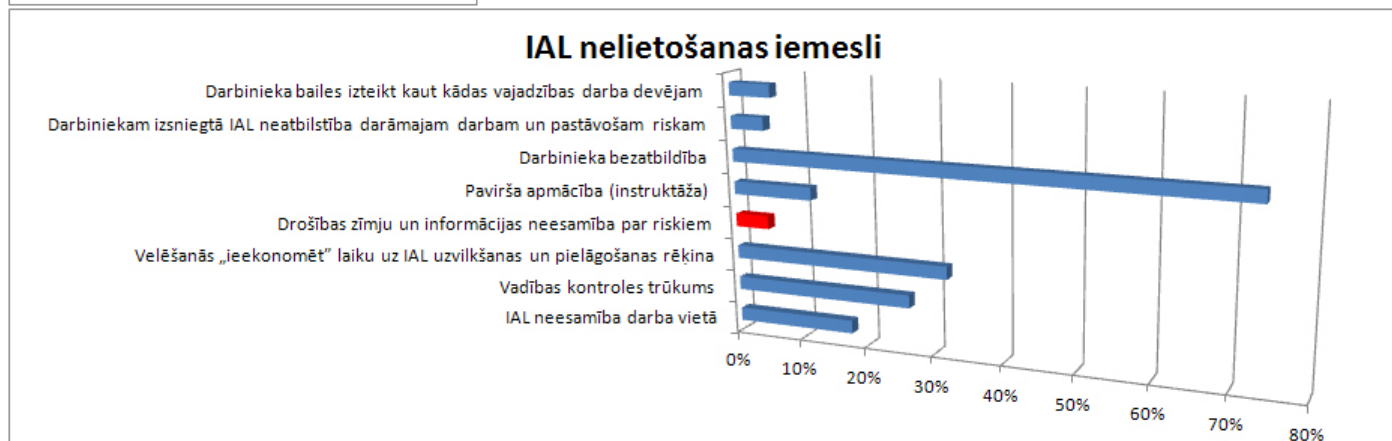
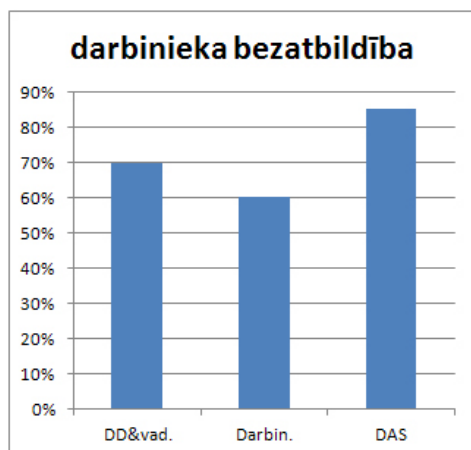
Augstais darbinieku bezatbildības procents nenozīmē, ka visa vaina novedama uz darbiniekiem, tas drīzāk uzskatāmi parāda sistēmas nepilnības, ņemot vērā visas nianšes, kas var novest pie šāda bēdīga rezultāta.

Drīzāk darbinieku bezatbildību veicina vadības kontroles mehānismu trūkums kombinācijā ar formālu

attieksmi pret DA speciālistu, apmācībām un darbinieku informēšanu par riskiem un nelaimes gadījumu sekām.

Bieži uzņēmumos darba aizsardzības speciālists ir gandrīz bezspēcīgs, un viņam elementāri trūkst kontroles un vadības mehānismu. Interesanti, ka darba aizsardzības speciālisti ir tie, kas izteikti norādījuši problēmu, kas traucē viņiem veicināt drošu darba vidi uzņēmumā - **vadības kontroles trūkums**, kas norāda uz sistēmiskām problēmām pārvaldībā un varbūt pat arī likumdošanā, kurā līdz šim konkrēti nav noteikta atbildības sadale. Likumdošanas nepilnības neļauj darba devējiem izmantot stingrākus kontroles mehānismus.

Turpinājums 11.lpp.



IAL joprojām nelieto! Kādēļ?

Turpinājums no 10.lpp.

Varbūt arī tāpēc darbinieku vidū pastāv stereotips, ka, ja nu kas, atbildīgs ir darba devējs un es varu darīt, ko

gribu". „Darbinieku bezatbildība” skaidri norāda uz zināšanu trūkumu par darba vides riskiem un to sekām.

Pietrūkst reālas un efektīvas instruktažas, kas gados jaunie darbiniekiem ir sevišķi būtiski, jo kamēr viņiem nav pieredzes, viņiem nav bail ne no kā un viņi ņem piemēru no vecāka gadagājuma darbiniekiem, kuru pamats rīcībai bieži tomēr ir lielā daļā darba situāciju pieredze nevis DA instruktažās stāstītais un mācītais.

Dažu kategoriju strādnieku deficīts arī ietekmē šo problēmu. Tas viss kopumā rada situāciju, kurā cieš abas puses, gan darba devējs, gan darbinieks.

Ir vēl viena būtiska nianse, kam ir vērts pievērst uzmanību. Uzņēmumos bieži pastāv informācijas apmaiņas barjeras starp DAS un uzņēmumu vadību, par ko liecina vadības parasti stipri optimistiskākais redzējums IAL nepielietošanas jautājumā salīdzinoši ar darbiniekiem. Tas tikai nozīmē, ka veicot risku vērtēšanu DAS nepārņem IAL jautājumus ar darbiniekiem, nepietiekami efektīvi veic darba vides uzraudzību, nepieņems problēmas un nenodod šo informāciju savai vadībai. Un, ja pat informācija tiek nodota vadībai, netiek atrast darbiniekiem labvēlīgs kompromiss starp DAS un vadību.

Ir arī kāda lieta, kas priecē, tikai aptuveni 17% no respondentiem norādījuši uz IAL neesamību darba vietā, taču pētījuma gaitā mēs esam sākuši šaubīties, vai visi IAL, kas tiek izsniegti, tiks arī pielietoti!

Aptaujas pirmie provizorisks rezultāti pēc vairāku mēnešu aptaujāšanas kopumā ir devuši daudz vielas pārdomām. Skaidrs ir viens, darba aizsardzības speciālisti vieni paši galā netiek, vadībai ir jāiesaistās ar organizatoriskiem, uz likumdošanu balstītiem rīkiem, taču viņu spējas būt labiem kompromisa meklētājiem un diplomātiem starp darbiniekiem un vadību ir atkarīgs ļoti daudz.

Daži priekšlikumi:

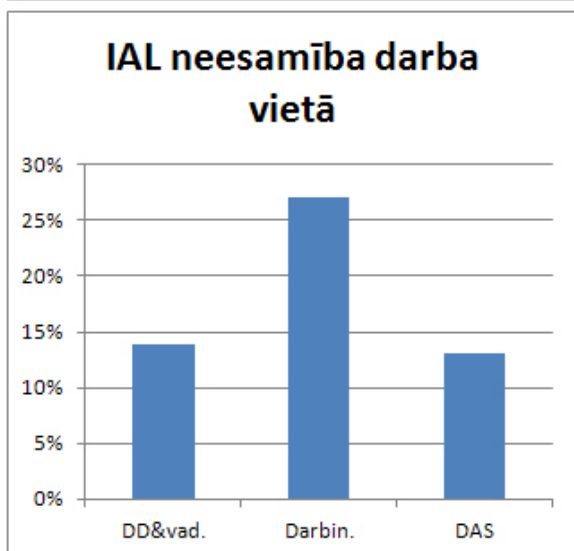
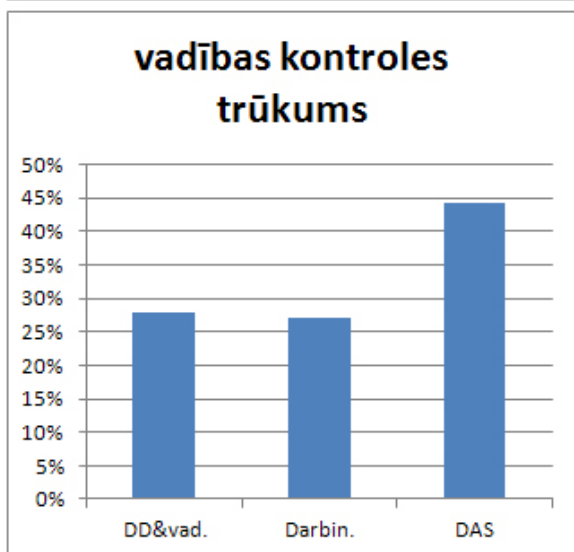
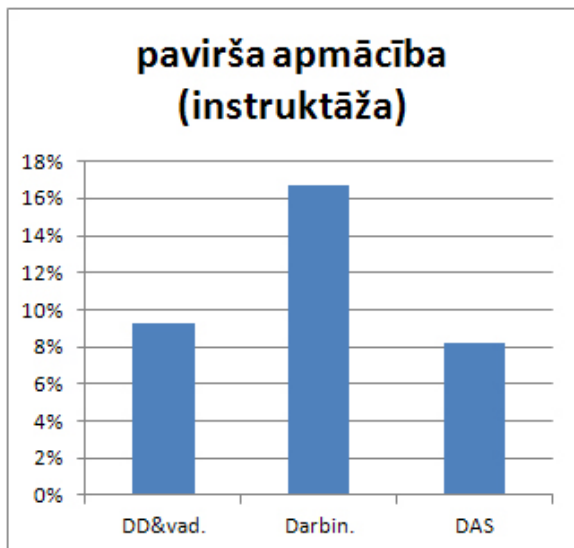
* **iesakām vadītājiem paaugstināt DA speciālista statusu uzņēmuma struktūrā, piemēram, nozīmēt DA speciālistu tiešā vadītāja pakļautībā, nevis pakārtot to personāla nodaļas, saimniecības nodaļas vai sagādes daļas vadībai;**

* **tuvākā nākotnē ir nepieciešams veikt izmaiņas likumdošanā (darba likumā, darba aizsardzības likumā un likumā par socio apdrošināšanu), kas paaugstinātu darbinieku atbildību DA noteikumu neievērošanas sakarā.**

Šajā rakstā tika apskatīti tikai pāris no jautājumiem, uz ko anketēšana devusi atbildes, ar pārējiem secinājumiem mēs informēsim nākamajos darba aizsardzības ziņu izdevumos. Jāpiebilst, ka aptaujāšana turpinās, to iespējams aizpildīt Grif.lv mājas lapā <http://www.grif.lv/aptauja>.

Būsim priecīgi sagaidīt ikviena darba aizsardzības ziņu lasītāja anonīmo viedokli.

– **Andrejs Boka,**
SIA "GRIF" filiāles
"SAFEWORK.LV" vadītājs
– **Laura Frafjord,**
SIA GRIF
Tirdzniecības/mārketinga
nodaļas vadītāja



GRIFS AG attīstības pamats – rūpes par darbiniekiem

Drošības kompānija GRIFS AG dibināta 2002. gadā un ir viens no GRIFS AG International koncerna meitas uzņēmumiem. GRIFS AG Latvijā nodrošina gandrīz 600 darba vietas un ir viens no vadošajiem apsardzes uzņēmumiem Baltijas valstīs. Desmit gadu laikā GRIFS AG guvis vairākas atziņas par darba aizsardzības jautājumu risinājumiem lielā uzņēmumā, tādēļ kompānijas vērtības – godīgums, atbildība un vienotība – atspoguļojas ikdienas rūpēs par saviem darbiniekiem.

GRIFS AG ir pieredzējis vairākus posmus darba aizsardzībā. Sākotnēji uzņēmums darba aizsardzības jautājumus risināja pašu spēkiem, uzticot to kā papildus pienākumus kādam no darbiniekiem. Tomēr šis paņēmiens nederēja. Tādēļ 2007. gadā uzņēmums nolēma slēgt līgumu ar kompetentu institūciju.

Rūgtā pieredze ceļā uz savu darba aizsardzības speciālistu

Sākotnēji viss izskatījās ļoti labi un perspektīvi, tādēļ 2008. gadu uzņēmumā pasludināja par Darba aizsardzības gadu. „Šaubas sāka rasties, kad sāku caurskatīt un saskaņot darba aizsardzības instrukcijas. Biju pārsteigta un nesapratu: mums kāds maksā par savu instrukciju izstrādāšanu vai mēs kādam maksājam par šo pakalpojumu? Ja jau par to maksājam, tad kāpēc mums instrukcijās jālabo gramatikas kļūdas un jāsvītrotamati, kuri apsardzes nozarē vispār nav? Izskatījās, ka identiskas instrukcijas tiek piedāvātas visiem klientiem, tajās vien tiek nomainīts uzņēmuma nosaukums,” atceras uzņēmuma Personāla un kvalitātes dienesta vadītāja Aina Lagone.

Jau toreiz likās, ka kaut kas jāmaina. Strikts lēmums tika pieņemts tad, kad izrādījās, ka GRIFS AG jāmaksā 250 latu sods, jo Valsts darba inspekcijai laikus nav paziņots par uz-

ņēmumā notikušu nelaimes gadījumu, lai gan par visiem jautājumiem regulāri notika konsultācijas ar kompetento institūciju. Kā tā varēja notikt? Kompetentā institūcija savu vainu neatzina. GRIFS AG secināja: arī maksājot par pakalpojumu, neviens cits neuzņemsies atbildību par darbiniekiem un norisēm uzņēmumā. Tādēļ līgums ar kompetento institūciju tika pārtraukts pirms tā termiņa beigām.

Vajadzēja atrast labu darba aizsardzības speciālistu: tādu, kas ne tikai perfekti pārzina darba aizsardzības jomu regulējošos likumus un seko to izmaiņām, bet arī patiesi rūpējas par savu uzņēmumu. 2009. gada jūlijā GRIFS AG pieņēma darbā Larisu Bušu – darba aizsardzības speciālisti ar augstāko izglītību darba aizsardzības jomā.

Darba aizsardzība nav tikai likumu ievērošana

„Kad sāku strādāt GRIFS AG, uzņēmumā darba aizsardzības pamatu pamati, protams, bija – rīkojumi un instrukcijas bija. Tomēr katrs speciālists darbā izveido sev ērtu sistēmu, tādēļ darba pietika. Pēc trim darba gadiem varu teikt, ka, esot uzņēmumā diendienā, iespējams sekot līdzi visām norisēm, ievērojot katru nianši. Līdz ar to darba aizsardzība vairs netiek uzskatīta par ķeksīti, bet gan par nopietnu uzņēmuma darbības sastāvdaļu,” stāsta L.Buša.

Strikta visu normatīvo aktu ievērošana ir tikai viena daļa no GRIFS AG darba aizsardzības pasākumu kopuma. Protams, ir izstrādāts darba vides risku novērtējums, ir instrukcijas, rīkojumi, ir obligātās veselības



GRIFS AG apsardzes darbinieki pirmās palīdzības sniegšanas mācībās.

pārbaudes, ziņošana par nelaimes gadījumiem darbā, to izmeklēšana un analizēšana – kā visos atbildīgos uzņēmumos. Tomēr GRIFS AG kvalitātes latīņa darba aizsardzības jomā ir krietni augstāka. Darba aizsardzības speciāliste darbiniekiem regulāri apjautājas, kādi ir viņu ieteikumi darba aizsardzības uzlabošanai. Ir izveidotas speciālas anketas, kurās darbinieki var izteikt arī savu viedokli, par viņuprāt pastāvošajiem darba vides riskiem darba vietā. „Katrs pats vislabāk zina savu darbu un to, kā darba devējs var viņu pasargāt no kaitējuma, tādēļ ir svarīgi vajadzības jautāt tieši darbiniekiem, nevis tikai paskatīties no malas,” saka L.Buša. Tieši tāpat uzņēmumā rūpīgi seko, lai tik daudzās instrukcijas darbinieki izlasa, zina, un tikai tad parakstās attiecīgajā žurnālā. „Esot objektos un sarunājoties ar darbiniekiem, pārliecinoties, vai parakstīšanās par instrukcijām nav bijusi formāla,” saka L.Buša.

Turpinājums 13.lpp.

GRIFS AG attīstības pamats – rūpes par darbiniekiem

Turpinājums no 12.lpp.

Lai atgādinātu, kas rakstīts instrukcijās, uzņēmums izmanto arī darbinieku avīzi un iekšējās apmācības, kurās instrukcijas skaidro un papildina ar reāliem piemēriem.

Lielisks ieguvums uzņēmumam ir īpašās veidlapas, kas darbiniekiem jāaizpilda pēc nelaimes gadījumiem. „Lai cilvēkam nebūtu jādomā, ko un kā rakstīt, visi jautājumi jau ir norādīti, līdz ar to neko neaizmirstas pateikt – darbiniekiem vieglāk un man vieglāk,” saka L.Buša. Viņa priecājas, ka darbinieki atzinīgi novērtē arī dažādas apmācības. Uzņēmuma veiksmes stāsts ir arodārsta pasniegtās pirmās palīdzības sniegšanas apmācības: darbinieki tajās piedalās ar interesi. Līdzīgi notiek arī regulāras instruktāžas ugunsdrošībā un citos jautājumos. Uzņēmuma centrālajā birojā ir arī īpašs stends darba drošības jautājumu aktualizēšanai.

Lai apsargu ikdienu padarītu drošāku, ir padomāts par papildus individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Apsardzes objektos ir vienreizējās lietošanas cimdi, jo atsevišķos gadījumos apsargam tie var noderēt, aizkavējot vai aizturot likumpārkāpēju. Tāpat objektos ir gāzmaskas, ja jāpalīdz cilvēkiem evakuēties, bet telpa ir piedūmota. Ir atsevišķi objekti, kur šogad apsargiem tiks sagādātas aizsargbrilles, jo apgaitās jādodas putekļos. „Ir laba sajūta strādāt uzņēmumā, kur darba aizsardzību vienlīdz atbildīgi

uztver abas puses – gan darbinieki, gan darba devējs. Man nekad nav bijis jābaidās, ka darba devējs atteiks līdzekļus apmācībām, individuālajiem aizsarglīdzekļiem vai citām darba aizsardzības prasību ievērošanas un uzlabošanas vajadzībām”, norāda L.Buša.

Apsardzes uzņēmuma darbiniekiem ir vairāki darba riska faktori: fizikālie, fiziski ergonomiskie, bioloģiskie, psihoemocionālie un traumatiskie. Uzņēmumā notikušo nelaimes gadījumu statistika atklāj nepatīkamu, bet likumsakarīgu ainu. 2011. gadā strauji pieauga uzbrukumu skaits GRIFS AG darbiniekiem: 2010. gadā bija divi šādi uzbrukumi, bet 2011. gadā jau astoņi. „Diemžēl darba aizsardzības speciālists nespēj ietekmēt norises sabiedrībā – ekonomiskās krīzes rezultātā cilvēki ir kļuvuši neiecietīgāki, ir pieaudzis zādzību skaits veikalos un līdz ar to pieaudzis arī uzbrukumu skaits apsargiem: uzbrūk cilvēki alkohola reibumā, uzbrūk aizturētie un pat cilvēki, kam vienkārši nepatīk apsargi,” stāsta L.Buša. Lai apsargus no uzbrukumiem pasargātu, uzņēmums papildus atbildīgo apsardzes vadītāju apmācībām ņem talkā arī psihologu ieteikumus: piemēram, kā uzvesties, satiekoties ar agresīvu klientu. „Ļoti ceru, ka šogad uzbrukumu skaits apsargiem samazināsies,” saka L.Buša.

Darbiniekus iesaista, par viņiem rūpējoties

GRIFS AG Personāla un kvalitātes dienesta vadītāja A.Lagone saka: „Esmu pilnīgi pārliecināta un mierīga, ka darba aizsardzības jautājums mūsu uzņēmumā ir sakārtots. Tiem darba devējiem, kuri vēl šaubās, kas labāks - ārpa-



GRIFS AG darbinieki ugunsdrošības apmācībās.

kalpojums vai darbinieks -, varu apļiecināt, ka ārpalpojuma sniedzējs nekad nespēs būt uzņēmuma patriots un nevarēs līdz sīkumam iedziļināties visos jautājumos. Jā, likumu normas, visticamāk, būs ievērotas, tomēr atbildīgā un ilgtspējīgā uzņēmumā ar to nepietiek: darbiniekiem vajag, lai viņi jūt patiesu gādību – lai pie viņiem kāds atbrauc un aprunājas, pajautā, kā viņiem klājas un ieteikumus ņem vērā.”

GRIFS AG darba aizsardzības speciāliste dodas pie darbiniekiem gan uz Daugavpili, gan Ventspili un citām pilsētām, ik gadu apmeklējot ap 100 uzņēmuma objektus. L.Buša saka: „Darba aizsardzības speciālistam ir nenogurstoši jāatgādina darbiniekiem par to, ka viņiem sevi jāsargā ik uz soļa – arī šķietamos sīkumos. Viens no šādiem piemēriem ir apgaismojums telpās. Uzņēmums ir iegādājies apgaismojuma un mikroklimata (temperatūras, gaisa kustības ātruma, gaisa relatīvā mitruma) indikatīvos mērinstrumentus. Kad kādam darbiniekam šķiet, ka viņam vairāk gaismas telpā nevajag, parādu apgaismojuma mērījumus un kopīgi vienojamies – apgaismojums tomēr ir jāieslēdz.” Ja darbinieki jūt patiesas rūpes, arī viņi labprāt iesaistās un darba aizsardzības prasības uztver nopietni, savukārt veseli, atbildīgi un uzticami darbinieki ir būtisks ieguvums uzņēmumam.

– Lolita Lūse



GRIFS AG birojā izveidots informatīvais stends par darba aizsardzības jautājumiem.

Mobings un darba aizsardzība

Mobinga jeb psiholoģiskā terora jēdziens Latvijas normatīvajos aktos nav sastopams. Taču tas nenozīmē, ka mobinga gadījumā Latvijas iedzīvotāji ir bezspēcīgi savu tiesību aizsardzībā. Nevarētu arī apgalvot, ka mobinga jēdziens Latvijas rakstītajās tiesību normās būtu pilnīgi svešs. No tiesību viedokļa jāņem vērā, ka definīcijas trūkums nebūt nenozīmē „likuma robu”. Aplūkojot Latvijas Darba aizsardzības likuma normas, konstatējams, ka mobings ir prettiesiska darbība. Likuma 1. pants nosaka, ka darba aizsardzības pasākumu mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Jau pirms diviem gadiem -



2010. gada 1. janvārī spēkā stājās Ministru kabineta noteikumi Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās” (pieņemti 28.04.2009.), kur noteikts, ka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības piemēro, ņemot vērā darba vides risku. Darba vides risku novērtēšana veicama atbilstoši citiem MK noteikumiem – Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (pieņemti 02.10.2007.). Šeit saskaņā ar 1. pielikumu nosakāmi tie darba vides faktori, kas var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai. Starp citiem minēti arī „psiholoģiskie un emocionālie faktori”, tai skaitā „saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā”, kur risku var radīt „nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem”.

Stāsti par mobingu neapšaubāmi ir stāsti par attiecībām un noteiktu izturēšanās veidu šajās attiecībās. Arī tiesībās tiek runāts par cilvēku gribu savstarpējām attiecībām, uzskatot, ka šīs gribas ir brīvas. Tiesības ir savstarpējās brīvības cienīšana. Turklāt „tiesības bez ētikas nav domājamas. Arī valsts nevar būt amorāla – noliedzot ētikas vai morāles principus, tā kļūst noziedzīga”, teicis latviešu jurists Nikolajs Valters. Tādēļ ir likumsakarīgi, ka jēdziens psiholoģiskais terors jeb mobings tiek lietots arī tie-

sībās. Pirmais to mūsdienu Latvijas juridiskajā literatūrā ieviesis jurists Jānis Neimanis. Mobings neapšaubāmi aizskar konkrētas cilvēka pamattiesības (tiesiskā vienlīdzība, personas neaizskaramība, gods un cieņa, tiesības uz veselību, atšķirīgas attieksmes aizliegums), kas nostiprinātas Satversmē. Savukārt Darba aizsardzības likums un tam pakārtotie tiesību akti paredz pavisam konkrētas, personām saprotamas darbības, kas veicamas noteiktu trūkumu novēršanai.

Arī mobings pieder pie šādiem trūkumiem - psihosociālām problēmām, kas aizvien biežāk darba aizsardzības literatūrā un pētījumos tiek nosauktas kā psihoemocionāls faktors - darba vides risks. Psihosociālo faktoru novērtēšana ir sarežģīts process, tomēr darba aizsardzības speciālistam jābūt tam gatavam, it sevišķi, ja iespējams konstatēt virkni pazīmju, kuru gadījumā rodas aizdomas par mobinga esamību. Tās ir: daudzas sūdzības, zema produktivitāte, paaugstināti darba kavējumi. Analizējamo risku noteikšana ir pirmais psihosociālo faktoru novērtēšanas posms. Šajā fāzē ir ļoti svarīgi iegūt visu informāciju, sevišķi ievērojot visu iesaistīto pušu viedokļus (arī tiešie vadītāji, paši nodarbinātie). Otrs novērtēšanas posms ir ris-

na, nākamais – metodes un izpētes paņēmieni izvēle. Piemēram, labi var noderēt kvalitatīvā metode, kad iegūstam informāciju par to, “kāpēc personas domā un jūtas tieši tā un ne citādi”. Ceturtais novērtēšanas posms ir hipotēzes formulēšana, piemēram, “vadītāja N. nicinoša izturēšanās traucē darba produktivitāti”. Savukārt par faktu materiāla vākšanu sauc fāzi, kurā notiek datu ieguve – piektais novērtēšanas posms. Tālāk jau seko rezultātu analīze, kurā būtu jāatrod mobinga cēloņi, un tam sekojošais posms – novērtējuma (rezultātu) ziņojuma izstrāde. Visbeidzot, rezultāti ir jāapspriež un jāizdiskutē starp visām konfliktā iesaistītajām pusēm.

Darba aizsardzības likuma 17. pants nosaka, ka arī nodarbinātajam darba aizsardzības jomā ir pienākums “rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs”. Tas nozīmē, ka samierinoties ar savu upura lomu vai ar savu pasivitāti veicinot emocionālo vardarbību pret kolēģi, mēs atbalstām ne tikai citu personu prettiesiskas darbības, bet diemžēl arī nepildām mums likumā uzlikto pienākumu.

– Ieva Keiča,
biedrība „Mobingstop”

Pirmās kompetentās institūcijas turpina darbu



Leilands un Putnis

2004. gadā tika paziņotas pirmās kompetentās institūcijas, kas var sniegt pakalpojumus darba aizsardzības jomā. No

pirmajiem pieciem uzņēmumiem šobrīd darba aizsardzībā turpina darboties tikai divi – SIA „Leilands un Putnis” un SIA PSI „Darba medicīna”.

Kā šajā laikā veicas uzņēmumam „Leilands un Putnis”, atbild tā projektu vadītājs AIGARS BICEKS.

Kas, Jūsprāt, ir Jūsu veiksmes faktors?

Mēs cenšamies izpildīt visas tās lietas, ko esam klientam apsolījuši un nedaudz vairāk, būt viņu sadarbības partneri. Cenšamies klientu informēt par visiem iespējamiem atbalsta mehānismiem no Eiropas puses un, nepieciešamības gadījumā, palīdzam sagatavot dokumentāciju Eiropas naudas veiksmīgai apguvei.

Cik sen uzņēmums sniedz darba aizsardzības pakalpojumus?

Ar darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu nodarbojamies kopš 2003. gada.

Kādus pakalpojumus Jūs sniežat?

Lielākajai daļai klientu uzturam darba aizsardzības sistēmu, kas paredz ne tikai darba aizsardzības sistēmas izvērtēšanu, darba vides risku novērtēšanu, nepieciešamās dokumentācijas (plāni, saraksti, instrukcijas, kārtības) izstrādi, bet arī praktisku darbinieku apmācību – instruktāžu uzņēmumā uz vietas, periodisko obligāto veselības pārbažu organizēšanu, lietoto individuālo aizsardzības līdzekļu novērtēšanu atbilstoši nepieciešamajam, izmantoto ķīmisko vielu novērtēšanu un, ja nepieciešams un tam ir nozīme, iesakām kuras ķīmiskās vielas ir labāk (drīzāk veselīgāk) lietot. Šobrīd klientiem sākam piedāvāt ugunsdrošības risku novērtēšanu izvērtēstā veidā.

Cik klientu jums šo gadu laikā bijis?

Tikai darba aizsardzībā esam apkalpojuši apmēram 500 klientus, un daudzi uzņēmumi, ar kuriem nestrādājam ikdienā, laiku pa laikam atgriežas.

Kas bija Jūsu pirmais klients darba aizsardzības jomā un vai šobrīd turpinās sadarbības ar šo klientu?

Pirmie klienti mums ir AS “Komforts”, SIA “Vaidens”, SIA “4 Plus”, kuriem sniedzam darba aizsardzības pakalpojumus līdz šim brīdim.

Vai izmantojat kādus interaktīvus rīkus pakalpojumu sniegšanā?

Kā jau teicu, reizi gadā klientiem organizējam apmācības – instruktāžas, kuru laikā ar projektoru rādām ne tikai sagatavoto materiālu, bet arī dažādus video failus, pašu gatavotas filmiņas, izstāstām par mūsu eksperimentiem.

Pagājušā gadā ar daudziem klientiem praktiski vingrojām darba vietā, t.i., tika sagatavots materiāls ar iespējamām vingrojumiem un pēc tam apmācībās apskatījām visus vingrojumus, lai darbinieki zinātu kā katrs vingrojums pareizi izpildāms. Kādu gadu iepriekš kopā ar klientiem analizējām izmantotās ķīmiskās vielas un „kopējiem spēkiem” centāmies „piemeklēt” atbilstošos individuālās aizsardzības līdzekļus.

Saviem klientiem laiku pa laikam sagatavojam un izsūtām prezentāciju par kādu noteiktu tematu (daļa materiāli pieejami arī mūsu mājas lapā), apmācām praktiskā ugunsgrēka dzēšanā, organizējam ugunsdrošības mācības ar evakuāciju.

Kāds ir interesantākais darbs, kurš ir bijis saistīts ar darba aizsardzību?

Droši vien visvairāk visiem patika darba vingrošana, jo dažiem klientiem to darījām atkārtoti nedēļas/mēneša laikā.

Kāds ir bijis interesantākais jautājums, ko kāds klients ir uzdevis?

Laikam labākais jautājums ir bijis sekojošs: kā man vienreiz izdarīt visu, lai visu mūžu varu mierīgi dzīvot. Atceros arī, ka kādu laiku atpakaļ klienti bija pārsteigti par to, ka tiek pārdoti darba aizsardzības diski ar teikumu, ka tuvāko 2 vai 3 gadu laikā viņiem nekas

vairs nebūs jādara. Un daži tam arī ticēja.

Vai esat specializējušies kādā nozarē? Vai ir nozares, kurās atsakāties sniegt pakalpojumus darba aizsardzībā?

Tā kā nodarbinām vairākus darba aizsardzības speciālistus, tad ir maz tādās nozares, kurās kaut viens no mums nedarbotos. Bet uzņēmumiem/iestādēm, kuri ir lieli Latvijas mērogā (piemēram, slimnīcas, lielas būvkompanijas), iesakām tomēr algot savu darba aizsardzības speciālistu, jo viņam tur būs ko darīt...

Ko jums nozīmē sadarbība starp arodslimību ārstu un darba aizsardzības speciālistu?

Mēs esam laikam viena no tām kompetentām institūcijām, kuri uzskata, ka lielāka jēga būtu nodarbināt citus speciālistus.

Kāds ir bijis dīvainākais vai mulķīgākais nelaimes gadījums, ko esat izmeklējuši?

Darbinieks slīpēja metināšanas šuvi ar rokas elektrisko slīpmašīnu un garām gāja cits darbinieks, un tā acī iekļuva slīpēšanas abrazīvs.

Ja nevarat atbildēt uz klienta jautājumu, kur meklējat atbildi?

Lielākoties apspriežamies savā starpā un ļoti specifiskus jautājumus jautājam kādiem citiem speciālistiem. Diemžēl nav daudz tādu speciālistu, kuru viedokli esam gatavi uz klausīt. Dažreiz informāciju meklējam internetā. Mums ir arī liela grāmatu kolekcija, un dažus labus piemērus skatāmies arī jaunākajā Krievijā izdotajās grāmatās par darba aizsardzību, piemēram, Krievijā ir noteikts atpūtas telpas lielums būvobjekta strādniekiem, atkarībā no strādājošo skaita būvobjektā.

Iedomāsimies, ka tuvojās 2022. gada 1. jūnijs. Jūsprāt, Latvijas uzņēmumos veikts darba vides riska novērtējums?

Būšu liels optimists un teikšu 70-75%. Tas jau būtu liels sasniegums visām iesaistītām pusēm.

Pirmās kompetentās institūcijas turpina darbu

Par SIA PSI „Darba medicīna” pieredzi stāsta darba aizsardzības nodaļas vadītāja, darba aizsardzības vecākā speciāliste

TATJANA ŠČERBAKOVA.



PSI GRUPA

Kas, Jūsaprāt, ir Jūsu veiksmes faktors?

Ilgtermiņā tas noteikti saistīts ar to, ka ir jautājumi, kuros kompromisi nav iespējami, piemēram, telefoniska riska novērtēšana.

Cik sen uzņēmums sniedz darba aizsardzības pakalpojumus?

„Darba Medicīna” ir dibināta jau 1995.gadā, sākumā gan pamata darbība bija saistīta ar obligāto veselības pārbaūžu veikšanu un atsevišķu konsultāciju sniegšanu par darba vides jautājumiem, tomēr jau apmēram no 2000.gada sākās arī aktīvāka darbība ar riska vērtējumiem un līdzīgiem pakalpojumiem.

Kādus pakalpojumus Jūs sniežat?

Visu, kas saistīts ar darba aizsardzības nodrošināšanu uzņēmumā – sākot no riska novērtējuma līdz nodarbināto apmācībai, darbojamies gan kā „ārēji” pakalpojumu sniedzēji - veicot tikai konkrētu darbu uzņēmumā (piem., riska novērtējuma sagatavošanu), gan arī kā uzņēmuma darba aizsardzības speciālisti – šajos gadījumos darām visu to pašu, ko darītu uzņēmumā uz darba līguma pamata strādājošs speciālists.

Cik klientu jums šo gadu laikā bijis?

To nav iespējams saskaitīt, esam mēģinājuši, bet nesekmīgi! Noteikti vairāki simti.

Kas bija Jūsu pirmais klients darba aizsardzības jomā un vai šobrīd turpinās sadarbības ar šo klientu?

Konkrētu pirmo klientu grūti nosaukt, jo ir vairāki uzņēmumi, ar kuriem strādājām nu jau vairāk kā 10 gadus – šo gadu laikā arī šajos uzņēmumos ir notikušas būtiskas izmaiņas – ne visi pastāv savā sākotnējā formā.

Bet vairāki no mūsu sākotnējiem klientiem joprojām ir tādi arī šodien. Šie klienti nāk pamatā no kokapstrādes un būvniecības nozarēm.

Vai izmantojat kādus interaktīvus riskus pakalpojumu sniegšanā?

Šajā brīdī nē, esam mēģinājuši izmantot elektronisku riska novērtēšanas sistēmu, tomēr jāatzīst, ka ne visas jaunās tehnoloģijas ir tik ērtas, kā varētu likties. Joprojām svarīgākais ir speciālists un tas, ko viņš redz uzņēmumā! Protams, tehnoloģijas var ievērojami atvieglot dokumentu sagatavošanu un apstrādi, bet cilvēka faktors ir un paliek galvenais.

Kāds ir interesantākais darbs, kurš ir bijis saistīts ar darba aizsardzību?

Starp mūsu klientiem ir bijuši daudzi interesanti uzņēmumi ar ļoti specifiskiem darba veidiem – kā vienu no vizuāli skaistākajiem un interesantākajiem var nosaukt, piemēram, pilotus un jūrniekus!

Kāds ir bijis interesantākais jautājums, ko kāds klients ir uzdevis?

Vienu konkrētu nenosauksu, jo tieši attiecībā uz darba aizsardzību, cilvēki vairāk tomēr uzdod tradicionālus un klasiskus jautājumus, kuri pašiem nav skaidri, bet mums tie tiek uzdoti ļoti bieži! Šķiet, ka nu jau mūs grūti pārsteigt.

Vai esat specializējušies kādā nozarē? Vai ir nozares, kurās atsakāties sniegt pakalpojumus darba aizsardzībā?

Vēsturiski ir sanācis, ka mūsu stiprās puse ir veselības un sociālā aprūpes uzņēmumi – tieši ar šīs nozares uzņēmumiem vēsturiski sākās mūsu darbība. Tāpat jūtamies ļoti spēcīgi tādās jomās kā kokapstrāde, mēbeļu ražošana, būvniecība, pārtikas rūpniecība.

Tomēr nevar teikt, ka būtu kāda nozare, kurā mēs atteiktos palīdzēt. Vienmēr jau ir iespējams pirms došanās pie klienta papētīt pieejamo informāciju par konkrēto nozari!

Ko Jums nozīmē sadarbība starp arodslimību ārstu un darba aizsardzības speciālistu?

Mūsu gadījumā tas nozīmē, ka mūsu arodslimību ārsts visbiežāk tieši piedalās riska novērtējumu veikšanā, kā arī visu atskaišu pārskatīšanā un papildināšanā. Tāpat samērā bieži tiek uzdoti ļoti specifiski jautājumi par dažādiem ar arodveselību saistītiem jautājumiem, piemēram, vakcinācijām, bioloģiskajiem riskiem, veselības pārbaudēm utt.

Kāds ir bijis dīvainākais/mulķīgākais nelaimes gadījums, ko esat izmeklejuši?

Jā, gadījumi ir bijuši ļoti dažādi un bieži vien var pabrīnīties par to, ko cilvēks var izdarīt! Vismulķīgākie jau tomēr laikam ir gadījumi no sērijas – „gāju uzpīpēt, paklupu un salauzu kāju”...

Ja nevarat atbildēt uz klienta jautājumu, kur meklējat atbildi?

Pašlaik arī latviešu valodā pieejamā informācija par darba aizsardzību ir samērā plaša – parasti tur arī lūkojamies pēc atbildēm vai papildus informācijas! Nepieciešamības gadījumā ir taču pieejama ļoti plaša informācija ārzemju literatūrā, tāpat vienmēr var pajautāt kolēģiem. Katrā ziņā, šajā brīdī drīzāk ir tā, ka informācijas ir pārāk daudz, nevis pārāk maz!

Iedomāsimies, ka tuvojās 2022. gada 1. jūnijs. Jūsaprāt, cik procentos Latvijas uzņēmumu ir veikts darba vides riska novērtējums?

Būsim optimisti un teiksim, ka 50%!



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

Pieteikšanās Labas prakses balvai „ZELTA ĶIVERE – 2012”

VĒL TURPINĀS!

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 vissekmīgāk 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.

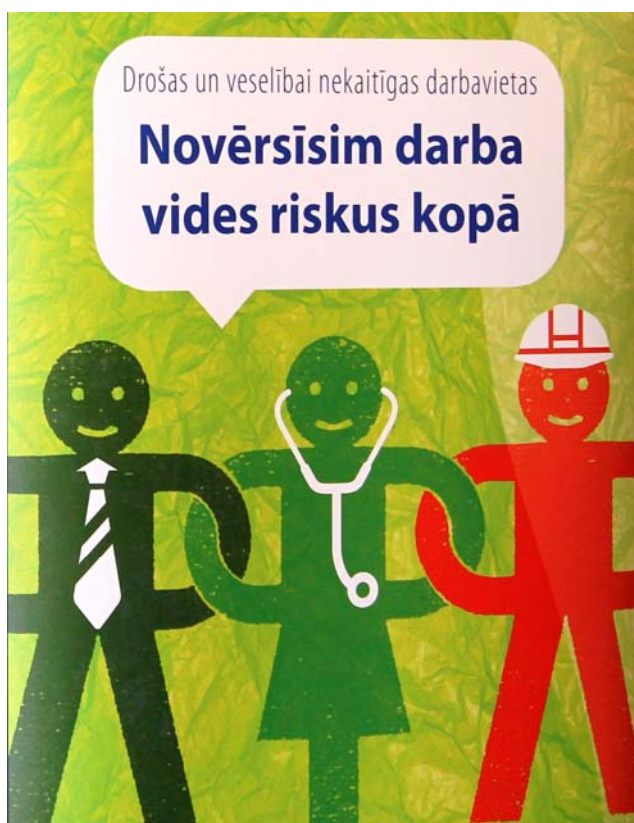
Kas var piedalīties?

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.

Turpinājums 18.lpp.



Pieteikšanās labas prakses balvai „ZELTA KIVERE – 2012”

VĒL TURPINĀS!

Turpinājums no 17.lpp.

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.

Kādi dokumenti jāiesniedz, lai pieteiktos?

Lai pieteiktos, jāiesniedz šādi dokumenti:

- * apkopojums ir jānosūta elektroniskā formātā kā *Microsoft Word* dokumenti;
- * 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 dokumentācija, 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 autoritātes 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.

(ieskaitot), sūtot uz e-pasta adresi Linda.Matisane@vdi.gov.lv.

Lūdzam norādīt „Labas prakses balvas pieteikums – UZŅĒMUMA NOSAUKUMS” (norādot sava 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) kā labās prakses piemērs.

Kas vēl jāzina par pieteikšanos?

Uzņēmumam ir jābūt gatavam, ka iesniegtie piemēri tiks publicēti. Piesakoties konkursam uzņēmums apliecinās, ka neiebilst piemēru publicēšanai. 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.

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/

Kā notiek dokumentu iesniegšana Latvijā?

Aizpildīta veidlapa, kā arī papildu informācija jāiesniedz elektroniski līdz 2012. gada 7. septembrim

“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