



Darbā neriskē - ievēro  
darba drošību!

# Vadlīnijas



**SDO DARBA DROŠĪBAS UN VESELĪBAS  
AIZSARDZĪBAS VADĪBAS  
SISTĒMU VADLĪNIJAS**



**EIROPAS KOMISIJAS ZIŅOJUMS  
PAR JAUNO DARBA DROŠĪBAS UN  
VESELĪBAS AIZSARDZĪBAS STRATĒGIJU  
2002 -2006**

DARBA AIZSARDZĪBA

**DARBA  
AIZSARDZĪBA**

RĪGA  
2003

Šī izdevuma izdošanu ir finansējis  
ES PHARE projekts "Darba vides uzlabošana privātos un privatizētos  
uzņēmumos Latvijā",  
LE 9911.01

# Ievads

**Darba aizsardzībai** ir būtiska loma darbinieku labsajūtas un labklājības darba vietās nodrošināšanā, jo pareizi un efektīvi veidota darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Nodrošinot darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā, tiek samazināta iespēja notikt nelaimes gadījumam darbā, tiek novērsta arodslimību rašanās iespējamība un paildzinās darbinieku darba mūžs, ļaujot darbiniekiem pēc darba beigšanas pilnvērtīgi atpūsties un izvairīties no atlikušā laika pavadīšanas ārstniecības iestādēs, lai dziedētu darba mūža laikā gūtās traumas vai arodslimības.

Darba aizsardzības reformas ietvaros Latvijā pašlaik notiek straujas pārmaiņas darba aizsardzības sistēmā, tiek sakārtota likumdošana, nodrošinot tās atbilstību Eiropas Savienības prasībām, tiek pilnveidotas un attīstītas sistēmā iesaistītās institūcijas, kā arī veikti informatīvi-konsultatīvie pasākumi, lai palīdzētu darba devējiem organizēt un vadīt darba aizsardzības sistēmu savos uzņēmumos atbilstošā līmenī.

Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums, kurš stājas spēkā ar 2002.gada 1.janvāri. Darba aizsardzības likums un uz tā pamata izstrādātie darba aizsardzības noteikumi ir vērsti uz to, lai tiktu novērsts vai samazināts darba vides risks, tādējādi nodrošinot darbiniekiem drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Jaunā darba aizsardzības sistēma ir vēsta uz darba devēja un darbinieku ciešāku sadarbību, darbinieku iesaistīšanu un konsultēšanu par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem, kopīgu risinājumu meklēšanu, kā arī individuālu pieeju un darba vietas pielāgošanu katram darbiniekam. Sistēma balstās uz darba devēju un darbinieku abpusēju ieinteresētību darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanā, samazinot nelaimes gadījumus darbā, arodslimības un slimību izraisītus darba kavējumus. Tādējādi samazināsies ar to saistītās izmaksas gan no valsts budžeta, gan no darba devēju puses. Darba devēju un darbinieku ciešākas sadarbības rezultātā paaugstināsies darbinieku informētība un izpratne par dažādu pasākumu nepieciešamību un lietderīgumu.

Darba aizsardzības likumdošanas sakārtošana un tās saskaņošana ar ES attiecīgās likumdošanas prasībām ir būtisks un nozīmīgs solis, taču ar to ir par maz, lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzības sistēmas darbību gan valsts, gan uzņēmumu līmenī. Ir skaidrs, ka normatīvie akti vieni paši nevar aptvert visus darba vides riskus un draudus nodarbināto drošībai un veselībai.



Svarīgi ir panākt šīs likumdošanas ieviešanu un reālu praktisku darbību tieši uzņēmumu līmenī. Viens no būtiskākajiem jautājumiem ir jautājums par to, kā nodrošināt, lai darba aizsardzības sistēma atbilstu Darba aizsardzības likuma un citu darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. Uzņēmumiem ir nepieciešami praktiski līdzekļi, kas palīdzētu tiem īstenot un izpildīt darba aizsardzības likumdošanas prasības.

Centoties palīdzēt uzņēmumiem risināt darba aizsardzības jautājumus darba vietā, Starptautiskā darba organizācija (*International Labour Organization* — angļu val.) ciešā sadarbībā ar tās trīspusējās sadarbības partneriem ir izstrādājusi vadlīnijas par darba aizsardzības vadību. Ar šīm vadlīnijām jūs varat iepazīties šajā informatīvajā materiālā.

Vadlīniju mērķis ir palīdzēt uzņēmumiem izveidot katram savu atbilstošu un labi organizētu darba aizsardzības vadības sistēmu, taču tās vienlaicīgi arī kalpo par palīglīdzekli politikas veidotājiem darba aizsardzības likumdošanas izstrādē. Šis materiāls tāpat palīdzēs Valsts darba inspekcijai skaidri definēt rekomendācijas likumdošanas ieviešanai. Svarīgi ir realizēt sistemātisku pieeju, lai uzņēmums spētu koncentrēties uz specifisku problēmu identificēšanu un izveidotu tādu vadības sistēmu, kas spētu risināt darba aizsardzības vadības uzdevumus.

Uzņēmumiem, veicot savu sākotnējo novērtējumu darba aizsardzības jomā, šis materiāls sniegs praktisku palīdzību tā vajadzībām atbilstošas darba aizsardzības vadības sistēmas izveidošanā. Vispirms ir jānosaka darba aizsardzības vadības sistēmas prioritātes, lai risinātu laikus atklātās problēmas un lai savus sākotnējos centienus koncentrētu uz tām. Otrajā posmā jāpievēršas mazāk prioritāriem jautājumiem. Tā kā valsts institūcijas atzinušas Starptautiskās darba organizācijas (SDO) vadlīnijas par labas prakses materiālu, valsts normatīvo aktu darba aizsardzībā ievērošana panākama, uzņēmumam sekojot šīm vadlīnijām.

Lai darba aizsardzības vadības sistēmas ieviešana būtu sekmīga un efektīva, tā rūpīgi jāplāno, nosakot gan laiku, gan finansiālos, gan arī cilvēkresursus. Tā kā darba aizsardzības vadība ir nepārtraukts process, kurš mērķēts uz ilgtermiņa programmām, plānošanā jāņem vērā ilgtermiņa pilnveidošanās process. Šādas ilgtermiņa programmas, ja tās nav pienācīgi saplānotas, var prasīt pārmērīgas izmaksas un pūles, bet nedot vēlamu rezultātu.

Eiropas Savienība ir aprakstījusi un devusi ieskatu savās turpmākajās darbībās un prioritātēs attiecībā uz darba aizsardzības jomu. Šī informācija ir sniegta materiālā “Komunikācija Com (2002) 118 noslēgums: Piemērošanās pārmaiņām darbā un sabiedrībā: Kopienas jaunā stratēģija par drošību un veselību darbā 2002-2006”. Pēdējā laikā darba devējam ar vien vairāk tiek dota iespēja iepazīties ar detalizētāku informāciju par darba aizsardzību, darba apstākļiem un to ietekmi uz nodarbināto drošību un veselību. Arī ES pievēršas šim jautājumam savos 2002.-2006.gada stratēģijas materiālos, kuri veidoti, pamatojoties uz ziņojumiem un statistikas datiem.

Formulējot ilgtermiņa darba aizsardzības programmu, ļoti ieteicams ņemt vērā arī turpmāko ES darbības virzību un tās potenciālo ietekmi uz uzņēmumu vai nacionālo darba aizsardzības sistēmu. Pēc ES stratēģijas izstrādāšanas informācija par statusu un ieteicamo praksi vai pārmaiņām tiks sniegta nacionālajos Darba drošības un veselības aģentūras kontaktpunktos. Aplūkojot Nacionālā kontaktpunkta interneta mājas lapu (<http://osba.lv>), kura vadību nodrošina Valsts darba inspekcija, jūs atradīsiet arī saiti uz SDO, kur var rast papildu noderīgu informāciju par darba drošību un veselību.

**Uzņēmumiem** ir svarīgi, lai darba aizsardzības vadības programmas izstrādāšana pamatotos uz tādu standartu, kuram piekristu gan Valsts darba inspekcija, gan nodarbināto uzticības personas. SDO izstrādātajās vadlīnijās ir mēģināts panākt šādu saskaņu, kas padara vienkāršāku un saprotamāku darba aizsardzības likumdošanas prasību ieviešanu uzņēmuma praktiskajā programmā. Uzņēmumiem, kuros nav darba aizsardzības speciālista, ir grūti vai pat neiespējami pašiem izstrādāt savam uzņēmumam piemērotu darba aizsardzības programmu. Pat, ja uzņēmums nolemj pieaicināt speciālistu no malas, arī pašam uzņēmumam jābūt kaut kādām zināšanām un iespējām novērtēt pieaicinātā speciālista ieteikumus. Šāds novērtējums ir nepieciešams, lai varētu pārbaudīt pieaicinātā speciālista ieteikumu atbilstību konkrētajām uzņēmuma prasībām un pārbaudīt piedāvāto pakalpojumu apjomu. Vai šie pakalpojumi aptver visu darba aizsardzības jomu, vai arī trūkst kāda būtiska aspekta, uz šo jautājumu var atbildēt, salīdzinot pieaicinātā speciālista ieteikumus ar SDO vadlīniju ieteikumiem. Uzņēmumā, kurā ir izveidota kvalitātes vadības sistēma, SDO programmatiskā pieeja ir viegli saprotama, jo tā atbilst kvalitātes nodrošināšanas ciklam:

- Izstrādāt politiku
- Organizēt darbu
- Plānot un īstenot
- Novērtēt
- Uzlabot, ja nepieciešams

SDO vadlīnijās sniegto detalizēto informāciju var izmantot arī kā pārbaudes jautājumus. Šis pārbaudes process darba plāna sākuma posmā palīdzēs izvairīties no nevajadzīgas laika un naudas tērēšanas, izstrādājot programmu, kura var arī nesaņemt Valsts darba inspekcijas vai sociālo partneru piekrišanu.

Tā kā Latvijā šobrīd ir nepietiekams skaits darba aizsardzības speciālistu vai institūciju, kas varētu sniegt atbalstu uzņēmumu vadītājiem jaunās un nepieciešamās atbilstības veidošanas darbā, šīs vadlīnijas var izmantot tehniskais personāls, lai sāktu izstrādāt un īstenot darba aizsardzības programmas un veicamos pasākumus. Vadlīnijas palīdz uzņēmumiem īstenot dokumentētu pieeju darba aizsardzības vadībai, veidojot to kā derīgu un pārbaudāmu sistēmu. Tā kā arī Valsts darba inspekcija ņem vērā SDO vadlīniju rekomendācijas, gan uzņēmumu, gan kontroles institūciju centieni saskanēs, un tādējādi uzņēmumi izvairīsies no negaidītiem pārsteigumiem.

Eiropas Savienības dokuments tiek publicēts vairāku iemeslu dēļ. Tas sniedz ieskatu par turpmākajām ES likumdošanas aktivitātēm. Katru reizi, izstrādājot plaša apjoma darba aizsardzības vadības sistēmu, jāņem vērā arī ES plānoto darbību apjoms, ja šie pasākumi attiecas uz konkrēta uzņēmuma situāciju.

Vēlreiz jāatzīmē, ka trūkstot labiem norādījumiem par Latvijas normatīvo aktu darba aizsardzībā īstenošanu, apgrūtināta vienprātības panākšana ar uzņēmumiem. Pastāv atšķirīgi viedokļi un pieejas. SDO dokuments ir trīspusējās vienošanās rezultāts un tajā ir ņemtas vērā nodarbināto un darba devēju vajadzības un vēlmes. Nodarbināto uzticības personas, ja tām būs SDO vadlīnijas, labāk izpratīs savu iesaistīšanos darba aizsardzības vadības sistēmās. Viņi labāk sapratīs darba aizsardzības normatīvo aktu prasības mērķus un to, kā realizēt pienākumus, kuri tiem uzticēti saskaņā ar Darba aizsardzības likumu un citiem darba aizsardzības normatīvajiem aktiem. Šāda vienota izpratne ir nepieciešama ikdienas sociālajās attiecībās. Nodarbinātajiem, kurus viņi pārstāv, uzticības personas varēs sniegt informāciju un izskaidrojumu. Jebkuras prasības, kas izteiktas darba devējam un kas balstās uz SDO vadlīnijām, ir pamatotas

un pārbaudāmas. Tās palīdzēs arodbiedrībām apmācīt nodarbināto uzticības personas mūsdienu darba aizsardzības vadības sistēmās un radīs pamatu savstarpējai sapratnei. Pieeja vairāk balstīsies uz faktiem, praksi un zināšanām. Rezultāts būs labāka sadarbība ar darba devējiem. Tā kā šo dokumentu var piemērot konkrētām vajadzībām, tad darba devējiem var ieteikt piemērot vadlīnijas uzņēmumā esošajai situācijai.

Darba aizsardzības likuma prasību izpildei ir nepieciešami norādījumi, to nedrīkst atstāt atsevišķa inspektora ziņā. Lai sniegtu vienādus pakalpojumus visiem uzņēmumiem, **Valsts darba inspekcijai** šīs vadlīnijas kalpos par dokumentu, kas palīdzētu uzņēmumiem izskaidrot Darba aizsardzības likuma prasības. Tāds pats prasību līmenis, kas ieteikts vadlīnijās, tiks piemērots visos uzņēmumos, tāpēc neradīsies nekādi pārsteigumi. Ja Valsts darba inspekcija konstatēs, ka ieviestā darba aizsardzības vadības sistēma atbilst vadlīnijām, visticamāk vai pat gandrīz droši (joprojām pastāv nelielas individuālas interpretēšanas iespējas, bet tās nav izteiktas) tā tiks apstiprināta. Šādas vadlīnijas atvieglos arī Valsts darba inspekcijas mācību aktivitātes.

Jaunais Darba aizsardzības likums prasīs lielu ieguldījumu no darba devējiem, arodbiedrībām/nodarbināto pārstāvjiem un Valsts darba inspekcijas, lai sekmētu tā ieviešanu. Visā pasaulē atzītās SDO vadlīnijas ir viens no pirmajiem Latvijas uzņēmumiem pieejamajiem šī likuma īstenošanas līdzekļiem. **Arodbiedrības un nodarbināto uzticības personas** darbojas, balstoties uz vieniem un tiem pašiem pamata norādījumiem, tāpat kā Valsts darba inspekcija. Ja vadlīnijas tiks ievērotas, nevajadzētu rasties nekādām domstarpībām starp iepriekšminētajām pusēm.

Savukārt Eiropas Savienības dokuments dod ieskatu par 4 nākošajiem gadiem un var kalpot kā palīglīdzeklis, izstrādājot darba aizsardzības vadības sistēmas. Laba prakse palīdzēs samazināt nelaimes gadījumu un profesionālo saslimstību skaitu darba vietās un ar tām saistītas izmaksas, tādējādi palīdzot uzņēmumiem saglabāt konkurētspēju vai pat to uzlabot.



# Saturs

## DARBA DROŠĪBAS UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBAS VADĪBAS SISTĒMU VADLĪNIJAS

<i>Priekšvārds</i> .....	13
<b>1. Mērķi</b> .....	14
<b>2. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības valsts sistēmu struktūra</b> .....	15
<b>3. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēma organizācijā</b> .....	17
<b>Politika</b> .....	17
<b>Organizēšana</b> .....	18
<b>Plānošana un īstenošana</b> .....	21
<b>Novērtēšana</b> .....	25
<b>Vārdnīca</b> .....	31
<b>Bibliogrāfija</b> .....	33
<b>Pielikums</b> .....	35

## EIROPAS KOMISIJAS ZIŅOJUMS

<i>Kopsavilkums</i> .....	41
<b>1. Ievads</b> .....	42
<b>2. Iešana kopsolī ar pārmaiņām darba pasaulē</b> .....	43
<b>3. Virzība uz jauno Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju</b> .....	46

*<http://osha.lv>*

**Darba drošības un  
veselības  
aizsardzības  
vadības sistēmu  
vadlīnijas**

**ILO-OSH 2001**

ILO

Starptautiskais darba birojs — Ženēva

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

Sīkāka informācija par ILO-OSH 2001:  
SafeWork-ILO InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment  
International Labour Office (ILO) 4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22 Switzerland  
Tel.: (+41 22) 799 6715  
Fax: (+41 22) 799 6878  
E-mail: [safework@ilo.org](mailto:safework@ilo.org)

Copyright © Starptautiskā darba organizācija (International Labour Organization) 2001

Pirmais izdevums 2001

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: [cla@cla.co.uk](mailto:cla@cla.co.uk)], in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com)] or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Printed in Switzerland PCL

ILO

*Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*

Geneva, International Labour Office, 2001

Guide: occupational safety, occupational health, national level, enterprise level, technical aspect. 13.04.2

ISBN 92-2-111634-4

Also published in French: Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-211634-8, Geneva, 2002); and in Spanish: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2311634-1, Geneva, 2002).

ILO Cataloguing in Publication Data

## Saturs

<b>Priekšvārds</b> .....	13
<b>1. Mērķi</b> .....	14
<b>2. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības valsts sistēmu struktūra</b> .....	15
2.1. Valsts politika.....	15
2.2. Valsts vadlīnijas.....	16
2.3. Attiecīgi pieskaņotās vadlīnijas.....	16
<b>3. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēma organizācijā</b> .....	17
<b>Politika</b> .....	17
3.1. Darba drošības un veselības aizsardzības politika.....	17
3.2. Darbinieku piedalīšanās .....	18
<b>Organizēšana</b> .....	18
3.3. Pienākumi un atbildība .....	18
3.4. Kompetence un apmācība.....	19
3.5. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmas dokumentēšana.....	20
3.6. Sakari .....	21
<b>Plānošana un īstenošana</b> .....	21
3.7. Sākotnēja pārbaude .....	21
3.8. Sistēmas plānošana, izstrādāšana un īstenošana.....	22
3.9. Darba drošības un veselības aizsardzības mērķi.....	22
3.10. Draudu novēršana .....	23
3.10.1. Profilaktiskie un kontroles pasākumi .....	23
3.10.2. Pārmaiņu vadīšana.....	23
3.10.3. Avāriju profilakse, gatavība tām un reaģēšana.....	24
3.10.4. Apgāde.....	24
3.10.5. Līgumu slēgšana .....	24
<b>Novērtēšana</b> .....	25
3.11. Darba izpildes novērošana un novērtēšana.....	25
3.12. Darba izraisītu ievainojumu, sliktas veselības, slimību un incidentu izmeklēšana un to ietekme uz darba drošību un veselības aizsardzību.....	26
3.13. Pārbaudes.....	27
3.14. Vadības pārbaude.....	29
Uzlabošanas pasākumi.....	30
3.15. Profilaktiskie un labošanas pasākumi .....	30
3.16. Nemitīgi uzlabojumi.....	30
<b>Vārdnīca</b> .....	31
<b>Bibliogrāfija</b> .....	33
<b>Pielikums</b> .....	35
<b>Dalībnieku un novērotāju saraksts, kas piedalījušies Ekspertu sanāksmē par SDO Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijām, no 2001.gada 19. līdz 27.aprīlim Ženēvā</b> .....	35

## Priekšvārds

Viens no Starptautiskās darba organizācijas (SDO) vēsturiskajiem uzdevumiem ir darbinieku aizsardzība no darbā iegūtajām traumām un slimībām. Darbs nenozīmē slimības un ievainojumus, arī resursu nepietiekamība nav attaisnojums nevērībai pret darbinieku veselību un drošību. SDO galvenais mērķis ir veicināt sieviešu un vīriešu iespējas strādāt piemērotu un produktīvu darbu brīvos, taisnīgos, drošos un cilvēka godu neaizskarošos apstākļos. Mēs to saucam par "atbilstošu darbu". Atbilstošs darbs ir drošs darbs, bet drošs darbs ir pozitīvs produktivitātes un ekonomiskās attīstības rādītājs.

Mūsdienās tehnoloģiskā attīstība un nepārtrauktais konkurences spiediens izraisa straujas pārmaiņas darba apstākļos, darba procesos un to organizācijā. Likumdošana ir nepieciešama, tomēr nepietiekama, lai reaģētu uz šīm pārmaiņām un jaunajiem draudiem un riskiem. Organizācijām jābūt spējīgām nepārtraukti efektīvi risināt darba drošības un veselības aizsardzības problēmas un ietvert risinājumus dinamiskā vadības stratēģijā. *Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas atbalsta šos centienus.*

*Vadlīniju* izstrādāšana balstījās uz plašu pieeju, iesaistot SDO, tās trīspusējās sadarbības partnerus un citas ieinteresētās puses. Tās atbilst arī starptautiski atzītiem darba drošības un veselības aizsardzības principiem, kas noteikti attiecīgos starptautiskos darba standartos. Tās sniedz unikālu un iedarbīgu līdzekli nepārtrauktai drošas darba vides izveidošanai uzņēmumos, kā arī ārpus tiem. Ieguvēji būs darbinieki un organizācijas, uzlabosies darba drošības un veselības aizsardzības sistēmas, kā arī apkārtējā vide.

SDO ir gandarīta, ka ir varējusi vadīt Vadlīniju izstrādi. Esmu pārliecināts, ka tās būs noderīgas gan darba devējiem, gan darbiniekiem, kā arī viņu organizācijām, valsts institūcijām un visiem tiem, kam jānodrošina drošas un aizsargātas darba vietas.

Huans Somavia (Juan Somavia)  
Ģenerāldirektors

## 1 Mērķi

1.1. DDVA vadlīnijām jāveicina darbinieku aizsardzība pret iespējamām draudiem un jānovērš darba izraisīti ievainojumi, slikta veselība, slimības, nelaimes gadījumi un nāves gadījumi.

1.2. Valsts līmenī vadlīnijas:

(a) jāizmanto, lai izveidotu DDVA vadības sistēmu valsts struktūru, kas balstītos uz valsts likumiem un noteikumiem;

(b) sniedz norādījumus brīvprātīgu pasākumu izstrādāšanai, lai nostiprinātu atbilstību noteikumiem un standartiem, kas paredz nepārtrauktā DDVA uzlabošanu;

(c) sniedz norādījumus par valstij un atsevišķiem indivīdiem piemērotu DDVA vadības sistēmu vadlīniju izstrādāšanu, lai varētu reaģēt uz *organizāciju* reālajām vajadzībām atbilstoši to lielumam un darbības raksturam.

1.3. *Organizācijas* līmenī vadlīnijas paredzētas, lai:

(a) sniegtu norādījumus par DDVA vadības sistēmas elementu integrēšanu organizācijā kā politikas un vadības pasākumu sastāvdaļu;

(b) motivētu visus organizācijas biedrus, it īpaši darba devējus, īpašniekus, vadības personālu, darbiniekus un to pārstāvjus, izmantot attiecīgus DDVA vadības principus un metodes, lai nepārtraukti uzlabotu DDVA.

## 2 Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu valsts struktūra

### 2.1. Valsts politika

2.1.1. Jānosaka kompetenta institūcija vai institūcijas, kas formulētu, īstenotu un periodiski ziņotu par saskaņotu valsts politiku DDVA vadības sistēmu ieviešanā un veicināšanā *organizācijās*. Tas jā dara, konsultējoties ar organizācijām, kas pārstāv lielāko darba devēju un darbinieku skaitu, un citām atbilstošām institūcijām.

2.1.2. Valsts politikai jānosaka DDVA vadības sistēmu galvenie principi un pasākumi, lai:

- (a) veicinātu DDVA vadības sistēmu ieviešanu un integrēšanu *organizācijas* vispārējā vadībā;
- (b) atvieglotu un uzlabotu brīvprātīgos pasākumus, lai sistemātiski noteiktu, plānotu, īstenotu un uzlabotu DDVA pasākumus valsts un *organizāciju līmenī*;
- (c) *organizāciju* līmenī veicinātu darbinieku un to pārstāvju piedalīšanos;
- (d) nepārtraukti veiktu uzlabojumus, izvairoties no liekas birokrātijas, administrēšanas un izmaksām;
- (e) darba inspekcija, darba drošības un veselības aizsardzības dienests un citi dienesti veicinātu DDVA vadības sistēmu sadarbības un atbalsta pasākumus *organizāciju līmenī* un konsekventi iekļautu tos DDVA vadības struktūrā;
- (f) noteiktos intervālos novērtētu valsts politikas un struktūras efektivitāti;
- (g) novērtētu un publiskotu DDVA vadības sistēmu un prakses efektivitāti;
- (h) nodrošinātu, ka gan uz līgumslēdzējiem, gan uz to darbiniekiem attiecas tādas pašas darba drošības un veselības aizsardzības prasības, kā uz *organizācijas* nodarbinātajiem darbiniekiem, ieskaitot pagaidu darbiniekus.

2.1.3. Lai valsts politikas un tās realizēšanas pasākumi būtu saskaņoti, kompetentajai institūcijai jāizveido DDVA vadības sistēmu valsts struktūra, kas:

- (a) identificētu un noteiktu par valsts politikas īstenošanu atbildīgo institūciju funkcijas un pienākumus un veiktu attiecīgus pasākumus, lai saskaņotu to savstarpēju sadarbību;
- (b) publicētu un periodiski pārbaudītu valsts vadlīnijas par DDVA vadības sistēmu brīvprātīgu ieviešanu un sistemātisku realizēšanu *organizācijās*;
- (c) noteiktu kritērijus un pienākumus institūcijām, kas atbildīgas par attiecīgu DDVA vadības sistēmu vadlīniju sagatavošanu un ieviešanu;
- (d) nodrošinātu, lai vadlīnijas ir pieejamas darba devējiem, darbiniekiem un to pārstāvjiem un viņi izmantotu valsts politiku.

2.1.4. Lai veicinātu un palīdzētu organizācijām ieviest DDVA vadības sistēmas, kompetentai institūcijai jāveic attiecīgi pasākumi un jāsniedz tehniski pamatoti norādījumi darba inspekcijām, DDVA dienestiem un citiem valsts vai privātiem dienestiem, aģentūrām un institūcijām, kas nodarbojas ar DDVA, ieskaitot veselības aprūpes iestādes.

## 2.2. Valsts vadlīnijas

2.2.1. Valsts vadlīnijas par DDVA vadības sistēmu brīvprātīgu piemērošanu un realizēšanu jāizstrādā, pamatojoties uz 3. nodaļā doto modeli, kā arī ņemot vērā situāciju un valsts pieredzi.

2.2.2. SDO vadlīnijām, valsts vadlīnijām un attiecīgi pieskaņotajām vadlīnijām jābūt saskaņotām un pietiekami elastīgām, lai tās varētu izmantot tieši, vai attiecīgi pieskaņojot organizācijas līmenim.

## 2.3. Individuāli pieskaņotās vadlīnijas

2.3.1. Vispārīgo SDO mērķu atspoguļojošām individuāli pieskaņotajām vadlīnijām, kas atspoguļo vispārīgos SDO mērķus, jāaptver valsts vadlīniju vispārējie elementi. Tās jāveido tā, lai tās atspoguļotu arī *organizāciju* vai *organizāciju* grupu specifisko situāciju un apstākļus, īpaši ņemot vērā:

(a) to lielumu (liels, vidējs un mazs) un infrastruktūru;

(b) draudu veidus un riska pakāpi.

2.3.2. 1. attēlā ir parādīta saikne starp DDVA vadības sistēmu, valsts struktūru, tās nozīmīgākajiem elementiem.

### 1. attēls. DDVA vadības sistēmu valsts struktūras elementi

DDVA vadības sistēmu ILO vadlīnijas

DDVA vadības sistēmu Valsts vadlīnijas

DDVA vadības sistēmu individuāli pieskaņotas vadlīnijas

DDVA vadības sistēma *organizācijās*

## 3 Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēma organizācijā

Saskaņā ar valsts likumiem un noteikumiem par darba drošības un veselības aizsardzības atbilstību DDVA prasībām atbild darba devējs. Darba devējam jārealizē stingra vadība un apņemšanās nodrošināt DDVA *organizācijā* un veikt attiecīgus pasākumus, lai izveidotu DDVA vadības sistēmu. Šai sistēmai jāietver galvenie politikas, organizēšanas, plānošanas un īstenošanas, novērtēšanas un uzlabošanas elementi (*Sk.2. att.*).

### 2. attēls. DDVA vadības sistēmas galvenie elementi

- Politika
- Organizēšana
- Uzlabošana
- Novērtēšana
- Plānošana un īstenošana
- Pārbaude
- Nepārtraukta uzlabošana

## Politika

### 3.1. Darba drošības un veselības aizsardzības politika

3.1.1. Darba devējam, konsultējoties ar darbiniekiem un to pārstāvjiem, rakstiskā veidā jānosaka DDVA politika, tai jābūt:

- (a) *organizācijai* raksturīgai un piemērotai tās lielumam un darbības veidam;
- (b) kodolīgai, skaidri definētai, datētai un darba devēja vai *organizācijas* augstākā līmeņa atbildīgās personas apstiprinātai;
- (c) zināmai un viegli pieejamai visiem cilvēkiem darba vietās;
- (d) tā nepārtraukti jāpārskata, lai attiecīgi pielāgotu pārmaiņām;
- (e) pieejamai attiecīgām ārējām ieinteresētām pusēm.

3.1.2. DDVA politikai jāietver vismaz šādi galvenie principi un mērķi, kurus *organizācija* ir apņēmusies sasniegt:

- (a) visu *organizācijas* biedru drošība un veselības aizsardzība, novēršot darba izraisītus ievainojumus, ietekmi uz veselību, slimības un negadījumus darbā.
- (b) ievērot attiecīgos DDVA valsts likumus un noteikumus, brīvprātīgas programmas, kolektīvos līgumus par DDVA un citas prasības, kuras *organizācija* apņēmusies pildīt;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

(c) nodrošināt, lai strādnieki un viņu pārstāvji varētu saņemt konsultācijas, kā arī tiktu aicināti aktīvi piedalīties visos DDVA vadības sistēmas pasākumos;

(d) nepārtraukti uzlabot DDVA vadības sistēmu.

3.1.3. DDVA vadības sistēmai jābūt saderīgai ar *organizācijas* vadības sistēmu vai integrētai citās *organizācijas* vadības sistēmās.

## 3.2. Darbinieku piedalīšanās

3.2.1. Darbinieku piedalīšanās ir nozīmīgs *organizācijas* DDVA vadības sistēmas elements.

3.2.2. Darba devējam jānodrošina, lai darbinieki un viņu DDVA pārstāvji varētu saņemt konsultācijas un informāciju, kā arī tiktu apmācīti visos DDVA jautājumos, ieskaitot pasākumus, kas saistīti ar rīcību avārijas gadījumā.

3.2.3. Darba devējam jānodrošina, lai darbiniekiem un viņu darba drošības un veselības aizsardzības pārstāvjiem būtu laiks un iespējas aktīvi piedalīties DDVA vadības sistēmas organizēšanā, plānošanā, īstenošanā, novērtēšanā un uzlabošanā.

3.2.4. Darba devējam atbilstoši valsts likumiem un pieredzei jānodrošina attiecīgas un efektīvi funkcionējošas darba drošības un veselības aizsardzības komitejas izveidošana un jāatzīst darbinieku darba drošības un veselības aizsardzības pārstāvji.

## Organizēšana

### 3.3. Pienākumi un atbildība

3.3.1. Darba devējam jābūt atbildīgam par darbinieku darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī jāorganizē visi pasākumi DDVA jomā.

3.3.2. Darba devējam un augstākā līmeņa vadībai jānosaka atbildība un jāpiešķir tiesības izveidot, ieviest un realizēt DDVA vadības sistēmu, kā arī atbildību par attiecīgo DDVA mērķu sasniegšanu. Jāizveido struktūras un jānosaka kārtība, lai:

(a) nodrošinātu DDVA vertikālās vadības atbildību, kas ir visiem zināma un pieņemama;

(b) definētu un informētu *organizācijas* dalībniekus par to personu pienākumiem, atbildību un tiesībām, kuras nosaka, vērtē vai kontrolē bīstamību un risku DDVA jomā;

(c) veiktu nepieciešamo uzraudzību, lai nodrošinātu darbinieku darba drošību un veselības aizsardzību;

(d) veicinātu sadarbību un sazināšanos starp *organizācijas* dalībniekiem, arī darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, īstenojot *organizācijas* DDVA vadības sistēmas elementus;

#### Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

- (e) realizētu DDVA vadības sistēmu principus, kas ir ietverti attiecīgās valsts vadlīnijās, atbilstoši pieskaņotās vadlīnijās vai brīvprātīgās programmās, un kurus *organizācija* apņēmusies pildīt;
- (f) noteiktu un īstenotu skaidru DDVA politiku un izmērojamus mērķus;
- (g) izveidotu efektīvu kārtību, lai noteiktu un novērstu vai kontrolētu ar darbu saistītus draudus un risku un veicinātu veselības aizsardzību;
- (h) ieviestu profilakses un veselības veicināšanas programmas;
- (i) nodrošinātu efektīvu kārtību darbinieku un viņu pārstāvju pilnai līdzdalībai DDVA politikas īstenošanā;
- (j) nodrošinātu atbilstošus resursus, lai personas, kas atbild par DDVA, ieskaitot darba drošības un veselības aizsardzības komiteju, spēj pienācīgi pildīt savas funkcijas;
- (k) nodrošinātu kārtību, lai strādnieki un viņu pārstāvji varētu pilnībā piedalīties darba drošības un veselības aizsardzības komitejās, ja tādas ir.

3.3.3. Jānozīmē persona vai personas no augstākā līmeņa vadības, kurām noteiktas tiesības un kuras ir atbildīgas par

DDVA vadības sistēmu izstrādāšanu, īstenošanu, periodisku pārbaudi un novērtēšanu;

- (b) periodisku ziņošanu augstākā līmeņa vadībai par DDVA vadības sistēmas veikumu;
- (c) visu *organizācijas* dalībnieku līdzdalības veicināšanu.

### 3.4. Kompetence<sup>1</sup> un apmācība

3.4.1. Darba devējam jānosaka nepieciešamās DDVA kompetences prasības un pasākumi, lai nodrošinātu, ka visas personas ir pietiekami kompetentas, lai ievērotu darba drošības un veselības aizsardzības normas savas atbildības ietvaros.

3.4.2. Darba devējam jābūt pietiekami kompetentam DDVA jautājumos, lai noteiktu un novērstu vai kontrolētu ar darbu saistītus draudus un risku un īstenotu DDVA vadības sistēmu.

3.4.3. Saskaņā ar 3.4.1. punktā minētiem pasākumiem, apmācību programmām:

- (a) jāaptver visi atbilstošie *organizācijas* dalībnieki;
- (b) mācības jāveic kompetentām personām;
- (c) tām jānodrošina efektīva un savlaicīga sākotnējā un turpmākā apmācība;

<sup>1</sup> DDVA kompetence ietver sevī izglītību, darba pieredzi un apmācību vai arī to kombināciju.

(d) tajās jāietver dalībnieku novērtējums par to, kā viņi sapratuši mācības un kas palicis atmiņā;

(e) programmas periodiski jāpārskata. To veic darba drošības un veselības aizsardzības komiteja, ja tāda ir, tā pārskata apmācību programmas, kuras jāpārveido, lai nodrošinātu to atbilstību un efektivitāti;

(f) tās attiecīgi jādokumentē atbilstoši organizācijas lielumam un darbības veidam.

3.4.4. Visiem dalībniekiem mācības ir bez maksas un, ja iespējams, tām jānotiek darba laikā.

### 3.5. Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmas dokumentēšana

3.5.1. Atbilstoši *organizācijas* lielumam un darbības veidam jānosaka un jāuztur DDVA vadības sistēmas dokumentācija, kas varētu ietvert:

(a) *organizācijas* DDVA politiku un mērķus;

(b) noteikto DDVA vadības galveno lomu un pienākumus par DDVA vadības sistēmas īstenošanu;

(c) ievērojamus DDVA draudus/risku, kas izriet no *organizācijas* darbības; to novēršanas un kontroles pasākumi;

(d) pasākumus, kārtību, instrukcijas vai citus iekšējos dokumentus, ko lieto DDVA vadības sistēmas struktūrā.

3.5.2. DDVA vadības sistēmas dokumentācijai jābūt:

(a) skaidri uzrakstītai un lietotājiem viegli saprotamai;

(b) tā periodiski jāpārskata, ja nepieciešams, jāpārstrādā, jāizplata; tai jābūt viegli pieejamai visiem attiecīgajiem *organizācijas* biedriem.

3.5.3. DDVA ieraksti jāizveido, jāuztur un jāsaglabā atbilstoši *organizācijas* vajadzībām. Tiem jābūt viegli identificējamiem un atrodamiem un jānosaka to uzglabāšanas laiks.

3.5.4. Darbiniekiem jābūt tiesībām iegūt ar viņu darba vidi un veselību saistītos dokumentus, ņemot vērā konfidencialitātes prasības.

3.5.5. DDVA ierakstos var iekļaut:

(a) ierakstus, kas saistīti ar DDVA vadības sistēmas īstenošanu;

(b) ierakstus, kas saistīti ar darba izraisītiem ievainojumiem, veselības problēmām, saslimstībām un nelaimes gadījumiem;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

- (c) ierakstus, kas saistīti ar valsts likumiem vai noteikumiem DDVA jomā;
- (d) ierakstus par darbinieku pakļaušanu darba vides kaitīgajiem apstākļiem un darbinieku veselības uzraudzību;
- (e) aktīvās un reaktīvās novērošanas rezultātus.

### 3.6. Komunikācija

3.6.1. Jānosaka un jāveic pasākumi un darbības, lai varētu:

- (a) saņemt, dokumentēt un attiecīgi reaģēt uz iekšējo un ārējo komunikāciju DDVA jautājumos;
- (b) nodrošināt DDVA informācijas iekšēju apmaiņu starp *organizācijas* attiecīgajām struktūrām;
- (c) nodrošināt, ka darbinieku un viņu pārstāvju izteiktie apsvērumi, idejas un priekšlikumi tiek saņemti, izskatīti un tiek sniegtas atbildes.

## Plānošana un īstenošana

### 3.7. Sākotnējā pārbaude

3.7.1. Sākotnējā pārbaudē jānovērtē *organizācijā* pastāvošā DDVA vadības sistēma un saistītie pasākumi. Ja nav DDVA vadības sistēmas vai *organizācija* ir nesen nodibināta, sākotnējai pārbaudei jākalpo par DDVA vadības sistēmas izveidošanas pamatu.

3.7.2. Sākotnējā pārbaude jāveic kompetentām personām, konsultējoties ar darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem. Pārbaudē:

- (a) jānosaka tajā laikā piemērojamie likumi un noteikumi, valsts vadlīnijas, individuāli piemērotās vadlīnijas, brīvprātīgās programmas un citas prasības, kuras *organizācija* apņēmusies pildīt;
- (b) jānosaka, jāparedz un jānovērtē draudi darba drošībai un veselībai, kurus izraisa esošā vai paredzamā darba vide un darba organizācija;
- (c) jānosaka, vai esošie vai plānotie kontroles līdzekļi spēj novērst draudus vai kontrolēt risku;
- (d) jāanalizē darbinieku veselības uzraudzības rezultātā iegūtie dati.

3.7.3. Sākotnējās pārbaudes rezultāti:

- (a) jādokumentē;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

- (b) tiem jāklūst par pamatu, pieņemot lēmumus par DDVA vadības sistēmas izveidošanu;
- (c) jāklūst par atskaites punktu, ar kuru varētu salīdzināt un novērtēt *organizācijas* DDVA vadības sistēmas nepārtrauktu uzlabošanu.

### 3.8. Sistēmas plānošana, izveidošana un īstenošana

3.8.1. Plānošanas nolūks ir izveidot DDVA vadības sistēmu, kura atbalstītu:

- (a) vismaz valsts likumu un noteikumu ievērošanu;
- (b) *organizācijas* DDVA vadības sistēmas elementus;
- (c) nemitīgu DDVA uzlabošanu.

3.8.2. Jāveic atbilstoša DDVA plānošana, balstoties uz sākotnējo pārbaudžu rezultātiem, turpmākām pārbaudēm vai citiem pieejamiem datiem.

Šis plānošanas nolūks ir veicināt darba drošību un veselības aizsardzību. Tās ietvaros

- (a) skaidri jādefinē organizācijas DDVA mērķi, jānosaka prioritātes un, ja nepieciešams, to skaits;
- (b) jā sagatavo plāns katra mērķa sasniegšanai, nosakot atbildību un skaidrus darba izpildes kritērijus, norādot, kas ko un kad darīs;
- (c) jānosaka novērtēšanas kritēriji, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu,
- (d) jānodrošina attiecīgi resursi, ieskaitot cilvēku un finanšu resursus, un nepieciešamie tehniskie līdzekļi.

3.8.3. *Organizācijas* DDVA plānošanas pasākumiem jāaptver visu DDVA vadības sistēmas elementu izstrādāšana un īstenošana, kā tas aprakstīts šo vadlīniju 3. nodaļā un parādīts 2. attēlā.

### 3.9. Darba drošības un veselības aizsardzības mērķi

3.9.1. Jānosaka izmērojami DDVA mērķi, kuri ir saskaņā ar DDVA politiku un pamatojas uz sākotnējām un turpmākām pārbaudēm; tie ir

- (a) specifiski un piemēroti konkrētajai organizācijai un atbilst tās darbības apjomam un raksturam;
- (b) saskaņoti ar attiecīgiem piemērojamiem valsts likumiem un noteikumiem un organizācijas tehniskajām un biznesa saistībām, kas skar DDVA jautājumus;
- (c) virzīti uz nepārtrauktu darbinieku DDVA apstākļu uzlabošanu, lai panāktu vislabākos DDVA rezultātus;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

- (d) reāli un sasniedzami;
- (e) dokumentēti un tiek paziņoti visām attiecīgajām organizācijas funkcijām un līmeņiem;
- (f) periodiski novērtēti un, ja nepieciešams, aktualizēti.

### 3.10. Draudu novēršana

#### 3.10.1. Profilakses un kontroles pasākumi

3.10.1.1. Nepārtraukti jāidentificē un jānovērtē draudi un risks darbinieku drošībai un veselībai. Jārealizē profilaktiski un aizsardzības pasākumi šādā prioritāšu secībā:

- (a) novērst draudus/risku;
- (b) kontrolēt draudus/risku tā izcelsmes vietā, izmantojot inženiertehniskus kontroles vai organizatoriskus līdzekļus;
- (c) līdz minimumam samazināt draudus/risku, izstrādājot drošas darba sistēmas, kas ietvertu administratīvus kontroles pasākumus;
- (d) ja atlikušos draudus/risku nevar kontrolēt ar kolektīviem līdzekļiem, darba devējam bez maksas jānodrošina darbinieki ar atbilstoši individuāliem aizsardzības līdzekļiem, ieskaitot apģērbu, un jānodrošina to pielietošana un uzturēšana.

3.10.1.2. Jānosaka draudu novēršanas un kontroles kārtība vai pasākumi un:

- (a) tie jāpiemēro tādiem draudu un riska veidiem, kas raksturīgi konkrētai *organizācijai*;
- (b) tie regulāri jāpārskata un pēc vajadzības jāpārveido;
- (c) tiem jāatbilst valsts likumiem un noteikumiem un jāsniedz paraugrisinājumi;
- (d) tiem jāņem vērā pašreizējais zināšanu līmenis, ieskaitot informāciju vai atskaites, ko sniedz tādas *organizācijas*, kā darba inspekcijas, DDVA dienesti un citi attiecīgie dienesti.

#### 3.10.2. Pārmaiņu vadīšana

3.10.2.1. Jānovērtē ietekme, ko uz DDVA atstāj iekšējās pārmaiņas (darbinieku maiņa vai jaunu procesu, darba kārtības, organizatorisku struktūru vai iegāžu radītās pārmaiņas), kā arī ārējās pārmaiņas (piemēram, valsts likumu un noteikumu grozīšana, organizāciju apvienošanās un DDVA zināšanu un tehnoloģijas attīstība), un pirms pārmaiņu ieviešanas jāveic atbilstoši profilaktiski pasākumi.

3.10.2.2. Pirms darba metožu pārveidošanas vai jaunu metožu, materiālu, procesu vai aparatūras ieviešanas jānosaka darbavietas bīstamība un jānovērtē risks. Novērtēšana jāveic, konsultējoties un iesaistot darbiniekus un viņu pārstāvjus un, ja nepieciešams, DDVA komiteju.

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

3.10.2.3. Realizējot "lēmumus par pārmaiņu veikšanu", jānodrošina, lai visi ietekmētie *organizācijas* dalībnieki tiktu attiecīgi informēti un apmācīti.

### 3.10.3. Avāriju profilakse, gatavība un reaģēšana

3.10.3.1. Jānosaka un jārealizē avārijas profilakse, jānodrošina gatavības un reaģēšanas pasākumi. Šo pasākumu ietvaros jāidentificē nelaimes gadījumu un avārijas situāciju potenciāls un jāuzsāk ar tiem saistīta DDVA riska profilakse. Šiem pasākumiem jāatbilst *organizācijas* darbības apmēram un raksturam. Tiem

(a) jānodrošina nepieciešamās informācijas sniegšana, iekšējā komunikācija un koordinēšana visu cilvēku aizsargāšanai gadījumā, ja darbavietā notiek avārija;

(b) jāsniedz attiecīgā informācija un jāsaazinās ar attiecīgām kompetentām institūcijām, apkaimi un avāriju dienestiem;

(c) jāparedz pirmā palīdzība un medicīniskā palīdzība, ugunsdzēsšanas pasākumi un visu darbā esošo cilvēku evakuācija;

(d) jāsniedz attiecīga informācija un apmācība visiem *organizācijas* biedriem visos līmeņos, ieskaitot regulāras mācības par to, kā novērst avārijas, būt gataviem un reaģēt avāriju gadījumā.

3.10.3.2. Jāveic pasākumi avāriju profilaksei. Sadarbībā ar ārējiem ārkārtas situāciju dienestiem un, ja nepieciešams, citām institūcijām jāstrādā pie gatavības avārijas gadījumam un spējas attiecīgi reaģēt.

### 3.10.4. Sagāde

3.10.4.1. Jānosaka un jārealizē kārtība, lai nodrošinātu, ka:

(a) tiek noteiktas un novērtētas no *organizācijas* pieprasīto DDVA prasību izpilde, un tās tiek iekļautas iegādes un līzings specifikācijās;

(b) pirms preču un pakalpojumu iegādes tiek identificēti valsts likumi un noteikumi un pašas *organizācijas* prasības DDVA jomā;

(c) tiek veikti pasākumi, lai panāktu prasību ievērošanu pirms to īstenošanas.

### 3.10.5. Līgumu slēgšana

3.10.5.1. Jānosaka un jārealizē kārtība, lai nodrošinātu, ka prasības, kas izvirzītas *organizācijai*, DDVA jomā vai vismaz to ekvivalents, tiek piemērots līguma slēdzējiem un to darbiniekiem.

3.10.5.2. Noteikumos līguma slēdzējiem, kas strādā šajā darba vietā:

(a) jāiekļauj līgumslēdzēju novērtēšanas un atlases procedūru kritēriji DDVA jomā;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

(b) pirms darba uzsākšanas jāizveido efektīvi funkcionējoša komunikācija un koordinēšana starp attiecīgām *organizācijas* struktūrām un līguma slēdzēju, kā arī vajadzētu ietvert normas par briesmu izziņošanu un to novēršanas un kontroles pasākumiem;

(c) jāietver pasākumi, lai ziņotu par darba radītiem ievainojumiem, veselības problēmām, saslimstībām un incidentiem, kuros cietuši līgumslēdzēja darbinieki, strādājot *organizācijas* labā;

(d) pirms darba uzsākšanas un, ja nepieciešams, darba gaitā līguma slēdzējiem vai to darbiniekiem jāsniedz informācija un apmācība par darba drošību un veselības aizsardzību darbavietās;

(e) regulāri jānovēro, vai līgumslēdzējs, strādājot *organizācijas* darbavietā, ievēro darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus;

(f) jānodrošina, lai līgumslēdzējs (līguma slēdzēji) ievērotu darba vietā noteikto DDVA kārtību un pasākumus.

## Novērtēšana

### 3.11. Darba izpildes novērošana un novērtēšana

3.11.1. Jāizstrādā, jāievieš un periodiski jāpārskata kārtība, kā regulāri novērot, novērtēt un reģistrēt darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu efektivitāti. Jānosaka dažādu vadības struktūras līmeņu atbildība, pakļautība un pilnvaras.

3.11.2. Darba izpildes indikatori jānosaka atbilstoši *organizācijas* darbības apjomam un raksturam un DDVA mērķiem.

3.11.3. Jānosaka gan kvalitatīvie, gan kvantitatīvie pasākumi atbilstoši *organizācijas* vajadzībām, kuriem:

(a) jāpamatojas uz *organizācijā* identificētiem draudiem un risku, DDVA politikā noteiktām saistībām un DDVA mērķiem;

(b) jāatbalsta *organizācijas* novērtēšanas process, tai skaitā vadības pārbaudes.

3.11.4. Darba izpildes novērošana un novērtēšana:

(a) jāizmanto lai noteiktu, cik lielā mērā tiek īstenota DDVA politika un mērķi un kontrolēts risks;

(b) tajā jāietver gan aktīvā, gan reaktīvā novērošana, kas nav balstīta tikai uz darba izraisītu ievainojumu, veselības problēmu, saslimstību un incidentu statistiku;

(c) tā jāreģistrē.

### 3.11.5. Novērošanai jānodrošina:

- (a) atsauksmes par DDVA realizēšanu;
- (b) informācija, lai noteiktu, vai tiek veikti ikdienas pasākumi attiecībā uz draudu un riska identificēšanu, novēršanu un kontroli un vai tie ir efektīvi;
- (c) pamats lēmumiem par draudu identificēšanas, riska kontroles un DDVA vadības sistēmas uzlabošanu.

### 3.11.6. Aktīvā novērošanā jāietver elementi, kas nepieciešami proaktīvai sistēmai, un tai jāaptver:

- (a) konkrētos plānos noteikto sasniegumu, darba izpildes kritēriju un mērķu kontrole;
- (b) darba sistēmu, telpu, rūpnīcas un iekārtu sistemātiska inspicēšana;
- (c) darba vides, tai skaitā, darba organizēšanas uzraudzīšana;
- (d) darbinieku veselības uzraudzība, veicot darbinieku medicīniskās pārbaudes vai uzskaiti, lai noteiktu veselības kaitējumu agrīnās pazīmes vai simptomus, lai varētu noteikt profilaktisko un kontroles pasākumu efektivitāti;
- (e) piemērojamo valsts likumu un noteikumu, kolektīvo līgumu un citu DDVA saistību, kuras *organizācija* ir apņēmusies pildīt, ievērošana.

### 3.11.7. Reaktīvā novērošanā jāietver identificēšana, ziņošana un izmeklēšana, ja ir:

- (a) darba izraisīti ievainojumi, slikta veselība (ieskaitot slimības izraisītu kavējumu ierakstu pārbaudi), slimības un nelaimes gadījumi;
- (b) citi zaudējumi, piemēram, īpašuma bojājumi;
- (c) nepietiekoši darba drošības un veselības aizsardzības pasākumi un DDVA sistēmas trūkumi;
- (d) darbinieku rehabilitācijas un veselības atgūšanas programmas.

## 3.12. Darba izraisītu ievainojumu, veselības problēmu, slimību un incidentu izmeklēšana un to ietekme uz darba drošību un veselības aizsardzību

3.12.1. Izmeklējot darba izraisītu ievainojumu, veselības problēmu, saslimstības un incidentu izcelsmi un to pamatā esošos iemeslus, jāidentificē visas DDVA vadības sistēmas neveiksmes un izmeklēšana jādokumentē.

3.12.2. Izmeklēšana jāveic kompetentai personai, piedaloties attiecīgiem darbiniekiem un to pārstāvjiem.

3.12.3. Izmeklēšanas rezultāti jāpaziņo darba drošības un veselības aizsardzības komitejai, ja tāda pastāv, un komitejai jāsniedz atbilstošas rekomendācijas.

3.12.4. Izmeklēšanas rezultāti, papildu visām darba drošības un veselības aizsardzības komitejas rekomendācijām, jādara zināmi attiecīgajām personām labošanas pasākumu veikšanai, tie jāietver vadības pārbaudē, kā arī jāapsver uzlabošanas pasākumi.

3.12.5. Lai novērstu darba izraisītu ievainojumu, veselības problēmu, saslimstību un incidentu atkārtošanos, jāveic no izmeklēšanas izrietoši labošanas korektīvie pasākumi.

3.12.6. Uz ziņojumiem, kurus sagatavojušas ārējās izmeklēšanas iestādes, piemēram, inspekcijas un sociālās apdrošināšanas institūcijas, jāreaģē tāpat, kā pašu veiktas izmeklēšanas gadījumā, ievērojot konfidencialitātes aspektus.

### 3.13. Pārbaudes

3.13.1. Jānosaka pasākumi periodisku pārbaūžu veikšanai, lai noteiktu, vai DDVA vadības sistēma un tās elementi ir piemēroti, atbilstoši un efektīvi aizsargā darbinieku drošību un veselību un novērš incidentus.

3.13.2. Jāizstrādā pārbaūžu politika un programma, kurā jānosaka pārbaudītāja kompetence, pārbaudes apjoms, biežums, metodika un ziņošana.

3.13.3. Pārbaude novērtē *organizācijas* DDVA vadības sistēmas elementus vai to kopumu. Pārbaudē jāietver:

- (a) DDVA politika;
- (b) darbinieku līdzdalība;
- (c) atbildība un pakļautība;
- (d) kompetence un apmācība;
- (e) DDVA vadības sistēmas dokumentēšana;
- (f) komunikācijas ;
- (g) sistēmas plānošana, izstrādāšana un realizēšana;
- (h) profilaktiskie un kontroles pasākumi;
- (i) pārmaiņu vadīšana;
- (j) ārkārtas gadījumu novēršana, gatavība un reaģēšana;

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

- (k) iegāde;
- (l) līgumu slēgšana;
- (m) darba izpildes novērošana un novērtēšana;
- (n) darba izraisīti ievainojumi, veselības problēmas, saslimstība un incidenti un to ietekme uz darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu veikšanu;
- (o) pārbaude;
- (p) vadības pārbaude;
- (q) profilaktiskie un labošanas pasākumi;
- (r) nepārtraukta uzlabošana;
- (s) jebkuri citi attiecīgie pārbaūžu kritēriji vai elementi.

3.13.4. Pārbaudes secinājumos jānorāda, vai ieviestie DDVA vadības sistēmas elementi vai to kopums:

- (a) atbilst *organizācijas* politikai un mērķiem DDVA jomā;
- (b) veicina pilnīgu darbinieku piedalīšanos;
- (c) reaģē uz DDVA pasākumu novērtēšanas un iepriekšējo pārbaūžu rezultātiem;
- (d) ļauj *organizācijai* panākt attiecīgo valsts likumu un noteikumu ievērošanu;
- (e) veic pastāvīgus uzlabojumus un sniedz paraugrisinājumus DDVA jomā.

3.13.5. Pārbaudes jāveic kompetentām pašas *organizācijas* vai ārējo pušu personām, kas ir neatkarīgas no pārbaudāmām darbībām.

3.13.6. Par pārbaudes rezultātiem un secinājumiem jāziņo personām, kas atbild par labošanas pasākumiem.

3.13.7. Konsultācijās par pārbaudītāju atlasī un visām darbavietas pārbaudes stadijām, ieskaitot rezultātu analīzi, jāpiedalās arī strādājošajiem.

### 3.14. Vadības pārbaude

#### 3.14.1. Vadības pārbaudēs:

- (a) jānovērtē vispārējā DDVA vadības sistēmas stratēģija, lai noteiktu, vai tā atbilst plānotajiem darba mērķiem;
- (b) jānovērtē DDVA vadības sistēmas spēja apmierināt *organizācijas* un tās dalībnieku, ieskaitot darbiniekus un likumdevējas iestādes, vispārējās vajadzības;
- (c) jānovērtē nepieciešamība mainīt DDVA vadības sistēmu, tajā skaitā DDVA politiku un mērķus;
- (d) jānosaka, kādi pasākumi veicami, lai laikus novērstu trūkumus, ieskaitot citu *organizācijas* vadības struktūras aspektu piemērošanu un darba izpildes novērtēšanu;
- (e) jāsniedz norādījumi, ieskaitot prioritāšu noteikšanu, saprātīgai plānošanai un pastāvīgiem uzlabojumiem;
- (f) jānovērtē organizācijas darbība, lai realizētu noteiktos DDVA mērķus, īstenojamās labošanas korektīvos pasākumus;
- (g) jānovērtē pēc iepriekšējām vadības pārbaudēm ieviesto pasākumu efektivitāte.

3.14.2. DDVA vadības sistēmas periodisko pārbaudzi, ko veic darba devējs vai augstākā līmeņa atbildīga persona, biežums un apmērs jānosaka atbilstoši *organizācijas* vajadzībām un apstākļiem.

#### 3.14.3. Vadības pārbaudē jāizskata:

- (a) darba izraisītu ievainojumu, veselības problēmu, slimību un negadījumu izmeklēšanas rezultāti, darba izpildes novērošana un novērtēšana un pārbaudzi pasākumi;
- (b) gan pašas *organizācijas*, gan ārējo institūciju devums, kā arī pārmaiņas, ieskaitot organizatoriskas pārmaiņas, kas varētu ietekmēt DDVA vadības sistēmu.

#### 3.14.4. Vadības pārbaudēs atklātie fakti jāreģistrē un formāli jāpaziņo:

- (a) personām, kas atbild par attiecīgajiem DDVA vadības sistēmas elementiem, lai tās varētu attiecīgi rīkoties;
- (b) darba drošības un veselības aizsardzības komitejai, darbiniekiem un viņu pārstāvjiem.

## Uzlabošanas pasākumi

### 3.15. Profilaktiskie un labošanas korektīvie pasākumi

3.15.1. Jānosaka kārtība un jārealizē profilaktiskie un labošanas korektīvie pasākumi, kas izriet no DDVA vadības sistēmas darbības novērošanas un novērtēšanas, DDVA vadības sistēmas pārbaudēm un vadības pārbaudēm. Šo pasākumu ietvaros:

(a) jāidentificē un jāanalizē iemesli, kādēļ netiek ievēroti attiecīgie DDVA noteikumi un/vai DDVA vadības sistēmas procedūras;

(b) jāuzsāk, jāplāno, jāievieš, jāpārbauda profilaktisko pasākumu efektivitāte un jādokumentē profilaktiskie un labojošie korektīvie pasākumi, arī pārmaiņas pašā DDVA vadības sistēmā.

3.15.2. Ja DDVA vadības sistēmas novērtēšana vai citi avoti rāda, ka profilakses un aizsardzības pasākumi nav adekvāti draudiem un riskam vai varētu kļūt neadekvāti, tad laikus jāizskata, jāizstrādā un jādokumentē attiecīgie pasākumi atbilstoši profilakses un kontroles pasākumu hierarhijai.

### 3.16. Pastāvīgi uzlabojumi

3.16.1. Jāiedibina un jāveic attiecīgo DDVA vadības sistēmas elementu un visas sistēmas pastāvīga uzlabošana, ņemot vērā:

(a) *organizācijas* noteiktos mērķus DDVA jomā;

(b) draudu un riska identificēšanu un novērtēšanu;

(c) darba izpildes kontroles un novērtēšanas rezultātus;

(d) darba izraisītu ievainojumu, slimību, veselības problēmu un negadījumu izmeklēšanas un pārbažu rezultātus un rekomendācijas;

(e) vadības pārbažu rezultātus;

(f) visu organizācijas dalībnieku, tai skaitā, darba drošības un veselības aizsardzības komitejas, ja tāda pastāv, rekomendācijas par veicamajiem uzlabojumiem;

(g) izmaiņas valsts likumos un noteikumos, brīvprātīgas programmas un kolektīvos līgumus;

(h) jaunu attiecīgu informāciju;

(i) veselības aizsardzības un veicināšanas programmu rezultātus.

3.16.2. Lai uzlabotu darba drošību un veselības aizsardzību, *organizācijā* notiekošie darba drošības un veselības aizsardzības procesi un to realizēšana jāsalīdzina ar citās organizācijās notiekošo.

## Vārdnīca

Vadlīnijās minētajiem terminiem ir šāda nozīme:

**Aktīva novērošana:** Pasākumi, lai pārbaudītu, vai draudu un riska profilaktiskie un aizsardzības pasākumi, kā arī DDVA vadības sistēmas ieviešanas kārtība atbilst noteiktajiem kritērijiem.

**Pārbaude:** Sistemātisks, neatkarīgs un dokumentēts process liecības iegūšanai un tās objektīvai novērtēšanai, lai noteiktu, kā tiek ievēroti noteiktie kritēriji. Tas nebūt nenozīmē neatkarīgu ārēju pārbaudi (pārbaudītāji, kas nav no *organizācijas*).

**Kompetenta institūcija:** Valdības departaments vai cita iestāde, kas atbild par nacionālās politikas veidošanu un izstrādā valsts struktūru DDVA vadības sistēmai *organizācijā* un sniedz attiecīgus norādījumus.

**Kompetenta persona:** Persona, kura ir atbilstoši apmācīta un kurai ir pietiekamas zināšanas, pieredze un iemaņas konkrētā darba veikšanai.

**Pastāvīgi uzlabojumi:** Pastāvīgs DDVA vadības sistēmas nostiprināšanas process, lai panāktu vispārēju DDVA uzlabošanu.

**Līgumslēdzējs:** Persona vai organizācija, kas sniedz pakalpojumus darba devējam tā darba vietā atbilstoši saskaņotai specifikācijai, noteikumiem un termiņiem.

**Darba devējs:** Jebkura fiziska vai juridiska persona, kas nodarbina vienu vai vairākus darbiniekus.

**Draudi:** Raksturīgais potenciāls izraisīt ievainojumu vai radīt kaitējumu cilvēku veselībai.

**Draudu novērtēšana:** Sistemātiska draudu novērtēšana.

**Negadījums:** Bīstams notikums, ko izraisījis darbs vai kas radies darba laikā, kurā cilvēki nav ievainoti.

**Organizācija:** Kompānija, firma, iestāde, uzņēmums, institūcija vai asociācija vai tās daļa, pievienota vai neatkarīga, valsts vai privāta, kurai ir savas funkcijas un administrācija.

**Organizācijās,** kurās ir vairāk nekā viena funkcionējoša vienība, atsevišķi funkcionējošu vienību var definēt kā organizāciju.

**DDVA vadības sistēma:** savstarpēji saistīti vai savstarpēji darbojošies elementi DDVA politikas un mērķu noteikšanai, kā arī šo mērķu sasniegšanai.

**Reaktīvā novērošana:** Pārbauda, vai draudu un riska novēršanas un aizsardzības kontroles pasākumu neveiksmes un DDVA vadības sistēmas trūkumi, ko parāda ievainojumu, veselības problēmu, saslimstības un incidentu biežums, tiek identificēti un uz tiem tiek reaģēts.

**Risks:** Bīstamu gadījumu iespējamības un šī gadījuma izraisītu smagu ievainojumu vai veselības bojājumu kombinācija.

**Riska novērtējums:** Darba drošības un veselības aizsardzības riska, kas izriet no darba bīstamības, novērtēšanas process.

**Darba drošības un veselības aizsardzības komiteja:** Komiteja, kurā ietilpst darbinieku DDVA pārstāvji un darba devēja pārstāvji un kura izveidota un funkcionē *organizācijas* līmenī atbilstoši valsts likumiem, noteikumiem un praksei.

**Darba vides uzraudzība:** Vispārējs apzīmējums, kas ietver tādu vides faktoru identificēšanu un novērtēšanu, kas var ietekmēt darbinieku veselību. Tas aptver sanitāros un darba higiēnas apstākļus, tādus faktorus darba organizācijā, kuri varētu radīt risku darbinieku veselībai, kolektīvie un individuālie aizsardzības līdzekļi, darbinieku pakļaušana bīstamiem aģentiem un kontroles sistēmas, kas izstrādātas to novēršanai un samazināšanai. No darbinieku veselības viedokļa darba vides uzraudzība varētu koncentrēties uz ergonomiku, nelaimes gadījumu un saslimstību novēršanu, darba higiēnu darba vietā, darba organizāciju un darba vietas psihosociāliem faktoriem, bet neaprobežoties ar tiem.

*Darbinieks:* Jebkura persona, kura regulāri vai īslaicīgi strādā darba devēja labā.

*Darbinieku veselības uzraudzība:* Vispārējs apzīmējums, kas aptver procedūras un izmeklējumus, lai novērtētu darbinieku veselības stāvokli jebkuru anomāliju noteikšanai un identificēšanai. Uzraudzības rezultāti jāizmanto, lai aizsargātu un nostiprinātu atsevišķas personas, visa kolektīva veselību darba vietā un riskam pakļauto iedzīvotāju veselību. Veselības novērtēšanas procedūras var ietvert medicīniskās pārbaudes, bioloģisku novērošanu, radioloģiskus izmeklējumus, iztaujāšanu vai veselības ierakstu izskatīšanu, bet tās neaprobežojas tikai ar tiem.

*Darbinieki un viņu pārstāvji:* Ja šajās vadlīnijās ir dotas atsauces uz darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, tās domātas tādēļ, ka darbinieki ir jākonsultē, lai panāktu attiecīgu darbinieku līdzdalību. Dažreiz var būt lietderīgi iesaistīt visus darbiniekus un visus pārstāvjus.

*Darbinieku pārstāvji:* Saskaņā ar Darbinieku pārstāvju konvenciju (1971.g. No.135) tā ir jebkura persona, kura tiek par tādu uzskatīta pēc valsts likuma vai prakses, neatkarīgi no tā, vai tie ir:

- a) arodbiedrības pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus iecēlušas vai ievēlējušas arodbiedrības vai šādu biedrību biedri, vai
- b) vēlēti pārstāvji, proti, pārstāvji, kurus brīvi ievēlējuši [organizācijas] biedri saskaņā ar valsts likumu, noteikumu vai kolektīvo līgumu normām un kuru funkcijās neietilpst pasākumi, kas tiek uzskatīti par ekskluzīvu arodbiedrību prerogatīvu attiecīgajā valstī.

*Darbinieku DDVA pārstāvis:* Darbinieku pārstāvis, kurš ievēlēts vai iecelts saskaņā ar valsts likumiem, noteikumiem un praksi, lai pārstāvētu darbinieku intereses DDVA jomā darba vietā. Darba izraisīti ievainojumi, slikta veselība un saslimstība: Negatīva ietekme uz veselību, kuru izraisa ķīmiskie, bioloģiskie, fiziskie, darba organizācijas un psihosociālie darba vides faktori.

*Darba vieta:* Fiziska teritorija, kur strādājošajiem jāatrodas vai pa kuru jāiet uz darbu un kuru kontrolē darba devējs.












## Bibliogrāfija

Kopš tās dibināšanas 1919. gadā SDO ir izstrādājusi un pieņēmusi lielu skaitu starptautisku darba konvenciju (un attiecīgu rekomendāciju), kuras tieši attiecas uz DDVA jautājumiem, kā arī daudzus praktiskā darba kodeksus un tehniska rakstura publikācijas par dažādiem šī temata aspektiem. Tie veido iespaidīgu definīciju, principu, saistību, pienākumu un tiesību kopumu, kā arī sniedz tehniskus norādījumus, kuros atspoguļoti 175 ILO dalībvalstu trīspusējo partneru vienprātīgie viedokļi par lielāko daļu no darba drošības un veselības aizsardzības aspektiem.

### Attiecīgās SDO konvencijas un rekomendācijas












#### Konvencijas

*No.*  *Nosaukums*

- 115.  Radiācijas aizsardzība, 1960
- 135.  Darbinieku pārstāvji, 1971
- 136.  Benzols, 1971
- 139.  Profesijas izraisīts vēzis, 1974
- 148.  Darba vide (gaisa piesārņošana, troksnis un vibrācijas), 1977
- 155.  Darba drošība un veselības aizsardzība, 1981
- 161.  Veselības aizsardzības dienesti darba vietā, 1985
- 162.  Azbests, 1986
- 167.  Darba drošība un veselības aizsardzība celtniecībā, 1988
- 170.  Ķīmikālijas, 1990
- 174.  Lielāku ražošanas nelaiemes gadījumu novēršana, 1993
- 176.  Darba drošība un veselības aizsardzība raktuvēs, 1995

#### Rekomendācijas

*No.*  *Nosaukums*

- 114.  Radiācijas aizsardzība, 1960
- 144.  Benzols, 1971
- 147.  Profesijas izraisīts vēzis, 1974
- 156.  Darba vide (gaisa piesārņošana, troksnis un vibrācijas), 1977
- 164.  Darba drošība un veselības aizsardzība, 1981
- 171.  Veselības aizsardzības dienesti darba vietā, 1985
- 172.  Azbests, 1986
- 175.  Darba drošība un veselības aizsardzība celtniecībā, 1988
- 177.  Ķīmikālijas, 1990
- 181.  Lielāku ražošanas nelaiemes gadījumu novēršana 1993
- 183.  Darba drošība un veselības aizsardzība raktuvēs, 1995

## Atsevišķi SDO rīcības kodeksi

- Lielāku ražošanas nelaiemes gadījumu novēršana (Ženēva, 1991).*  
*Darba drošība un veselības aizsardzība atvērtās raktuvēs (Ženēva, 1991).*  
*Darba drošība un veselības aizsardzība celtniecībā (Ženēva, 1992).*  
*Drošība, strādājot ar ķīmikālijām (Ženēva, 1993).*  
*Nelaiemes gadījumu profilakse uz kuģiem jūrā un ostā (Ženēva, 2., izdevums, 1996).*  
*Ar alkoholu un narkotikām sasitītu gadījumu darba vietā izskatīšana (Ženēva, 1996).*  
*Darba nelaiemes gadījumu un saslimstību reģistrēšana un informēšana (Ženēva, 1996).*  
*Darbinieku personisko datu aizsardzība (Ženēva, 1997).*  
*Darba drošība un veselības aizsardzība mežu darbos (Ženēva, 2. izdevums, 1998).*  
*Darba vietas apkārtējie faktori (Ženēva, 2001).*

## Attiecīgās publikācijas

- ILO: Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session, 1998. Geneva, 1998.*  
— : *Encyclopaedia of occupational health and safety, edited by Jeanne Mager Stellman. Geneva, 4th edition, 1998; 4-volume print version and CD-ROM.*  
— : *Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, Occupational Safety and Health Series, No. 72. Geneva, 1998.*  
*United Nations Conference on Environment and Development (UNCED): Agenda 21 (Chapter 19 on environmentally sound management of chemicals). Rio de Janeiro, Brazil, 1992.*

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

## **Pielikums**

*Dalībnieku un novērotāju saraksts, kas piedalījušies Ekspertu sanāksmē par SDO Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijām, no 2001.gada 19. līdz 27.aprīlim Ženēvā*

### **Eksperti, kuri tika noteikti pēc konsultēšanās ar valstu valdībām**

Mr. G.D. Cahalane, Manager, Strategic Policy, Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, Wellington (New Zealand).

Mr. N. Diallo, National Director of Employment and Labour Regulation, Ministry of Employment and the Public Service, Conakry (Republic of Guinea).

Dr. J.A. Legaspi Velasco, Director General, Secretariat of Labour and Social Protection, General Directorate of Occupational Safety and Health, Federal District (Mexico).

Dr. D. Podgórski, Deputy Director for Management Systems and Certification, Central Institute for Labour Protection, Warsaw (Poland).

Dr. K.E. Poppendick, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund (Germany).

Mr. R.L.M. Puiatti, Fiscal Auditor of Labour, Ministry of Labour and Employment, Regional Delegation of Labour and Employment, Porto Alegre (Brazil).

Mr. M. Sasaki, Director, International Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo (Japan).

### **Eksperti, kuri tika noteikti pēc konsultēšanās ar Darba devēju grupu**

Dr. J. Asherson, Head of Environmental Affairs, Confederation of British Industry (CBI), London (United Kingdom).

Dr. S. Böhm, Head, Occupational Health and Safety Department, Management Systems and Auditing, Bayer AG, Leverkusen (Germany).

Dr. L. Greco, Member of the Technical Group on Occupational Safety and Health, National Confederation of Industry (CNI), Rio de Janeiro (Brazil).

Mr. T. Jepsen, Danish Employers' Confederation, Copenhagen (Denmark).

Mr. L.A. Mazhar, Executive Director, Federation of Egyptian Industries (FEI), Cairo (Egypt).

Mr. T. Ott, Senior Corporate Manager, Environment, Health and Safety, Motorola Labs., Tempe, Arizona (United States).

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

Mr. S. Tanaka, General Manager, Safety and Health Administration Section, Nissan Motor Co. Ltd., Yokohama City (Japan).

### **Eksperti, kuri tika noteikti pēc konsultēšanās ar Darbinieku grupu**

Dr. D. Bennett, National Director, Health, Safety and Environment, Canadian Labour Congress, Ottawa, Ontario (Canada).

Ms. C. Ching, Director, Economic and Social Policy Department, International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) Asian and Pacific Regional Organization, Singapore (Singapore).

Mr. B. Erikson, Industrial Hygienist, Norwegian Confederation of Trade Unions, Oslo (Norway).

Mr. P. Goguet-Chapuis, Technical Adviser in Health, Safety and Working Conditions (HSWC) and responsible for trade union training in HSWC, Trade Union Training Institute of the French Confederation of Christian Workers (CFTC), Paris (France).

Mr. T. Mellish, Trades Union Congress, London (United Kingdom).

Ms. F. Murie, Director of Occupational Health and Safety, International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW), Carouge (Switzerland).

Ms. R. Rigotto, Professor, Federal University of Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brazil).

### **Pārstāvētās starptautiskās valstiskās un nevalstiskās organizācijas**

World Health Organization (WHO)  
(Dr. D. Nelson, Occupational and Environmental Health Unit)

European Union  
(Mr. D.R. Carruthers, DG Employment and Social Affairs, European Commission)

World Confederation of Labour (WCL)  
(Ms. B. Fauchère, Permanent Representative)

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)  
(Mr. D. Cunniah, Director, ICFTU Geneva)  
(Ms. A. Biondi, Assistant Director, ICFTU Geneva)

International Organisation of Employers (IOE)  
(Ms. B. Perkins, Assistant to the Secretary General)

International Social Security Association (ISSA)  
(Mr. R. David, Representative)

Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas

International Commission on Occupational Health (ICOH)  
(Professor Alain Cantineau, Representative)  
(Ms. J. Fanchette, Representative)

International Occupational Hygiene Association (IOHA)  
(Mr. H.G.E. Wilson, Representative)

International Metalworkers' Federation (IMF)  
(Mr. L. Powell, Director of Occupational Health and Safety)

International Council of Nurses (ICN)  
(Dr. M. Kingma, Representative)

International Construction Institute (ICI) and International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)  
(Dr. B. Goelzer, Representative)

American Industrial Hygiene Association (AIHA)  
(Dr. C. Redinger, Representative)  
(Dr. Z. Mansdorf, Representative)

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), US Department of Labor  
(Mr. Z. Bagdy, Deputy Director of Federal State)

Institution of Occupational Safety and Health (OSH), United Kingdom  
(Mr. I. Waldram, Representative)

Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)  
(Mr. B.-N. Choi, Representative)

International High College of Experts (IHCE)  
(Ms. M.J. Canizarés, Representative)

## **SDO sekretariāts**

Dr. J. Takala, Director, SafeWork — InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. J. Serbitzer, Coordinator, Occupational Safety Cluster, SafeWork — InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. S. Machida, Chemical Safety Engineer, Occupational Safety Cluster, SafeWork — In Focus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Mr. P. Baichoo, Technical Specialist, Occupational Safety Cluster, SafeWork — InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Ms. Johanna Boixader, Administrative Coordinator, SafeWork — InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment.

Dr. N. Byrom, ILO Consultant, H. M. Principal Inspector, Health and Safety Executive, Bootle, United Kingdom.

## Starptautiskā darba organizācija

*Starptautiskā darba organizācija* SDO tika nodibināta 1919.gadā, lai veicinātu sociālo taisnīgumu un tādējādi sekmētu vispārēju un ilgstošu mieru. Ar Apvienoto Nāciju Organizāciju saistīto aģentūru vidū tās trīspusējai struktūrai ir unikāls raksturs; SDO vadības orgānu veido valdību pārstāvji un darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji. Šīs trīs puses aktīvi piedalās reģionālās un citās sanāksmēs, kuras sponsorē SDO, kā arī Starptautiskajā darba konferencē — pasaules forumā, kas sanāk ik gadu, lai apspriestu sociālos un darba jautājumus.

Gadu gaitā SDO izdevusi dalībvalstīm pieņemšanai plaši atzītu Starptautisko darba konvenciju kodeksu un ieteikumus, to skaitā par apvienību brīvību, nodarbinātību, sociālo politiku, darba apstākļiem, sociālo nodrošināšanu, rūpnieciskām attiecībām un par darbaspēka administrēšanu.

ILO eksperti sniedz konsultācijas un tehnisko palīdzību dalībvalstīm ar vairāk nekā 40 valstīs esošu biroju un daudznozaru grupu starpniecību. Šī palīdzības forma ir apspriedes par darba tiesībām un rūpnieciskām attiecībām, nodarbinātības veicināšanu, apmācību par mazo uzņēmumu attīstību, projektu vadīšanu, padomi par sociālo nodrošināšanu, darba vietu drošību un darba apstākļiem, darba statistikas apkopošanu un izplatīšanu, kā arī darbinieku apmācība.

## SDO Publikācijas

*Starptautiskais darba birojs (International Labour Office)* ir organizācijas sekretariāts, pētniecības institūcija un izdevniecība. Publikāciju birojs (*Publications Bureau*) sagatavo un izplata materiālus par galvenajām sociālajām un ekonomiskajām tendencēm. Tas publicē pētījumus par jautājumiem, kas ietekmē darbu visā pasaulē, rokasgrāmatas, tehniskās vadlīnijas, uz izpēti balstītas grāmatas un monogrāfijas, rīcības kodeksus par darba drošību un veselības aizsardzību, ko sagatavojuši eksperti, un apmācību un darbinieku izglītošanas rokasgrāmatas. Tā izdot arī *International Labour Review* angļu, franču un spāņu valodā, kurā tiek publicēti oriģinālu pētījumu rezultāti, aktuālāko jautājumu perspektīvas un grāmatu pārskatus.

SDO publikācijas un citus materiālus var iegādāties Internetā <http://www.ilo.org/publns>; vai pieprasīt bezmaksas katalogu, rakstot uz Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; fax (41 22) 799 6938; e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

EIROPAS KOMISIJA

Brisele, 11.03.2002.  
COM(2002) 118 final

# KOMISIJAS ZIŅOJUMS

*Piemērošanās pārmaiņām darbā un sabiedrībā: Kopienas jaunā darba  
drošības un veselības aizsardzības stratēģija 2002-2006*

## SATURS

Kopsavilkums.....	41
1. Ievads.....	42
2. Iešana kopsolī ar pārmaiņām darba pasaulē.....	43
2.1 Pārmaiņas sabiedrībā.....	44
2.1.1 Sabiedrībā pieaugošais feminisms.....	44
2.1.2 Aktīvās iedzīvotāju daļas novecošana.....	44
2.2 Nodarbinātības veidu maiņa.....	45
2.3. Izmaiņas riska raksturā.....	45
3. Virzība uz jauno Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju.....	46
3.1 Par globālu pieeju labklājībai darbā.....	46
3.2 Preventīvās attieksmes stiprināšana.....	46
3.2.1 Izglītošana, informētība, paredzēšana: palielināt cilvēku zināšanas par risku.....	46
3.2.2. Esošā likuma labāka piemērošana.....	47
3.3. Līdzekļu apvienošana un sadarbības veidošana.....	49
3.3.1. Juridiskās un institucionālās struktūras piemērošana.....	49
3.3.2. Jauna tipa pieejas veicināšana.....	50
3.3.3 Darba drošības un veselības aizsardzības iekļaušana Kopienas politikā.....	52
3.4 Gatavošanās paplašināšanai.....	53

## Kopsavilkums

Darba drošība un veselības aizsardzība šobrīd aptver **vienu no Eiropas Savienības sociālās politikas svarīgākajiem sektoriem**. Jau 1951. gadā Eiropas Ogļu un tērauda kopiena uzsāka strādnieku drošības uzlabošanu, kuru Romas līgums paplašināja, attiecinot to uz visiem nodarbinātajiem cilvēkiem. Tā rezultātā kopš septiņdesmito gadu beigām un it sevišķi kopš Vienotā Eiropas akta pieņemšanas 1987. gadā tika izstrādāts nozīmīgs likumdošanas krājums, kura mērķis ir paaugstināt darba drošības un veselības aizsardzības standartus.

Sociālās politikas darba kārtībai būtiski ir izveidot Kopienas stratēģiju, jo ES ir ļoti bagātīgs materiālu klāsts. Šai stratēģijai, kas aptver periodu no 2002. līdz 2006. gadam, ir trīs jaunas iezīmes:

- Tai ir **vispārēja pieeja labklājībai darbā**, ņemot vērā **izmaiņas** darba pasaulē un jaunu riska veidu rašanos, īpaši sociāli psiholoģiska rakstura risks. Tā tiek pielāgota **darba kvalitātes** paaugstināšanai, un viena no tās svarīgākajām sastāvdaļām ir droša un veselīga darba vide.
- Tā balstās uz **riska novēršanas nostiprināšanu, dažādu politisko līdzekļu** (likumdošana, sociālais dialogs, pasākumi un pieredze, sociālās atbildības un ekonomikas veicināšana) **apvienošanu** un uz **sadarbības veicināšanu** starp visiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā strādājošiem.
- Tā norāda uz faktu, ka ambicioza sociālā politika ir konkurences faktors un ka, no otras puses, **tas izraisa ar politiku nesaistītas izmaksas**, kas spēcīgi ietekmē ekonomiku un sabiedrību.

## 1. Ievads

Radīt vairāk un labākas darbavietas — tādu mērķi 2000. gada martā Lisabonā Eiropas Padomē sev noteica Eiropas Savienība. Darba drošība un veselības aizsardzība ir svarīgi **darba kvalitātes** elementi un daļa no rādītājiem, kas nesēn pieņemti Komisijas ziņojumā "*Ieguldījumi kvalitātes paaugstināšanai*". Šai jomā Eiropas Savienībā ir labi rādītāji, jo no 1994. līdz 1998. gadam nelaimes gadījumu skaits darba vietās ir samazinājies gandrīz par 10%. Tomēr kopīgie rādītāji joprojām ir augsti, kas ir gandrīz 5 500 nāves gadījumi un 4,8 miljoni nelaimes gadījumi, kas izraisa trīs vai vairāk dienu darba kavēšanu. Būtiski ir tas, ka kopš 1999. gada atsevišķās dalībvalstīs un atsevišķos sektoros ir vērojams nelaimes gadījumu skaita pieaugums. Turklāt kandidātvalstīs vidējais nelaimes gadījumu skaits ir augstāks, nekā vidējie rādītāji Eiropas Savienībā, galvenokārt augstāka specializācijas līmeņa dēļ sektoros, kuros ir paaugstināts risks.

Lai gan šie skaitļi ir diezgan neskaidri, tie prasa paaugstinātu uzmanību, jo norāda, ka Kopienas direktīvu noteiktā preventīvā pieeja vēl nav pilnībā izprasta un dažādi dalībnieki to vēl nav pieņēmuši, kā arī tā vēl nav efektīvi piemērota. Tā ir reālā situācija kandidātvalstīs. Citiem vārdiem sakot, šie rādītāji veicina izstrādāt vispusīgāku pieeju darba drošībai un veselības aizsardzībai, norādot, ka nodarbinātības kvalitāte balstās uz vairākiem pamatelementiem: nepieciešamo zināšanu veidu, darbinieku apmācību līmeni, darba attiecību raksturu, darba organizēšanas veidu un darba laiku. No tā izriet, ka darbs veselīgā darba vidē ir daļa no ekonomisko aktivitāšu (vairāk uz pakalpojumu orientēts), nodarbinātības veidu (dažādoti), aktīvo iedzīvotāju daļas (vairāk sievietes un vecāka gadagājuma strādājošie) un sabiedrības kopumā (dažādota) vispārīgās tendences.

Turklāt droša un veselīga darba vide un darba organizēšana **veicina ekonomikas un uzņēmumu efektīvu funkcionēšanu**. Veselības aizsardzība darbā un konkurences tiešās attiecības ir daudz sarežģītākas par atbilstības izmaksām. Ekonomikā "nekvalitatīvs" darbs tiek izteikts ar ražošanas kritumu. 1999. gadā tika kavētas 500 miljoni darba dienu nelaimes gadījumu vai veselības problēmu dēļ — kompensācijām un pabalstiem, liela daļa no tā finansiāli balstās uz uzņēmumiem. Gandrīz 350 000 cilvēki ir bijuši spiesti mainīt darbu vai darba vietu, vai samazināt darba laiku, un praktiski 300 000 ir dažādu pakāpju pastāvīgā invaliditāte, no kuriem 15 000 ir pilnībā izslēgti no darba pasaules. Ņemot vērā strādājošo novecošanos, šādu traģēdiju rezultātā tiek ievērojami patērēti resursi un palielinās spiediens un aktīvi nodarbināto sabiedrības daļu.

Nekvalitatīvs darbs veido sliktu tēlu par uzņēmumu, tā darbaspēku, klientiem, patērētājiem un sabiedrību kopumā, kas kļūst arvien jūtīgāks pret drošības jautājumiem. Citiem vārdiem, veselīga darba vide rada pozitīvu iespaidu un veiktie pasākumi, lai uzlabotu šo vidi, veido daļu no vispārējās pieejas "kvalitātes vadībai" un sociālajai atbildībai, kam ir labvēlīga ietekme uz darba izpildi un konkurētspēju.

Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības politikai ir jāņem vērā šīs izmaiņas un jaunās vajadzības, lai **veicinātu "labklājību darbā"**, kas nozīmē ne tikai nelaimes gadījumu un arodslimību novēršanu, bet arī fizisko, morālo un sociālo labklājību. Tas nozīmē, ka Komisijas politikai jābūt vērstai uz kvalitātes uzlabošanu, kam ir divas būtiskas ievirzes:

- Tai jāapvieno **dažādas metodes** un jāpamatojas uz ilggadēju Kopienas politiku, kuras pamatā ir direktīva 89/391, kas nosaka novēršanas prioritāti. Tai jābalstās uz pieredzi, kas iegūta dažādās Kopienas programmās šajā jomā. Neatkarīgi no tā, vai tas ir esošo standartu pieņemšanas vai jauno standartu formulēšanas jautājums, normatīvā pieeja paliek nemainīga: Pamattiesību hartas 31. pants nosaka, ka *"katram darbiniekam ir tiesības uz tādiem darba apstākļiem, kas nav kaitīgi viņa vai viņas veselībai, drošībai un godam"*. Tomēr nepārtraukti mainīgā darba pasaulē tikpat svarīgi ir veicināt progresīvu pieeju neatkarīgi no tā, vai tā pamatojas uz darba izpildes novērtēšanu, uz skaidriem un drošiem datiem un rādītājiem, sociālo partneru veiktajiem pasākumiem (nozāres vai daudznozaru līmenī), vai brīvprātīga uzņēmuma shēmu. Turklāt ir būtiski uzlabot visu dalībnieku zināšanas un izpratni un nodrošināt, ka jautājumi par darba drošību un veselības aizsardzību tiek virzīti visās pārējās Kopienas politikās.
- Lai to panāktu, nepieciešams **iesaistīt visus dalībniekus** — piemēram, valsts institūcijas, sociālos partnerus, uzņēmumus, valsts un privātās apdrošināšanas sabiedrības - "labas vadības" ietvaros, kas balstās uz vispārēju līdzdalību. Sociālā darba kārtība (*Social Agenda*), kas tika pieņemta Eiropas Padomē Nicā, noteica būtiskus Kopienas jaunās stratēģijas elementus kā līdzekli, kas "paredzēs un vadīs pārmaiņas darba vidē". Jaunā stratēģija ir balstīta uz plašām iepriekšējām konsultācijām un tajā ir ņemti vērā dažādi viedokļi. Piemēram, Eiropas Parlaments aicināja Komisiju tās rezolūcijā par Sociālo darba kārtību *"ieviest Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju, kas balstās uz vienotiem salīdzinošajiem mērķiem, ietver darbības plānu esošo direktīvu īstenošanas, kontroles un novērtēšanas pastiprināšanai un ietver papildu likumdošanas iniciatīvas par risku veidiem, kas ir nepietiekami vai nav vispār apskatīti, piemēram, sūdzības par ādu, ko izraisījuši saules stari, nesen parādījušies riski, kā stress un muskuļu-skeleta traucējumi un jaunās darba situācijas, un veicināt riska analīžu lietošanu kā daļu no novēršanas pieejas"*. Ekonomikas un Sociālā Komisija, pēc Komisijas pieprasījuma, pieņēma viedokli. Darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības konsultatīvā komiteja (ACSHH), kurā ir arī sociālie partneri, pieņēma lēmumu 2001. gada decembrī. Šīs konsultācijas ir izveidojušas pamatu Kopienas jaunajai stratēģijai 2001-2006, kas nosaka saskaņotu politikas struktūru un ierosina konkrētu rīcību ar izstrādātu īstenošanas grafiku.

## 2. Iešana kopsolī ar pārmaiņām darba pasaulē

Lisabonā Eiropas Padome uzsvēra, ka Eiropā notiek pāreja uz "zināšanām balstītu ekonomiku", ko iezīmē fundamentālas pārmaiņas, kas ietekmē sabiedrību, nodarbinātību un darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus. Ir nepieciešams izvērtēt, kāda politika šai stratēģiskajā jomā ir jāpielieto un kādas prioritātes jāizvirza.

Tomēr ar šīm pārmaiņām nevar noslēpt reālo situāciju: vairākos sektoros joprojām ir liels skaits nelaimes gadījumu darba vietā, lielākā daļa nelaimes gadījumu ir reģistrēti ES dalībvalstīs. Četros sektoros (zvejniecība, lauksaimniecība, būvniecība un veselības un sociālie pakalpojumi) nelaimes gadījumu vidējais rādītājs ir 30%. Četros pārējos (ieguves rūpniecība, apstrādes rūpniecība, viesnīcas un restorāni, transports) vidējais rādītājs ir aptuveni 15%. Šie rādītāji ir daudz augstāki, ja skatās uz maziem un vidējiem uzņēmumiem: piemēram, būvniecībā vidējais nelaimes gadījumu rādītājs ir 41%, uzskāpjot pat līdz 124% firmās,

## Eiropas Komisijas ziņojums

kur nodarbināti no viena līdz deviņiem darbiniekiem, un 130% firmās, kas nodarbina no desmit līdz četrdesmit deviņiem strādājošajiem. Lai samazinātu šo "tradicionālo" risku un samazinātu nelaiemes gadījumu skaitu mazos un vidējos uzņēmumos, nepieciešama pastāvīga uzmanība un piesardzība.

### 2.1. Pārmaiņas sabiedrībā

#### 2.1.1. Sabiedrībā pieaugošais feminisms

Pēdējās desmitgadēs arvien vairāk vērojams sieviešu skaita pieaugums nodarbināto vidū. Tas bija viens no pamatmērķiem, par ko tika runāts Lisabonā. Balstoties uz strādājošo iedzīvotāju novecošanas fona, tiek ieviestas jaunas dimensijas jautājumā par darba drošību un veselības aizsardzību darba vietās.

83% strādājošo sieviešu strādā pakalpojumu jomā, kas izskaidro faktu, kāpēc viņu vidū nelaiemes gadījumu un arodslimību rādītāji ir daudz zemāki, nekā tas ir vīriešu vidū un kāpēc pastāv daudz mazāks risks sievietēm būt pakļautām nelaiemes gadījumiem.

Tomēr, tendences nav pozitīvas, jo sāk palielināties nodarbošanās veidi, tajos dominē sievietes, kur pieaug nelaiemes gadījumu skaits, arī nelaiemes gadījumi, kas beidzas ar cietušā nāvi. Lai gan tikai 17,8 % (1995) sieviešu tika konstatēti arodslimību gadījumi, vairākās grupās rādītāji ir daudz augstāki: 45% alerģija, 61% infekcijas slimības, 55% neiroloģiskas sūdzības, 48% dermatoloģiskas un ar aknu darbības traucējumiem saistītas sūdzības. Šie skaitļi parāda, cik nozīmīgi ir dzimuma jautājumi saistībā ar arodslimībām.

Ņemot vērā sieviešu skaita pieaugumu nodarbināto vidū un risku, kuram viņas ir pakļautas, īpaša uzmanība jāpievērš preventīviem pasākumiem, novērtēšanas pasākumiem un kompensāciju piešķiršanas noteikumiem. Šie pasākumi jābalsta uz izpēti, ietverot ergonomiskos aspektus, darba vietas iekārtošanu, fizisko, bioloģisko un ķīmisko vielu ietekmi un jāpievērš uzmanība fizioloģiskajām un psiholoģiskajām darba organizēšanas atšķirībām.

#### 2.1.2. Aktīvās iedzīvotāju daļas novecošana

Nākošajās desmitgadēs pieaugs Eiropas aktīvo iedzīvotāju skaits, kas ir aptuveni piecdesmit gadus veci, attiecīgi samazinoties jauno cilvēku skaitam. Salīdzinot vecuma grupas, redzams, ka, no vienas puses, jauni cilvēki vairāk cieš nelaiemes gadījumos darba vietās, bet, no otras puses, 55 gadus veci un vecāki darbinieki cieš nopietnākos nelaiemes gadījumos. Nāves gadījumu skaits pārsniedz Eiropas vidējos rādītājus. Vecuma grupā, kas sasniedz 55 un vairāk gadus, strādājošie ir tie, kurus skar arodslimības, kas attīstās ilgā laika posmā, piemēram, audzējs (vairums no tiem ir saistīti ar azbesta ietekmi) un sirds un asinsvadu slimībām, savukārt jaunāki darbinieki vairāk cieš no alerģijām un infekcijas slimībām.

Tomēr šie skaitļi ir ļoti atkarīgi no darba veida un paaudzes, kas to veic: vecāka gada gājuma darbinieki ir mazāk kvalificēti, viņi ir plaši pārstāvēti darbos, kuri tiek veikti ar rokām, kamēr jaunāki cilvēki vairāk dominē jomās, kur ir riskants darbs. Šis atšķirības nozīmē, ka ir nepieciešams piemērot globālu pieeju nodarbinātības kvalitātes jautājumos, īpaši pievēršot uzmanību paaudzēm un vecuma grupām darba pasaulē.

## 2.2. Nodarbinātības veidu maiņa

Darba tirgū arvien pieaug dažādas nodarbinātības formas, īpaši lielu nozīmi ieņem pagaidu darba attiecības. Līguma veids un darba stāžs firmā ir saistīts arī ar drošību un veselību darba vietā. Cilvēki, kas ir nodarbināti mazāk par diviem gadiem, nelaiemes gadījumos cieš vairāk, nekā ir vidējais rādītājs: pagaidu darbiniekiem īpaši izteikti tas ir būvniecībā un veselības un sociālo pakalpojumu sfērā.

Šajās jaunajās darba formās — nepilna laika darbs un nestandarta darba laiks (piemēram, maiņu darbs vai nakts darbs) ietver līdzīgus riska faktoros. To var skaidrot ar atbilstošas apmācības trūkumu, ar psihosomatiskām problēmām, kuru cēlonis ir maiņu vai nakts darbs, zināšanu trūkums daļā uzņēmumu vadītāju, vai darbinieku motivācijas trūkums nedrošo darba attiecību dēļ.

Visa darba pasaule izjūt pārmaiņas, elastīgāk organizējot darba formas. Saikne starp darba vietu (raktuves, rūpnīca vai birojs) un veicamo darbu pavājinās līdz ar strauju informācijas tehnoloģiju izplatību. Šīs izmaiņas neietekmē nodarbinātības attiecības kā tādas, tomēr tās var padarīt neskaidrākas atšķirības starp nodarbinātajām un pašnodarbinātajām personām. Fakts, ka tās izraisa specifiskas problēmas, piemēram, attiecībā uz televīzijas darbiniekiem: darba devējs ir atbildīgs par viņu drošību un aizsardzību, neatkarīgi no tā, kur darbs tiek veikts. Tas nozīmē, ka jāveic darbības, lai novērstu risku un jāveic pārbaude dažādās vietās, kur strādā televīzijas darbinieki. Sarunas, kas starp sociālajiem darbiniekiem Kopienas daudznozaru līmenī tika sāktas 2001. gada 12. oktobrī, ir domātas, lai pievērstu uzmanību šiem jautājumiem.

## 2.3. Izmaiņas riska raksturā

Mainīgais darba organizēšanas veids un īpaši daudz elastīgākā darba laika organizēšana un cilvēkresursu vadīšana individuālākā līmenī, kas vairāk balstās uz pienākumu sasniegt noteiktos rezultātus, daudz vairāk ietekmēs problēmas, kas saistītas ar veselības aizsardzību darba vietā vai, plašāk runājot, "labklājību darba vietā".

Šobrīd visiem zināms ir fakts, ka "no jauna rodošās" slimības, tādas kā stress, depresija, nedrošība, varmācība darbā, mocīšana un iebiedēšana, ir pamatā apmēram 18% no ar veselību saistītām problēmām darbā, un ceturtdaļa no tām izraisa divu vai vairāk nedēļu ilgus darba kavējumus. Šāda veida sūdzības divreiz biežāk sastopamas izglītības, veselības un sociālajos dienestos. Tās mazāk ir saistītas ar specifiska riska ietekmi, drīzāk gan ar veselu faktoru kompleksu, tādu kā darba organizēšana, darba laika organizēšana, hierarhiskās attiecības, transporta izraisītais nogurums, kā arī tas, cik lielā mērā kompānijā tiek pieņemtas kultūras un etniskās atšķirības. Šie faktori jāapskata globālā kontekstā, ko SDO (ILO) definē kā "labklājība darba vietā".

Šajās jaunu sociālo risku novēršanas stratēģijās jāiekļauj dažādu atkarības veidu ietekme uz nelaimes gadījumu skaitu, konkrētāk problēmas, kas saistās ar alkohola un medicīnisko preparātu lietošanu.

### 3. Virzība uz jauno Kopienas veselības aizsardzības un darba drošības stratēģiju

#### 3.1. Par globālu pieeju labklājībai darbā

Kopienas politikai attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību darba vietā jābūt vērstai uz nepārtrauktu labklājības uzlabošanu darba vietā, tā ir koncepcija, kas aptver fiziskos, morālos un sociālos aspektus. Bez tam, visām iesaistītām pusēm kopīgi jānosaka virkne papildu mērķu.

1. *Nelaiemes gadījumu un profesionālo saslimšanu skaita nepārtraukta samazināšanās.* Jāpadomā par konkrētu mērķu noteikšanu gan Kopienas, gan dalībvalsts līmenī, sevišķi tādos sektoros, kur nelaiemes gadījumu skaits ir virs vidējā līmeņa, un sevišķi par pasākumiem Eiropas nodarbinātības stratēģijas īstenošanai.
2. Dzimuma jautājuma iekļaušana riska novērtējumā, preventīvos pasākumos un kompensācijas pasākumos, lai ņemtu vērā sievietēm raksturīgās īpašības, runājot par veselības aizsardzību un darba drošību.
3. *Sociālā riska novēršana.* Jāparedz speciāli pasākumi, lai risinātu problēmas, ko izraisa stress, mocīšana darba vietā, depresija un nedrošība, kā arī risks, kas saistīts ar alkohola, narkotiku un medikamentu atkarību, bet šiem pasākumiem jāatbilst arī globālai pieejai veselības aizsardzības sistēmā.
4. *Profesionālo saslimstību pastiprināta novēršana.* Prioritāte piešķirama tādām slimībām, ko izraisa azbesta putekļi, dzirdes zaudēšanai un muskuļu-skeleta problēmām.
5. *Jāņem vērā demogrāfiskās izmaiņas, runājot par riska veidiem, nelaiemes gadījumiem un saslimstību.* Preventīvos pasākumos vairāk jāņem vērā vecuma faktors un tiem sevišķi jābūt vērstiem uz jauniem cilvēkiem un novecojošiem strādājošiem.
6. *Jāņem vērā izmaiņas nodarbinātības veidos, darba organizācijā un darba laika organizēšanā.* Nestandarta vai nedrošās darba attiecībās esošie strādājošie veido viegli ietekmējamu grupu.
7. *Jāņem vērā kompānijas lielums.* Jāparedz speciāli pasākumi maziem un vidējiem uzņēmumiem un ļoti maziem uzņēmumiem, kā arī pašnodarbinātām personām un neapmaksātiem ģimenes palīgiem, runājot par informēšanas, izpratnes palielināšanas un riska novēršanas programmām.
8. *Jauna veida vai no jauna rodošies riski,* sevišķi pievēršot uzmanību tādiem riska veidiem, kas saistās ar ķīmisko, fizisko un bioloģisko vielu savstarpēju iedarbību, un tādiem, kas saistās ar vispārējo darba vidi (ergonomika, psiholoģiskais un sociālais risks).

#### 3.2. Preventīvās attieksmes stiprināšana

Kopienas politika attiecībā uz veselības aizsardzību un darba drošību balstās uz preventīvu pieeju, kura iesaista visas ieinteresētās puses, ieskaitot pašus strādājošos, lai veidotu patiesu riska novēršanas attieksmi, kuras mērķis ir paredzēt iespējamo risku un to kontrolēt.

##### 3.2.1. Izglītošana, informētība, paredzēšana: palielināt cilvēku zināšanas par risku

Radīt kontrolētu darba vidi nozīmē palielināt ikvienas personas zināšanas par risku. Tas nozīmē izstrādāt tādu pieeju, kas ir gan globāla, gan preventīva, kura domāta labklājības veicināšanai darba vietā un kuras darbība ir daudz plašāka nekā tikai specifisku riska veidu novēršana. Pastāv trīs savstarpēji balstoši elementi:

1. **Izglītošanās** nesākas ar ienākšanu darba pasaulē, kā norāda Ekonomikas un sociālā komiteja: tai jābūt skolas programmu neatņemamai sastāvdaļai, kuras mērķis ir vai nu sniegt cilvēkiem lielāku izpratni par problēmu (tāpat kā ceļu satiksmes noteikumu mācīšana dažās valstīs), vai tā ir profesionālās apmācības priekšmets pats par sevi. Tomēr vissvarīgākais elements šeit ir nepārtraukta profesionāla apmācība. Tā jāsniedz regulāri un tai jābūt saistītai ar ikdienas darba realitātēm, lai tieši ietekmētu darba vidi. Tas nozīmē, ka mācīšanai jābūt vērstai uz nacionālām, reģionālām, vietējām vai sektorālām īpatnībām vai nestabilām grupām.
2. Veidojot **izpratni**, jāmobilizē resursi, kuri ir ļoti dažādi un pielāgoti specifiskām situācijām, piemēram, maziem un vidējiem uzņēmumiem, ļoti mazām firmām un amatniekiem. Šiem cilvēkiem un organizācijām jāliek saprast, ka nepieciešams iesaistīt invalīdus darbā, sevišķi uzsverot piemērotas darba vides izveidošanu.
3. Jaunu un no jauna rodošos riska veidu **paredzējumam**, neatkarīgi no tā, vai tie ir saistīti ar tehniskiem jauninājumiem vai tos izraisījušas sociāla rakstura izmaiņas, ir būtiska nozīme, ja risks jāpakļauj kontrolei. Tam nepieciešama, galvenokārt, paša riska ilgstoša novērošana, kas pamatojas uz sistemātisku informācijas vākšanu un zinātniskiem viedokļiem. Eiropas Parlaments ir uzsvēris, ka šāda veida analīze ir preventīvās pieejas neatņemama sastāvdaļa. Šī pieeja arī prasa, lai pētnieki realizētu konsekventu pieeju: pētniecības organizācijām jākoordinē attiecīgās programmas, jāvirza tās uz praktiskām problēmām, kuras rodas darba vietā, un jāgatavojas, lai izpētē konstatētie atklājumi tiktu nodoti kompānijām, sevišķi maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai jādarbojas kā dzinējam jautājumos, kas skar izpratnes veidošanu un riska paredzēšanu. 2002. gada otrajā pusē Komisija prezentēs paziņojumu par aģentūras darba novērtējumu un izskaidros aģentūras lomu šajā jomā.

#### **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra:**

- izveidos "riska observatoriju", pamatojoties uz labas prakses piemēriem, kas savākti no firmām vai specifiskām nozarēm;
- organizēs pieredzes un informācijas apmaiņu, veicot sistemātisku datu vākšanu ar Eurostat palīdzību;
- integrēs kandidātvalstīs šajos informācijas tīklos un izstrādās darba metodes, kas atbildīs to konkrētajai situācijai;
- koncentrēs Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības nedēļu uz lietotājiem un gala ieguvējiem;
- izveidos datu bāzi Eiropas gadam invalīdiem (2003), kas iekļaus invalīdu integrēšanas labāko praksi, informāciju par to un par iekārtu un darba vides piemērošanu viņu vajadzībām.

#### *3.2.2. Esošā likuma labāka piemērošana*

Kopienas tiesību efektīvai piemērošanai ir svarīga loma, ja mēs vēlamies uzlabot darba vides kvalitāti. Tas, savukārt, prasa labāku izpratni no visu ieinteresēto personu puses un visos līmeņos. Komisija kopīgi ar Konsultatīvo padomi un sociālajiem partneriem izstrādās norādījumus par direktīvu piemērošanu, ņemot vērā dažādu pasākumu un uzņēmumu atšķirīgo raksturu, kā ierosina Ekonomikas un sociālā komiteja.

No savas puses Komisija, atbilstoši tai ar Līgumu piešķirtajām tiesībām, ieņems stingru nostāju, lai nodrošinātu atbilstošu un pareizu direktīvu pārņemšanu un likuma pareizu piemērošanu. Tā arī cieši sadarbosies ar nacionālām institūcijām, lai noskaidrotu, kādā veidā nodrošināt Kopienas direktīvu pareizu un līdzvērtīgu īstenošanu. Šajā sakarā fundamentāla loma būs Vecāko darba inspektoru komitejai attiecībā uz informācijas un pieredzes apmaiņas veicināšanu un savstarpējās sadarbības un palīdzības organizēšanu. Gada darba plānā, kura nozīmi pasvītrotis Eiropas Parlaments, jāiekļauj praktisks stimuls noteikt kopīgus inspicēšanas mērķus, jābūt darba inspekcijas kopīgiem principiem darba drošības un veselības aizsardzības darbā, veidiem un līdzekļiem, kā novērtēt nacionālo inspekciju sistēmas, atsaucoties uz šiem principiem. Kandidātvalstu inspekciju integrēšana šajā komitejā ir vissvarīgākais pasākums, runājot par Kopienas tiesību efektīvu īstenošanu.

Lai gan ir svarīgi pievērst uzmanību dalībvalstu institucionālo struktūru un administrēšanas tradīciju atšķirībām, tomēr jaunas stratēģijas ieviešana, kas saistīta gan ar darba kvalitāti, gan ar labklājību darba vietā, prasīs, lai tiktu apsvērts, kura no struktūrām ir vislabāk piemērota šai globālai pieejai:

- *preventīviem dienestiem* jābūt patiesi multidisciplināriem, jāietver sociālais un psiholoģiskais risks un dzimuma faktors;
- *darba inspekcijas* veiktajos pasākumos jāspēj novērtēt visi riska veidi, sevišķi tajās jomās, kur tiem ir tendence būt kompleksiem un kumulēties (piemēram, slimnīcās). Inspekcijas pakalpojumiem jāapvieno inspicēšanas loma ar preventīvo funkciju. Firmām un darbiniekiem jābūt atvērtiem pārbaudēm, rezultāti un kvalitātes rādītāji jāizmanto novatoriskas pieejas veicināšanai.

Inspekcijas dienestu veiktajām pārbaudēm jāizraisa vienveidīgas sankcijas, kuras ir preventīvas, proporcionālas un efektīvi piemērojamas. Šajā sakarā sevišķi nozīmīgas ir divas jomas:

- *Jauno cilvēku aizsardzība*, kuri ir vairāk pakļauti nelaiemes gadījumu riskam nekā citas iedzīvotāju grupas. No vienas puses, tas ietver piespiedu pasākumus, lai cīnītos ar tādu jauno cilvēku nelikumīgu nodarbinātību, kuri vēl nav sasnieguši likumā noteikto vecumu un, no otras puses, stingru veselības aizsardzības un darba drošības noteikumu ievērošanu attiecībā uz tiem, kuri ir pieņemti darbā.
- Dažām kompānijām, kas darbojas Eiropas Savienībā, *dažreiz izdodas izvairīties no administratīvām un kriminālām sankcijām, ja dalībvalsts, kurā tie darbojas, atšķiras no tās valsts, kurā kompānijas ir izveidotas*. Tā tas ir gadījumos, kad kompānijas ierobežotā laika posmā sniedz pakalpojumus ārpus tās valsts, kurā atrodas to galvenais uzņēmums. Direktīvas 96/71/EC, 1996. gada 16. decembris, 3(1) 9(e) pants par darbinieku nosūtīšanu darbā citā vietā pakalpojumu sniegšanas ietvaros nosaka, ka kompānijām, kuras nosūta savus darbiniekus sniegt pakalpojumus citā ES dalībvalstī, komandējuma laikā jāpieņem tie paši darba aizsardzības un higiēnas prasību standarti, kas ir spēkā uzņēmējvalstī. Pakāpeniski veidojas sadarbība, valsts institūcijām savstarpēji apmainoties ar informāciju, kā nosaka Direktīvas 4. pants, un tai jāpalīdz vieglāk ierosināt lietu pret šādu kompāniju. Tomēr ir vērts aplūkot visus iespējamus veidus un līdzekļus, kā rīkoties ar likumu pārkāpumiem transnacionālās situācijās un kā nostiprināt darbu pie šī jautājuma darba inspekcijās. (SLIC).

### 3.3. Līdzekļu apvienošana un sadarbības veidošana

Kvalitatīvas darba vides veicināšana, visu aspektu ievērošana prasa globālu pieeju, kad tiek izmantoti visi pieejamie līdzekļi. Tāpat nepieciešams, lai visas iesaistītās puses uzņemtos pilnīgu atbildību, un tas nozīmē, ka katras puses centieniem jābūt atvērtiem novērtēšanai.

#### 3.3.1. Juridiskās un institucionālās struktūras piemērošana

Pilnīga, saprotama un stingra Kopienas likumdošanas struktūra ir būtisks līdzeklis, runājot par veselības aizsardzību un darba drošību, ja ir nepieciešami riska novēršanas un strādājošo aizsardzības standarti un principi. Komisija plāno turpināt realizēt līdzsvarotu pieeju šajā jomā, pamatojoties uz pieredzi, kas iegūta likumdošanas tekstu īstenošanā, pa virkni paralēlu ceļu:

1. Esošo direktīvu nepārtraukta *piemērošana* pārmaiņām zinātnes atklājumos, tehniskajā progresā un darba pasaulē. Darbs pie nacionālo ziņojumu analīzes attiecībā uz to, kā direktīvas ir īstenotas praksē, kopā ar kompānijas līmenī veikto novērtējumu palīdzēs noteikt grūtības, ar kurām nācies sastapties dažādām iesaistītām personām likumdošanas piemērošanā, un jārada iespēja labot visas nepilnības. Komisija ar Konsultatīvās komitejas (ACSHH) palīdzību sagatavos ziņojumus par dažādu "veselības un darba drošības" direktīvu piemērošanu, lai identificētu visas praktiskās problēmas un uzlabotu atsevišķas normas tā, lai padarītu tās saprotamākas, konsekventākas un aizpildītu robus esošajā struktūrā. Tā ierosinās arī paplašināt "kancerogēno vielu" direktīvas apjomu. Bez tam, tā iesniegs ziņojumu par sūdzībām, kas saistītas ar muskuļu-skeleta slimībām, kurā būs apskatīti šo problēmu iemesli, ņemot vērā preventīvos pasākumus, kurus nosaka pastāvošā Kopienas likumdošana (piemēram, direktīvas par smagumu pārvietošanu, par darbu pie datora un vibrācijām), un ierosinās grozījumus vai jaunas likumdošanas normas jomās, kuras joprojām nav pietiekami aptvertas (piemēram, darba vietas ergonomika).
2. *Jauno riska veidu apskatīšana*. Psiho-sociālo problēmu un saslimstību pieaugums izvirza jaunus uzdevumus darba drošībai un veselības aizsardzībai darbā, saskaņo centienus uzlabot labklājību darba vietā. Dažāda veida psiholoģiska mocīšana un varmācība darbā mūsdienās rada līdzīgas specifiskas problēmas, kuras prasa likumdošanas darbību. Jebkura šāda darbība spēs pamatoties uz nesen pieņemto direktīvu *Acquis*, kas sakņojas EK Līguma 13. pantā, kurš definē, kas ir mocīšana, un nosaka normas tās labošanai.
3. *Juridiskās struktūras racionalizēšana*. Cilvēki uzskata, ka Kopienas juridiskā struktūra ir ārkārtīgi sarežģīta un ne sevišķi skaidra. Tā jāvienkāršo un jāracionalizē, no vienas puses, konsolidējot esošās direktīvas, lai padarītu tās saprotamākas, un, no otras puses, sagatavojot atsevišķu ziņojumu par to īstenošanu, nevis sagatavojot speciālus ziņojumus, ko prasa dažādas direktīvas. Komisija sniegs nepieciešamos likumdošanas ieteikumus ziņojumu konsolidēšanai un racionalizēšanai.
4. *Kopienas institūciju racionalizēšana*. Kopienas tiesību efektīva īstenošana prasa ciešu Komisijas un dalībvalstu administrāciju sadarbību. Šī sadarbība būs labāka un vienkāršāka, ja divas konsultatīvās padomes ACSHH un SHCMOEI (Kalnrūpniecības un citu ieguves veidu Darba drošības un veselības aizsardzības komisija) apvienotos vienā Konsultatīvā komitejā darba drošības, veselības aizsardzības un higiēnas jautājumos.

### **Komisija:**

- kopīgi ar Konsultatīvo komiteju un sociālajiem partneriem izstrādās norādījumus par direktīvu piemērošanu, paturot prātā darbības sfēru un uzņēmumu dažādo raksturu;
- ierosinās paplašināt direktīvu uz "kancerogēnām vielām";
- pieskaņos esošo likumdošanu problēmām, kas izraisa sūdzības, kas saistītas ar muskuļu un skeleta slimībām, ieteiks grozījumus direktīvā attiecībā uz displeju ekrāniem un, ja nepieciešams, papildinās esošās normas, lai labāk apskatītu ergonomiku darba vietā;
- pārbaudīs, vai Kopienas līdzekļi atbilstoši un pietiekami risina problēmas, kas saistītas ar psiholoģisku mocīšanu un vardarbību darba vietā;
- sagatavos nepieciešamos likumdošanas priekšlikumus, lai konsolidētu Kopienas direktīvas un racionalizētu ieviešanas ziņojumus;
- ierosinās divu esošo konsultatīvo komiteju ACSHH un SHCMOEI (Konsultatīvā padome par darba drošību, veselības aizsardzību un higiēnu un Kalnrūpniecības un citu ieguves veidu Darba drošības un veselības aizsardzības komisija) apvienot vienā Konsultatīvā komitejā darba drošības, veselības aizsardzības un higiēnas jautājumiem;
- ierosinās, lai kandidātvalstu inspekciju pārstāvji Vecāko darba inspektoru komitejā (SLCI) tiktu uzņemti ACSHH un dažādās institūcijās, ko vada Bilbao aģentūra un Dublinas fonds.

### *3.3.2. Jauna tipa pieejas veicināšana*

Tāpat kā likumdošanas darbības ir nepieciešamas standartu noteikšanai, nepieciešami arī citi līdzekļi, lai veicinātu jauna tipa pieeju, stimulētu dažādas puses "spert vēl vienu soli" un apvienot visas ieinteresētās puses, lai panāktu vispārējos stratēģijas mērķus, sevišķi jaunās jomās, kas viegli nepakļaujas jaunajai pieejai. Komisija paredz veicināt šādu jauna tipa pieeju.

#### ***1. Labākās pieredzes noteikšana un salīdzināšana ar to: jaunās stratēģijas ietvaros tas būs jādara trīs dažādos līmeņos:***

- *Darbs, kas virzīts uz "progresu saplūšanu" attiecībā uz dalībvalstu politiku.* Eiropas nodarbinātības stratēģija nodrošina efektīvu struktūru šāda veida pieejai, un Eiropas Sociālais fonds dod savu ieguldījumu.

Jānosaka noteikti mērķi, lai panāktu:

- ka nelaimes gadījumu skaits, kuru rezultātā iestājas nāve vai tiek ievainoti cilvēki, samazinās;
- atzīto profesionālo saslimstību skaita samazināšanos;
- nelaimes gadījumu vai saslimstību rezultātā zaudēto darba dienu skaita samazināšanos.

Šo mērķu sasniegšanas rezultātus var novērtēt pēc indikatoriem, izmantojot esošās metodes. Šajos noteiktajos mērķos jāņem vērā firmas lielums un darbības sfēra, jānosaka mērķi, kas sasniedzami sektoros, kur nelaimes gadījumu un saslimstības līmenis ir virs vidējā.

Ja grib, lai šie indikatori būtu patiesi operatīvi, savāktajiem datiem jābūt precīzākiem, salīdzināmākiem, aptverošākiem un pieejamiem agrāk. Lai to sasniegtu un lai likvidētu nepilnīgas deklarēšanas problēmas dažās dalībvalstīs, komisijai un dalībvalstīm jāpaātrina darbs nelaimes gadījumu un profesionālo saslimstību statistikas harmonizēšanā. Tai jāaptver ne vien apzinātie nelaimes gadījumi, profesionālās saslimstības, to iemesli un sekas, bet jāievieš arī daži kvantificējami elementi, kas saistīti ar tādiem darba vides faktoriem, kuri, domājams, rada problēmas.

## Eiropas Komisijas ziņojums

- *Vieglāk jāspēj identificēt no jauna rodošās parādības.* Viens piemērs ir stresa izraisītas sūdzības un saslimstības, tāpat muskuļu-skeleta problēmas un atkarība no alkohola, medikamentiem un narkotikām. Komisija ierosinās, lai šī problēma tiktu iekļauta nodarbinātības vadlīnijās 2003. gadam, un kopīgi ar Dublinas fondu (Dublin Foundation) ievadīs darbu pie datu un citas informācijas vākšanas, lai novērtētu šo parādību un izstrādātu uzraudzības indikatorus.
- *Jāizstrādā zināšanu kopums par "sliktas kvalitātes radītām izmaksām",* tas ir, ekonomiskām un sociālām izmaksām, kuras rada nelaimes gadījumi darba vietā un profesionālās saslimstības. Komisija kopīgi ar Bilbao aģentūru ievadīs darbu datu un citas informācijas vākšanā, lai uzlabotu zināšanu kopumu par šo tematu.

### Komisija:

- Izskatīs iespēju ierosināt 2002. gadā ieviest labojumus nodarbinātības vadlīnijās, kuras prasa no dalībvalstīm pieņemt nacionālus, konkrēti noteiktus mērķus, lai samazinātu nelaimes gadījumu skaitu darba vietā un profesionālo saslimstību skaitu, sevišķu uzmanību pievēršot tiem sektoriem, kur bieži notiek nelaimes gadījumi, pievēršot lielu uzmanību dzimumam un vecumam;
- izpētīs, vai ir lietderīgi ierosināt ar stresu saistītu sūdzību un saslimstību problēmu iekļaušanu nodarbinātības vadlīnijās 2003. gadam;
- izanalizēs ESF lomu veselīgas un drošas darba vides veicināšanā kopā ar pašreizējā programmēšanas darba starposma novērtējumu;
- paātrinās Eiropas statistikas harmonizēšanas darbu un uz progresu virzītu indikatoru izveidošanu;
- uzlabos zināšanu kopumu par negadījumiem darbā un profesionālās saslimstības ekonomiskajām un sociālajām izmaksām.

## 2. Sociālo partneru noslēgtie brīvprātīgie līgumi

Sociālais dialogs ir ideāls līdzeklis novatorisku metožu pielietošanai: no vienas puses, efektīvi var piemērot esošo likumdošanu; no otras puses, iespējams pievērsties jautājumiem, kas saistīti ar labklājības veicināšanu darba vietā. Bez tam, attiecīgajai sfērai un nodarbinātības veidiem piemītošo risku un problēmas var apskatīt individuāli. Sociālā dialoga rezultātā dažādos sektoros jau uzkrājusies liela pieredze šajā jomā. Savukārt, atsevišķu Eiropas valstu darba padomes izstrādājušas "labu praksi". Multisektorālā līmenī sociālie partneri palīdz uzlabot esošo likumdošanu ACSHH Konsultatīvās komitejas ietvaros un konsultējoties saskaņā ar Līguma 138. pantu.

Daži sociālā dialoga struktūras elementi varētu būt noderīgi, runājot par dažiem jauniem riska veidiem, sevišķi par stresu, kura daudzveidīgais raksturs — paturot prātā plašo sūdzību loku, kuras var attiecināt uz to — pilnībā attaisno pieeju, kas iesaista sociālos partnerus.

Komisija 2002. gadā uzsāks konsultācijas ar sociālajiem partneriem par stresu un tā ietekmi uz darba drošību un veselības aizsardzību saskaņā ar Līguma 138. pantā noteikto procedūru.

### 3. *Kopīgā sociālā atbildība*

Pieaugoša tendence, ka kompānijas noteiktu darbu veikšanā iesaista citas firmas, kā arī pastiprinātā sabiedrības uzmanība veselības jautājumiem, likusi lielai daļai firmu saprast, ka veselīga un droša darba vide ir svarīgs kritērijs, izvēloties darba apakšuzņēmējus, kā arī realizējot savu produkciju. Piemēram, kompānijas var iziet brīvprātīgas sertificēšanas procesu, kurā iekļauta arī veselības aizsardzība darba vietā, un tas tiek norādīts uz etiķetēm, sevišķi iegādes procedūrās, bieži izmantojot trešās puses.

Zaļā avīze "Eiropas struktūras stiprināšana kopējai sociālai atbildībai" uzsvēra, ka veselības aizsardzība darba vietā ir ideāla joma, kurā firmas, kuras vēlas pārsniegt esošos noteikumus un standartus, var realizēt "labu praksi". Tam sekojošais konsultēšanas darbs, kas aptvēra plašu ieinteresēto personu loku, ļaus identificēt virkni iespējamo atbilžu.

### 4. *Ekonomiskie stimuli*

Nelaiemes gadījumiem darbā un profesionālām saslimstībām ilgu laiku atsevišķām firmām un/vai darbības sfērām ir tikuši piemēroti ekonomiskie stimuli apdrošināšanas prēmiju veidā, kas mainās atkarībā no nelaiemes gadījumu skaita. Tas veicina riska novēršanu un papildina konkrētajā jomā pieejamo metožu skaitu. Apdrošinātāji — gan valsts, gan privātajā sektorā — jau ir domājuši par līdzīgiem ekonomiskiem stimuliem, piedāvājot preventīvus kontraktus, kuri ietver kompānijā pastāvošā riska analīzi, tehnisko palīdzību, palīdzību ar aparatūru un atbilstošu apmācību. Šķiet, ka šāda veida prakse varētu garantēt sistemātiskāku piemērošanu.

#### 3.3.3. *Darba drošības un veselības aizsardzības iekļaušana Kopienas politikā*

Labklājību darbā nevar nodrošināt tikai ar darba drošības un veselības aizsardzības politiku vien: tā ir cieši saistīta ar darba iekārtu dizainu, ar nodarbinātības politiku, ar politiku attiecībā uz invalīdiem un ar politiku citos jautājumos — transporta politiku un, protams, veselības aizsardzības politiku kopumā, neatkarīgi no tā, vai tā ir preventīva vai dziednieciska.

- Eiropas nodarbinātības stratēģijā jāiekļauj stingrāki elementi veselības aizsardzības realizēšanai darba vietā, ņemot vērā tās nozīmi nodarbinātības kvalitātes veicināšanā un pilnīgā ES ražojošā potenciāla izmantošanā. Šī stratēģija izvirza jaunus priekšlikumus šādas saiknes nostiprināšanai.
- Jābūt ciešākai saiknei ar Kopienas noteikumiem par **darba iekārtu un ķīmisku izstrādājumu ražošanu un marketingu**. To varētu veicināt, sistemātiski cenšoties vākt informāciju par šādu iekārtu vai produktu iespaidu uz veselību darba vietā un to izraisītām sekām ražotājiem. Šajā sakarā brīvprātīga etiķešu pielietošanas prakse var dot ievērojamu ieguldījumu.
- Jāveido ciešāka saikne starp jauno Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju un Kopienas sabiedrības veselības aizsardzības stratēģiju, īstenojot ciešāku sadarbību. Iegūtā pieredze, kā novērst lielāko sabiedrības veselības postu — konkrētāk, atkarības no dažādām vielām — jāpārvērš darba vietā realizējamos preventīvos pasākumos. No otras puses, jāapzinās, ka veselības aizsardzība darba vietā ir vispārējā sabiedrības veselības stāvokļa noteicošs faktors.

## Eiropas Komisijas ziņojums

- Mums jāizstrādā pieeja, kas ir saskaņota ar politiku citos jautājumos, kura ir vērsta uz aizsardzību un pamatojas uz preventīviem pasākumiem, konkrētāk — transporta politiku, vides, civilās aizsardzības un kopējo zvejniecības politiku.
- Kas attiecas uz kopējo zvejniecības politiku, Komisija aicinās sociālos partnerus noteikt pasākumus, lai šajā nozarē uzlabotu dzīves, darba un drošības apstākļus, lai nostiprinātu sieviešu lomu un palīdzētu attīstīt nodarbinātību, sevišķi jauno cilvēku nodarbinātību reģionos, kuri ir atkarīgi no zvejniecības.
- Kad tendera procedūras rezultātā tiek piešķirts valsts pasūtījums, kontrahentam pilnībā jāatbilst visiem noteikumiem un prasībām, kuras ir obligātas darba drošības un veselības jomā. Tādu kandidātu pieteikumus, kuri nav ņēmuši vērā organizētājas institūcijas specifikācijās minētās aizsardzības pasākumu un darba apstākļu prasības, nevar uzskatīt par atbilstošiem šīm specifikācijām, vai kuri izskatās nenormāli mazi attiecīgajam darbam, un uz šī pamata tos var noraidīt. Sociālie partneri ir pievērsušies jautājumam par veselības aizsardzības un darba drošības noteikumiem.

### 3.4. Gatavošanās paplašināšanai

Paplašināšanās ir viens no lielākajiem izaicinājumiem, ar ko saskaras ES. Pašai ES šis patiesi ir pirmais un galvenais, kas nodrošinās, ka jaunās dalībvalstis var tikt uzņemtas saskaņā ar noteikumiem un garantijām, ka ES institūcijas turpinās veiksmīgi funkcionēt. Tāpat arī uz kandidātvalstīm, kurām savas nacionālās sistēmas jāpiemēro milzīgam un sarežģītam likumdošanas kopumam. Lai nodrošinātu, ka *acquis communautaire* tiek atbilstoši piemērota, ir jānotiek efektīvai zināšanu un pieredzes nodošanai:

1. tehniskās palīdzības programmu paplašināšana, izmantojot partnerības un twinning pasākumus;
2. integrējot kandidātvalstis attiecīgajās institūcijās, tiek veidoti pieredzes apmaiņas pasākumi, noteikts, kā piekļūt Kopienas zināšanām un izpētes rezultātiem;
3. sociālā dialoga nostiprināšana, īpaši firmās;
4. veicinot datu apkopošanu un analīzi par nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, īpaši integrējot kandidātvalstis Kopienas statistikas harmonizēšanas darbā.

### 3.5. Starptautiskās sadarbības attīstīšana

Kopienas politikai veselības aizsardzības un darba drošības jautājumos jābūt saistītai ar darbu, ko veic *starptautiskās organizācijas*. Komisija turpinās aktīvu sadarbību ar Apvienoto Nāciju aģentūrām — Pasaules veselības organizācija un Starptautiskā darba organizācija — kuram ir līdzīga loma darbinieku drošības un veselības aizsardzības līmeņa uzlabošanā, un ar kurām Komisijai ir ilga un auglīga sadarbība. Šai sadarbībai jākoncentrējas uz šādām jomām:

- bērnu darba likvidēšana visā pasaulē saskaņā ar "IPEC" programmu un piemērojot Starptautiskās darba organizācijas 1999. gada 17. jūnija konvenciju Nr. 182, kuru ir ratificējušas vai tuvākajā laikā ratificēs visas ES dalībvalstis;

#### Eiropas Komisijas ziņojums

- darba veselības uzlabojumu atbalstīšana visā pasaulē, īpaši mudinot Starptautiskās darba organizācijas konvencijas un rekomendācijas, ņemot vērā Kopienas likumdošanu un sadarbojoties nodrošināt, ka tās tiek efektīvi piemērotas;
- atkarība no medikamentu un alkohola ietekmes uz veselību un drošību darbā, kura nozīmi ir atzinušas Pasaules veselības organizācija un Starptautiskā darba organizācija.

*Sadarbība ar trešajām pasaules valstīm* — īpaši ar Vidusjūras baseina, ASEAN (DA Āzijas nāciju asociācija), NAFTA (Ziemeļatlantijas brīvās tirdzniecības zona) un Mercosur grupu — ir būtiska, lai nodrošinātu minimālos veselības aizsardzības un darba drošības standartus, pat ja primārie mērķi ir veicināt brīvu preču, pakalpojumu un kapitāla kustību. Šeit var noderēt ES likumdošana, kas var kalpot par pamatu informācijas apmaiņai ar šīm valstīm.

Ir jāstiprina sadarbība un pieredzes apmaiņa darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos. Šī sadarbība jau ir sākta ar ASV atbilstoši Transatlantiskajam līgumam. Divus gadus ilgušās divpusējās konferences, kurās piedalās ES un ASV un informācijas apmaiņa, ko koordinē Bilbao aģentūra, atspoguļo vēlmi sadarboties darba aizsardzības uzlabošanā starptautiskā līmenī.

Šīs vadlīnijas ir pirmais informatīvais materiāls, ar kuru tiek uzsākta jauna informatīvo materiālu sērija darba aizsardzības jomā. PHARE projektu ietvaros tika izstrādātas vairākas vadlīnijas par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem, tāpēc tuvākajā nākotnē gaidāms, ka jauno informatīvo materiālu sēriju papildinās vadlīnijas par tādiem darba aizsardzības jautājumiem, kā darbs ar datoru, darba aprīkojuma lietošana, darba vietu iekārtošana, darbs ar ķīmiskām, bioloģiskām un kancerogēnām vielām, troksnis darba vidē u.c.

Šīs vadlīnijas un citus informatīvos materiālus darba aizsardzības jomā var atrast arī Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkta interneta mājas lapā:  
<http://osha.lv>

Informāciju vai konsultāciju par darba aizsardzības jautājumiem var saņemt:

● **Valsts darba inspekcijā**

K.Valdemāra ielā 38,  
Rīgā, LV 1010  
Tālr. 7021751  
[www.vdi.lv](http://www.vdi.lv)

Informāciju par darba aizsardzības jautājumiem var atrast arī citu institūciju interneta mājas lapās:

- Labklājības ministrija: [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv)
- Latvijas darba devēju konfederācija: [www.lddk.lv](http://www.lddk.lv)
- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība: [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)
- Darba un vides veselības institūts: [www.parks.lv/home/ioeh/](http://www.parks.lv/home/ioeh/)

Likumdošanu darba aizsardzības jomā var meklēt arī pēc adresēm:

- [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv)
- [www.mk.gov.lv](http://www.mk.gov.lv)
- [www.saeima.lv](http://www.saeima.lv)

Ar piezīmēm un ieteikumiem, kā arī pēc sīkākas informācijas saistībā ar šīm vadlīnijām var griezties:

**Valsts darba inspekcijā**

K.Valdemāra ielā 38, Rīgā LV-1010, tālr. 7021704  
vai Valsts darba inspekcijas reģionālajās inspekcijās