



Eiropas Darba
drošības un veselības
aizsardzības aģentūra



DARBA AIZSARDZĪBAS ZIŅAS

Droša uzņēmuma formula – sadarbība

Novembris aizvadīts darba aizsardzības zīmē, kurā viens no galvenajiem notikumiem bija Latvijas nacionālās partnerības sanāksme „Novērsīsim darba vides riskus kopā”, pulcējot vairāk nekā simts darba devēju, darba aizsardzības speciālistu, ekspertu un citu interesentu. Būtiskākā atziņa, kas gūta sanāksmes laikā – laba darba aizsardzības prakse uzņēmumā iespējama vien savstarpējā darba devēju, darba aizsardzības speciālistu un darbinieku sadarbībā.

Pirmkārt, svarīga ir darba devēja izpratne, ka darba aizsardzība ir veiksmīgas uzņēmējdarbības sastāvdaļa un ieguldījums darbinieku labklājībā. Ja darba devējs izrāda interesi par darbinieku darba apstākļiem, par to, kādi individuālie darba aizsardzības līdzekļi jāiegādājas, arī darbinieki pret darba aizsardzības prasībām izturēsies ar lielāku atbildību. Ir uzņēmumi, kuru vadītāji, lai labāk izprastu darbinieku vajadzības, paši pastrādā ražotnē, noliktavā vai veikalā līdzās ikdienas darbu veicējiem. Tādejādi darba devējam rodas pilnīgāks priekšstats par riskiem, kuriem viņa darbinieki ikdienā ir pakļauti un iespējamiem risinājumiem darba drošības uzlabošanā.

Darba aizsardzības speciālisti ir tie, kuru zināšanas un prasmes tiešā veidā ietekmē darba aizsardzības jautājumu organizāciju un kvalitāti un viņu lomu neviens negrasās noniecināt, gluži pretēji, tie ir

speciālisti, kuru darbs bieži vien netiek pienācīgi novērtēts. Taču ir vēl kāds svarīgs aspekts, kuru paši darba aizsardzības speciālisti uzskata nelabprāt – darba aizsardzības speciālistu attieksme un sevis pozicionēšana uzņēmumā. Diemžēl, diezgan izplatīta nostāja darba aizsardzības speciālistu vidū ir sevis stādīšana augstāk par citiem ar domu, ka gudrāka neviena par viņiem uzņēmumā nav un tiem, kam kaut ko vajag – lai nāk un prasa, vai arī lai dod darbu un tas tiks izdarīts. Ja darba aizsardzības speciālists grib pildīt tikai tos pienākumus, kas ir minēti amata aprakstā un gaidīs uzdevumus no vadības, tad arī darba aizsardzība paliks tikai „uz papīra”.

Attieksmei vajadzētu būt citai – ko es varu dot šim uzņēmumam, kā panākt to, lai darbinieki saprot, cik svarīga ir darba aizsardzība darba vietā un kāpēc tā vajadzīga? Kā parādīt un pierādīt darba devējam, ka darba aizsardzības normu ievērošana uzņēmumam atmaksāsies – samazinās zaudējumus un palīdzēs pelnīt? Ja šie būs tie jautājumi, kuru risināšanā darba aizsardzības speciālists būs aktīvs un patiesi



ieinteresēts, tad rezultāti neizpaliks un varēs runāt par drošības kultūras veidošanos uzņēmumā.

Un visbeidzot – gan darba devējam, gan darba aizsardzības speciālistam jāpatur prātā, ka bez darbinieku iesaistīšanās, drošu darba vidi nodrošināt ir gandrīz neiespējami. Tādēļ vissekmīgākās drošu uzņēmumu prakses ir tās, kur darbinieku idejas darba vides uzlabošanā tiek uzklautas un pēc iespējas arī realizētas!

Renārs Lūsis,
Valsts darba inspekcijas
vadītājs



www.twitter.com/darbaizsardziba

Sanāksme “Novērsīsim darba riskus kopā” bildēs un izteiktajās atziņās

“jāsamazina pievienotās vērtības nodokļa likme darba aizsardzības apmācībām un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādei...”



“reģistrējot uzņēmumu, jaunajam uzņēmējam būtu jānoklausās īsais kurss darba aizsardzībā...”



“jāpublisko nelaimes gadījumi, saucot uzņēmumus vārdā...”



Sanāksme “Novērsīsim darba riskus kopā” bildēs un izteiktajās atziņās

“jānosaka
nodokļu
atvieglojumi
uzņēmumiem,
kas ievēro
darba
aizsardzību...”

“reģistrējot uzņēmumu jau
jānosaka atbildības par
darba aizsardzību...”



“nepieciešams nacionālo
mediju atbalsts darba
aizsardzības ideju
popularizēšanā...”



“pirms
individuālo
aizsardzības
līdzekļu
iegādes,
jāļauj tos
testēt
darbiniekiem...”

Kā uzlabot darba aizsardzību uzņēmumos? Komunicējot!

Linda Matisāne, dr.med.,
arodslimību ārste,
www.lindamatisane.lv

Darba aizsardzības likums un tam pakārtotie normatīvie akti nosaka, ka darba devējiem ir jākonsultējas ar nodarbinātajiem un jāinformē viņi par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem, tomēr vairumā uzņēmumu šīs sadarbības nav vai tā ir formāla. Tas izraisa nodarbināto vēlmi vērsties pēc palīdzības ārpus uzņēmuma – vai nu Valsts darba inspekcijā vai pie mediju pārstāvjiem, piemēram, ar dažādiem televīzijas raidījumiem. Kāda veida komunikācija šobrīd ir biežāka Latvijas uzņēmumos, par ko ir šī komunikācija un cik aktīvi ir abi sarunu partneri? Uz šiem jautājumiem meklēsim atbildi, izmantojot abu pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātus.

Abu pētījumu rezultāti liecina, ka biežākās sarunu tēmas starp darba devējiem un nodarbinātajiem ir saistītas ar darba aizsardzību. Šie jautājumi ir bijuši uzmanības centrā aptuveni 70% gadījumu. Tomēr, lai būtu efektīva komunikācija, tad visām pusēm ir jābūt vienotai izpratnei par to, kas darba vidē ir būtisks un kas nē. 2010. gadā bija novērojama situācija, kad par būtisku visas puses (darba devēji, nodarbinātie, darba aizsardzības speciālisti) atzina tādus darba vides riska faktorus kā darbu piespiedu pozā, smagu priekšmetu pārvietošanu, vienveidīgas kustības. Savukārt, starp TOP5 tēmām darba devēji vēl ir minējuši darbu ar

datoru un darbu ārā dažādos laika apstākļos, kas pašiem nodarbinātajiem nav bijusi īpaši svarīga. Nodarbinātajiem daudz aktuālāki ir bijuši psihoemocionālie riska faktori, kas saistīti ar tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav viņu kolēģi (piemēram, pacienti, klienti, skolēni utt.), un laika trūkumu. Savukārt, darba aizsardzības speciālisti ir norādījuši uz mehāniskās dabas riskiem, kuri var izraisīt nelaimes gadījumus darbā. Tādējādi secināms, ka katras iesaistītās grupas aktualitātes darba aizsardzības jomā ir atšķirīgas, un tas neveica sekmīgas komunikācijas veidošanos.

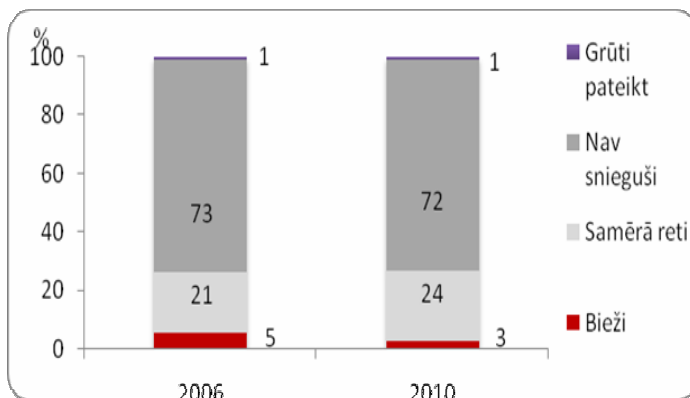
Gan 2006.gadā, gan 2010.gadā nodarbinātie uzņēmumos ir bijuši salīdzinoši neaktīvi - nedaudz vairāk kā 70% uzņēmumos nodarbinātie pēdējā gada laikā nav izteikuši nevienu ieteikumu darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.

Tajā pašā laikā darba devēji ir norādījuši, ka labprāt ņem vērā nodarbināto ieteikumus, ja vien tādus nodarbinātie viņu uzņēmumos izsaka (33% darba devēju ņem pilnībā vērā, vēl 45% - drīzāk ņem vērā). Starp aktīvākajiem nodarbinātajiem, kas snieguši ieteikumus vairākas reizes, minami:

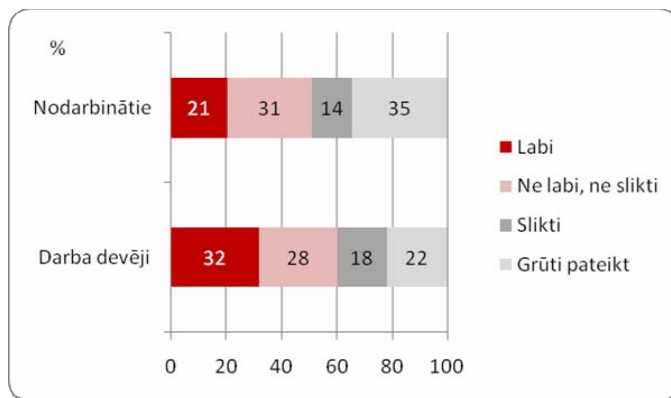
- * vīrieši,
- * latvieši,
- * nodarbinātie ar augstāko izglītību,
- * augstākā un vidējā līmeņa vadītāji,
- * nodarbinātie, kas saņem algu vairāk kā 250 Ls (jo lielāka alga, jo biežāk izsaka ieteikumus),
- * nodarbinātie, kas konkrētajā darba vietā strādā vairāk par 5 gadiem,
- * nodarbinātie, kas strādā valsts iestādēs.

Ja runā par komunikāciju, kuru reglamentē normatīvie akti (piemēram, uzticības personām, darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem, arodbiedrībām), tad tikai nepilnos 10% Latvijas uzņēmumu šāda nodarbināto pārstāvniecība eksistē. Galvenās sarunu tēmas šajos uzņēmumos ir darba apstākļi, kā arī darba līgumi un darba vides riska novērtējuma rezultāti. Kā svarīga iezīme dinamikā minama, ka būtiski retāk nekā 2006.gadā darba devēji ar nodarbinātajiem diskutē par darba algas samazinājumu, kas vairumā gadījumu saistāms ar esošo mūsu valsts ekonomisko situāciju. Kā negatīvu iezīmi jāmin fakts, ka par 6% ir samazinājies to Latvijas uzņēmumu skaits, kuros ir noslēgts koplīgums. Turklāt, arī sabiedrības viedoklis par to, cik labi darbinieku pārstāvji spēj kontrolēt koplīguma ievērošanu, nav viennozīmīgi pozitīvs, kas liecina, ka oficiāli noformēta sociālā dialoga vietu Latvijas uzņēmumos ir jāturpina stiprināt.

Domājams, ka Latvijas uzņēmumos ienāk arvien jaunas komunikāciju formas starp darba devējiem un nodarbinātajiem, kas ietver sevī arvien jaunas metodes un paņēmienus. Jebkurā gadījumā svarīgākā nav metode, bet fakts, ka visas iesaistītās puses runā, klausās, dzird, sadarbojas un rīkojas. Tas ne tikai novērš nelaimes gadījumus un arodslimības, bet arī padara darba vidi sakārtotāku, efektīvāku un produktīvāku, kas savukārt uzlabo sniegtā pakalpojuma vai saražotās produkcijas kvalitāti un apjomu.



Darba devēju skaits, kuri minējuši, ka viņu uzņēmumos pēdējā gada laikā nodarbinātie ir snieguši ieteikumus par darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu (2006. un 2010. gads).



Nodarbināto un darba devēju viedoklis par to, cik labi vai slikti darbinieku pārstāvji spēj kontrolēt darba koplīgumu ievērošanu darba vietā (2010. gads).



Artūrs Graudiņš,
AS Severstaļlat Personāla un
administratīvais direktors

Šādu uzrakstu katrs AS "Severstaļlat" darbinieks var izlasīt, ierodoties darbā un ejot no darba uz mājām. Darba aizsardzība ir joma, kurā viennozīmīgi jābūt nepiekāpīgai bezkompromisu attieksmei visos gadījumos, kad ir iespējams apdraudējums darbinieku un klientu drošībai un veselībai, arī apkārtējai videi.

Darba risku pārvaldībā vissvarīgākais ir šo risku identificēšana, darbinieku informēšana par šo risku esamību un turpmākā uzņēmuma rīcība risku samazināšanā.

Drošība sastāv no vienkāršām lietām. Kad runājam par darba riskiem, nereti vērojama attieksme, kas liecina, ka tā ievērošana iespējama vārdos, bet konkrētā rīcība darba vietā var būt atšķirīga. Ir riski, par kuru esamību mēs norādām kā uz veselībai bīstamiem, piemēram, troksnis. Ikdienā gan nākas darba vietā novērot, ka darba riska praktiska novērtēšana no darbinieka puses tiek mazināta un tas novērtēts kā veselībai mazāk bīstams, kā norāda veiktie mērījumi. Vecumā, kad ausis pieradušas pie skaļākas mūzikas ritmiem, darba iekārtu ikdienas darbība var šķist kā bišu dunoņa. Bet tas var būt

kā apmāns, kas var radīt nopietnas dzirdes problēmas.

Kārtība darba vietās, jo īpaši tehnoloģiski aprīkotās, var būt īpaši nozīmīga tiem darbiniekiem, kuri nepievērš uzmanību darba riskiem, kas saistīti ar pievadu ierīkojumu. Nereti mainoties darba vietu iekārtojuma un aprīkojuma, kabeli un citi tehnikas pievadi atrodas zem galda bez papildus sasaites un stiprinājumiem, kas var radīt nopietnas mehāniskas traumas, aiztiem aizķeroties.

AS "Severstaļlat" vienlaicīgi tiek izmantotas vairākas pieejas darba risku vadīšanā: darbinieku iesaiste procesu sakārtošanā, kontrole un apmācība, darbaudzinātāju atbalsts, darbinieku ieinteresētība un motivācija, kompetences un atbildības izvērtējums, informēšana, kā rezultātā darba risks tiek vadīts: mazināts, novērsts vai pārcelts.

Būtiska nozīme darbinieku ieinteresētībā uzņēmuma turpmākā sakārtošanā ir racionalizācijai. AS "Severstaļlat" darbojas Projektu un ideju komisija, kas izvērtē darbinieku iesniegtos priekšlikumus piecās kategorijās: *darba risku samazināšana un darba nosacījumu uzlabošana; uzņēmuma darbības efektivitātes uzlabošana; jaunu papildus produktu un pakalpojumu ieviešana uzņēmuma klientiem; neracionālu un neefektīvu procesu maiņa; priekšlikumi, kā piesaistīt jaunus klientus un izveidot/nostiprināt lojalitāti.*

Šajā gadā jau skatīti 44 dažādi priekšlikumi, no tiem 15 darba aizsardzības jomā. Vairums no tiem ieviesti uzņēmumā kā būtiski uzlabojumi, autoram izmaksājot atlīdzību 10% apmērā no ieviešanas efekta. Pašreiz šā mēneša aktualitāte - uzņēmums gaida ne tikai savu darbinieku priekšlikumus, bet arī topošo bakalauru un maģistru priekšlikumus, kas tiek aicināti sniegt savas inovācijas, izstrādāt konkrētus praktiskus risinājumus astoņās uzņēmumam būtiskās darbības jomās - ražošanā un darba aizsardzībā.

Uzņēmuma ritmiskam un normālam darbam ir svarīgi, lai darba drošības prasības kļūst par ikviena darbinieka uzvedības normām, tāpēc 2010.gada novembrī startējušais projekts „Droša skola- drošs darbs” ir uzsākts ar vienotas informācijas sistēmas izveidošanu, kas ir saprotama un atpazīstama katram topošajam speciālistam, jau no skolas gadiem izprotot, kādi bīstami vai veselībai kaitīgi faktori- darba riski ir viņu darbā, lai apmācības laikā iegūtu attiecīgas iemaņas un pielietotu droša darba metodes.

Darba vidē ir svarīgi, lai darbiniekiem, kuriem vēl nav lielas praktiskas pieredzes, nav arī liekas pašpārliecinātības - lai jaunais darbinieks ievērotu visas droša darba izpildījuma prasības.

SIA "Latvija Statoil" pieredze negadījumu mazināšanā un darba vides uzlabošanā

Viesturs Astiņš,
SIA „Latvija Statoil”
Augstas vides, veselības un
drošības departamenta vadītājs

Augsti vides, veselības un drošības (VVD) standarti šodien ir Statoil darbības neatņemama sastāvdaļa. Mēs nesakām, ka mēs esam ideāli VVD jomā, bet mēs sakām, ka mums ir jātiecas tādiem būt. Tāpēc SIA „Latvija Statoil” rūpējas par vides aizsardzību, savu darbinieku un sabiedrības veselību un drošību, veicina augstu drošības standartu ieviešanu un to ievērošanu.

Kā apliecinājumu tam, pagājušo gadu saņēmām valsts augstāko gads-kārtējo apbalvojumu darba aizsardzībā – „Zelta ķivere 2010”. Konkursā „Zelta ķivere 2010” „Latvija Statoil” tika piešķirta par ievērojamām un inovatīviem sasniegumiem darba drošībā ar īpašu „Drošas uzvedības programmas” palīdzību.

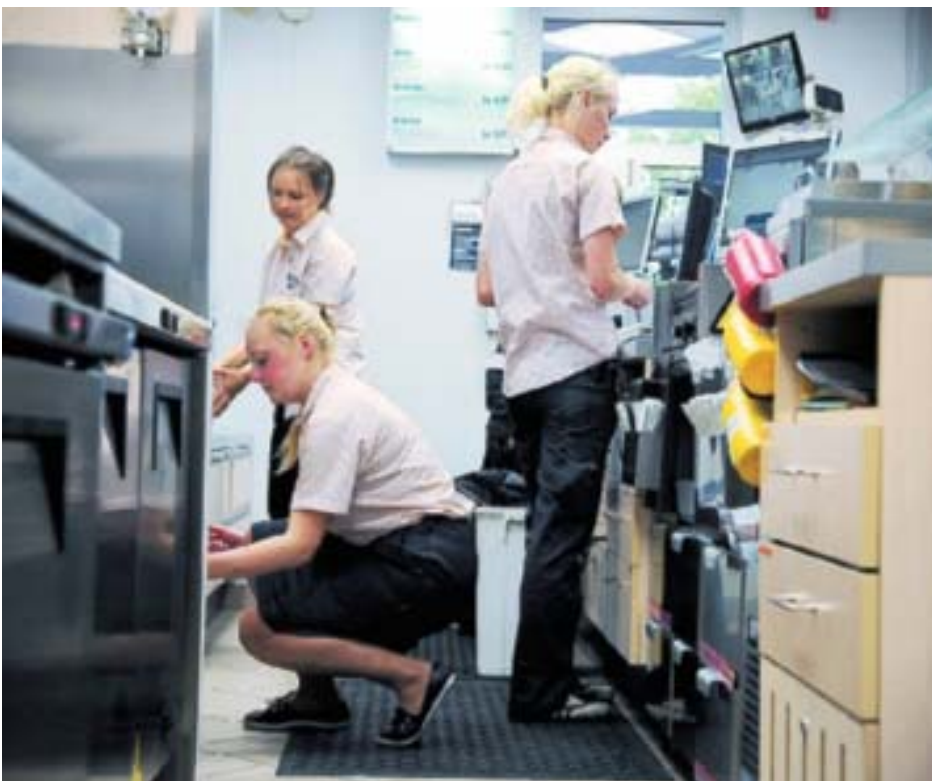
Šodien mūsu uzņēmuma negadījumu samazināšanas pamati balstās uz

trīs virzieniem. Pirmkārt, ir būtiski nodrošināt un iedrošināt darbiniekus visos līmeņos, jo sevišķi mūsu degvielas uzpildes stacijās - ziņot par negadījumiem, gandrīz notikušiem negadījumiem un bīstamām situācijām. Pēdējo gadu laikā mums ir izdevies sasniegt teicamu līmeni, kad darbinieki rūpīgi un sistemātiski ziņo. Līdz ar to esam ieguvuši patiesu situācijas atspoguļojumu par riskiem un to varbūtību, tāpēc pēdējos gados esam mērķtiecīgi un pamatoti strādājuši, lai samazinātu tos negadījumus un riskus, kuru sekas ir visbūtiskās un kuru atkārtošanās ir visaugstākā. Līdz ar to, piemēram, investējot zādzību samazināšanā ir izdevies pēdējo gadu laikā vairāk kā par 50% samazināt zādzību skaitu, tādā veidā ne tikai iegūstot tiešu finansiālu ieguvumu, bet arī darbiniekiem samazinot stresu, ko var piedzīvot ikvienā zādzībā.

Otrkārt ir svarīgi, ka uzņēmumā pēc katra kaut vismazākā negadījuma vai riskantām notikušām situācijām darbinieki visā uzņēmumā ir pastāvīgi

informēti – līdz ar to, strādājot ar iegūtiem ziņojumiem ieviesām mūsu uzņēmumā iknedēļas VVD aktualitāšu ziņas, kurās iknedēļu notikušās bīstamās situācijas, pārkāpumus, negadījumus vai neatbilstības, apkopojot ar vadības un speciālistu komentāriem un pamācībām, publicējam un nosūtam darbiniekiem. Mums ir neskaitāmi piemēri, kad pēc viena negadījuma vai gandrīz notikuša negadījuma, mūsu darbiniekiem saņemot VVD iknedēļas aktualitātes, ir bijusi iespēja novērst negadījumus un uzlabot darba vidi.

Un visbeidzot, treškārt – darbinieku iesaiste darba drošībā. Pēdējo gadu mūsu darbinieku attieksmes maiņai attiecībā uz VVD bijām pievērsušies visvairāk un rezultātā spējām sasniegt mūsu darbiniekus, mainot viņu izpratni un attieksmi. Šogad, piemēram, šīs programmas ietvaros izveidojām īpašu projektu, kura laikā aicinājām katru no degvielas uzpildes staciju darbinieku komandām, ņemot par pamatu izlozētu kādu no degvielas uzpildes staciju (DUS) darba aizsardzības instrukcijām, izveidot savu versiju šai instrukcijai, to vizualizējot. Visu vasaru DUS darbinieki cītīgi gatavoja un rudenī nodeva izcilas pašu gatavotas instrukcijas video, multifilmu, bilžu kolāžu un pat karikatūru veidā. Tagad esam pārliecināti, ka jauniem DUS darbiniekiem uzsākot darbu un skatot blakus rakstītām instrukcijām šīs darbinieku sagatavotās versijas, mēs daudz labāk varēsim sasniegt jauno darbinieku prātus, pievēršot viņu uzmanību darba vides riskiem un vairojot spēju pareizi rīkoties ārkārtas situācijās. Atcerēsimies, ka katram darbiniekam ir lielāka ticība un uzmanība tam, ko saka pieredzējušie kolēģi nevis instrukcijai, tāpēc ticam, ka nākotnē aizrautīgās pieredzējušo kolēģu instrukcijas mūsu jaunos darbiniekus spēs ievadīt mūsu uzņēmuma aizrautīgajā VVD jomā visatbilstošāk!



Lai darbinieku kājas nenogurtu, pie kases aparātiem izvietoti speciāli paklājiņi.

Kā dzīvojam, tā strādājam



“Kas labi pārdod – labi atpūšas, kas labi atpūšas – pārdod vēl labāk” – šāds moto valda uzņēmumā “SILJa”.

Silva Jeromānova-Maura,
SIA “SilJa” valdes priekšsēdētāja

Uzskatu, ka virsraksts lielā mērā raksturo darba vidi mūsu uzņēmumā. Uzņēmumā misija un vīzija ir formulēta – ne tikai klientu un uzņēmuma, bet vispirms jau darbinieku labklājība. Tieši tādēļ, organizējot darba vidi uzņēmumā, pamatā tiek domāts par cilvēkiem, kuri ir vislielākā uzņēmuma vērtība jau 17 gadu.

Šī pieeja attaisnojas, darbinieki ir lojāli, lielākā daļa, kas darbu šeit uzsākuši, turpina strādāt, un mēs lepojamies par kolēģiem, kuri šeit nostrādājuši 5, 10 un 15 gadus.

Pieredzējuši darbinieki biznesā, kurā darbojas SIA “SilJa”, ir ļoti būtiski divu apsvērumu dēļ. Pirmkārt klientu lojalitātes dēļ, jo tehnika, ko piedāvājam, ir ļoti kvalitatīva (līdz ar to arī cena ir samērīga). Otrkārt, ja cilvēks maksā labu naudu, ir svarīgi uzticēties pārdevējam, otrkārt – lai cilvēkiem varētu uzticēties, viņiem ir jābūt ļoti zinošiem un uzņēmums iegulda ļoti daudz līdzekļu darbinieku apmācībā, tādēļ svarīgi, lai investīcijas neaizplūst.

Nemot vērā esošo situāciju, “SilJa”, veidojot un organizējot darba vidi uzņēmumā, ir izdalījusi

vairākas riska grupas – administrācija, pārdevēji, noliktavas darbinieki, servisa mehāniķi.

Katrai darbinieku grupai ir atšķirīgi riski un citādāki risinājumi.

Viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ risku novērtējums un attiecīgās darbības ir objektīvas, ir tas, ka vadītāja ir viena no darbiniekiem un ikdienā saskaras ar visu līmeņu kolēģu darba ikdienu.

Originālus risinājums palīdz atrast pašas dzīves moto – būt atšķirīgai, oriģinālai un citādākai.

Vēl viens no faktoriem, kas veicina darbinieku lojalitāti ir vadītājas princips – „nedarīt otram to, ko negribi, lai dara tev”.

Nereti vadītāji, sajūtot „varas garšu” rīkojas citādi, kaut gan daudzreiz var viņus saprast, jo diemžēl darba kultūra ļoti bieži ir zema, attieksme no darbinieku puses – ātri aizmirstas viss labais, ļoti bieži cilvēki nepārtraukti sūrojas, ka nekas nav labi, pat neiedomājoties, ka neviens cits kā vien paši „laimes lāci” ne uz uzņēmumu, ne pašu mājām – neatvedīs. Vadoties pēc principa – kas labi pārdod – labi atpūšas, kas labi atpūšas – pārdod vēl labāk, uzņēmums ir ieviesis sekojošus pasākumus:

* 2 x dienā visiem kopīgas kafijas/tējas pauzes – atslodzei un sarunām,

- * Sporta spēles,
- * Veselības apdrošināšanu,
- * Apdrošināšanu ar uzkrājumu,
- * Kopīgi „tusiņi” atslodzei,
- * Kopīgās sanāksmes parastā atmosfērā,
- * Pozitīva, bezstresa atmosfēra darba vietā,
- * Ofisa SPA.

Kā pašas par sevi saprotamas lietas uzņēmums uzskata sakārtotu darba vidi, siltas telpas, aprīkojumu, apgaismojumu, darba apģērbu, vietu pusdienu ieturēšanai,

atpūtas telpu utt.

Uzņēmums ikdienā darba vides sakārtošanai un uzlabošanai, izmanto arī tādas metodes, kā darbinieku ēnošanu, nodrošina prakses vietas gan skolēniem, gan studentiem., gan pasniedzējiem, kā arī ir aktīvi apmācību procesā gan paši mācoties, gan mācot citus.

„Laime ir laba veselība un slikta atmiņa.” – tādu attieksmi cenšamies īstenot, profilaktiski novēršot iespējamus un nevajadzīgos, paredzamos riskus, uzturot sevi labā formā, bet sliktās lietas uzņemot kā labu „skolu, mācību” un cenšoties aizmirst pēc iespējas ātrāk.

SIA “SilJa” ir daudznozaru uzņēmums, kas tirgo lauksaimniecības, meža un komunālo tehniku, sniedz kvalitatīvu pēcpārdošanas servisu – nodrošinot klientus ar visām rezerves daļām un labu servisu.

Otrs darbības virziens ir dārzkopības preču tirdzniecība. Mārupē “SilJai” ir neliels dārza centrs, kur iespējams sezonā iegādāties Latvijā audzētus kvalitatīvus stādus un visu, kas nepieciešams dārzam.

“SilJas” centrālais ofiss ir Mārupē, bet filiāles Kuldīgā un Preiļos.

Sakārtota bīstamo atkritumu apsaimniekošana

Dagnija Vilnīte,
Rīgas pašvaldības
SIA "Rīgas Dzemdību nams"
juriste - projektu vadītāja

Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Rīgas Dzemdību nams” (Dzemdību nams), ir Rīgas domes kapitālsabiedrība, kas darbojas jau vairāk kā 60 gadus. Dzemdību namā ir pieejamas mūsdienīgas diagnostikas un ārstēšanas metodes, noteikti augsti aprūpes standarti, ieviesta kvalitātes vadības sistēma. Dzemdību namā strādā 398 darbinieki.

Personālam tiek nodrošināta droša darba vide, kas nekaitē viņu veselībai un pozitīvi ietekmē darba procesu. Vides iekšējā uzraudzība notiek vienotā sistēmā.

Nozīmīgākie darba vides riska faktoru mazināšanas pasākumi Dzemdību namā kā veselības aprūpes iestādē ir veikti divās jomās:

1. Sakārtots bioloģiski bīstamo atkritumu apsaimniekošanas process:

* Noteikti vienoti higiēnas prasību, dezinfekcijas, sterilizācijas un atkritumu apsaimniekošanas pamatprincipi Dzemdību nama struktūrvienībās,

* Pasargāti darbinieki no iespējamās inficēšanās darba procesa laikā un samazināti (novērsti) darba riski darba vietās,

* Pasargāti pacienti no inficēšanās, kā arī pasargāta apkārtējā vide no piesārņojuma ar atkritumiem, kaitīgiem mikroorganismiem un ķīmiskām vielām.

* Sakārtots sadzīves atkritumu apsaimniekošanas process:

* Noteikta vienota kārtība Dzemdību nama struktūrvienībām sadzīves atkritumu šķirošanai, savākšanai, novietošanai,

* Sakārtota noteikta vides joma un mazināti vidi ietekmējoši faktori,

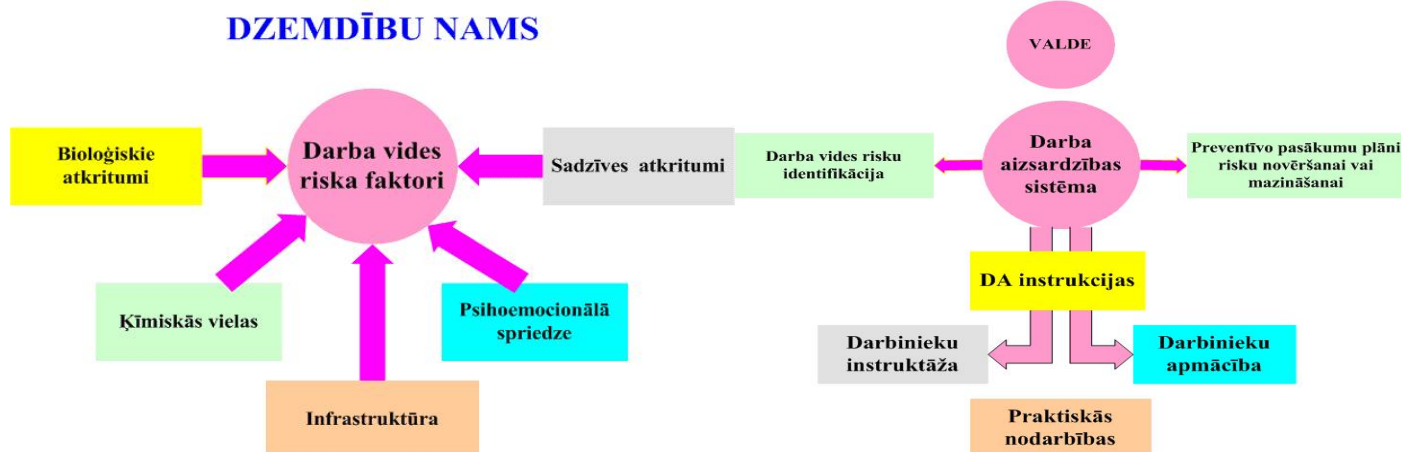
* Samazināti (novērsti) darba riski darba vietās un uzlaboti darba apstākļi darbiniekiem,

* Veicināta pacientu apmierinātība.



Bioloģiski bīstamo atkritumu apsaimniekošanas sa-
kārtošanas pasākumi.

Iepriekš minētie pasākumi gan no darbinieku, gan pacientu puses tiek vērtēti kā pozitīvi piemēri darba vides uzlabojumu veikšanai uzņēmumā ar papildu pievienoto vērtību – veicināt apkārtējās vides piesārņojuma mazināšanu.



Darba vides riski un darba aizsardzības sistēmas modelis Dzemdību namā.



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

Visam pamatā ir darbinieki

Pārsla Baško,
AS „Aldaris”
Personāla vadības un
administratīvā departamenta
direktore

Aldara politika ir būt sociāli atbildīgam uzņēmumam, kam rūp vides aizsardzība un resursu saudzēšana, kā arī sabiedrības un savu darbinieku labklājība, gādājot par drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem. Rūpes par darbiniekiem ir viena no Aldara stratēģiskajām prioritātēm tādējādi vadī-

ba nepārtraukti iesaista darbiniekus darba vides uzlabošanā. Uzņēmumā ir sāкта Taupīgās ražošanas (LEAN) pieejas ieviešana, kas paredz darbinieku iesaistīšanos tādu lēmumu pieņemšanā, kas tieši ietekmē darbinieka darba vietu un darba pienākumu izpildi. Papildus tam vadītāji veic regulāras pārrunas ar darbiniekiem par iespējamām bīstamām situācijām, lai tās novērstu pirms to rašanās. Tiek veikti regulāri darba vides auditi gan saskaņā ar OHSAS (Arodveselības un darba drošības standarts) sistēmā paredzē-

tajiem principiem, gan arī balstoties uz labo praksi citos Carlsberg Grupas uzņēmumos.

Taču viennozīmīgi, vērtīgākais veids kā noskaidrot darbinieka izaicinājumus, ir tiekoties ar katru un noskaidrojot tos. Aldarī ir ieviestas vairākas iniciatīvas, ar kuru palīdzību uzņēmuma vadība regulāri tiek ar darbiniekiem viņu darba izpildes vietās. IZZI-NI, Vadības Tūre un Tirgus Tūre – dažas no aktivitātēm, kā Aldara vadītāji veido dialogu ar darbiniekiem un kopīgi rod labākos darba vides uzlabošanas risinājumus.

CILVĒKI



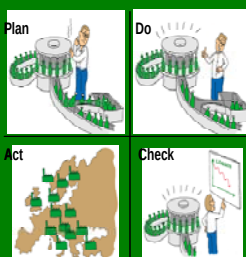
Novērtēt un
apbalvot labā-
kās komandas



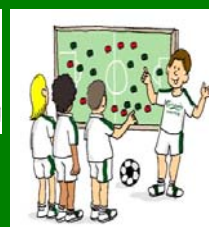
Izveidot drošu
darba vidi



Pilnveidot un
attīstīt savas zi-
nāšanas iespē-
jams jebkuram



Meklēt veidus, kā
uzlabot darbu, un
dalīties labākajā

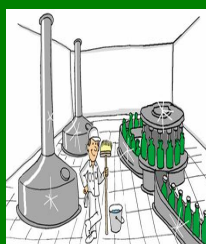


Komunicēt
atklāti un
saprotami



Rīkoties tā, lai
būtu piemērs
citiem

KVALITĀTE



Noteikt un uztu-
rēt augstākos
higiēnas stan-
dardus



Apmierināt patē-
rētāju vēlmes un
vajadzības, pie-
dāvājot atbilsto-
šu kvalitāti



Strādāt bez
kļūdām



Sargāt vidi

SERVISS

Nepār-
traukti
attīstīt
produktus



Nodrošināt
vēlamo pro-
duktu īstajā
laikā un
pareizajā
apjomā



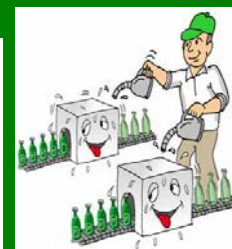
Apmierināt
patērētāju
vēlmes un
vajadzības



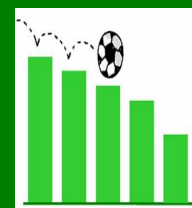
IZMAKSAS



Samazināt
krājumus un
darba ieguldī-
jumu



Uzlabot raži-
bu, strādājot
gudrāk



Samazināt
nemateriālu
izmaksas ik
gadu par 3%



Strādāt tā,
lai nebūtu
zudumu

Vadības un darba aizsardzības speciālista sadarbība – atslēga darbinieku drošībai!



**ANDREJS
BOKA**
SIA "GRIF"
filiales
vadītājs

Darba aizsardzības (DA) speciālista darbs ir rast kompromisus starp

vadību un darbiniekiem DA jautājumos. Viņam vai viņai ir zināmi vadības izsniegtie resursi, ar ko rīkoties DA sistēmas uzturēšanai un ar kuru palīdzību jācenšas nodrošināt ar visu DA nepieciešamo darbiniekus – personas, kas vistiešāk izjūt DA speciālista darba rezultātu. Atkarībā no tā, cik labi ir veidotas darba attiecības starp DA speciālistu un vadību, būs atkarīga DA uzdevumu izpilde. Ar vārdu – vadība- tiek domātas personas

vai to kopums, kas ir pilnvarotas pieņemt lēmumus šajos jautājumos. Lai sistēma strādātu DA speciālista viens no uzdevumiem ir mācēt argumentēt vadībai DA sistēmas ieviešanas un uzturēšanas nepieciešamību un izskaidrot, ko pareizi izstrādāta DA sistēma dos uzņēmumam un kāpēc tā ir nepieciešama primāri jau pašai vadībai, nerunājot par darbiniekiem.

Turpinājums 11. lpp.

Problēmas, ko atrisina DA sistēma		
Problēmas:	Sliktā prakse	Risinājumi, pielietojot DA sistēmu
Augsti kvalificētu darbinieku noplūde	Neskatoties uz to, ka darba devējs cenšas regulāri (iespējas robežās) paaugstināt algas, viņam ir jātērē papildus līdzekļus personāla meklēšanai, jo labi sagatavotie vai tikko ieguvušie pieredzi darbinieki turpina iet prom.	Pārdomāti uzturēta darba vide spēlē lielu lomu darbinieku motivācijā. Tai ir enkura funkcija, kura notur darbiniekus darbā, pie tam, paaugstinot to lojalitāti.
Paaugstinātas izmaksas materiāli-tehniskajam nodrošinājumam	Darba instrumenti bieži sabojājas, darba galdi ir jālabo un jāuzstāda biežāk. Ir nepieciešami papildus iepirkumi.	Darbinieku apmācības un zināšanu regulāras pārbaudes veicina aprikojuma un iekārtu optimālāku un ilgāku darbību. To nodrošinās iekārtu apkalpošanas, darbības un glabāšanas noteikumu ievērošana.
Neparedzētās izmaksas	Ar rudens un ziemas laika iestāšanos vairākkārt pieaug iesniegto slimības lapu skaits. Īslaicīga darbinieku prombūtne izraisa pamatdarbības pārtraukšanu. Rezultātā uzņēmuma ienākumi ir atkarīgi no papildus faktoriem un nav prognozējami.	Veicot regulāru darba vides analīzi, citiem vārdiem „risku vērtēšanu”, darba devējs nodrošinās pret šādām problēmām. Tas tiek panākts veicot preventīvos pasākumus: (apkures savlaicīga pieslēgšana, optimāls mikroklimats, vakcinēšanās u.tml.)
Nesakārtotas izmaksas darbinieku aizsardzībai un veselības pārbaudēm	IAL tiek iegādātas tikai pēc darbinieku lūgumiem un tikai tad, kad darbinieks nevar paciest konkrēto vidi. Iegādēs laikā, darba devējam nav ne jausmas, kādu raksturlielumu IAL jāpērk. Tiek iegādāti vai nu visdārgākie vai nu vislētākie IAL. Citu principu bieži vien nav. Rezultātā IAL netiek lietoti. OVP tiek saņemt tikai pēc VDI apmeklējuma draudiem, vai pēc VDI apmeklējumiem. Pārbaudes tiek organizētas bez rūpīgas darba vides novērtēšanas. Rezultātā darba devējs tērē lieku naudu, vai apmaksā nevajadzīgas pārbaudes.	Rūpīga darba vides analīze nodrošinās darba devēju ar informāciju par riska faktoriem un par to ietekmes lielumiem. Tikai pamatojoties uz šo informāciju darba devējs iegūs visprecīzāko informāciju kādi IAL ir nepieciešami un kādas veselības pārbaudes (pie kādiem ārstiem) jāiet viņu darbiniekiem.
Klientu un apmeklētāju neapmierinātība	Sabojātas drēbes, apavi, apžilbšana no metināšanas, kakla, galva sāpes vai konflikts ar uzņēmuma darbinieku – rezultāts var būt neparakstīts kontrakts ar klientu vai arī nepārdota prece. Tas viss var notikt ar klientu vai apmeklētāju ja riska faktori nav ņemti vērā.	Darba aizsardzības sistēma ļaus darba devējam noteikt drošas zonas apmeklētājiem un klientiem. Personāla sagatavotība ļaus izvairīties no konfliktiem ar apmeklētājiem. Darbinieki zinās kā jāaprobežo teritoriju, kā un kur izvairīties no sadursmēm vai pat klientu traumēšanu. Darbinieki būs lietas kursā kad un ar kādām prasībām jāiepazīstina apmeklētājus, tā lai pēc sevis atstātu vispatīkamāko iespaidu, t.sk. arī par uzņēmumu kopumā.

Vadības un darba aizsardzības speciālista sadarbība – atslēga darbinieku drošībai!

Turpinājums no 10. lpp.

Ja starp vadību un DA speciālistu komunikācija ir laba abos virzienos, nākamā būtiskā lieta, kam vajadzētu sekot līdzi ir, vadības mērķu definēšana, nepieciešamība noskaidrot un izprast, cik plašas un pielāgotas DA sistēmas izstrādi un uzturēšanas kārtību vadība no DA speciālista sagaida. Svarīgi ir definēt, vai uzņēmuma vadība nolemj, ka DA sistēmai vajadzētu būt uzbūvētai tikai uz minimālo likumdošanas prasību pamata vai tomēr uz atbilstības standartu, nozares vadošo uzņēmumu prakses pamata, vai pamatojoties uz īpaši izstrādātām vadības prasībām, kas ir labākais no iespējamajiem risinājumiem. Galvenais, lai vadība iesaistās DA procesos, DA sistēmas izveidē, attīstībā un lēmumu pieņemšanā, kas sniegs papildus atbalstu un pārliecību DA speciālistam, kā arī palielinās DA speciālista autoritāti ikdienas uzdevumos darbā ar darbiniekiem. Ja tomēr vadība kādu apstākļu pēc nevar iesaistīties kā DA sistēmas atbalstpunkts, pastāv iespēja pieaicināt neatkarīgos konsultantus, piemēram, kompetentu institūciju.

Piemērs:

Parasti DA speciālistam tiek ierādīta darba vieta, kurā viņš veido uzņēmumam nepieciešamo dokumentāciju. Viņš paraksta to, saskaņo, apstiprina un uzglabā. Pēc tam speciālistam rodas daudz brīva laika, kuru viņš aizpilda atbilstoši pašdisciplīnas uzstādījumiem. Ir labi, ja DA speciālistam ir sava sapratne par sistēmas uzbūvi. Bet, ja nepastāv skaidra un regulāra komunikācija ar darba devēju, kaut kādā brīdī šī sapratne varētu arī nesakrist ar vadības pozīciju, kā rezultātā DA speciālists zaudē motivāciju.

Piemēram, pēc personīgas iniciatīvas DA speciālists vāc datus par IAL nelietošanu. Informācija ir savākta, un to viņš iesniedz personāla daļā. Pēc informācijas iesniegšanas nekas nenotiek. Augstākā vadība plāta rokas, jo uzņēmumam nav rīku un plāna, kā sodīt šādus pārkāpumus. Speciālists saprot, ka veltīgi tērējis laiku.

Visefektīvākais vadītāja un padoto sadarbības instruments ir regulāra informācijas apmaiņa par rezultātiem iepriekš uzliktos uzdevumos. Šo instrumentu aktīvi vajadzētu lietot arī darba aizsardzības speciālistam.

Atskaitēm nevajadzētu būt grūti

Piemērs:

Vissliktākais atskaites variants ir tukša nelaimes gadījumu statistika. Sapulcē uzaicinātais speciālists saka, ka nelaimes gadījumu nav notikuši vai bija viens, kurš ir jau izmeklēts un ieregistrēts VDI. Speciālistam izsaka pateicību un palaiž ātrāk no sapulces. Tā vadība izsaka savu vienaldzīgo attieksmi vienam no būtiskajam biznesa regulējošiem faktoriem, savukārt speciālists šajā gadījumā vienaldzību pastiprina.

uztveramām un sarežģītām, tām kā analīzei piemērotiem lakoniskiem dokumentiem vajadzētu ietvert būtiskākos datus no risku vērtēšanas, no veselības pārbaužu, kā arī no regulāro uzraudzības pārbaužu rezultātiem. Galvenais nepieļaut situāciju, kad sagatavotie dokumenti tiek nolikti dziļi rakstāmgaldā tūlīt pēc to radīšanas un par tiem aizmirsts. Labākais atskaites pasniegšanas veids ir prezentācija, veicot to regulārajās darba aizsardzībai veltītās sapulcēs. Tālākai sistēmas attīstībai ir svarīgi piefiksēt visus sapulču rezultātus – lēmumus, rīkojumus un ieteikumus, kuru virzības kontrole būs kā pirmais punkts

jau nākamajā DA sapulcē.

Kā nākamo soli DA sistēmas pilnveidošanai es gribētu minēt informācijas apkopošanu, kas tiek izmantota analīzēm par DA sistēmas efektivitāti (DA procesu mērījumiem). Lai varētu izsekot līdzi DA sistēmas procesu rezultātiem, tiek vākti dati (statistika), kurus vēlāk var izmantot par pamatu lēmumu pieņemšanai, DA speciālista darbības novērtēšanai, darba vides

drošības līmeņa izmaiņu apzināšanai u.c. Tie ir, piemēram, nelaimes gadījumu skaits, regulāru darbinieku, klientu, piegādātāju anketēšanas rezultāti, informācija, ko sniedz uzticības persona un citi dati. Analīžu secinājumu un procesu mērījumu rezultāti būs pamats diskusijai uzņēmuma ietvaros un kalpos kā argumenti rīcības maiņai vai lēmumiem, komunicējot ar vadību vai darbiniekiem. Analīžu dati ir labs instruments, piemēram, strādājot ar nepamatotām prasībām un pretenzijām no darbinieku puses.

Piemērs:

Veiksmīgi var izmantot iekšējo konkurenci starp struktūrvienībām. Par pamatu var ņemt, piemēram, testu rezultātus, kurus veic pēc regulāram instruktāžām, piezīmju skaitu, kuru veic uzraudzības laikā, praktikanšu testēšanas rezultātus, vadības, kolēģu vai apmeklētāju novērtējumus.

Nobeigumā gribētos norādīt, ka būtu patiešām pamatoti apgalvot, ka visu augstākminēto ieteikumu realizēšana paildzinās DA sistēmas dzīvotspēju un, ko pamanīs un novērtēs vadība, darbinieki, klienti un sadarbības partneri.

Mīts: Darba aizsardzība ir tikai lieki izdevumi...

Patiesība: Darba apstākļu un drošības uzlabošana darba vietās ir ekonomiski izdevīga!

Pirmkārt – nelaimes gadījumu novēršana nozīmē, ka darba devējam nerodas ar tiem saistītas izmaksas (slimības lapas, dīkstāve, bojātas iekārtas, nodarbināto aizvietošana u. c.).

Otrkārt – pārdomāti un droši iekārtotas darba vietas samazina nodarbināto slodzi, nogurumu un laika patēriņu savu pienākumu veikšanai, tādējādi darbiniekiem ir labāka pašsajūta – tie mazāk slimo un labāk strādā!

Pētījumu rezultāti rāda, ka katrs darba aizsardzībā ieguldītais lats atmaksājas trīskārtīgi!



Mobings kā psihoemocionāls faktors darba vietā

Inese Siliniece,
Ieva Keiča
Biedrība "Mobingstop"

Mobings – psiholoģiskais terors darba vietā.

Diemžēl mūsu sabiedrībā šī parādība pastāv, neraugoties uz to, ka daudzi tās esamību noliedz. Vēlāmies aktualizēt šo tēmu tāpēc, ka cilvēki, kas ar to saskārušies, bieži jūtas apjukusi, bezpalīdzīgi un nespējīgi sevi aizstāvēt ne psiholoģiski, ne juridiski. Tāpat vērojama tendence mobingu piedēvēt sadzīves nesaskaņām, profesionālai „izdegšanai” vai vienkārši neveiksmīgai darba organizācijai. To raksturo arī šādi stereotipi kā: *“Tikai vāji cilvēki tiek pakļauti mobingam”, “Upuri paši vainīgi un izprovocē mobingu”, “Mobingu nevar pierādīt”* utt.

Lai nedaudz kļiedētu šos pieņēmumus un palīdzētu atpazīt mobingu, informēsim par to, kas ir un kas nav mobings. Nākošajās publikācijās pievērsīsimies mobinga cēloņiem, sekām, atspoguļosim reālus dzīves stāstus, kā arī informēsim par tām nepieciešamajām darbībām, lai persona spētu sevi psiholoģiski un tiesiski aizsargāt.

Psiholoģiskais terors ir emocionāla vardarbība pret cilvēku. Vārds *vardarbība* vispirms saistās ar personas fizisku aizskaršanu. Tomēr vardarbība pret personu var izpausties arī attieksmē, uzvedībā, kas nav saistīta ar fiziska spēka pielietošanu. Tā kā mobings ir ārkārtējs stressors, kas vērsts uz sociālajām attiecībām darbinieku organizācijas iekšienē, mobinga gadījumā mums ir pienākums analizēt un vērtēt tieši darbinieku izturēšanos un cilvēku savstarpējās attiecības darba vietā. Vārds *attieksme* nozīmē: *izturēšanās veidu (pret ko); noteiktu uzskatu (par ko), vērtējumu, arī atbilstošu nostāju; attiecības*. Tātad var secināt, ka attieksmes



jēdzienu varētu lietot arī jurisprudencē, kad ir runa par cilvēku saskarsmi darba tiesiskajās attiecībās. Attieksme ir grūti raksturojama, jo tās izvērtējumā vienmēr pastāvēs subjektivitāte. Tomēr psiholoģiskajam teroram jau kopš 1996. gada pastāv definīcija, ko radījis zviedru ārsts H. Leimans (*Heinz Leymann*). To pārformulējot, **mobings ir naidīga uzvedība, kur kāds cilvēks vai cilvēku grupa sistemātiski un ilgstoši psiholoģiski terorizē citu cilvēku vai cilvēku grupu, lai sasniegtu savus mērķus, kā rezultātā tiek būtiski pasliktināts mobingam pakļauto indivīdu garīgais, psihosomatiskais un sociālais stāvoklis. Šāda psiholoģiska vardarbība ignorē sabiedrības morāles un tiesību normas.**

Mobinga jēdziens tiek lietots arī tiesībās. Mobings var būt vērstis personīgi tieši pret indivīdu (piem., ignorēšana) vai pausts netiešā veidā (piem., informācijas ieturēšana), būdams vērstis uz darba attiecībām, padarot grūti izpildāmus ikdienas pienākumus.

Uzskaitīsim raksturīgākās (bet ne visas) mobinga negatīvās darbības: verbāla aizskaršana (draudi, ķircināšana, apsaukšana, aizvainojoši joki); sociāla izolēšana, ignorēšana; baumošana; kliegšana; publiska pazemošana; nepamatotu apgalvojumu izteikšana, kritizēšana; uzbrukumi personas uzskatiem; fiziska aizskaršana (draudu

izteikšana, grūstīšana, darba telpas un piederumu bojāšana); nepiedienīgu žestu rādīšana; finansiālu zaudējumu radīšana; darbinieka kompetencei nepiemērotu darba pienākumu uzlikšana; pārmērīga darba slodzei un nereālu darba izpildes termiņu uzlikšana; uc.

Kā notiek mobinga process? Lai gan katrs mobinga gadījums ir unikāls, tā norisē pastāv zināmas likumsakarības. Parasti viss iesākas ar kādu konfliktu vai spriedzes situāciju, kura netiek risināta un kādā brīdī transformējas mobinga procesā. Lietišķa problēmas risinājuma vietā tiek dota priekšroka iracionālam jautājumu kārtrošanas veidam. Tiek izraudzīts grēkāzis (kas var būt arī grupa), tas tiek iezīmēts (no angļu val. *stigmatizing*) kā nevēlams, pret kuru tiek vērsti ilgstoši un regulāri psiholoģiski uzbrukumi un citu nosodījums. Tad, kad šim procesam tiek pieslēgta personāla vadība, mobings kļūst par “oficiālu lietu”, kurā vainu par notikušo mēdz uzvelt mobingam pakļautajai personai. Tā vietā, lai sniegtu palīdzību, vadība tiecas pieņemt aizspriedumainu nostāju, un, vēloties atbrīvoties no nevēlams problēmas, sākas izolācijas un izraidīšanas process.

Turpinājums 14. lpp.

Mobings kā psihoemocionāls faktors darba vietā

Turpinājums no 13.lpp.

Vadība problēmu mēdz saskatīt personas nevēlamās īpašībās, nevis darba vides faktoros un neprasmē risināt konfliktus, noliedzot savu atbildību notiekošajā. Cietušajam bez citu atbalsta un palīdzības visbiežāk nākas izbeigt līdzšinējās darba attiecības.

Mobings var skart jebkuru cilvēku vai cilvēku grupu neatkarīgi no dzimuma, vecuma, nacionālās vai sociālās izcelsmes, profesijas, varas pozīcijas darba vietā u.c. To atspoguļo dzīves stāsti, kurus biedrībai "Mobingstop" ir uzticējuši mūsu biedri. Lūk, daži no mobinga gadījumiem:

1. Politisko patronu iecelta nekompetenta vadītāja nemitīgi kliež uz padotajiem, pieprasa viņiem rakstīt

paskaidrojumus, autoritārais vadības stils kopumā ir par pamatu vairāku darbinieku aiziešanai no darba.

2. Liela uzņēmuma nodaļas vadītājam padotais jauniešu kolektīvs ilgstoši izplata baumas par priekšnieku visā uzņēmumā, regulāri notiek vadītāja verbāla aizskaršana un darba traucēšana. Tā rezultātā vadītājs sabojā veselību un ir nespējīgs pilnvērtīgi strādāt. Uzņēmuma vadība nerisina situāciju pēc būtības, bet izbeidz darba attiecības ar nodaļas vadītāju.

3. Kādas privātfirmas darbiniece izsaka pamatotu aizrādījumu savam kolēģim, kurš vispirms uz to reaģē ar publiskiem apvainojumiem, tad "izslēdz" nevēlamo darbinieci, pilnībā to ignorējot, atsakoties kopīgi veikt darba pienākumus, tā traucējot strādāt un izplatot baumas par darbinieces

nekompetenci. Tā kā aizvainotais kolēģis ir firmas īpašniekam pietuvināta persona, tad viņam ir viegli radīt iespaidu par nepieciešamību atbrīvoties no darbinieces, kura spiesta aiziet no šīs darba vietas.

Šie un citi gadījumi raksturo to, ka mobings var tikt vērst gan no vadības, gan kolēģu, gan padoto un arī klientu puses. Būtiski ir tas, ka mobinga situācijai ir raksturīga varas atšķirība. Tas nozīmē, ka darbinieki, atrodoties vājākā varas pozīcijā, biežāk tiek izraudzīti mobingam. Tomēr mobings var sākties, atrodoties līdzvērtīgā varas situācijā, bet mobinga procesa laikā indivīds tiek nostādīts nelīdztiesīgā stāvoklī ar ierobežotām iespējām sevi aizstāvēt, kļūstot bezpalīdzīgs.

Rīgā notiks starptautisks mācību kurss arodslimību ārstiem

2012.gada janvārī (18.-20.janvāris) Rīgā notiks starptautisks mācību kurss Baltijas un Ziemeļvalstu arodslimību ārstiem un arodveselības speciālistiem par jaunākajām atziņām arodslimību diagnostikā un reģistrācijā.

Ar darba vidi saistītās slimības (tai skaitā – arodslimības) joprojām ir liela problēma visās ES dalībvalstīs un saskaņā ar pētījumu datiem, 8,6% no ES nodarbinātajiem uzskata, ka viņu veselību ietekmē darba apstākļi. Arī Latvijā reģistrēto arodslimību skaits joprojām ir samērā augsts un, visticamāk, joprojām netiek reģistrētas visas arodslimības. Reaģējot uz šo situāciju, jau 2009. gadā ir sagatavotas un izdotas ES vadlīnijas par arodslimību diagnostikas kārtību („[EU Information Notices on Occupational diseases, a Guide to diagnosis](#)”), kuras paredzētas gan arodslimību ārstiem, gan jebkuram citam darba aizsardzības nozarē strādājošam speciālistam. Šo vadlīniju izstrādē aktīvu daļību ņēmusi arī Latvijas pārstāve (Prof. M.Eglīte).

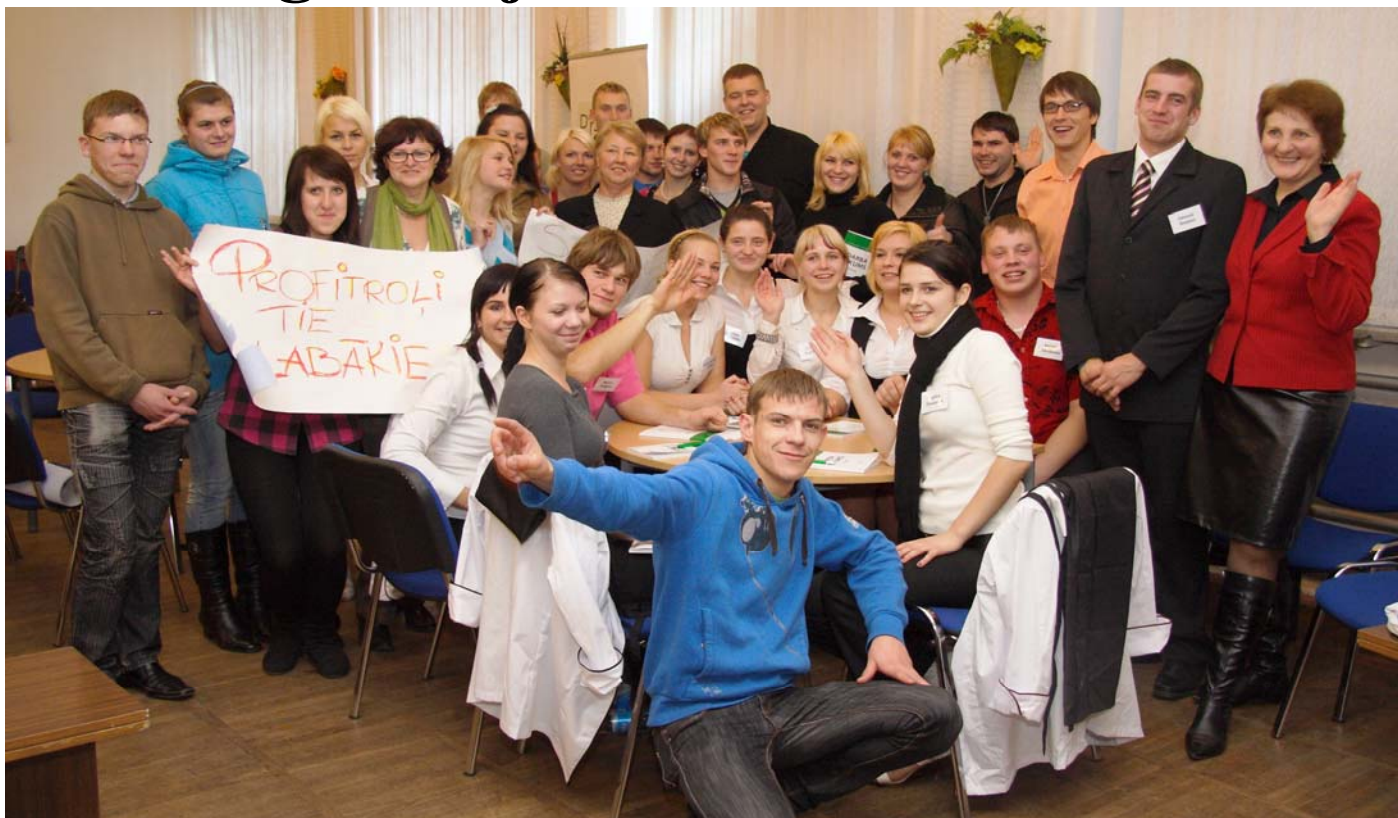
Mācību kurss paredzēts Latvijas, Lietuvas, Igaunijas, Krievijas, kā arī citu Ziemeļvalstu speciālistiem kā zināšanu papildinājums par pēdējām diagnostikas atziņām šajā jomā. Trīs mācību dienu laikā tiks apskatītas izplatītākās arodslimību grupas (muskulu-skeleta arodslimības ķīmisko vielu, fizikālo faktoru un pārslodžu izraisītās arodslimības). Tāpat paredzēts apmainīties ar informāciju par jaunākajām attīstības tendencēm Baltijas valstīs attiecībā uz arodveselības sistēmu. Paredzēts, ka šāds kurss notiks arī 2012.gada vasarā (Pēterburgā).

Mācību kurss paredzēts Latvijas, Lietuvas, Igaunijas, Krievijas, kā arī citu Ziemeļvalstu speciālistiem kā zināšanu papildinājums par pēdējām diagnostikas atziņām šajā jomā. Trīs mācību dienu laikā tiks apskatītas izplatītākās arodslimību grupas (muskulu-skeleta arodslimības ķīmisko vielu, fizikālo faktoru un pārslodžu izraisītās arodslimības). Tāpat paredzēts apmainīties ar informāciju par jaunākajām attīstības tendencēm Baltijas valstīs attiecībā uz arodveselības sistēmu. Paredzēts, ka šāds kurss notiks arī 2012.gada vasarā (Pēterburgā).

Kursu rīko RSU Darba drošības un vides veselības institūts. Kursā norisi atbalsta Ziemeļu Dimensijas Sabiedrības veselības un sociālās labklājības partnerības Darba drošības un arodveselības uzdevumu darba grupa, kā arī ES delegācija Krievijā. Aicinām pieteikties visus interesentus sazinoties pa e-pastu Ilze.Feldberga@rsu.lv.



“Profī” gatavojas finālam



Vecbebru profesionālās vidusskolas komanda izcīnīja uzvaru pusfinālā Zemgales reģiona komandu konkurencē.

9. decembrī biznesa augstskolā “Turība” tiksies konkursa profesionāli tehnisko skolu audzēkņiem “Profs” pusfināla uzvarētāji, lai cīnītos par konkursa galveno balvu – katrs uzvarētājkomandas dalībnieks savā īpašumā iegūs “iPod nano” atskaņotāju, turklāt visas finālā iekļuvušās komandas savām skolām iegūs vērtīgu un noderīgu dāvanu – projektoru.

Novembrī risinājās “Profā” pusfināli. Rīgas reģionu finālā pārstāvēs Bulduru Dārzkopības vidusskola, Zemgali – Vecbebru profesionālā vidusskola, Vidzemi – Ogres Valsts tehnikums, Kurzemi – Profesionālās izglītības kompetences centra

“Liepājas Valsts tehnikums” 2. komanda, bet Latgali – Austrumlatgales profesionālā vidusskola.

Konkurss profesionāli tehnisko skolu audzēkņiem “Profs” norisinās piekto gadu. To rīko Latvijas Brīvo arodbiedrību apvienība ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu.

Konkursa mērķis ir veicināt jauniešu izpratni par darba aizsardzību un citiem ar darba tiesībām saistītiem jautājumiem, kā arī dot iespēju viņiem labāk iepazīt arodbiedrības un to lomu darba attiecību risināšanā.

– Aivis Vincevs



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

Mīts: Darba aizsardzība ir tikai darba devēja uzdevums — uz mani nekādas darba aizsardzības prasības neattiecas!

Patiesība: Ievērot darba aizsardzības prasības ir **gan darba devēja, gan nodarbināto** pienākums! Darba devējam jānodrošina droša un nekaitīga darba vide, bet nodarbinātajiem jāievēro noteiktās darba aizsardzības prasības.

Nelaimes gadījumu iemeslu analīze rāda, ka **vairāk nekā puse** nelaimes gadījumu notiek tieši tāpēc, ka nodarbinātie **nav ievērojuši** noteiktās darba aizsardzības prasības, piemēram, nav izvēlējušies pareizus darba paņēmienus, nav lietojuši individuālos aizsardzības līdzekļus vai nav bijuši pietiekami uzmanīgi!

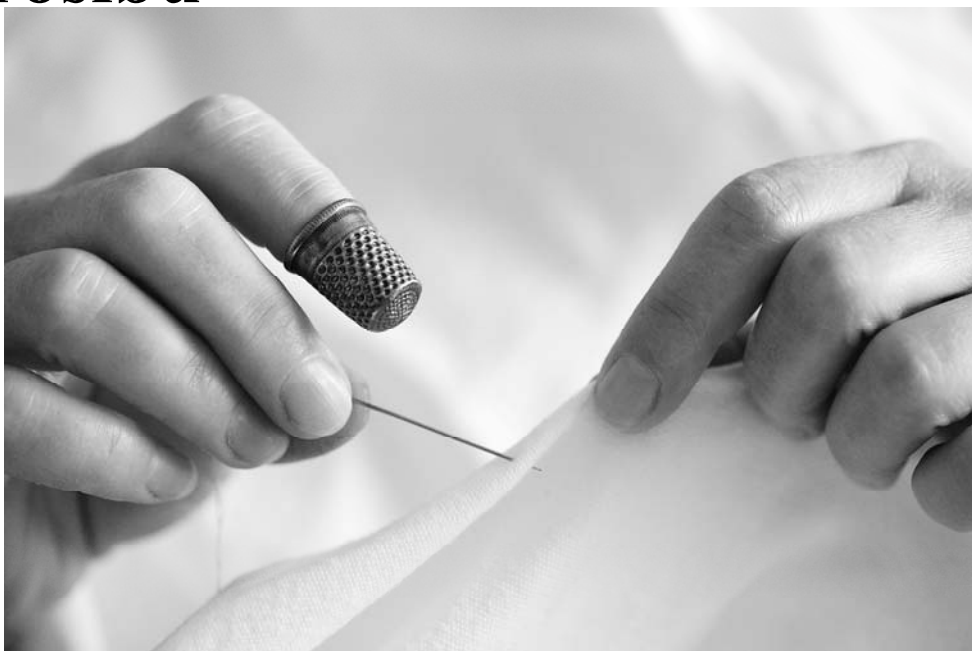


Izvēlētās Eiropas labākās bildes par darba drošību

Ir paziņoti uzvarētāji Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras rīkotajā fotokonkursā par drošu darba vidi.

Vasarā konkurss notika nacionālā līmenī, par kuru uzvarētājiem ziņojām iepriekšējās Darba aizsardzības ziņās. Šoreiz aplūkosim Eiropas līmeņa ieguvēju fotogrāfijas.

– Aivis Vincevs



1. VIETA: “Dressmaker”, autors – Krzysztof Maksymowicz.



2. VIETA: “Grow up”, autors – Isa Kurtt.



Augšā –
3. VIETA:
“Gold panner”,
autors –
Saša
Kosanović.

Pa labi –
JAUNIEŠU BALVA:
“Cold Sandwich”,
autors – Paweł Ruda.

Latvijā viesosies Turcijas darba aizsardzības laboratoriju pārstāvji

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

Brīdī kad Latvija gatavojas pievienoties Eiropas Savienībai, pārņemot dažādas likumdošanas prasības un ES valstu labo praksi, Latvijā tika organizēti vairāki apjomīgi projekti gan par darba aizsardzības jomas likumdošanas sakārtošanu un institucionālās sistēmas pilnveidošanu, gan arī par speciālistu apmācību un tehnisko iekārtu iegādi.

Kopš tiem laikiem situācija Latvijā ir būtiski mainījusies un, kas svarīgākais, esam mainījušies arī mēs

paši – mūsu zināšanas un pieredze ir nesalīdzināmi lielākas kā pirms 10 gadiem. Tāpēc pašreizējā brīdī atsevišķi Latvijas speciālisti vai institūcijas aktīvi darbojas ārpus Latvijas robežām, gan strādājot pie dažādu ES prasību ieviešanas citās valstīs, gan nodot Latvijas pieredzi darba aizsardzības sistēmas pārveidošanā.

Šajā sakarā decembra vidū Latvijā viesosies Turcijas Darba un sociālās drošības ministrijas un Darba drošības un veselības centra pārstāvju delegācija, kura sadarbībā ar konsultāciju uzņēmumu CEEN Economic Project and Policy Consulting GmbH (Austrija) organizēs Turcijas ekspertu apmācību

un iepazīstināšanu ar Latvijas pieredzi darba vides riska faktoru mērījumu laboratoriju veidošanā atbilstoši standarta ISO/IEC 17025 prasībām. Vizītes laikā paredzētas tikšanās ar LATAK pārstāvjiem, darbs kopā ar RSU DDVVI Higiēnas un arodslimību laboratoriju vairākos Latvijas uzņēmumos, praktiski veicot darba vides riska faktoru mērījumus, kā arī vizītes vairākās Latvijas laboratorijās, kurās specializējas darba vides jomā. Tāpat paredzēts iepazīstināt kolēģus ar dažādu riska faktoru mērījumu veikšanas metodoloģiju un izmantotajām iekārtām.

Profesionālās pilnveides seminārs Rīgas Stradiņa universitātē 15.12.2011.

Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts (DDVVI) Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna ietvaros organizē profesionālās pilnveides seminārus. Semināri plānoti darba aizsardzības speciālistiem, darba aizsardzības kompetentajiem speciālistiem, uzņēmumu vadītājiem, nodarbinātajiem, arodslimību un arodveselības ārstiem, u.c. interesentiem.

Vēl šajā gadā paredzētais Darba drošības un vides veselības institūta organizētais seminārs ir „**Darba vides riska novērtējums, svarīgākās problēmas, risinājumi, labā prakse poligrāfijas un tekstilizstrādājumu ražošanas nozarēs**”.

Semināra norises laiks: 15.12.2011., plkst. 13:00 – 17:00.

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

Sīkāka informācija par Darba drošības un vides veselības institūta darbību atrodama institūta mājas lapā: www.rsu.lv/ddvvi.

Informācija un pieteikšanās profesionālās pilnveides semināriem: sazinoties elektroniski ieva.kalve2@rsu.lv.



“Darba aizsardzības ziņas”

Sagatavoja **Aivis Vincevs**, Valsts darba inspekcijas sabiedrisko attiecību speciālists.

Darba aizsardzības ziņas pieejamas interneta mājas lapās www.vdi.gov.lv un www.osha.lv. Pieteikties izdevuma saņemšanai, kā arī būt 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](https://twitter.com/darbaizsardziba)