Saturs

1. Darba aizsardzības pamatjautājumi

1.1. Darba aizsardzības nozīme 5
1.2. Darba devēju un darbinieku sadarbība drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidošanā 6
1.3. Tiesību akti un to lietošana 8
1.4. Darba aizsardzības likums 11
1.5. Darbinieku sociālās garantijas 16

2. Darba aizsardzības sistēma uzņēmumā

2.1. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana uzņēmumā 20
2.2. Darba aizsardzības iekšējā uzraudzība un kontrole 24
2.3. Darba vides riska faktori un risku novērtēšana 26
2.4. Preventīvo pasākumu nozīme un to veikšana 29
2.5. Apmācība un instruktāža 33
2.6. Informēšana, konsultēšanās un darbinieku līdzdalība darba aizsardzības pasākumos 38

3. Uzticības personas un viņu darbība

3.1. Uzticības personu ievēlēšana un apmācība 39
3.2. Uzticības personu galvenie darbības virzieni 42
3.3. Uzticības personu darbības prakse 44
3.4. Uzticības personu darbības pieredze Eiropas Savienības valstīs 54

4. Darba aizsardzības ekonomiskie aspekti

4.1. Darba aizsardzības un uzņēmuma kvalitātes politika – uzņēmuma reputāciju veicinošs faktors 56
4.2. Ar darba aizsardzības pasākumiem saistītie izdevumi un to plānošana – iespējas papildu peļņas gūšanai 56
4.3. Izdevumi nelaimes gadījumu seku likvidēšanai 62

Pielikumi

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības organizācijas 64
Ieteicamā literatūra un informācijas iegūšanas avoti 66
Saistošie tiesību akti darba aizsardzībā 68

1. Darba aizsardzības pamatjautājumi

1.1. Darba aizsardzības nozīme

Darbam cilvēka dzīvē ir milzīga pozitīva nozīme – tas piešķir cilvēka dzīvei jēgu, pozitīvi ietekmē cilvēka psihoemocionālo un fizisko stāvokli, veicina sociālos sakarus un galu galā dod iespēju būt ekonomiski neatkarīgam. Pieaudzis cilvēks darbā pavada vidēji trešo daļu savas dzīves, radot sabiedrības ekonomiskās un emocionālās vērtības, kā arī piepildot savu dzīvi ar saturu un jēgu.
Tomēr darba vide var atstāt būtisku ietekmi uz cilvēka veselību – darba vidē ir sastopami daudzi tūkstoši dažādu ķīmisko vielu, gandrīz 50 dažādu fizikālo faktoru, vairāki simti bioloģisko faktoru, daudz dažādu ergonomisko faktoru un fizisko darba slodžu, kā arī milzīgs skaits nelaimes gadījumu riska faktoru. Tie visi var potenciāli iedarboties uz cilvēka veselību un drošību, radot nelaimes gadījumus un arodslimības, kā arī no darba atkarīgās slimības. Darba vides kaitīgie riska faktori var atstāt nelabvēlīgu iespaidu uz cilvēka darba spējām un psihoemocionālo stāvokli, radot arī milzīgus ekonomiskos zaudējumus darba devējiem un ekonomikai.

Nevienu darba procesu nav iespējams uzturēt pilnīgi bez neviena kaitīgā darba vides riska faktora ietekmes, tomēr šo faktoru samazināšana un kontrole ir katra darba devēja iespējas un pienākums. Pilnvērtīga kontrole un riska faktoru samazināšana līdz pieļaujamiem līmeņiem var būt iespējama tikai tad, ja gan darba devēji, gan nodarbinātie ir informēti par riska faktoru raksturu un spēj prognozēt to iespējamās sekas, kā arī zina, kā rīkoties, lai samazinātu darba vides riska ietekmi uz savu veselību.

Darba aizsardzība ir nozare, kuras uzdevums ir nodrošināt, ka gan darba devēji, gan nodarbinātie spētu darīt visu nepieciešamo, lai darba vide neatstātu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēka veselību un drošību darba vietās. Darba aizsardzībai ir būtiska loma darbinieku veselības un labsajūtas nodrošināšanai darba vietās, jo tikai pareizi organizēta darba aizsardzības sistēma uzņēmumā un atbilstoši noteiktām prasībām iekārtotas darba vietas spēj nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, tādējādi ilgtermiņā garantējot nodarbināto veselību un drošību darbā. Tikai ievērojot darba aizsardzības prasības, var samazināt nelaimes gadījumu risku darba vietās, novērst arodslimību un no darba atkarīgo slimību attīstīšanos un paildzināt darbinieku darba mūžu, ļaujot arī pēc darba mūža beigām pilnvērtīgi atpūsties, baudot vecumdienas, nevis ārstējot gūtās traumas un arodslimības.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums tātad ir garantēt nodarbināto veselību un drošību darbā!

1.2. Darba devēju un darbinieku sadarbība drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidošanā

Darba aizsardzības prasību nodrošināšana uzņēmumā nav tikai darba devēja vai tikai darbinieku pienākums – vislabākie panākumi ir sasniedzami, kad šajā procesā iesaistās abas puses. Protams, darba devējam obligāti ir jānodrošina darba aizsardzības prasību ievērošana, tomēr to sekmīgas ieviešanas noslēpums bieži vien ir tieši veiksmīgā sadarbībā ar uzņēmuma darbiniekiem, viņu atsaucībā un izpratnē. Vislielākais efekts no šādas sadarbības var būt, piemēram, darba vides riska novērtējuma veikšanā un darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānošanā, jo bieži vien tieši nodarbinātie vislabāk zina, kas īsti nav kārtībā viņu darba vietās, kā arī to, kas būtu visefektīvāk darāms. Ja darba devējs nav sniedzis pietiekami daudz informācijas, kāpēc konkrētās prasības jāievēro, darbinieki tās vienkārši neievēros, tādējādi, iespējams, sabojājot labi iecerētu pasākumu. Praksē bieži sastopami gadījumi, kad pat šķietami labi domāti uzlabojumi, kuros ieguldīti lieli līdzekļi, nenes cerēto efektu, jo darbinieki tos nepieņem vai arī tie nedarbojas, kā iecerēts, – to bieži varētu novērst, ja preventīvo pasākumu plānošanas laikā uzklausītu darbinieku viedokli un sniegtu pietiekami daudz informācijas, lai darbinieki saprastu šo pasākumu nepieciešamību.

Kādā kokapstrādes uzņēmumā pie zāģmateriālu padeves līnijas gada laikā notika divi smagi nelaimes gadījumi – tie notika, jo darbinieki kāpa pāri padeves līnijai neatļautā vietā un krita no tās. Pēc nelaimes gadījumiem tika veikts atkārtots darba vides riska novērtējums, kuru veica uzņēmuma darba aizsardzības speciālists kopā ar uzņēmuma tehnisko vadītāju. Novērtējumā netika konstatēti īpaši pārkāpumi – līnijām bija uzstādītas speciālas drošas pārejas, pie līnijas bija uzstādīti aizliegumi kāpt uz tās, darba aizsardzības instrukcijā bija minēts šāds aizliegums, un visi nodarbinātie par šādu bīstamību bija informēti. Tomēr uzņēmuma kvalitātes sistēmas vadītājs ierosināja šo lietu neformāli pārrunāt ar darbiniekiem, mēģinot saprast, kāpēc darbinieki, pat zinot, cik tas var būt bīstami, tomēr kāpj pāri materiālu padeves līnijai. Sarunās izrādījās, ka iemesls ir ļoti vienkāršs – padeves līnijas daļa, kura atradās ārpus ceha (no tās dēļus transportēja uz kalti), bieži bojājās. Lai novērstu bojājumu, darbiniekiem vajadzēja doties ārpus ceha pa speciāli ierīkotām durvīm, tomēr no operatora darba vietas līdz šīm durvīm bija jāiet apmēram 200 m liels līkums (līdz tuvākajai pārejai) vai arī jākāpj pāri līnijai, jo rūpnīcas projektā durvis izejai no ceha bija uzstādītas nepareizajā līnijas pusē – normālā darba režīmā līnijas operatori strādāja līnijai pretējā pusē. Tika nolemts izvietot papildu izejas durvis arī līnijas otrā pusē tieši blakus operatoru darba vietai (kopējās izmaksas ~ 300 latu). Kopš šī uzlabojuma veikšanas šajā darba vietā nelaimes gadījumi nav atkārtojušies, jo vairāk nav nepieciešamības kāpt pāri līnijai. Divu smago nelaimes gadījumu kopējās izmaksas uzņēmumam bija vairāki tūkstoši latu.

Visā pasaulē šis fenomens ir plaši pētīts, un ir pierādīts, ka uzņēmumi, kuros darba devējs dara visu, lai iedzīvinātu t. s. sociālo dialogu jeb darba devēja un nodarbināto sadarbību, ir sekmīgāki gan attiecībā uz darba aizsardzību, gan arī gūst labākus panākumus biznesā. Tieši tādēļ visās attīstītajās pasaules valstīs darba devēji aktīvi izmanto iespējas, ko to uzņēmējdarbības efektivitātes uzlabošanai dod sociālais dialogs jeb, vienkāršiem vārdiem sakot, darba devēju un nodarbināto sadarbība.

Tieši šo iemeslu dēļ arī darba aizsardzības tiesību akti paredz vairākus mehānismus, kā veicināt darba devēju un nodarbināto sadarbību darba aizsardzības jomā, uzliekot darba devējam zināmus pienākumus tieši attiecībā uz konsultēšanos, nodarbināto informēšanu un iesaistīšanu darba aizsardzības pasākumu veikšanā. Tomēr arī darbiniekiem tiesību akti paredz vairākas iespējas aktīvi piedalīties sadarbībā ar darba devēju.

Svarīgākie pienākumi sadarbības nodrošināšanā, kuri jāveic darba devējam jebkurā uzņēmumā, ir saistīti ar:

- konsultēšanos ar nodarbinātajiem par visiem jautājumiem, kas attiecas uz darba aizsardzību;
- informēšanu par darba vides risku, darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu;
- informācijas pieejamības nodrošināšanu, kas saistīta ar darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamajiem aizsardzības līdzekļiem, notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā un konstatētajiem arodslimību gadījumiem, kā arī Valsts darba inspekcijas atzinumiem un brīdinājumiem, par darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā, un jebkuriem citiem jautājumiem, kas attiecas uz darba aizsardzību.

Papildus tam tiesību akti paredz arī daudz citu mehānismu, kā šo savstarpējo sadarbību padarīt vēl sekmīgāku. Kā populārākais būtu jāmin uzticības personu izvirzīšana no nodarbināto vidus. Darba aizsardzības likums paredz darbiniekiem tiesības no sava vidus izvēlēt uzticības personas, kurām likums paredz lielākas iespējas (tostarp paredzot zināmas tiesības) līdzdarboties uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas veidošanā un uzturēšanā. Darba aizsardzības likums noteic, ka darba devējam ir jānodrošina uzticības personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem, kā arī darba laika ietvaros jāpiešķir tām laiks, kas domāts uzticības personu pienākumu veikšanai. Sīkāk par uzticības personu izvirzīšanu, apmācību un darbību stāstīts šīs rokasgrāmatas 3. nodaļā. Protams, arī bez uzticības personām (jo to izvirzīšana tomēr pamatā ir darbinieku pašu iniciatīva un ir saistīta ar zināmām formalitātēm) var būt daudz citu iespēju, kā uzņēmumā veidot un nodrošināt sadarbību starp darba devējiem un nodarbinātajiem, piemēram, aktīva darbinieku dalība arodbiedrībās (šajā gadījumā tiks veicināta darbinieku un darba devēju sadarbība ne tikai uzņēmuma, bet arī nozares līmenī), neformālas sarunas starp darba devēju un darbiniekiem, piemēram,

ikgadējas uzņēmuma sapulces, sporta dienas, citu kopīgu pasākumu organizēšana vai arī, piemēram, koplīguma noslēgšana uzņēmumā, kura gatavošanas laikā gan darba devējs, gan darbinieki var izrunāt uzņēmumā esošās problēmas un to risinājumus. Neatkarīgi no tā, kā šī sadarbība ir nosaukta, pats svarīgākais ir tas, lai darba devēji saprastu, ka no nodarbināto viedokļa nav jābaidās, bet nodarbinātie saprastu, ka, tikai runājot ar darba devēju un izvirzot pamatotus priekšlikumus, iespējams panākt pozitīvas izmaiņas darba vidē.

1.3. Tiesību akti un to lietošana

Darba aizsardzības prasību tiesiskā regulējuma principi

Darba vide uzņēmumā var būt ārkārtīgi daudzveidīga – darbs birojā būtiski atšķiras no darba būvlaukumā, bet tas savukārt – no darba kokapstrādes uzņēmumā. Katrā darba vietā var būt sastopami ļoti daudzi un dažādi darba vides riska faktori, līdz ar to katrā uzņēmumā bez kopīgiem darba aizsardzības pamata principiem un prasībām ir jāievēro arī daudz atšķirīgu un specifisku prasību. Protams, ideāli būtu, ja jebkurš darba devējs un nodarbinātais pārzinātu un pilnībā ievērotu visas darba aizsardzības prasības, tomēr reālajā dzīvē tā nenotiek. Tāpēc, lai gan darba devēji, gan nodarbinātie zinātu „minimālās un obligātās" prasības darba aizsardzības jomā, tās parasti nosaka tiesību aktos.

Vairumā pasaules attīstīto valstu darba aizsardzības tiesību aktu sistēma ir veidota tā, ka kādā tiesību aktā tiek noteikti vispārīgie darba aizsardzības principi (Latvijas gadījumā – Darba aizsardzības likumā, kurš nosaka svarīgākos darba devēja un nodarbinātā pienākumus un tiesības), bet citos pakārtotos tiesību aktos tiek noteiktas specifiskās prasības noteiktiem darba veidiem (piemēram, darbam derīgo izrakteņu ieguvē) vai darbam ar kādu konkrētu riska faktoru (piemēram, troksni). Papildus tam jāatceras, ka tiesību akti mēdz būt saistīti ar dažādiem citiem normatīviem dokumentiem, piemēram, standartiem, kuri precīzi apraksta, kā rīkoties vai ko ievērot kādā konkrētā situācijā (piemēram, Ministru kabineta noteikumos Nr. 66 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku" (pieņemti 04.02.2003.) minēts, ka trokšņa mērījumus veic atbilstoši standartam LVS ISO 1996-1:2004 "Akustika – Vides trokšņa raksturošana, mērīšana un novērtēšana – 1. daļa: Pamatlielumi un novērtēšanas procedūras").
Protams, katrā valstī var atšķirties tas, kā tiek saukti tiesību akti, pat ne visās Eiropas Savienības valstīs ir pazīstami tādi mums ierasti jēdzieni kā 'likums' vai 'Ministru kabineta noteikumi' , piemēram, Beļģijā joprojām tiek pieņemti t. s. karaliskie dekrēti.
Neraugoties uz tiesību akta nosaukumu vai veidu, jāatceras, ka jebkurai Eiropas Savienības (ES) dalībvalstij, arī Latvijai, obligāti jāievēro kopējie ES tiesību principi. Darba aizsardzības jomā tas nozīmē, ka jebkurai ES dalībvalstij ir jāievēro tā saucamās ES direktīvas darba aizsardzības jomā (tādu ir vairāk nekā 20), kā arī tā saucamās ES regulas (darba aizsardzības jomā tāda ir tikai viena). Atšķirība starp ES direktīvu un ES regulu, neiedziļinoties juridiskos sīkumos, slēpjas tajā, ka ES direktīvas

nosaka svarīgākos principus kāda konkrēta jautājuma risināšanā, katras valsts ziņā atstājot, cik stingri un sīki šis jautājums tiek regulēts (protams, ievērojot obligāti noteiktās minimālās prasības), savukārt ES regulas darbojas kā Eiropas Savienības likumi – tās ir obligātas jebkurai valstij, to prasības nav interpretējamas, un tās nav nepieciešams iestrādāt nacionālajos tiesību aktos. Atgriežoties pie ES direktīvu prasību pārņemšanas, jāpiebilst, ka šāda sistēma nodrošina, ka visā ES teritorijā darbojas līdzīgi darba aizsardzības principi – katra valsts var pieņemt nedaudz stingrākas prasības kāda konkrēta jautājuma risināšanā, bet tai obligāti jāievēro minimāli noteiktais. Šāda kārtība ir vērtējama ļoti pozitīvi, jo neļauj valstīm atteikties no kādas sarežģītākas prasības, kuras neievērošana var atstāt būtisku negatīvu ietekmi uz nodarbināto veselību un drošību darbā. Līdz ar to var droši apgalvot, ka minimālais darba aizsardzības prasību līmenis ir līdzīgs gan Latvijā, gan Zviedrijā, gan arī Spānijā un citās ES valstīs.

Papildus iepriekš minētajam jāteic, ka pasaulē darbojas arī vairākas starptautiskas organizācijas, kas izdod dažādus dokumentus, kurus arī varētu dēvēt par tiesību aktiem. Runājot tieši par darba vidi, svarīgākā no šādām starptautiskām organizācijām ir Starptautiskā Darba organizācija (SDO), kas izdod SDO konvencijas par dažādiem darba attiecību, darba laika, sociālās aizsardzības, bērnu un jauniešu darba, darba aizsardzības un daudziem citiem ar darba vidi saistītiem jautājumiem. SDO ir Apvienoto Nāciju Organizācijas aģentūra, kuras uzdevums ir saskaņot dalībvalstu valdību, darba devēju un nodarbināto intereses. Šīs organizācijas konvencijas ir saistošas tām dalībvalstīm, kuras tās ir ratificējušas, t. i., apstiprinājušas. Runājot konkrēti par darba aizsardzību, SDO ir 20 konvenciju par dažādiem jautājumiem (piemēram, azbesta un benzola lietošanu, mašīnu drošību u. c.), no kurām daļu ir ratificējusi arī Latvija. Šajos gadījumos Latvijas pienākums ir nacionālajos tiesību aktos iekļaut gan ES direktīvu prasības, gan arī ratificēto SDO konvenciju prasības. Jāuzsver, ka daudzās SDO konvencijās noteiktās prasības ir bargākas nekā ES direktīvās, līdz ar to diemžēl arī vairākas Eiropas attīstītās valstis nav ratificējušas daudzas SDO konvencijas.

Darba aizsardzības tiesību aktu sistēma Latvijā

Jau minēts, ka Latvijā svarīgākais tiesību akts, kurš regulē darba aizsardzības jautājumus, ir Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001.) – tajā norādīti svarīgākie darba aizsardzības principi, kā arī darba devēja un darbinieku pienākumi un tiesības. Darba aizsardzības likumā bez vispārīgo principu un pienākumu pieminēšanas ir dotas norādes uz konkrētiem jautājumiem, kuru tiesiskam regulējamam ir izdoti atsevišķi Ministru kabineta noteikumi – piemēram, Darba aizsardzības likuma 15. pantā ir noteikts, ka „darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi", savukārt tālāk likumā pateikts, ka kārtību, kādā veicama obligātā veselības pārbaude, nosaka Ministru kabinets (attiecīgi Ministru kabinets ir pieņēmis speciālus noteikumus par obligāto veselības pārbaužu veikšanu). Atsevišķas prasības ir noteiktas samērā daudziem darba aizsardzības jautājumiem vai riska faktoriem, tāpēc ir vairāk nekā 20

dažādu Ministru kabineta noteikumu, kuri tieši attiecināmi uz drošas un veselībai nekaitīgas darba vides nodrošināšanu (šīs rokasgrāmatas pielikumā ir minēti svarīgākie darba aizsardzības tiesību akti).

Papildus iepriekš teiktajam jāatceras, ka darba vide ir ārkārtīgi plašs jēdziens – lai darbinieks saglabātu savas darba spējas un veselību, darba vidē jāievēro un jānodrošina arī daudzas citas lietas, kuras tieši vai netieši ir saistītas ar darba aizsardzību. Līdz ar to paralēli darba aizsardzības tiesību aktiem darba devējiem ir jāievēro arī daudz citu nozaru normatīvo dokumentu. Kā svarīgākās nozares, kuru prasības ir saistītas ar darba aizsardzību, būtu jāmin:

- darba attiecības – šī tiesību aktu grupa nosaka, piemēram, prasības darba laikam, virsstundu darbam un darbam nakts laikā;
- ķīmiskās vielas un produkti – šī tiesību aktu grupa nosaka prasības, kuras jāievēro, strādājot ar ķīmiskajām vielām un produktiem, piemēram, attiecībā uz to marķēšanu, glabāšanu un informāciju par tām;
- ugunsdrošība – šī tiesību aktu grupa nosaka prasības uzņēmumiem un to darbiniekiem ugunsdrošības nodrošināšanai, piemēram, prasības darbinieku apmācībai, darba telpu iekārtošanai un nodrošināšanai ar ugunsdzēsības līdzekļiem;
- prasības bīstamajām iekārtām – šī tiesību aktu grupa nosaka prasības drošai bīstamo iekārtu lietošanai, piemēram, to reģistrācijai, dokumentācijai un regulārajām pārbaudēm;
- sociālie likumi – šī tiesību aktu grupa nosaka prasības darbinieku veselības apdrošināšanai darbā, kompensācijām, ciešot nelaimes gadījumā darbā, u. tml.

Tiesību aktu lietošana

Protams, nevienam tiesību aktam nav jēgas, ja darba devēji un nodarbinātie nav informēti par to prasībām un neapzinās to ieviešanas nepieciešamību.

No darba aizsardzības viedokļa raugoties, svarīgākais ir panākt, lai gan darba devēji būtu informēti par saviem pienākumiem darbinieku veselības un drošības nodrošināšanai, gan arī katrs darbinieks iespējami daudz zinātu par savām tiesībām. Tādējādi valstī kopumā būtu jāvelta uzmanība gan darba devēju informēšanai un apmācībai par darba aizsardzības jautājumiem, gan arī darbinieku apmācībai. Svarīgs aspekts darba aizsardzības tiesību aktu reālas lietošanas uzlabošanā ir ne tikai informēšana par tiesību aktu prasībām, bet tieši izpratnes veicināšana par šo prasību ievērošanas jēgu un nepieciešamību, lai nodrošinātu veselību un drošību darba vietā, – ne velti mēdz teikt, ka darba aizsardzības prasības ir „asinīm rakstītas", jo aiz katras reizēm pat šķietami formālas prasības ir konkrēti nelaimes gadījumi vai reāli draudi darbinieku veselībai.

Uzņēmuma darbiniekiem un to pārstāvjiem vienmēr jāatceras, ka darba aizsardzības tiesību akti nav kaut kas tāds, kas domāts tikai uzņēmuma vadībai vai Valsts darba inspekcijai, – tie jāizmanto tieši uzņēmumos un to darba vietās! Tiesību aktu prasības tieši attiecas uz to, kas jānodrošina darba devējam, lai īstenotu darba aizsardzības likuma galveno mērķi – garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā!

Tādēļ gan katram nodarbinātajam, gan, protams, īpaši darbinieku pārstāvjiem būtu jāorientējas darba aizsardzības svarīgākajās prasībās un tiesību aktos. Viens no mehānismiem, kā veicināt darbinieku informētību, ir Darba aizsardzības likumā iestrādātā prasība, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt ievēlēto uzticības personu apmācību darba aizsardzībā (Darba aizsardzības likuma 14. panta 2. daļa). Darba aizsardzības likums arī paredz, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt uzticības personai iespēju saņemt no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību (Darba aizsardzības likuma 21. panta 3. daļa).
Tiesību aktos nav tieši noteikts, ka darba devēja pienākums būtu nodrošināt visus darbiniekus ar tiesību aktu kopijām, lai gan Darba aizsardzības likuma 10. panta 3. daļa noteic, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt, lai gan uzņēmuma darba aizsardzības speciālistiem, gan uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, nelaimes gadījumiem un arodslimībām, Valsts darba inspekcijas norādījumiem un visiem citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.
Vēl viens svarīgs aspekts darba aizsardzības un darba tiesību lietošanā ir tas, ka tiesību aktu prasības ir augstāk stāvošas par uzņēmuma noslēgto darba līgumu vai citu dokumentu (piemēram, rīkojumu, nolikumu, darba kārtības noteikumu u. c.) prasībām. Tas nozīmē – ja darba līgumā vai kādā citā uzņēmuma dokumentā ir minētas prasības vai noteikumi, kuri ir pretrunā ar darba aizsardzības tiesību aktu prasībām, spēkā būs tās prasības, kuras minētas likumā. Praksē šādi gadījumi ir novērojami situācijas, kad negodprātīgi darba devēji, mēģinot iebaidīt nodarbinātos, darba līgumos vai, piemēram, iekšējās kārtības noteikumos iestrādā pretlikumīgas prasības.

Šīs rokasgrāmatas beigās ir pievienots pielikums, kurā apkopoti svarīgākie tiesību akti darba aizsardzības jomā to aktuālākajās versijās. Atcerieties – mūsu valstī turpinās darbs pie tiesību aktu pilnveidošanas, līdz ar to, iepazīstoties ar kādu no pielikumā iekļautajiem tiesību aktiem, lūdzam pārliecināties, vai Jums ir pieejama tā aktuālākā versija (atsevišķā pielikumā ir aprakstīti arī svarīgākie veidi, kā iegūt informāciju par darba aizsardzības jautājumiem).

1.4. Darba aizsardzības likums

Svarīgākais normatīvais dokuments, kas regulē darba aizsardzības prasības, ir Darba aizsardzības likums – ne velti to mēdz saukt par jumta likumu, jo tas nosaka svarīgākos darba aizsardzības principus un prasības, kuras obligāti jāievēro gan darba devējam, gan nodarbinātajiem. Latvijas svarīgākais darba aizsardzības tiesību akts – Darba aizsardzības likums (DAL) – ir pieņemts 2001. gada 20. jūlijā un stājies spēkā 2002. gada 1. janvārī. Likums ietver galvenās prasības un darba aizsardzības sistēmas organizācijas principus, kas noteikti ES Direktīvā 89/391/EEK (pieņemta 12.06.1989.) par pasākumiem, kuri ieviešami, lai uzlabotu darbinieku darba drošību un veselības aizsardzību.

Darba aizsardzības likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, kā arī ieviest svarīgākās darba aizsardzības prasības darba aizsardzības sistēmas organizēšanai uzņēmumā un noteikt darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, kā arī darba aizsardzībā iesaistīto valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības. Darba aizsardzības likumā ir iestrādāti principi, kuri atšķirībā no iepriekšējā likuma „Par darba aizsardzību" (pieņemts 04.05.1993., nav spēkā) galveno uzsvaru liek tieši uz darba vides riska faktoru novērtējumu, risku savlaicīgu atklāšanu, nodarbināto apmācību un informēšanu par darba vidi un prasībām drošam darbam. Darba aizsardzības likumā iestrādātie principi atspoguļojas un ir pārņemti arī visos citos darba aizsardzības tiesību aktos, kuri pieņemti, balstoties uz DAL.

Šajā nodaļā apskatīsim svarīgāko vispārīgo informāciju par to, ko īsti nosaka Darba aizsardzības likums, kā arī to, kādi ir svarīgākie DAL minētie principi un pienākumi, jo daudzus no tiem sīkāk analizēsim un pieminēsim šīs rokasgrāmatas tālākajās sadaļās.

Darba aizsardzības likumā ir piecas nodaļas. Katru no tām īsumā apskatīsim, lai dotu ieskatu DAL principos un prasībās:

- Vispārīgie noteikumi.
- Darba devēja pienākumi un tiesības.
- Nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības.
- Valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzības jomā.
- Uzraudzība, kontrole un atbildība darba aizsardzības jomā.

Darba aizsardzības likuma vispārīgie noteikumi

Runājot par Darba aizsardzības likumu, jāsāk ar to, ka šis likums attiecas uz pilnīgi visiem nodarbinātajiem un darba devējiem neatkarīgi no to darbības nozares vai lieluma un piederības – tātad tas attiecas gan uz mazu, gan uz lielu uzņēmumu neatkarīgi no tā, ar ko uzņēmums nodarbojas, tā uzņēmējdarbības formas (sabiedrība ar ierobežotu atbildību, akciju sabiedrība u. tml.) un piederības (uzņēmums var pilnībā piederēt ārzemniekam vai citai juridiskai personai, bet neatkarīgi no tā tam būs jāievēro DAL). Jāpiebilst arī, ka saskaņā ar DAL minēto definīciju darba devējs ne vienmēr ir tikai juridiska persona – DAL izpratnē darba devējs tikpat labi var būt arī fiziska persona, kura nodarbina vismaz vienu nodarbināto. Vēl īpaši jāpiemin tāda mūsdienās plaši sastopama strādājošo grupa kā pašnodarbinātās personas – likums noteic, ka pašnodarbinātajiem ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņu darbs.

Darba aizsardzības likumā iekļautas svarīgākās darba aizsardzības definīcijas – tas paredzēts, lai sniegtu precīzu skaidrojumu likumā izmantotajām definīcijām un novērstu domstarpības likuma prasību piemērošanā. DAL sīkāk min gandrīz 20

dažādu definīciju, piemēram, tādus jēdzienus kā 'darba aizsardzība', 'darba vide', 'nodarbināto pārstāvji' un citus. Šajā rokasgrāmatā sīkāk nekavēsimies pie definīcijām, jo īpaši tāpēc, ka ar dažām no tām jau esam iepazīstinājuši iepriekšējās nodaļās. Likuma vispārīgo noteikumu nodaļa nosaka arī darba aizsardzības vispārīgos principus. Likuma norāde uz darba aizsardzības vispārīgajiem principiem ir ļoti svarīga, jo diemžēl ne vienmēr darba aizsardzības tiesību akti ir pietiekami niansēti un konkrēti, kā arī darba vides dinamiskā attīstība bieži vien rada jaunus darba vides riska faktorus, kuru iedarbības izpēte prasa ilgāku laiku. Līdz ar to vispārīgo principu ievērošana arī šādās neskaidrās situācijās ļauj darba devējam un darbiniekiem atrast iespējami labāko risinājumu drošības un veselības nodrošināšanai.

Svarīgākie darba aizsardzības vispārīgie principi ir:

- darba vide jāveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi;
- darba vidē jānovērš darba vides riska cēloņi;
- darbs jāpielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
- jāņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstība;
- bīstamais darba vietās jāaizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo;
- jāveido saskaņota un visaptveroša darba aizsardzības pasākumu sistēma;
- jādod priekšroka kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
- jānovērš darba vides riska ietekme uz to nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
- nodarbinātie jāinstruē un jāapmācība darba aizsardzības jomā;
- darba aizsardzības jomā jāsadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

Darba devēja pienākumi un tiesības

Tieši no darba devēja galvenokārt ir atkarīga uzņēmuma darbība darba aizsardzības jomā, jo darba devēja pienākums ir nodrošināt atbilstošu darba vidi un darba aprīkojumu, kā arī apmācīt nodarbinātos drošai darba veikšanai, nodrošinot ar visu nepieciešamo, lai būtu iespējams strādāt, neapdraudot savu veselību un drošību. Šī likuma nodaļa tieši min visus darba devēja svarīgākos pienākumus darba aizsardzības nodrošināšanai uzņēmumā. Kā svarīgākie darba devēja pienākumi jāmin:

- darba aizsardzības sistēmas organizēšana un nodrošināšana uzņēmumā, nodrošinot:
  - darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu,
  - darba vides iekšējās uzraudzības organizēšanu uzņēmumā (tostarp arī novērtējot darba vides risku),
  - konsultēšanos ar nodarbinātajiem un to pārstāvjiem;
- nodarbināto aizsardzība pret nopietnām un tiešām briesmām, nodrošinot visu

nepieciešamo (atbilstošu darba vidi, aprīkojumu, apmācības un ekipējumu), lai jebkurš nodarbinātais, pildot darba pienākumus, neapdraudētu savu drošību un veselību;
- atbilstoša rīcība neatliekamās (ārkārtas) situācijās, kā arī pirmās palīdzības savlaicīga sniegšana, nodrošinot, ka uzņēmums ir gatavs rīcībai ārkārtas situācijās;
- nelaimes gadījumu darbā savlaicīga un atbilstoša izmeklēšana;
- nodarbināto un uzticības personu instruktāža un apmācība par darba aizsardzības jautājumiem un rīcību darba vietās;
- nodarbināto obligātās veselības pārbaudes tiem nodarbinātajiem, kuri darbā ir pakļauti kaitīgo darba vides riska faktoru iedarbībai vai nodarbināti darbā īpašos apstākļos;
- sadarbība ar citiem darba devējiem tajos gadījumos, kad uzņēmumu savstarpēja sadarbība var nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmumu darbiniekus.

Tomēr jāatceras, ka darba devējam bez iepriekš minētajiem pienākumiem ir arī tiesības. Darba devēja tiesības pamatā ir vērstas uz to, lai nodrošinātu iespēju nepieciešamības gadījumā vērsties pret tiem nodarbinātajiem, kuri ir pārkāpuši noteiktos darba aizsardzības pasākumus vai prasības, piemērojot tiem disciplinārsodus vai papildu apmācību. Likums paredz iespēju darba devējam piemērot sava uzņēmuma darbībai atbilstošas darba vides riska novērtējuma metodes, kā arī apstrīdēt Valsts darba inspekcijas amatpersonu brīdinājumus un rīkojumus.
Īpaši svarīgi ir tas, ka darba devējam ir tiesības noteikt nodarbinātajiem garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā papildus normatīvajos aktos noteiktajām garantijām un atvieglojumiem, kā arī ierosināt slēgt vienošanos ar nodarbinātajiem par darba aizsardzības pasākumu, tiem nepieciešamo līdzekļu un to izmantošanas kārtības noteikšanu, tādējādi paverot plašākas iespējas vienoties ar darbiniekiem par pasākumiem darba vides uzlabošanai.

Nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības

Atšķirībā no darba devēja likums kopumā vairāk akcentē, ka nodarbinātajiem ir vairāk tiesību un mazāk pienākumu. Tomēr nav gluži tā, ka darbinieks var darīt, ko vēlas, neievērojot darba aizsardzības prasības. Svarīgākie darbinieka pienākumi pēc būtības ir vērsti uz to, ka darbinieka galvenais pienākums ir rūpēties par sevi un savu kolēģu veselību un drošību.
Svarīgākie darbinieka pienākumi tātad ir:
- rūpēties par savu drošību un veselību, kā arī to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs;
- lietot darba aprīkojumu, bīstamas vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus saskaņā ar noteiktajām prasībām (piemēram, instrukcijām);
- lietot kolektīvos un individuālos aizsardzības līdzekļus;
- ievērot drošības zīmes, kā arī lietot drošības ierīces, ar ko apgādāts darba aprīkojums un darba vieta, atturēties no šo drošības ierīču patvaļīgas

iedarbināšanas, mainīšanas vai pārvietošanas;
- nekavējoties ziņot par nelaimes gadījumu darbā, kā arī jebkuriem darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku personu drošībai un veselībai, arī par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā;
- piedalīties rīkotajās instruktāžās un apmācībās;
- sadarboties ar darba devēju vai darba aizsardzības speciālistu, lai izpildītu prasības, kas iekļautas Valsts darba inspekcijas atzinumos, brīdinājumos, rīkojumos vai lēmumos par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmu;
- sadarboties ar darba devēju vai darba aizsardzības speciālistu drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu risku nodarbinātā drošībai un veselībai;
- apmeklēt obligātās veselības pārbaudes saskaņā ar darba devēja rīkojumu.

Darbiniekiem ir arī daudz tiesību, kuras izriet no darba devēja pienākumiem, piemēram, tiesības uz drošu un nekaitīgu darba vidi, tiesības saņemt atbilstošu apmācību, tiesības apmeklēt obligātās veselības pārbaudes, kā arī citas. Bez šīm darbiniekiem likumā ir paredzētas arī tiesības, kuras pamatā ir saistītas ar:
- nodarbinātā tiesībām atteikties veikt darbu, ja tas apdraud viņu vai citas personas darba vietā, kā arī ja nav pieejamas nepieciešamās drošības ierīces un darba aprīkojums vai arī nodarbinātais nav pietiekami apmācīts drošai un veselībai nekaitīgai rīcībai;
- nodarbināto tiesībām izvirzīt savus pārstāvjus jeb tā saucamās uzticības personas (ja uzņēmumā ir nodarbināti vairāk nekā pieci nodarbinātie). Par uzticības personu ievēlēšanas kārtību, apmācību, kā arī svarīgākajiem uzdevumiem uzņēmumā plašāk var lasīt šīs rokasgrāmatas 3. nodaļā.

Valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzības jomā

Darba aizsardzības likums nosaka svarīgākās darba aizsardzības sistēmā iesaistītās valsts institūcijas, to pienākumus, kā arī valsts kopējās politikas virzienus darba aizsardzības jomā. Likums noteic, ka valstij jārealizē tāda darba aizsardzības politika, kas pamatojas uz daudziem svarīgiem principiem, no kuriem svarīgākie ir:
- nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prioritāte;
- valsts, pašvaldību, darba devēju organizāciju un nodarbināto arodbiedrību sadarbība darba aizsardzības jautājumos un valsts līdzdalība darba aizsardzības pasākumu finansēšanā;
- balstīšanās uz zinātnisko pētījumu rezultātiem un iespējami labāko risinājumu ieviešanas stimulēšana;
- nodarbināto sociālās aizsardzības nodrošināšana sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

Likums noteic, ka Latvijā valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā īsteno Ministru kabinets un tā uzdevumā – Labklājības ministrija, kura ir atbildīga par kopējo valsts politiku darba aizsardzības jomā un valsts institūciju darbības koordinēšanu šajā jomā.

Labklājības ministrija arī izstrādā un saskaņo darba aizsardzības tiesību aktu projektus, tostarp to tiesību aktu, kuri ir tieši saistīti ar Darba aizsardzības likuma prasībām (piemēram, par darba aizsardzības prasībām darba vietās, par darba aizsardzību, veicot būvdarbus, par drošības zīmju lietošanu u. tml.).

Uzraudzība, kontrole un atbildība darba aizsardzības jomā

Neatņemama darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa jebkurā valstī ir t. s. kontrolējošās institūcijas – visās valstīs to galvenie uzdevumi ir līdzīgi un saistīti ar kontroles nodrošināšanu pār to, kā darba devēji ievēro darba aizsardzības tiesību aktos noteiktās prasības (piemēram, vai ir nodrošināta darba aizsardzības organizatoriskā sistēma, vai ir veikts darba vides riska novērtējums, vai darbinieki ir nodrošināt ar individuālās aizsardzības līdzekļiem u. tml.). Latvijā šo funkciju veic Valsts darba inspekcija, kuras darbību regulē speciāls likums (Valsts darba inspekcijas likums, pieņemts 19.06.2008., spēkā no 10.07.2008.), bet tās darbību pārrauga Labklājības ministrija.

Tomēr Valsts darba inspekcija tikai pārbauda un kontrolē, kā darba devējs nodrošina tiesību aktos noteiktās prasības. Galvenā atbildība par darba aizsardzības prasību nodrošināšanu gulstas uz darba devēju (un attiecīgi uz darba devēja kā juridiskas personas atbildīgo personu – reālo uzņēmuma vadītāju, piemēram, valdes priekšsēdētāju, izpilddirektoru vai tamlīdzīgu amatpersonu). Jāuzsver arī tas, ka darba devēja atbildību neierobežo nodarbināto un kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu pienākumi darba aizsardzības jomā. Tas nozīmē, ka, pat ja uzņēmuma darba aizsardzības speciālists nav izpildījis visu nepieciešamo, gala atbildība par to būs jāuzņemas darba devējam – tātad tieši darba devējs ir galvenā atbildīgā persona par darba aizsardzību uzņēmumā!

1.5. Darbinieku sociālās garantijas

Atsevišķos gadījumos pat tad, kad darba vidē ir izdarīts viss, lai tā būtu droša un nekaitīga, kaitīgie darba vides riska faktori tomēr var atstāt nelabvēlīgu iespaidu uz nodarbināto veselību un drošību, nemaz jau nerunājot par tiem gadījumiem, kad darba devējs vai nodarbinātie pieļāvuši rupjas kļūdas. Protams, valsts darba aizsardzības sistēmas uzdevums ir nodrošināt, lai tiktu darīts viss: gan lai uzņēmumā nenotiktu nelaimes gadījumi un neattīstītos arodslimības, gan arī, ja tomēr kas atgadījies, darbiniekam būtu iespējas saņemt ārstēšanu un rehabilitāciju bez maksas, kā arī, ja iestājies paliekošs darba spēju zudums, atlīdzību par sabojāto veselību.

Runājot par darbinieku sociālajām garantijām, jāsāk ar to, ka šajā jēdzienā var ietilpināt ļoti plašu dažādu pasākumu un atvieglojumu klāstu, kuru tomēr nosacīti varētu iedalīt:

- sociālās garantijas, kuras nodrošināmas uzņēmuma līmenī. Tās var dalīt divās lielās grupās:
  - obligāti nodrošināmās sociālās garantijas un atvieglojumi,
  - dažādi papildu atvieglojumi, kurus var noteikt darba devējs;
- sociālās garantijas, kas nodrošināmas darbiniekiem, kuri cietuši nelaimes

gadījumā darbā vai kuriem diagnosticēta arodslimība.

Uzņēmumā obligāti nodrošināmās sociālās garantijas un atvieglojumi

Runājot par tām darbinieku sociālajām garantijām un atvieglojumiem, kas darba devējam būtu obligāti jānodrošina, jāuzsver, ka Darba aizsardzības likumā par šīm garantijām teikts samērā maz. Tas skaidrojams ar to, ka absolūtais vairums Darba aizsardzības likumā minēto prasību tomēr ir obligāti izpildāmas un darba aizsardzības uzdevums, protams, ir radīt darba vidi, kurā apstākļi ir tādi, lai nenotiktu nelaimes gadījumi un arodslimības. Tomēr Latvijas tiesību akti vairākos gadījumos, kur darbinieki ir nodarbināti īpaši bīstamā darbā, strādā virsstundas vai nakts darbu vai ietilpst kādā no īpaši jutīgām nodarbināto grupām, kurām nepieciešama papildu aizsardzība, paredz zināmus papildu atvieglojumus un priekšrocības – par tām vairāk runā Darba likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.06.2002.). Kādi ir svarīgākie atvieglojumi, kuri ir noteikti Latvijā?

Piemaksas

Obligātas piemaksas ir noteiktas par nakts darbu (ne mazāk kā 50% apmērā no noteiktās algas), par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā (ne mazāk kā 100% apmērā no noteiktās algas), savukārt par darbu īpašos apstākļos, kurus nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" (pieņemti 10.03.2009., spēkā no 01.04.2009.), darbiniekam var noteikt piemaksu, tomēr tas pamatā ir atkarīgs no darba devēja (saskaņā ar Darba likuma 66. pantu).

Darba laika ierobežojumi

Vēl viena sociālo garantiju grupa attiecas uz darba laika ierobežojumiem tiem nodarbinātajiem, kuri pakļauti īpašam riskam – tādam darba vides riskam, kas saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien samazinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam. Šajos gadījumos normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā (ja darbinieki šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika).
Speciāla garantiju grupa attiecas uz t. s. nodarbināto grupām, kurām noteikta papildu aizsardzība, piemēram, personām, kuras jaunākas par 18 gadiem, vai grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietēm, kas baro bērnu ar krūti. Piemēram, šīs grupas darbiniekiem ir noteikti ierobežojumi gan attiecībā uz virsstundu darbu (Darba likuma 136. pants), gan nakts darbu (Darba likuma 138. pants).

Pārtraukumi darbā

Ikvienam darbiniekam ir noteiktas tiesības uz pārtraukumiem darbā, ja viņa darba laiks ir garāks par sešām stundām. Šāds pārtraukums piešķirams ne vēlāk kā četras stundas pēc darba laika sākuma, un tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Tiem

darbiniekiem, kuri ir pakļauti īpašam riskam, ir piešķirams papildu pārtraukums darbā.

Papildu atvaļinājums

Ikgadējais papildatvaļinājums ir piešķirams tiem darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam (šajos gadījumos piešķirot papildus ne mazāk kā trīs darbdienas).

Dažādi papildu atvieglojumi, kurus var noteikt darba devējs

Darba devējam saskaņā ar Darba aizsardzības likumu ir tiesības noteikt nodarbinātajiem papildu garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā bez tām, kuras noteiktas normatīvajos aktos. Lai noteiktu šādas garantijas un atvieglojumus, darba devējs var izstrādāt un noslēgt koplīgumu, tomēr tos var noteikt arī, piemēram, nosakot to darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānā. Praksē starp biežāk noteiktajiem papildu atvieglojumiem ir minami papildatvaļinājumi, veselības apdrošināšana un dažādas piemaksas.

SIA „Kēksu ceptuve" ražo miltu izstrādājumus vairumtirdzniecībai un mazumtirdzniecībai. Tajā nodarbināti 52 darbinieki, ir ievēlētas divas uzticības personas. Pēc uzticības personu iniciatīvas uzņēmumā ir noslēgts koplīgums, kurā noteikti arī atsevišķi papildu atvieglojumi, piemēram, trīs papildu brīvdienas katru gadu darbiniekiem ar darba stāžu, garāku par pieciem gadiem, un veselības apdrošināšanas polise darbiniekiem, kuri izturējuši pārbaudes termiņu.

Sociālās garantijas pēc notikuša nelaimes gadījuma vai konstatētas arodslimības

Ja, neraugoties uz darba vietā nodrošinātajiem pasākumiem, darbinieki tomēr cieš nelaimes gadījumā darba vietā vai tiek konstatēta arodslimība, valsts noteikusi dažādas sociālās garantijas, lai nodrošinātu cietušajam darbiniekam pienācīgu ārstēšanu un rehabilitāciju. Jāatceras gan, ka šīs garantijas pienākas tikai tad, ja darba devējs ir veicis sociālās iemaksas (t. i., darbinieks nav strādājis bez darba līguma). Tās sedz no speciāla negadījumu fonda, kurā nonāk līdzekļi no obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksām pret nelaimes gadījumiem darba vietās un arodslimībām. Turklāt atlīdzības apmērs ir atkarīgs no veikto iemaksu (nodokļu) apmēra – jo lielāka ir darba alga, jo lielāks būs valsts atbalsts.

Kādas sociālās garantijas iespējams saņemt no valsts?

Ciešot nelaimes gadījumā vai konstatējot arodslimības, valsts pirmais uzdevums ir nodrošināt cietušā darbinieka savlaicīgu un atbilstošu ārstēšanu un rehabilitāciju. Izdevumi, kurus valsts atlīdzina cietušajiem, ietver:

- ārstēšanai un aprūpei nepieciešamo izdevumu kompensāciju (pacienta maksājumi, medikamenti, operācijas u. c.);
- ārstniecības iestāžu apmeklēšanai izmantoto ceļa izdevumu samaksu (ceļa izdevumi cietušajam un nepieciešamības gadījumā pavadonim uz/no slimnīcas);

- rehabilitācijas līdzekļu iegādi un rehabilitācijas procedūru samaksu (piemēram, ārstēšanās sanatorijā, masāžas, fizikālā terapija u. tml.);
- profesionālās rehabilitācijas izdevumus (piemēram, jaunas profesijas apguve u. tml.);
- tehnisko palīglīdzekļu iegādi (piemēram, protēzes u. c.) un remontu.

Ja tomēr cietušā darbinieka ārstēšana un rehabilitācija nav bijusi pilnībā sekmīga un darbiniekam ir saglabājušies veselības traucējumi, kuri rada darbspēju zudumu, cietušais var pretendēt vai nu uz vienreizēju pabalstu (ja darbspēju zudums ir samērā neliels, t. i., 10–24% apmērā no darbspējām), vai arī atlīdzību par darbspēju zaudējumu (ja darbspēju zudums ir lielāks vai darbspējas pilnībā zaudētas, šo atlīdzību izmaksā reizi mēnesī).
Ja cietušais darbinieks ir miris, tuviniekiem ir iespējas saņemt apbedīšanas pabalstu un atlīdzību par apgādnieka zaudējumu.

57 gadus vecā Arta Bērziņa vairāk nekā 30 gadu nostrādājusi par skolotāju. Pēc vairāku gadu sūdzībām par problēmām ar balsi un runāšanu, kā arī biežām slimībām, kuras saistītas ar balseni, A. Bērziņa vērsās pie ģimenes ārsta. Pēc apskates ārsts izteica aizdomas, ka šīs sūdzības varētu būt saistītas ar viņas darba apstākļiem (runāšanu skaļā balsī u. tml.), un nosūtīja uz konsultāciju Aroda un radiācijas medicīnas centrā. Tur pacientei veica nepieciešamos papildu izmeklējumus, un arodslimību ārstu komisija atzina viņas slimību par arodslimību. Saņēmusi speciālista konsultāciju, paciente sāka ārstēšanas un rehabilitācijas kursu, kurš izmaksāja apmēram 250 latu (speciālistu konsultācija, medikamenti, procedūras u. c.). Pēc ārstēšanas kursa viņa vērsās Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, kur uzrakstīja iesniegumu par ārstēšanas izdevumu atlīdzināšanu, pievienojot tam izdevumus apliecinošus čekus un arodslimību ārstu komisijas slēdzienu par arodslimību. Pēc ārstēšanas un rehabilitācijas kursa viņai atzina arī 50% darbspēju zudumu, par ko paciente saņem ikmēneša atlīdzību. Pēc diagnozes konstatēšanas paciente turpināja strādāt skolā, nedaudz samazinot darba slodzi.

2. Darba aizsardzības sistēma uzņēmumā

2.1. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana uzņēmumā

Svarīgākais, runājot par darba aizsardzības sistēmas organizēšanu uzņēmumā, ir tas, ka KATRĀ uzņēmumā ir jābūt darba aizsardzības sistēmai. Atkarībā no uzņēmuma lieluma, darbības nozares un specifikas darba aizsardzības sistēma var ļoti būtiski atšķirties, tomēr nedrīkst būt situācija, ka uzņēmumā par darba aizsardzību nedomā vispār. Sarežģītākais, runājot par darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā, ir tas, ka uzņēmumi būtiski atšķiras gan pēc lieluma, gan darbības sfēras, gan attīstības īpatnībām, ģeogrāfiskā izvietojuma, nodarbināto cilvēku kvalifikācijas un vēl daudziem citiem rādītājiem. Tāpēc darba aizsardzības tiesību akti paredz tikai vispārīgus principus, kuri obligāti jāievēro, bet galīgo lēmumu, kāda tieši būs darba aizsardzības sistēma, pieņem uzņēmumā.

Pirms runājam par konkrētām prasībām, kā uzņēmumā organizēt darba aizsardzības sistēmu, būtu jāprecizē, ko īsti saprot ar terminu 'darba aizsardzības sistēma'. Darba aizsardzības likums noteic, ka darba aizsardzības sistēmā ietilpst šādi darba devēja pienākumi:

- darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana;
- darba vides iekšējās uzraudzības (tostarp darba vides riska novērtēšanas) organizēšana;
- konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai iesaistītu viņus darba aizsardzības uzlabošanā.

Šie tātad ir trīs svarīgākie darbības virzieni, kuros jāstrādā darba devējam, lai nodrošinātu darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā. Noteikti jāpiebilst, ka šie punkti tikai ieskicē darba devēja svarīgākos darbības virzienus un zem katra no šiem punktiem slēpjas daudz un dažādi konkrēti veicamie pasākumi (piemēram, darba vides iekšējā uzraudzība ir visi uzņēmumā normāli nodrošināmie darba aizsardzības pasākumi, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu izsniegšana, obligāto veselības pārbaužu veikšana u. c.). Noteikti jāatceras, ka darba aizsardzības sistēma nav un nevar būt atrauta no uzņēmuma kopējās ekonomiskās darbības – tai ir jābūt neatņemamai uzņēmuma darbības daļai.

Šajā apakšnodaļā galvenokārt runāsim tieši par pirmo no punktiem (pārējie ir apskatīti citās nodaļās), t. i., darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu.

Runājot par darba aizsardzības organizatoriskās struktūras veidošanu, pats svarīgākais princips, kas jāatceras, ir tas, ka KATRĀ uzņēmumā ir jābūt vismaz vienam darbiniekam, kurš ir speciāli apmācīts darba aizsardzības jautājumos. Šis darbinieks var būt gan darba devējs (mazos uzņēmumos), gan kāds no nodarbinātajiem, gan arī var pieņemt papildu speciālistu. Tiesību akti atkarībā no uzņēmuma lieluma un darbības nozares nosaka vispārīgos principus, kā darba devējs var veidot darba aizsardzības organizatorisko struktūru.

Svarīgākais no likuma viedokļa ir tas, ka visi uzņēmumi pēc to bīstamības tiek iedalīti divās lielās grupās:

- t. s. bīstamajās nozarēs strādājošie (jeb uzņēmumi, kuri darbojas komercdarbību

veidos, kuros darba devējam jāiesaista kompetenta institūcija);
- pārējie uzņēmumi, kuri nedarbojas par bīstamiem atzītajos komercdarbības veidos.

Nebīstamajos uzņēmumos darba aizsardzības organizatoriskā struktūra ir atkarīga no uzņēmuma lieluma – mazos uzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem) darba devējs var darboties kā darba aizsardzības speciālists. Protams, tas iespējams tikai tad, ja darba devējs ir attiecīgi apmācīts, t. i., apguvis darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmu 160 stundu apmērā kādā no akreditētajiem mācību centriem. Ja darba devējs nevēlas nodarboties ar darba aizsardzību, to iespējams uzticēt kādam no uzņēmuma darbiniekiem, protams, šajā gadījumā arī šim darbiniekam ir jāapgūst attiecīgā programma. Pēdējo gadu laikā arvien populārāka kļūst arī Darba aizsardzības likumā paredzētā iespēja piesaistīt darba aizsardzības pakalpojumu kā ārpakalpojumu. Šajā gadījumā darba aizsardzības speciālista funkcijas uzņēmumā pilda speciālists, kurš ikdienā nestrādā uzņēmumā (t. s. kompetentie speciālisti), vai arī kāds no uzņēmumiem, kuri specializējušies darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanā (darba aizsardzības kompetentās institūcijas). Protams, arī tiem speciālistiem, kuri darbojas šādi, ir jābūt attiecīgi apmācītiem. Ja uzņēmumā nodarbina vairāk nekā 10 strādājošo, darba devējs var vai nu norīkot kādu no sava uzņēmuma darbiniekiem (protams, to attiecīgi apmācot pēc 160 stundu programmas), vai izvēlēties piesaistīt kādu speciālistu no ārpuses.

Sarežģītāk ir ar t. s. bīstamo nozaru uzņēmumiem. Ne velti tās sauc par bīstamajām nozarēm – šajos komercdarbību veidos strādājošajos uzņēmumos notiek vairāk nelaimes gadījumu un biežāk attīstās arodslimības, līdz ar to tiem izvirza nopietnākas prasības attiecībā uz darba aizsardzības organizatorisko struktūru. Ja šajā nozarē strādājošs uzņēmums ir pavisam neliels (t. i., tajā nestrādā vairāk kā pieci nodarbinātie), uz to attiecas līdzīgas prasības kā uz nelielu uzņēmumu no nebīstamajām nozarēm. Savukārt lielākos uzņēmumos darba devējam vai nu ar darba līgumu jānodarbina tāds darba aizsardzības speciālists, kurš ieguvis augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzības jomā jeb tā sauktais darba aizsardzības vecākais speciālists, vai arī obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija darba aizsardzības jomā. Kas ir šie darba aizsardzības vecākie speciālisti? Tie ir speciālisti, kuri apguvuši darba aizsardzību koledžā (saskaņā ar profesijas standartu PS 0094 "Darba aizsardzības speciālists") vai universitātē (saskaņā ar profesijas standartu PS 0100 "Darba aizsardzības vecākais speciālists"). Jāpiebilst, ka darba aizsardzības kompetentā institūcija jāpiesaista tikai svarīgākajai no darba aizsardzības sistēmas organizēšanas daļām – darba vides riska novērtēšanai (iekļaujot tajā arī atbilstības novērtēšanu darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām un preventīvo pasākumu plāna varianta gatavošanu). Visu pārējo var veikt arī jebkurš uzņēmumā strādājošs darba aizsardzības speciālists.

Iespējamie darba aizsardzības organizatoriskās struktūras varianti ir atspoguļoti arī tabulā „Iespējamā darba aizsardzības organizatoriskā struktūra uzņēmumos".

Iespējamā darba aizsardzības organizatoriskā struktūra uzņēmumos

Nebīstamo nozaru uzņēmums	Bīstamo nozaru uzņēmums
Līdz 10 nodarbinātajiem: • Darba devējs (apmācīts pēc 160 stundu programmas). • Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists (apmācīts pēc 160 stundu programmas). • Kompetents speciālists (darba aizsardzības vecākais speciālists). • Kompetenta institūcija darba aizsardzības jomā.	**Līdz pieciem nodarbinātajiem:** • Darba devējs (apmācīts pēc 160 stundu programmas). • Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists (apmācīts pēc 160 stundu programmas). • Kompetents speciālists (darba aizsardzības vecākais speciālists). • Kompetenta institūcija darba aizsardzības jomā.
Vairāk nekā 10 nodarbināto: • Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists (apmācīts pēc 160 stundu programmas). • Kompetents speciālists (darba aizsardzības vecākais speciālists). • Kompetenta institūcija darba aizsardzības jomā.	**Vairāk nekā pieci nodarbinātie:** • Darba aizsardzības vecākais speciālists (nodarbināts ar darba līgumu kā uzņēmuma darbinieks). • Kompetenta institūcija (obligāti jāpiesaista tikai darba vides riska novērtējuma veikšanai).

Neatkarīgi no izvēlētā darba aizsardzības struktūras varianta darba devējam jāpiešķir darba aizsardzības speciālistam nepieciešamie līdzekļi un laiks (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus. Svarīgi ir atcerēties, ka nodarbinātā norīkošana par darba aizsardzības speciālistu nedrīkst radīt viņam nelabvēlīgas sekas vai kā citādi ierobežot viņa tiesības, turklāt vienmēr jāatceras, ka uzņēmuma darba aizsardzības speciālists nebūs tas, kurš pieņems lēmumu par finansējuma piešķiršanu darba aizsardzības pasākumiem.

Uzticības personai ir jāraugās, lai uzņēmumā būtu izveidota uzņēmuma specifikai atbilstoša organizatoriskā struktūra un lai tajā nodarbinātu tikai atbilstoši apmācītus un kompetentus speciālistus. Ja darba devējs ir piesaistījis ārēju palīdzību, viens no svarīgākajiem uzticības personas uzdevumiem būtu sekot līdzi, vai darba devējs ir informējis kompetento speciālistu vai institūciju par reālo darba aizsardzības situāciju uzņēmumā, piemēram, darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā un darba vietās, kā arī darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai. Tas ir svarīgi, bet praksē diemžēl jāsaskaras ar negodprātīgiem darba devējiem, kuri slēpj kādu svarīgu informāciju (piemēram, neparāda kādu īpaši bīstamu veicamo darbu, neuzrāda kādu no uzņēmuma struktūrvienībām u. tml.). Jāatceras, ka gan uzņēmuma darba aizsardzības speciālists, gan ārēji eksperti ir svarīgākais uzticības personas sadarbības partneris, ar kuru kopā būtu jāstrādā

pie tādiem jautājumiem kā darba vides riska novērtējums vai preventīvo pasākumu plāna izstrāde.

Protams, runājot par darba aizsardzības sistēmas organizatorisko struktūru, jāatgādina, ka tā neaprobežojas tikai ar speciālista norīkošanu vai līguma noslēgšanu. Viens no pirmajiem darba pienākumiem izvirzītajam un apmācītajam speciālistam (vai no ārpuses piesaistītajam kompetentajam speciālistam) būtu noteikt uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas organizatoriskās struktūras sīkākas nianses, piemēram, atbildību un pienākumus darba aizsardzības jomā struktūrvienību vai darbu vadītājiem, precizējot visu iesaistīto darbinieku pienākumus un veicamās darbības. Uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam ir jāstrādā arī kā koordinatoram starp dažādiem uzņēmuma darbiniekiem un struktūrām. Uzticības personām būtu jāraugās, lai nodarbinātie zinātu, kurš no uzņēmuma darbiniekiem ir darba aizsardzības speciālists vai ārēja pakalpojuma gadījumā – kurš speciālists vai institūcija nodrošina darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu un kā ar šo speciālistu var kontaktēties.

SIA "Avotiņš" darbojas metālapstrādes jomā, tajā strādā ~ 25 darbinieki. Uzņēmumā par darba aizsardzību ir norīkots darba aizsardzības speciālists (viens no ražošanas meistariem), kurš ir apmācīts pēc 160 stundu programmas kā darba aizsardzības speciālists (šī speciālista pienākumi ir noteikti viņa amata aprakstā). Ņemot vērā, ka uzņēmums darbojas t. s. bīstamo komercdarbību jomā, darba vides riska novērtēšanai ir piesaistīta viena no Latvijā strādājošajām darba aizsardzības kompetentajām institūcijām. Visus pārējos ar darba aizsardzību saistītos pienākumus veic uzņēmuma darba aizsardzības speciālists.

SIA "Frizūra" sniedz frizieru un skaistumkopšanas pakalpojumus, tajā ir nodarbināti astoņi darbinieki. Uzņēmumā nav atsevišķa darba aizsardzības speciālista, bet uzņēmuma īpašniece un vadītāja (t. i., darba devēja) ir apguvusi darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu programmu 160 stundu apmērā un veic visus nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus – sākot no darba vides riska novērtējuma un beidzot ar darbinieku apmācību.

AS „Mērnieks" darbojas zemes mērniecības un kartogrāfijas jomā, un tai ir 26 filiāles visā Latvijā, no kurām piecas ir lielākas (tajās katrā strādā ~ 10 nodarbināto). Uzņēmumā, ņemot vērā tā ģeogrāfisko izvietojumu, ir izveidota šāda darba aizsardzības sistēma: ir norīkots viens atbildīgais darba aizsardzības speciālists (apmācīts pēc 160 stundu programmas), kurš atbild par kopējo darba aizsardzības pasākumu organizāciju un izpildi, kā arī darba aizsardzības pasākumu realizāciju mazākajās struktūrvienībās, lielākajās filiālēs ir norīkoti darba aizsardzības speciālisti (apmācīti pēc 160 stundu programmas), bet mazākajās par darba aizsardzības jautājumu pārraudzību atbild struktūrvienību vadītāji (veikta iekšējā apmācība par svarīgākajiem darba aizsardzības jautājumiem).

SIA „Ritenis" sniedz autoservisa pakalpojumus, un tajā strādā deviņi nodarbinātie. Uzņēmuma vadītājs, ņemot vērā savu un kolēģu noslodzi, ir pieņēmis lēmumu darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu uzticēt darba aizsardzības kompetentajai institūcijai. Kompetentās institūcijas pienākumi ir noteikti pušu noslēgtajā līgumā, un tā veic visus nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus.

2.2. Darba aizsardzības iekšējā uzraudzība un kontrole

Jau minējām, ka darba vides iekšējā uzraudzība (DVIU) ir viena no uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļām jeb, citiem vārdiem sakot, darbības virzieniem, kurā jāstrādā darba devējam, lai nodrošinātu darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā. Protams, zem šī termina slēpjas daudzi un dažādi ar darba aizsardzību saistīti pasākumi un pienākumi, kuri jāveic darba devējam.

Darba vides iekšējā uzraudzība pēc savas būtības ir pasākumu kopums, kurš ir vērsts uz to, lai uzņēmumā darītu visu nepieciešamo darba apstākļu uzlabošanai un nodrošināšanai. Šī pasākumu kopuma ietvaros ir zināmi posmi, kā arī DVIU ir zināms „laika rāmis" – kā process tas nemitīgi attīstās un turpinās, attiecīgi panākot, ka katru gadu darba apstākļi uzņēmumā tiek atbilstoši uzturēti un attīstīti. DVIU veikšanas principus un kārtību nosaka Ministru kabineta noteikumi par darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtību, kuros sīkāk noteikti darba devēja pienākumi un rīcība. Jāatceras gan, ka noteikumu prasības ir samērā vispārīgas, t. i., šie noteikumi nosaka vispārīgos principus un kārtību, nevis sniedz stingri reglamentētu un dokumentētu kārtību, kā organizēt darba vides iekšējo uzraudzību. Savā ziņā to var salīdzināt ar samērā plaši pazīstamajiem uzņēmumu vadības sistēmas standartiem, piemēram, ar ISO 9001 vai, runājot konkrēti par darba vides kvalitātes nodrošināšanu, standartu OHSAS 18001. Šajos standartos, līdzīgi kā Latvijas Ministru kabineta noteikumos par darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtību, ir noteikti tikai vispārīgie principi, nevis, piemēram, dotas konkrētas veidlapas, kas jāaizpilda. Tas skaidrojams ar to, ka, zinot, cik dažāda var būt darba vide dažādu profilu un lieluma uzņēmumos, nav iespējams paredzēt visiem uzņēmumiem izmantojamu dokumentāciju, bet darba devējam jālemj, kā tiks organizēta iekšējā uzraudzība konkrētajā gadījumā. Tomēr noteikumi paredz zināmas prasības šī procesa veikšanai, nosakot darba vides iekšējai uzraudzībai noteiktus posmus:

1. **Darba vides iekšējās uzraudzības plānošana** – tās laikā jālemj, kā tiks organizēts reālais darbs ar darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā, nepieciešamajiem resursiem un iesaistīto personālu, atbildīgajām personām, termiņiem un citiem ar plānošanu saistītiem jautājumiem.

   DVIU plānošanas laikā jāņem vērā reālā uzņēmuma situācija un tas, ka darba aizsardzības sistēmai ir jābūt daļai no uzņēmuma saimnieciskās darbības plānošanas. Jāņem vērā, ka daži no darba aizsardzības pasākumiem ir vai var būt saistīti ar izdevumiem (piemēram, vakcināciju veikšana, obligāto veselības pārbaužu veikšana u. c.) un tas, ka nodarbinātajiem vai iesaistītajiem speciālistiem šo pienākumu veikšanai būs nepieciešams laiks (piemēram, uzticības personai, piedaloties darba vides riska novērtējumu veikšanā, būs nepieciešams zināms laiks). Jāraugās arī, lai tiktu ņemti vērā dažādi blakus apstākļi, piemēram, nav jēgas plānot darba vides riska novērtējumu, ja kāda uzņēmuma struktūrvienības darba vide pēc mēneša tiks kapitāli remontēta.

   Svarīgi ir atcerēties, ka tiesību akti neprasa, lai uzņēmumā sagatavotu rakstveida dokumentu par DVIU plānošanu, tomēr noteikti jāzina, kas, ko un kad darīs un kurš par to ir atbildīgs. Praksē bieži vien uzņēmumos šie jautājumi tiek noteikti

darba līguma pielikumos, amatu aprakstos, rīkojumos, pavēlēs vai līdzīgos dokumentos. Uzticības personām noteikti būtu jāraugās, vai DVIU plānošanā ir paredzēti visi nepieciešamie pasākumi un lai būtu pilnīga skaidrība par iesaistīto personu pienākumiem, termiņiem un atbildību.

2. Darba vides riska novērtēšana – tās laikā apseko (pārbauda) darba vietas, nosaka tajā esošos riska faktorus un novērtē to radīto bīstamību, kā arī nosaka, kādi preventīvie pasākumi nepieciešami, lai novērstu bīstamību veselībai un drošībai. Sīkāk par darba vides riska novērtējumu stāstīts šīs rokasgrāmatas 2.3. nodaļā.

3. Darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana – DVIU īstenošana ir jāuztver kā pasākumu kopums, kas vērsts uz drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanu un darba vides riska novērtēšanas laikā konstatēto riska faktoru novēršanu vai samazināšanu. Tās laikā tātad jāstrādā pie tā saucamajiem ikdienas darba aizsardzības pasākumiem, piemēram:

a) nodarbināto apmācības;
b) obligātajām veselības pārbaudēm;
c) individuālās aizsardzības līdzekļu izsniegšanas;
d) vakcinācijas;
e) regulārām darba vietu pārbaudēm (apsekojumiem) un citiem kontroles pasākumiem (piemēram, pārbaudēm par plānoto pasākumu izpildi, iekārtu pārbaužu kontroles u. c.);
f) ugunsdrošības līdzekļu pārbaudēm un daudziem citiem pasākumiem, kuri nepieciešami, lai uzturētu pietiekami drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Par darba aizsardzības preventīvajiem pasākumiem sīkāk stāstīts šīs rokasgrāmatas 2.4. nodaļā.

4. Darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana – tās laikā jānovērtē uzņēmumā esošās sistēmas darbības efektivitāte, kā arī tas, cik sekmīgi ir veikti visi nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi.

Darba vides iekšējās uzraudzības nodrošināšana ir darba devēja pienākums. Protams, atsevišķus pienākumus darba devējs var uzticēt darba aizsardzības speciālistiem vai citiem uzņēmuma darbiniekiem, kā arī piesaistīt kādu ārēju pakalpojumu sniegšanu. Nelielos uzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem nebīstamo nozaru uzņēmumos un līdz pieciem nodarbinātajiem t. s. bīstamo nozaru uzņēmumos) visus ar darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu saistītos pienākumus var uzņemties darba devējs (protams, atceroties par attiecīgu apmācību). Uzticības personām noteikti jāiesaistās darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā – gan piedaloties plānošanā, gan novērtējot risku un plānojot darba aizsardzības preventīvos pasākumus, un kontrolējot to izpildi.

2.3. Darba vides riska faktori un risku novērtēšana

Darba vides riska novērtēšana ir viens no svarīgākajiem uzņēmumā veicamajiem darba aizsardzības pasākumiem – tieši no darba vides riska novērtējuma kvalitātes būs atkarīgs, vai ir identificēti visi darba vides riska faktori, kuri rada potenciālu bīstamību nodarbināto veselībai un drošībai, un saplānoti nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi. Bieži vien dzirdēts uzskats, ka darba vides riska novērtējums ir ļoti sarežģīta lieta un to var veikt tikai speciāli apmācīti speciālisti, tomēr jāteic, ka ļoti daudzos gadījumos arī cilvēki no malas ar nelielu apmācību, bet vēlmi iedziļināties konkrētu darba vietu iekārtojumā un darbu veikšanas īpatnībās, kā arī ieklausīties nodarbināto teiktajā, spēj pamanīt svarīgākās darba vides problēmas. Protams, ir gadījumi, kad noteikti nepieciešama arī speciālistu palīdzība (piemēram, t. s. bīstamajās komercdarbības jomās strādājošiem uzņēmumiem), jo šiem speciālistiem ir vairāk zināšanu par darba vides riska faktoriem, kā arī liela praktiskās darbības pieredze, kas palīdz pamanīt arī tās problēmas, par kurām parasti nodarbinātie neiedomājās vai pie kurām ir pieraduši. Riska novērtējuma veikšanā jebkurā gadījumā NOTEIKTI jāpiedalās uzticības personām un konkrētajās darba vietās nodarbinātajiem – tieši viņiem bieži ir liela loma grūtāk pamanāmu problēmu identificēšanā un novērtēšanā.

Sākot runāt par darba vides riska novērtējumu, būtu jāprecizē, kas ir darba vides risks un darba vides riska faktori. Darba vides riska faktori būtībā ir darba vidi veidojošie apstākļi – gan tie, no kuriem sastāv darba vieta un kuri tur ir konstatējami pastāvīgi (piemēram, grīdas, durvis, apgaismojums, mikrovide u. c.), gan arī tie, kuri rodas, veicot konkrētu darbu (piemēram, troksnis, putekļi, vibrācija u. c.). Tātad darba vide sastāv no dažādiem darba vides riska faktoriem – gan pastāvīgiem, gan mainīgiem. Jebkurš no darba vides riska faktoriem pēc būtības var radīt risku nodarbināto veselībai un drošībai, ja tas, kā saka, neatbilst normai (piemēram, apgaismojums ir nepietiekams vai pārāk spilgts, darba vietas grīda ir slidena vai nelīdzena, trokšņa līmenis darba vietās pārsniedz pieļaujamo u. tml.). Šajos gadījumos mēs runājām par darba vides risku, kuru rada darba vides riska faktori. Darba vides riska novērtējums ir process kurā nosaka:

- kādi riska faktori ir konstatējami konkrētajā darba vietā, t. i., no kādiem darba vides riska faktoriem ir veidota konkrētā darba vieta;
- kuri no šiem riska faktoriem neatbilst normai, t. i., rada nepieļaujami lielu apdraudējumu nodarbināto drošībai un veselībai;
- kādi darba aizsardzības pasākumi nepieciešami, lai novērstu vai samazinātu konkrēto riska faktoru, kurš radījis nepieļaujami augstu risku.

Runājot par darba vietās biežāk konstatējamajiem darba vides riska faktoriem, jāteic, ka, pirmkārt, to ir diezgan daudz un, otrkārt, jebkurā darba vietā ir iespējamas ļoti dažādas riska faktoru kombinācijas. Kā biežāk sastopamas min apmēram 100 000 ķīmisko vielu, darba vietās sastopami arī apmēram 50 dažādu fizikālo faktoru, vismaz 200 bioloģisko riska faktoru un vismaz 20 dažādu ergonomisko faktoru.

Darba vides riska faktorus mēdz klasificēt pēc to īpašībām un iedarbības. Biežāk lietotā klasifikācija darba vides riska faktorus iedala:

- ķīmiskie darba vides riska faktori (jebkuras ķīmiskās vielas vai produkti, kuri kvalificēti kā bīstami);
- fizikālie darba vides riska faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, apgaismojums, mikrovide, dažādi starojumi – ultravioletais, jonizējošais u. c.);
- bioloģiskie darba vides riska faktori (vīrusi, baktērijas, dažādi toksīni, insekti u. c.);
- mehāniskie jeb traumatisma riska faktori (jebkuras situācijas, kurās var notikt nelaimes gadījumi – sākot no slidenas grīdas vai nelīdzena pakāpiena līdz bojātam darba aprīkojumam);
- ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs piespiedu pozās, vienveidīgas, atkārtotas kustības, smagumu pārvietošana u. c.);
- psihosociālie darba vides riska faktori (darbs maiņās, augsta atbildība, konflikti ar klientiem u. c.).

Praktiski visiem darba vides riska faktoriem ir noteiktas pieļaujamās normas, t. i., ir noteikts, kāds konkrētā riska faktora līmenis vai situācija ir akceptējama kā droša un kāda – kā bīstama veselībai un drošībai.

Lai uzņēmumā novērtētu darba vides risku, būtu ieteicams ievērot šādu rīcības secību:

- izvēlēties piemērotāko darba vides riska novērtējuma metodi (atcerieties, ka Ministru kabineta noteikumi par darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtību piedāvā vienu darba vides novērtējuma metodi (tā atrodama noteikumu 1. pielikumā), tomēr darba devējs ir tiesīgs izvēlēties jebkuru citu metodi ar nosacījumu, ka tā nav mazāk pilnīga kā noteikumos dotā. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras mājaslapā www.osha.lv ir atrodami vairāki piemēri un riska novērtējuma metožu apraksti, kurus arī iespējams izmanot);
- pārbaudīt visas uzņēmuma darba vietas un darba veidus, nosakot visus riska faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto veselībai un drošībai;
- noteikt tos strādājošos, kuri nodarbināti šajās darba vietas, t. i., ir pakļauti šiem riska faktoriem;
- nepieciešamības gadījumā ievākt papildu informāciju (piemēram, no drošības datu lapām, no darba aprīkojuma ražotāja instrukcijām) vai veikt nepieciešamos laboratoriskos mērījumus – tie sniedz objektīvu informāciju par darba vietās konstatēto riska faktoru patieso līmeni (piemēram, par to, cik skaļš ir darba vietā konstatētais troksnis). Novērtējot darba vides risku pirmo reizi, ieteicams veikt laboratoriskos mērījumus visās vietās, kur pastāv šaubas par riska faktoru līmeni;
- izvērtēt, vai šie riska faktori rada nepieļaujami augstu risku nodarbināto veselībai un drošībai (t. i., izvērtēt seku smagumu un iespējamo varbūtību notikt veselības vai drošības apdraudējumam);

- noteikt, kādi darba aizsardzības pasākumi nepieciešami (izstrādāt darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānu ar konkrētiem termiņiem un atbildīgajām personām – sīkāk par to stāstīts nākamajā nodaļā).

Jāatceras, ka darba vides risks obligāti jānovērtē visās uzņēmuma darba vietās (un visos veicamajos darbos), izņemot līdzīgās darba vietas, t. i., tādas darba vietas, kurās ir līdzīgs iekārtojums, tehnoloģijas un riska faktori. Jāievēro, ka darba vietas bieži var būt līdzīgas, tomēr reti kad tās būs pilnīgi vienādas – dzīvē pat līdzīgās darba vietās būs novērojamas nelielas, tomēr reizēm ļoti būtiskas atšķirības. Tāpēc noteikti jāņem vērā, ka šīm līdzīgajām darba vietām ir iespējams veikt vienu riska novērtējumu, tomēr noteikti jāpārbauda visas līdzīgas darba vietas, mēģinot noteikt, vai kādā no tām nav problēmu.

Piemērs:

Līdzīgas darba vietas	**Biežākie riska faktori, kuriem novērojamas atšķirības**
Uzņēmumā izmantotā traktortehnika (līdzīga modeļa un funkcijas traktori, kuriem atšķiras izlaiduma gads).	Tehniskais stāvoklis, kurš potenciāli var atstāt iespaidu uz trokšņa un vibrācijas līmeni (sliktākā stāvoklī esošā iekārta būs skaļāka un radīs lielāku vibrāciju). Darba krēsli ar atšķirīgu uzbūvi un funkcijām, kuru nodiluma pakāpe var būt atkarīga no darba paradumiem un lietošanas ilguma.
Biroja darba vietas blakus kabinetos (identiski kabineti, kuri aprīkoti ar līdzīgām mēbelēm).	Darba vietu izvietojums, kas var radīt risku veselībai (piemēram, atspīdumi no logiem). Darba krēsli, kuri var būt nepiemēroti nodarbinātajam vai bojāti. Apgaismojuma sistēmas, kuras var būt bojātas, radot nepietiekamu apgaismojumu kādā no darba vietām. Ventilācijas sistēmas, kuru nepareiza izvietojuma dēļ kādam no nodarbinātajiem var pūst virsū auksts gaiss.

Darba vides risks jānovērtē ne retāk kā reizi gadā, izņemot tos gadījumus, ja:

- tiek sākts cits darbības veids;
- ir radušās būtiskas pārmaiņas darba vidē (piemēram, mainījušies darba procesi, metodes, darba aprīkojums, vielu un produktu izmantošana vai ražošana, būtiski pārkārtota darba vieta);
- konstatēta darba apstākļu pasliktināšanas darba vidē vai neatbilstība tiesību aktu prasībām;
- noticis nelaimes gadījums darbā.

Svarīgi atcerēties, ka visi darba vides riska novērtējuma materiāli darba devējam ir jādokumentē (tātad riska novērtējums jāfiksē rakstveidā) un jāglabā vismaz trīs gadus.

2.4. Preventīvo pasākumu nozīme un to veikšana

Svarīgākais darba vides riska novērtējuma rezultāts ir informācija, kas darba vietās rada nepieļaujamu risku nodarbināto veselībai un drošībai un kas būtu jādara, lai šo risku samazinātu līdz pieļaujamam līmenim, t. i., kādi darba aizsardzības preventīvie pasākumi ir nepieciešami. Runājot par jēdzienu 'preventīvie pasākumi', Darba aizsardzības likumā minētā definīcija noteic, ka preventīvie pasākumi ir rīcība vai pasākumi, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai samazinātu darba vides risku. Tātad varētu teikt, ka jebkas, kas tiek darīts darba apstākļu uzlabošani un lai novērstu vai samazinātu darba vides riska līmeni, ir uzskatāms par preventīvo pasākumu. Runājot par definīcijām, zināmas neskaidrības rada tas, ka gan praksē, gan citos tiesību aktos tiek lietoti arī dažādi citi termini, piemēram, 'darba aizsardzības pasākumi', tomēr arī šajā gadījumā tiek domāti jebkuri pasākumi vai darbības, kuras ir vērstas uz to, lai novērstu vai samazinātu darba vides riska faktoru iedarbību uz nodarbināto drošību un veselību.

Nepieciešamo darba aizsardzības pasākumu noteikšana un veikšana ir viens no svarīgākajiem darba devēja pienākumiem – Ministru kabineta noteikumi par darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtību noteic, ka darba devējs, balstoties uz darba vides riska novērtējuma rezultātiem un iegūto informāciju, nosaka darba vietas un darba veidus, kuros pastāv darba vides risks un jāveic darba aizsardzības pasākumi tā novēršanai vai samazināšanai. Darba aizsardzības pasākumi tātad būtu jāveic, ja esošā darba vides situācija rada paaugstinātu risku nodarbināto veselībai un drošībai un, neveicot šos pasākumus, var rasties reāls apdraudējums nodarbināto veselībai.

Tiesību akti paredz, ka darba devēja pienākums ir ne tikai noteikt darba vietas, kurās jāveic darba aizsardzības pasākumi, bet arī to, ka jāizstrādā darba aizsardzības pasākumu plāns, kurā noteikti veicamie pasākumi, to īstenošanas termiņi un atbildīgās personas. Tiesību akti nenosaka konkrētu formu vai veidlapu, kas būtu jālieto, atstājot to darba devēja ziņā. Darba aizsardzības pasākumu plānā tomēr būtu jāmin vismaz:

- tā darba vieta (vai darba veids), kur jāveic pasākumi;
- veicamie pasākumi, iespējami skaidri un sīki norādot veicamo;
- termiņš, kurā plānots veikt konkrēto pasākumu;
- atbildīgā persona, kurai uzticēts veikt konkrēto pasākumu.

Papildus minētajam var ieteikt šādos plānos minēt arī tos riska faktorus, kuru novēršanai tiek plānoti konkrētie pasākumi (tas atvieglos darbu gan uzticības personai, kura var nebūt tik sīki pazīstama ar konkrēto darba vietu, gan arī nodarbinātajiem, jo dos labāku priekšstatu, kāpēc šajā darba vietā jāveic konkrētie pasākumi), kā arī atstāt vietu atzīmei par to, vai plānotais pasākums ir sekmīgi izpildīts.

Preventīvie pasākumi darba apstākļu uzlabošanai var būt tikpat daudzveidīgi, cik darba vide un tajā esošie darba vides riska faktori. Bieži vien plānotie pasākumi skars vairākus darba vidē esošus riska faktorus vai attieksies uz vairākām darba vietām vai nodarbinātajiem – tie var būt ārkārtīgi dažādi pasākumi.
Runājot par svarīgākajiem darba aizsardzības pasākumiem, varētu tos dalīt šādās grupās:

- organizatoriskie pasākumi (piemēram, darba laika un atpūtas pauzu izmaiņas, izmaiņas darba organizācijā, kustību maršrutos, nodarbināto papildu apmācība u. c.);
- tehniskie pasākumi (uzlabojumi iekārtu drošībai, drošības zīmju un brīdinājumu izvietošana, labāku individuālās aizsardzības līdzekļu nodrošināšana u. c.);
- sanitāri higiēniskie pasākumi (sadzīves apstākļu uzlabošana, higiēnisko apstākļu uzlabošana, piemēram, izmaiņas darba apģērba mazgāšanā u. c.);
- ārstnieciski profilaktiskie pasākumi (piemēram, veselības veicināšanas aktivitāšu ieviešana (vingrošana, sporta pasākumi), dažādu vakcināciju veikšana, gaisa attīrītāju uzstādīšana u. tml.).

Tātad, minot tikai dažus piemērus, biežākie pasākumi, kuri tiek plānoti un veikti darba vietās, varētu būt, piemēram, šādi:

- darba aprīkojuma defektu novēršana, tā uzlabošana;
- ķīmisko vielu glabāšanas pārkāpumu novēršana;
- darba vides apgaismojuma uzlabošana;
- bīstamo vietu un šķēršļu apzīmēšana (ar signālkrāsojumu un/vai drošības zīmēm);
- ventilācijas sistēmu darbības uzlabošana;
- darbinieku vakcinācija pret gripu;
- brīvā darba laika ieviešana;
- ģērbtuvju un sadzīves telpu remonts;
- atvieglota darba apģērba mazgāšana;
- bīstamo vietu apzīmēšana ar signālkrāsojumu;
- papildu pirmās palīdzības aptieciņas izvietošana utt.

No šiem piemēriem redzams, ka darba aizsardzības pasākumi var būt ļoti dažādi atkarībā no uzņēmumā esošās situācijas un problēmām. Jāpiebilst arī, ja uzņēmumā nav nepieciešami nekādi darba aizsardzības preventīvie pasākumi, ļoti iespējams, darba vides riska novērtējums ir veikts formāli un tajā nav konstatētas reāli darba vietās esošās problēmas. Šajā situācija uzticības personām būtu jāpievērš īpaša uzmanība darba vides riska novērtējumam, nepieciešamības gadījumā veicot atkārtotu pārbaudi un konsultējoties ar kolēģiem par viņu viedokli.

Lai uzskatāmi demonstrētu, cik dažādi var būt darba aizsardzības pasākumi uzņēmumos, palūkosimies uz kādu konkrētu piemēru, kur pēc darba vietā veiktā darba vides riska novērtējuma ir izstrādāts darba aizsardzības pasākumu plāns. Šajā gadījumā ir novērtēts darba vides risks vieglo automašīnu remonta zonā. Attēlos redzamas konkrētas darba zonas (darba vietas), kur konstatēti tādi darba vides riska faktori vai situācijas, kuru novēršanai (riska samazināšanai) jāveic darba aizsardzības pasākumi (preventīvie pasākumi).

Darba vieta / darba veids	Riska pakāpe / prioritāte	Pasākums	Termiņš	Atbildīgā persona	Atzīme par izpildi, datums
Vieglo automašīnu remonta zona	Augsta	Apzīmēt automašīnu remonta bedres malas ar signālkrāsojumu (dzelteni/melnas svītras 45° leņķī)	Viens mēnesis	Servisa vadītājs Jānis Osis	
	Augsta	Izgatavot un izvietot bedri nosedzošu dēļu klāju, un nodrošināt tā atrašanos virs bedres brīžos, kad neveic remonta darbus	Viens mēnesis	Servisa vadītājs Jānis Osis	
	Augsta	Sagatavot ķīmisko produktu (dzesēšanas šķidrumu, eļļu u. tml.) glabāšanai piemērotus traukus un tos attiecīgi marķēt, nodrošināt tikai piemērotu un slēgtu trauku lietošanu	Viens mēnesis	Servisa vadītājs Jānis Osis	
	Augsta	Novākt liekos priekšmetus un rezerves daļas no pirmās palīdzības aptieciņas un ugunsdzēsības aparāta atrašanās vietas, nodrošinot tiem brīvu piekļuvi	Viena nedēļa	Servisa vadītājs Jānis Osis	
	Augsta	Pārvietot ugunsdzēsības aparātu nedaudz zemāk, lai augstums no zemes līdz tā rokturim nebūtu lielāks par pusotru metru	Viena nedēļa	Servisa vadītājs Jānis Osis	
	Augsta	Apzīmēt ugunsdzēsības aparāta atrašanās vietu ar zīmi "Ugunsdzēsības aparāts" (zīme Nr. 12.2. atbilstoši standartam LVS 446 "Ugunsdrošībai un civilajai aizsardzībai lietojamās drošības zīmes un signālkrāsojums")	Trīs mēneši	Servisa vadītājs Jānis Osis	

Darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir svarīga nozīme. Pirmkārt, šo pasākumu izpilde uzlabos darba vidi uzņēmumā, samazinot risku nodarbināto veselībai un drošībai, otrkārt, ja nodarbinātie redzēs, ka plānotie pasākumi tiešām tiek realizēti, tas kalpos kā ļoti spēcīgs arguments, lai pārliecinātu nodarbinātos par tālāku sadarbību ar darba devēju. Protams, ļoti svarīgi ir arī tas, ka nodarbinātie novērtēs darba devēja pūles, un tas noteikti uzlabos psihoemocionālo mikrovidi uzņēmumā.

Uzticības personām ir ļoti liela loma gan darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādē, gan arī kontrolē par tā realizāciju:

- Gatavojot pasākumu plānu, noteikti būtu jāraugās, vai netiek aizmirsta vai ignorēta kāda no riska novērtējuma laikā pamanītajām neatbilstībām (tāpēc ir ļoti svarīgi piedalīties darba vides riska novērtējuma veikšanā, kā arī runāt ar kolēģiem par viņu sūdzībām) un tā tiek minēta pasākumu plānā, kā arī par tās izpildi tiek noteikta atbildīgā persona un termiņš (pievienotajā piemērā termiņš ir norādīts mēnešos, tomēr praksē daudz labāk ir noteikt konkrētu datumu – tā izpildi būs vieglāk kontrolēt). Noteikti jākontrolē, vai darba devējs, apstiprinot darba aizsardzības pasākumu plānu, norāda arī apstiprināšanas datumu (mēdz būt gadījumi, ka šādās situācijās plāna izpilde tiek nepamatoti novilcināta).
- Savukārt brīdī, kad pasākumu plāns ir apstiprināts, uzticības personai būtu jāraugās, lai nodarbinātie par to būtu informēti, kā arī īpaši rūpīgi jāseko līdzi plāna reālai izpildei, atgādinot par kavēšanos vai novirzi no plānotā.

Ļoti svarīgs darba aizsardzības pasākumu veikšanas aspekts, kur nepieciešama arī uzticības personu līdzdarbība, ir, lai, tos veicot, risku nepārnestu uz citu darba vietu vai neradītu jaunu vēl bīstamāku situāciju (t. i., neradītu citu risku).
Jāatceras, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt darba aizsardzības pasākumu plāna glabāšanu vismaz trīs gadus. Tas nepieciešams, jo ļoti bieži atsevišķu plāna punktu izpilde var kavēties, kā arī tāpēc, lai būtu redzamas pēdējā laikā veiktās izmaiņas. Iepazīšanās ar šādiem plāniem noteikti ir viens no tiem uzdevumiem, ar kuriem sava darbība būtu jāsāk tikko ievēlētai uzticības personai, jo tie sniegs ieskatu uzņēmuma situācijā attiecībā uz darba aizsardzību un līdz šim paveiktajā (kā arī tajā, vai plānotais paveikts laikā un bez novirzēm).

2.5. Apmācība un instruktāža

Nodarbināto apmācība ir ļoti būtiska, jo tikai attiecīgi apmācīti un kvalificēti nodarbinātie spēj veikt savu darbu gan kvalitatīvi, gan droši. Līdz ar to, protams, darba devēja pirmais un galvenais uzdevums ir darba veikšanā nodarbināt tikai attiecīgā profesionālā līmenī sagatavotus darbiniekus. Nepietiekami apmācītam darbiniekam var nebūt pietiekami daudz iemaņu un prasmju, lai efektīvi veiktu savus pienākumus, kā arī strādātu, ievērojot visas nepieciešamās drošības un veselības aizsardzības prasības. Vēl vairāk – arī pareizai drošības ierīču lietošanai (piemēram, drošības jostas uzvilkšanai darbam augstumā) ir nepieciešamas speciālas iemaņas. Nodrošinot dar-

binieku apmācību, svarīgi ne tikai paskaidrot veicamā darba nianses, bet arī izstāstīt, kāpēc jāievēro darba aizsardzības prasības un, pats galvenais, kādas ir attiecīgajā darbā ievērojamās darba aizsardzības prasības. Nodarbināto apmācībā par darba aizsardzības jautājumiem noteikti jābūt arī informācijai, ka darba aizsardzības prasību neievērošana var izraisīt ļoti smagas sekas, turklāt bieži vien ne tikai nodarbinātajam, bet arī kolēģiem. Notikušo nelaimes gadījumu analīze bieži vien norāda uz to, ka darbinieks ir cietis nepietiekamu iemaņu, elementāru darba aizsardzības principu nezināšanas vai savas neuzmanības dēļ.

Uzņēmumā, kurš nodarbojas ar kādas pašvaldības komunālās saimniecības uzturēšanu, pieņēma darbā jaunu darbinieku. Tajā brīdī šīs nodaļas darbu vadītājs bija atvaļinājumā, tāpēc jaunais darbinieks sāka darbu bez pietiekamas apmācības par visu darbā izmantojamo iekārtu lietošanu. Pirmās darba nedēļas beigās darbiniekiem, izmantojot pacēlāju, bija jānomaina ielas apgaismes staba spuldzes. Šo darbu veicot, jaunajam darbiniekam lika vadīt pacēlāja grozu, lai pieredzējušākais darbinieks noņemtu spuldzes kupolu. Brīdī, kad grozu vajadzēja pavirzīt nedaudz uz leju, jaunais darbinieks sajauca pacelšanas virzienu un pacēla uz augšu, kā dēļ kolēģis guva galvas traumu.
Uzņēmuma elektriķi veica elektroinstalācijas remontdarbus pie kokapstrādes līnijas, kura tajā brīdī bija apstādināta. Izmantojot to, ka līnija nestrādā, operatori uzkāpa uz tās, lai to notīrītu. Elektriķiem darba procesā vajadzēja pārbaudīt, vai līnija darbojas, tāpēc elektriķi uz brīdi ieslēdza līniju, nepārbaudot, vai uz tās kāds neatrodas, kā arī nebrīdinot citus nodarbinātos ar skaņas signālu, kā bija noteikts instrukcijā. Līnijai pēkšņi sākot darboties, viens no nodarbinātajiem krita, gūstot smagus miesas bojājumus.

Darba devēja svarīgākais pienākums tātad ir nodrošināt, lai pie attiecīgā darba pielaistu tikai attiecīgi apmācītus un pienācīgi informētus darbiniekus. Šis princips ir nostiprināts arī Latvijas darba aizsardzības tiesību aktos. Darba aizsardzības likums paredz, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt, lai ikviens nodarbinātais par savu darba vietu un darba veikšanu saņemtu instruktāžu un tiktu apmācīts darba aizsardzības jomā, kā arī lai šo apmācību regulāri pārskatītu, mainoties darba apstākļiem, un regulāri atkārtotu. Ļoti svarīgi ir atcerēties, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt, lai darba aizsardzības instrukcijas un apmācības nodarbinātajiem būtu saprotamas, kā arī atbilstošas viņu profesionālajai sagatavotībai.
Lai sīkāk konkretizētu darba devēja pienākumus, ir pieņemti speciāli Ministru kabineta noteikumi par nodarbināto apmācību darba aizsardzības jomā. Šie noteikumi paredz, ka darba devējam ir jākonsultējas ar darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu, nosakot piemērotāko apmācību uzņēmumā. Tas nozīmē, ka uzticības personai, sākot pildīt pienākumus, būtu jāiepazīstas ar uzņēmumā esošo apmācību sistēmu un jāpārliecinās, vai tā ir piemērota uzņēmuma vajadzībām.
Runājot konkrētāk, darba devēja pienākums uzņēmumā ir nodrošināt:

- ievadapmācību, t. i., apmācību, stājoties darba attiecībās ar darba devēju,
- apmācības (tostarp instruktāžas) darba vietā.

Pirms runājām sīkāk par nodarbināto apmācību, būtu jāprecizē praksē un tiesību aktos lietotie jēdzieni, jo tie bieži tiek jaukti un ne vienmēr pareizi lietoti. Runājot teorētiski, apmācība ir teorētisko zināšanu un praktisku iemaņu iemācīšana, savukārt instruēšana – iepazīstināšana ar instrukciju. Praksē šos jēdzienus bieži jauc un lieto paralēli, vairumā gadījumu ar 'nodarbināto apmācību' saprotot nodarbināto iepazīstināšanu ar instrukciju (tātad – instruēšanu), lai gan apmācība ir plašāks jēdziens un ir arī, piemēram, praktisko iemaņu iemācīšana. Arī tiesību aktos šos jēdzienus ne vienmēr lieto konsekventi.

Runājot par ievadapmācību uzņēmumā, tajā jābūt informācijai par šādiem jautājumiem:

- darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā;
- uzņēmuma darbības veidu un būtiskākajiem darba vides riska faktoriem;
- darba vides riska faktoru ietekmi uz drošību un veselību;
- uzņēmuma darba kārtības noteikumiem;
- nodarbināto tiesībām un pienākumiem;
- nodarbināto pārstāvniecību;
- svarīgākajiem darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā, piemēram:
  – nodarbināto apmācības un instruēšanas kārtību,
  – individuālo aizsardzības līdzekļu izsniegšanas kārtību,
  – obligāto veselības pārbaužu nozīmi un to organizēšanas kārtību,
  – drošības zīmēm un to nozīmi;
- vispārīgiem principiem rīcībai ārkārtas situācijās un notiekot nelaimes gadījumam darbā;
- citiem svarīgiem darba aizsardzības jautājumiem.

Uzticības personām būtu jāraugās, lai ievadinstruktāža notiktu piemērotos apstākļos, izmantojot pietiekamus tehniskos mācību un uzskates līdzekļus (piemēram, plakātus, individuālos aizsardzības līdzekļus, drošības zīmes u. tml.).

Apmācības darba vietās atkarībā no to apgūšanas laika iedala:

- sākotnējā apmācība – to veic, sākot darbu konkrētajā vietā, lai nodrošinātu, ka nodarbinātais ir pietiekami informēts par veicamo darbu, drošiem darba paņēmieniem, rīcību un darba aizsardzības prasībām;
- atkārtotā apmācība – to veic sākotnējās instruktāžas apmērā ne retāk kā reizi gadā (ja strādā ar bīstamajām iekārtām un paaugstinātas bīstamības darbos – reizi sešos mēnešos), lai atgādinātu darba aizsardzības noteikumu un instrukciju prasības.

Bez iepriekš minētajiem gadījumiem darba devēja pienākums ir rīkot arī tā saucamās:

- neplānotās instruktāžas (sākotnējās instruktāžas apmērā), ja:
  – nodarbinātajiem mainās darba apstākļi, darba raksturs, darba vieta, darba aprīkojums, tehnoloģiskais vai darba process vai rodas citi faktori, kas var ietekmēt nodarbinātā drošību,

– noticis nelaimes gadījums vai konstatēta arodslimība,
– nodarbinātais pārtraucis darbu uz ilgāku laiku (ilgāk par 60 kalendāra dienām, bet, ja nodarbinātais strādā darbos ar bīstamām iekārtām vai darbos ar paaugstinātu bīstamību, – uz laiku, kas ilgāks par 45 kalendāra dienām);

- mērķa instruktāžas – tās veic specifiskās un uzņēmumam neraksturīgās situācijās, piemēram, ja darbinieks:
  – likvidē avāriju vai katastrofu sekas,
  – veic vienreizēju darbu, kas nav saistīts ar nodarbinātā profesiju, amatu vai pastāvīgi izpildāmiem pienākumiem,
  – veic vienreizēju darbu ārpus uzņēmuma teritorijas,
  – veic darbu, kura izpildei jānoformē norīkojums (saskaņā ar darba devēja apstiprinātu sarakstu).

Īpaši svarīga, protams, ir sākotnējā apmācība darba vietās. Uzticības personām būtu jāpārliecinās, ka darba devējs katru nodarbināto apmāca arī individuāli, praktiski parādot drošus darba paņēmienus un metodes, kā arī ka instruktāžā izklāstīto materiālu darbinieks ir pietiekami apguvis. Vēl viens svarīgs aspekts ir tas, ka, jau plānojot uzņēmuma darba aizsardzības apmācību sistēmu, jāparedz, ka apmācības organizējamas tikai darba laikā un atvēlot tām pietiekami daudz laika!

Kādiem jautājumiem noteikti jābūt iekļautiem instruktāžā?

Labai darba aizsardzības instrukcijai jābūt vienkāršai un saprotamai, iespējami īsi aprakstot vismaz svarīgākos jautājumus, kuri saistīti ar darba aizsardzību. Darba aizsardzības instrukcijas ieteicams strukturēt iespējami pārskatāmi un līdzīgi, lai nodarbinātie vienmēr zinātu, kurā instrukcijas nodaļā ir konkrētā informācija. Viens no ieteicamajiem instrukcijas satura un struktūras veidošanas variantiem varētu būt šāds:

1. Vispārīgās darba aizsardzības prasības.

1.1. Nosacījumi attiecīgā darba izpildei (vecums, dzimums, veselības stāvoklis, kvalifikācija, instruktāžas utt.).

1.2. Konkrētā darba raksturīgās īpatnības. Tehnoloģiskā procesa, iekārtu bīstamās zonas.

1.3. Veselībai kaitīgie un bīstamie darba vides riska faktori, to iedarbība, maksimāli pieļaujamās normas.

1.4. Kolektīvie un individuālie darba aizsardzības līdzekļi un to lietošana.

1.5. Prasības uguns un sprādziendrošībai.

1.6. Elektrodrošības prasības.

1.7. Kārtība, kādā jāziņo par konstatētiem iekārtu, ierīču un instrumentu bojājumiem.

1.8. Kārtība, kādā jāziņo par darbā notikušu nelaimes gadījumu, avāriju un citu ārkārtēju gadījumu.

1.9. Darba higiēnas prasības.

1.10. Atbildība par darba aizsardzības instrukciju prasību neievērošanu.

2. Darba aizsardzības prasības, sākot darbu.
2.1. Darba vietas, individuālo aizsarglīdzekļu sagatavošana darbam.
2.2. Iekārtas, instrumenta, nožogojuma, signalizācijas, bloķēšanas un citu aizsargierīču, kā arī aizsargsazemējuma, ventilācijas, apgaismojuma pārbaude.
2.3. Tehnoloģiskā procesa, iekārtas, ierīces un ietaises pareizas iedarbināšanas secība.
2.4. Maiņas nodošanas un pārņemšanas kārtība nepārtraukta tehnoloģiskā procesa gadījumā.

3. Darba aizsardzības prasības, veicot darbu.
3.1. Droši darba paņēmieni iekārtu, ierīču un instrumentu izmantošanā.
3.2. Prasības, strādājot ar izejvielām un palīgmateriāliem.
3.3. Transporta, celšanas ierīču un mehānismu drošas ekspluatācijas prasības.
3.4. Nosacījumi darba vietas uzturēšanai kārtībā.
3.5. Individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanas specifiskās prasības.

4. Prasības darba drošībai, beidzot darbu.
4.1. Tehnoloģiskā procesa, iekārtas, ierīces, ietaises drošas atslēgšanas, apturēšanas secība.
4.2. Prasības darba vietas sakārtošanai.

5. Darba aizsardzības prasības ārkārtas situācijās.
5.1. Rīcība situācijās, kuras var izraisīt avāriju vai nelaimes gadījumu.
5.2. Rīcība avāriju, sprādzienu, ugunsgrēku un nelaimes gadījumos.
5.3. Pirmās palīdzības sniegšana.

Protams, bez minētajiem jautājumiem instrukcijā var iekļaut arī citu papildu informāciju, tomēr jāatceras, ka tai jābūt pārskatāmai un saprotamai katram nodarbinātajam.
No praktiskā viedokļa uzticības personām svarīgi pievērst uzmanību, lai uzņēmumā būtu noteikta kārtība, kā notiek nodarbināto apmācība, un tas, kurš to veic. Formālais dokuments, kas nosaka šo apmācības kārtību, var būt jebkāds – gan pavēle vai rīkojums, gan, piemēram, amata apraksts konkrētajam darbiniekam, tomēr, protams, jebkurā gadījumā uzticības personai ir jāzina, kas par to atbild.
Ievadapmācību var veikt gan uzņēmuma darba aizsardzības speciālists, gan arī jebkura cita pietiekami kompetenta un apmācīta persona (attiecīgi norīkota), savukārt apmācību darba vietās – tiešais darba vadītājs vai kāds cits darbinieks ar atbilstošu kompetenci. Ļoti būtisks aspekts, kura ievērošanai arī būtu jāpievērš uzmanība uzticības personai, ir nodarbināto apmācības attiecīga dokumentēšana – ziņas par nodarbināto apmācību jāfiksē attiecīgas formas dokumentos (reizēm ērtības labad tos mēdz apkopot žurnālos), kuru paraugi atrodami iepriekš minēto Ministru kabineta noteikumu pielikumā.

2.6. Informēšana, konsultēšanās un darbinieku līdzdalība darba aizsardzības pasākumos

Konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai iesaistītu viņus uzņēmuma darba vides un darba aizsardzības sistēmas organizācijas uzlabošanā, ir vēl viens no svarīgākajiem darba devēja pienākumiem darba aizsardzības sistēmas organizēšanai uzņēmumā. To, cik svarīga ir konsultēšanās ar nodarbinātajiem, un to, ka tai ir jābūt daļai no uzņēmuma normālās darbības, apliecina tas, ka šis pienākums ir minēts kā viens no svarīgākajiem darba devēja pienākumiem darba aizsardzības sistēmas organizēšanā.

Darba devēja pienākumus attiecībā uz konsultēšanos ar nodarbinātajiem, informēšanu un iesaistīšanu darba aizsardzības pasākumos nosaka Darba aizsardzības likums. Tas paredz, ka darba devēja pienākums ir konsultēties ar nodarbinātajiem un/vai uzticības personām, turklāt uzticības personām ir noteiktas tiesības piedalīties visu jautājumu apspriešanā, kuri attiecas uz:

- darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu un darbību uzņēmumā;
- pasākumiem, kuri var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu;
- nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, instruktāžu un apmācību plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;
- nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;
- jebkuriem citiem darba aizsardzības jautājumiem.

Darba devējam ir noteikts arī pienākumus attiecībā uz informācijas nodrošināšanu – vispārīgais princips, kas iestrādāts Darba aizsardzības likumā, paredz, ka darba devējam ir jāinformē nodarbinātie un uzticības personas par darba vides riska faktoriem, darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī nodarbinātajiem, kuri atbildīgi par rīcību ārkārtas situācijās un arī sazināšanos ar palīdzības dienestiem.

Bez tieša pienākuma informēt nodarbinātos un uzticības personas par svarīgākajiem darba aizsardzības jautājumiem darba devējam ir pienākums arī nodrošināt, lai nepieciešamības gadījumā būtu pieejama informācija par:

- darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un tiem nodarbinātajiem, kuri pakļauti darba vides kaitīgajiem riska faktoriem vai nodarbināti īpašos apstākļos;
- noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamajiem aizsardzības līdzekļiem;
- nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;
- Valsts darba inspekcijas paskaidrojumiem, atzinumiem un norādījumiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī Valsts darba inspekcijas brīdinājumiem, rīkojumiem un lēmumiem, kas attiecas uz darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā;
- jebkuriem citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

Bieži vien praksē darba devēja veiktās darbības nodarbināto informēšanai un

konsultācijām ir grūti pamanāmas un pierādāmas, līdz ar to uzticības personām būtu ieteicams dokumentāri fiksēt (protokolēt) darba devēja darbības šajā jomā – lai arī nedaudz formāli, tomēr šāds līdzeklis varētu veicināt darba devēja vēlmi reāli sadarboties un reāli iesaistīt nodarbinātos un to pārstāvjus darba aizsardzības jautājumu risināšanā.

3. Uzticības personas un viņu darbība

3.1. Uzticības personu ievēlēšana un apmācība

Uzticības personu ideja ir balstīta Darba aizsardzības likumā (20.06.2001.) noteiktajās prasībās darba devējam, kur starp riska novērtējumu un darba vides iekšējās uzraudzības īstenošanu ir pieminēta darba devēja konsultēšanās ar nodarbinātajiem, iesaistot viņus darba vides uzlabošanā. Šādu konsultāciju nodrošināšanai un darbinieku iesaistīšanai var būt ļoti dažādi mehānismi, bet viens no tiem – savā ziņā formālākais, bet vienlaikus arī viens no labākajiem – ir uzticības personu izvirzīšana un ievēlēšana no uzņēmuma nodarbināto vidus. Korekti gan būtu piebilst, ka darba devējam nav tieša pienākuma panākt, lai uzticības personas uzņēmumā ievēlētu (t. i., darba devējam nav pienākuma lūgties, lai tiktu izvirzīts darbinieku pārstāvis), jo iniciatīvai par uzticības personu ievēlēšanu ir jānāk no nodarbinātajiem. Protams, darba devēja pienākums ir nodrošināt iespēju nodarbinātajiem vai to arodbiedrībai darba laikā sasaukt nodarbināto sapulci, lai varētu ievēlēt uzticības personas, kā arī nodrošināt nodarbinātajiem pieeju uzņēmumā nodarbināto personu sarakstam.

Ja šāda darbinieku iniciatīva ir bijusi, darba devēja OBLIGĀTS pienākums ir sadarboties, nodrošinot visu Darba aizsardzības likumā paredzēto, t. i., gan iespēju sasaukt sapulci (darba laikā), lai izvēlētu uzticības personas, gan arī pilnu sadarbību turpmākajā uzticības personu darbībā.

Uzticības personām uzņēmumā var būt ļoti būtiska loma, jo, protams, lielā mērā tieši no konkrētās personas būs atkarīgs, kādus pienākumus tā uzņemsies un kādus panākumus sasniegs. Līdz ar to ir svarīgi nedaudz apskatīt svarīgākās prasības attiecībā uz uzticības personu izvirzīšanu, ievēlēšanu un apmācību.

Kas ir uzticības personas? Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma definīciju uzticības persona ir nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Šī definīcija, lai cik formāli neskanētu, nosaka daudz svarīgu lietu – vispirms jau to, ka tā ir nodarbināto ievēlēta persona – nodarbināto pārstāvis!

Uzticības personu ievēlēšanas principu nosaka Darba aizsardzības likuma, 20. panta 1. daļa – „Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēlē vienu vai vairākas uzticības personas", bet konkrēto kārtību nosaka speciāls tiesību akts – Ministru kabineta noteikumi „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība". Šajos noteikumos ir apkopoti svarīgākie norādījumi, kā jārīkojas, lai uzticības personu ievēlēšana būtu likumīga un neapstrīdama.

Uzticības peronu ievēlēšanas pamats ir darbinieku kopsapulce (atcerieties – darba devējam jānodrošina iespēja šādai sapulcei notikt, turklāt tai jānotiek darba laikā), kurā jābūt pārstāvētai ne mazāk kā pusei uzņēmumā nodarbināto. Ievēlēšanas procedūra nav sīkāk noteikta – svarīgi ir tikai tas, ka uzticības persona(s) jāievēlē ar vienkāršu balsu vairākumu. Par uzticības personu var būt jebkurš uzņēmuma darbinieks, kurš ir vismaz 18 gadu vecs un kuram ir beidzies pārbaudes laiks (ja tāds ir bijis noteikts). Konkrēti nav noteikts uzticības personu skaits – tas var būt atkarīgs no uzņēmuma lieluma, darbības rakstura, darba vides riska līmeņa, kā arī citām uzņēmumam īpašībām. Par uzticības personu skaitu nodarbinātie ar darba devēju var vienoties koplīgumā vai citā rakstveida līgumā. Ministru kabineta noteikumiem „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība" ir pielikums, kurā ir dotas rekomendācijas par ieteicamo uzticības personu skaitu.
Izvēloties uzticības personu, jāatceras, ka pret šo izvēli būtu jāizturas ļoti nopietni – darba aizsardzība ir svarīga un specifiska uzņēmuma darbības joma un no tā, kādas būs uzņēmuma uzticības personas, būs atkarīgs, cik sekmīgi tās darbosies. Labai uzticības personai būtu jābūt:

- no uzņēmumā pieredzējušo darbinieku vidus, lai pārzinātu darbības specifiku, aprīkojumu, labi pazītu citus darbiniekus;
- atzītai autoritātei gan citu darbinieku vidū (ideālā gadījumā – kādam no kolektīva neformālajiem līderiem), gan arī darba devēja vērtējumā;
- vēlmei uzņemties šos pienākumus, jo tas prasa lielu piepūli un uzņēmību;
- apveltītai ar stingru raksturu (mugurkaulu), lai varētu pārstāvēt darbinieku viedokli arī situācijās, kad tas atšķirsies no darba devēja viedokļa.

Juridiskais dokuments, kurš apliecina ievēlēšanas faktu, ir sapulces protokols (tam jābūt valsts valodā), kā arī protokola izraksti (vai kopijas), kuri izsniedzami gan darba devējam, gan uzticības personām, kā arī nosūtāmi Valsts darba inspekcijai un arodbiedrību nozares padomei (ja uzticības personas ievēlētas arodbiedrības organizētā sapulcē). Šajā ziņā zināma iniciatīva jāuzņemas sapulces vadītājam, kuram būtu jārīkojas, lai uzticības personas uzņēmumā varētu sākt sekmīgi darboties.

SIA „Bērzu mēbeles" darbojas mēbeļu un galdniecības izstrādājumu jomā. Tajā ir nodarbināti vidēji 25 cilvēki, kuri strādā uzņēmuma veikalā, administrācijā, kā arī divās ražotnēs. Vienā no uzņēmuma ražotnēm strādājošie seši nodarbinātie, lai uzlabotu sadarbību ar darba devēju, nāca ar iniciatīvu par nodarbināto uzticības personu ievēlēšanu. Darbinieki ar darba devēju vienojās, ka darbinieku kopsapulce varētu notikt tūlīt pēc ikgadējās darbinieku kopsapulces, kurā darbiniekus iepazīstina ar uzņēmuma darbības rezultātiem. Uzticības personu ievēlēšanas sapulcē (tajā piedalījās 22 no 25 darbiniekiem) tika izvirzīti četri dažādi kandidāti no katras uzņēmuma struktūrvienības.

Balsošanas rezultāti (pozitīvi balsoja vairums klātesošo) tika fiksēti protokolā, kuru rakstīja viens no sapulces iniciatoriem, kurš sagatavoja arī protokola izrakstu iesniegšanai darba devējam, kā arī uzticības personām un Valsts darba inspekcijai.
AS „Māju būvnieks" nodarbina apmēram 90 cilvēku, un tajā darbojas arodorganizācija, kurā ir pārstāvēti apmēram 40 darbinieki. Arodorganizācija, slēdzot ar darba devēju koplīgumu, iekļāva tajā punktu par to, ka uzņēmumā var būt trīs uzticības personas. Šāda iniciatīva radās tādēļ, ka uzņēmumā pēdējā gada laikā bija notikuši četri nelaimes gadījumi, no kuriem viens bija smags. Apmēram mēnesi pēc tam tika sasaukta darbinieku pilnsapulce, kurā arodbiedrība nāca ar iniciatīvu izvirzīt uzticības personas, kuras varētu pilnvērtīgāk sadarboties ar darba devēju darba aizsardzības jautājumu sakārtošanā. Sapulcē tika izvirzīti vairāki kandidāti, no kuriem balošanā apstiprināja trīs. Arodbiedrības vadītājs protokolēja sapulci, kā arī sagatavoja protokola izrakstu iesniegšanai darba devējam, kā arī uzticības personām, Valsts darba inspekcijai un Latvijas Celtnieku arodbiedrībai (attiecīgās nozares arodbiedrībai).

Vēl jāpiebilst, ka parasti uzticības personas ievēlē uz trīs gadiem (ja koplīgumā nav noteikts citādi) – šis termiņš ir optimāls, jo uzticības personu apmācība un pilnvērtīga iejušanās savos pienākumos prasa samērā daudz laika.
Uzticības personu darbības izbeigšana pirms termiņa var notikt, ja:

- tā nevēlas turpināt pildīt pienākumus;
- tai ir kādi būtiski šķēršļi, lai turpinātu darbu, piemēram, tā ir pārtraukusi darba attiecības;
- nodarbinātie vēlas atsaukt konkrēto uzticības personu (šajā gadījumā atsaukšanas sapulci sasauc vismaz trešdaļa nodarbināto).

Likums paredz, ka uzticības personai ir noteiktas zināmas garantijas – svarīgākā no tām ir pienākums darba devējam saskaņot uzticības personas atlaišanu ar Valsts darba inspekciju. Arī attiecībā uz citām garantijām vai tiesībām jāatceras Darba aizsardzības likumā paustais, ka „nodarbinātā ievēlēšana par uzticības personu nedrīkst radīt viņam nelabvēlīgas sekas vai kā citādi ierobežot viņa tiesības".
Ja uzņēmumā ir ievēlētas vairāk nekā divas uzticības personas, tās no sava vidus var izvēlēt galveno uzticības personu – tās ievēlēšanā jāievēro tie paši principi, kādi ir uzticības personu ievēlēšanā. Par galvenās uzticības personas ievēlēšanu jāpaziņo darba devējam, Valsts darba inspekcijai un arodbiedrībai. Galvenā uzticības persona darbojas kā uzticības personu interešu pārstāvis, sadarbojoties ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba aizsardzības jautājumos, kā arī koordinē un uzrauga uzticības personu darbību. Galvenās uzticības personas pienākums ir kontrolēt uzticības personām noteikto garantiju ievērošanu.

Uzticības personu ievēlēšana ir tikai pirmais solis to sekmīgas darbības nodrošināšanai. Viens no svarīgākajiem priekšnoteikumiem jebkuras uzticības personas darbībā ir tās zināšanas un izpratne par darba vidi. Šī iemesla dēļ Darba aizsardzības likumā ir paredzēts, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt uzticības personu apmācību darba aizsardzībā mēneša laikā pēc to ievēlēšanas (to nosaka Darba aizsardzības likuma 14. pants). Tiesa gan, praksē jārēķinās, ka šo apmācību vajadzētu sākt mēneša laikā, jo tā ir pietiekami gara, lai tās sekmīga pabeigšana prasītu vairāk laika. Uzticības personas noteikti ir apmācāmas darba laikā un par darba devēja līdzekļiem.

Svarīgākais iemesls, kāpēc jāapmāca uzticības personas, ir tas, ka tām jābūt pietiekami zinošām darba aizsardzības jomā, t. i., jāspēj izprast uzņēmuma darba vides īpatnības un problēmas, piedalīties darba vides riska novērtējumu veikšanā, kā arī iespējamo preventīvo pasākumu apspriešanā un līdzdarboties jebkuru citu darba aizsardzības pasākumu plānošanā un veikšanā. Būtībā uzticības personām ir jāzina gandrīz tikpat daudz, cik uzņēmumu darba aizsardzības speciālistiem. Ar to skaidrojams tas, ka uzticības personu apmācībai izmanto to pašu programmu, ko darba aizsardzības speciālistu apmācībai, t. i., darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmu 160 stundu apmērā (to nosaka Ministru kabineta noteikumi „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos"). Vienīgā starpība ir tā, ka uzticības personas apgūst šīs programmas teorētisko daļu 50 stundu apmērā, neizejot praksi uzņēmumos un neizstrādājot prakses darbu.
Šī programma ir tieši paredzēta, lai apgūtu pašas svarīgākās teorētiskās un praktiskās zināšanas par darba aizsardzības organizēšanu uzņēmumā, darba vides riska novērtējumu, svarīgākajiem riska faktoriem un prasībām darba vietu iekārtošanā, kā arī svarīgāko par ugunsdrošību, elektrodrošību un pirmās palīdzības sniegšanu. Svarīgākās mācību tēmas šajā programmā ir:

- Darba tiesiskās attiecības.
- Darba aizsardzības organizācija un drošības prasības.
- Drošība un veselība darbā.
- Elektrodrošības pamati.
- Ugunsdrošības pamati.
- Pirmā palīdzība nelaimes gadījumos darbā.

Protams, šī apmācību programma sniedz tikai pamatzināšanas uzticības personu darbībai darba aizsardzības jomā, un reālajā dzīvē uzticības personai vajadzētu izmantot katru iespēju apgūt papildu zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem. Galu galā tieši no uzticības personas zināšanām un kompetences būs atkarīgs, cik sekmīgi tā varēs palīdzēt saviem kolēģiem dažādu problēmu risināšanā.

3.2. Uzticības personu galvenie darbības virzieni

Uzticības personai, kā jau minēts, var būt ļoti liela loma uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas uzlabošanā. Kādas ir uzticības personu svarīgākās funkcijas un galvenie darbības virzieni? Jāsāk ar to, ka uzticības personu pienākumus labi paskaidro nosaukums 'uzticības persona' – tā ir persona, kurai jābūt labām diplomātiskām iemaņām un spējai nelokāmi paust savu kolēģu viedokli, neizraisot negatīvas emocijas, bet ietekmējot darba devēja lēmumus un rīcību. Uzticības personai ir nenovērtējama loma jebkādas darba devēja un nodarbināto sadarbības veicināšanā. Rokasgrāmatas iepriekšējā nodaļā jau apskatījām galvenos darba devēja pienākumus attiecībā uz sadarbību ar nodarbinātajiem:

- konsultēšanos ar nodarbinātajiem;
- nodarbināto informēšanu;
- līdzdalības nodrošināšanu darba aizsardzības sistēmā un pasākumos.

Šie galvenie pienākumi arī norāda svarīgākos darbības virzienus, kuros darbojas uzticības personas. Uzticības personām jāiesaistās konsultācijās ar darba devēju par

jautājumiem, kas saistīti ar:

- darba aizsardzības sistēmas organizatoriskās struktūras izveidi un darbību;
- jebkuriem darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā;
- atbildīgo personu norīkošanu (noteikšanu un apmācību) par ugunsdrošību, pirmās palīdzības sniegšanu un evakuācijas nodrošināšanu;
- darba vides iekšējās uzraudzības īstenošanu (riska novērtēšanu, preventīvo pasākumu plānošanu, nodarbināto informēšanu u. c.);
- nodarbināto apmācību un instruktāžu darba aizsardzības jomā un jebkuriem citiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem.

Likumsakarīgi, ka, lai pilnvērtīgi iesaistītos šādās konsultācijās, uzticības personām ir tiesības (un darba devējam – pienākums) par visiem iepriekš minētajiem jautājumiem saņemt pilnīgu informāciju. Bez jau teiktā uzticības personas (un, protams, arī jebkurš nodarbinātais) ir jānodrošina arī ar informāciju par notikušajiem nelaimes gadījumiem un arodslimībām, kā arī Valsts darba inspekcijas rīkojumiem, brīdinājumiem u. tml. Īpaši jāuzsver arī jau minētais darba devēja pienākums nodrošināt uzticības personas ar darba aizsardzības tiesību aktiem, citu tehnisko dokumentāciju, instrukcijām, noteikumiem, paskaidrojumiem un jebkuru citu darba aizsardzības informāciju.

Kādi ir galvenie darbības virzieni, kā uzticības personas līdzdarbojas uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas darbībā un uzturēšanā? Tos nosaka gan Darba aizsardzības likums, gan arī Ministru kabineta noteikumi „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība". Uzticības personām:

- jāpiedalās darba vides riska novērtējuma veikšanā, preventīvo pasākumu plānošanā, to efektivitātes pārbaudē;
- jāpiedalās darba aprīkojuma novērtējumos;
- jāpiedalās nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanā;
- jāpieprasa darba devējam veikt darba aizsardzības pasākumus, kā arī jāizsaka priekšlikumi darba aizsardzības sistēmas uzlabošanai;
- jāierosina darba devējam veikt darba vides riska faktoru mērījumus (ja bijušas sūdzības, noticis nelaimes gadījums vai ir aizdomas par briesmām nodarbināto dzīvībai un veselībai);
- jāierosina darba devējam noslēgt papildu vienošanās par darba aizsardzību, kā arī, protams, jāpiedalās sarunās par darba koplīguma nosacījumiem un grozījumiem darba aizsardzības jomā;
- un visbeidzot – savu pienākumu sekmīgai veikšanai jāpiekļūst visām darba vietām saskaņā ar uzņēmumā noteikto kārtību.

Svarīgs aspekts uzticības personu sekmīgai darbībai ir pietiekami daudz laika savu pienākumu veikšanai. Šis aspekts ir viens no svarīgākajiem, par kuriem uzticības personām ir jāpanāk vienošanās ar darba devēju. Tiesību akti precīzi nenosaka, cik laika uzticības personām būtu jāpiešķir, jo tas ir atkarīgs no veicamajiem pienākumiem un uzņēmuma specifikas, tomēr praksē būtu jārēķinās ar vismaz divām stundām nedēļā.
Lai varētu sekmīgi realizēt uzticētos pienākumus, uzticības personām ir gan jābūt apmācītām darba aizsardzībā, gan arī pastāvīgi jāturpina pilnveidoties, izmantojot jebkuru informāciju un iespēju. Arī rokasgrāmatas nākamajā nodaļā aplūkosim dažus

no jautājumiem, ar kuriem uzticības personas bieži saskaras, un kā tieši uzticības personas var palīdzēt saviem kolēģiem vislabāk.

3.3. Uzticības personu darbības prakse

Uzticības personām to praktiskajā darbībā var būt ļoti liela loma. Ir daudz jautājumu, kur tieši uzticības personas var vissekmīgāk palīdzēt saviem kolēģiem, risinot dažādus ar darba aizsardzību, sociālo dialogu, darba attiecībām, nelaimes gadījumiem saistītus jautājumus.

Pirms runāt par atsevišķiem konkrētākiem jautājumiem, ir vērts sniegt nelielu praktisku ieskatu, kā reāli sākt darbību uzņēmumā pēc uzticības personu ievēlēšanas.

Ko darīt, kā rīkoties?

- Sākt ar sava darba organizēšanu. Jāatceras, ka gadījumos, ja uzņēmumā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vidus ievēlē galveno uzticības personu. Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido uzticības personu komiteju, kas koordinē viņu darbību. Galvenās uzticības personas ievēlēšana nosaka, kurai no uzticības personām būs galvenā loma sadarbībā ar darba devēju.
- Izrunāt (un vēlams dokumentēt) sadarbības principus ar uzņēmuma darba aizsardzības speciālistu (kompetento speciālistu vai institūciju), kā arī ar nozares arodbiedrības atbildīgo personu (ja tāda ir).
- Iepazīties ar uzņēmuma pieejamo darba aizsardzības dokumentāciju, darba aizsardzības stāvokli un organizāciju uzņēmumā, kā arī svarīgo darba aizsardzības pasākumu veikšanas praktisko pusi (riska novērtējuma veikšanu, pasākumu plānošanu, nodarbināto apmācību u. c.).
- Iepazīties ar esošā darba vides riska novērtējuma rezultātiem, bīstamākajām darba vietām, plānotajiem preventīvajiem pasākumiem.
- Iepazīties ar uzņēmumu, īpaši tām struktūrvienībām, par kurām ir mazāk informācijas.
- Iepazīties ar darbinieku viedokli, vēlmēm un padomiem.
- Izstrādāt pasākumu plānu tālākai rīcībai (kopā ar citām uzticības personām un darba aizsardzības speciālistu).
- Noteikti piedalīties darba vides riska novērtējuma veikšanā (ņemot vērā, lai to izdarītu pietiekami kvalitatīvi, neizlaižot kādu no darba vietām vai darba veidiem, kā arī sekot preventīvo pasākumu plāna gatavošanai, raugoties, lai neaizmirstu pamanītās problēmas).

Sākot savu darbību un reāli iesaistoties uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas darbībā, uzticības personām var būt svarīga loma ļoti dažādās situācijās, gan atrodot kopīgu valodu starp darba devēju un darbiniekiem konflikta situācijās, gan līdzdarbojoties nelaimes gadījumu novēršanā vai darba strīdu atrisināšanā. Mēģināsim aplūkot tikai dažas no tām.

Uzticības personu loma sociālā dialoga veicināšanā darba aizsadzības jautājumos

Sociālā dialoga veicināšana jebkurā šī vārda izpratnē ir viens no svarīgākajiem uzticības personu uzdevumiem. Jāatceras, ka termins 'sociālais dialogs' pēc būtības nenozīmē vienu konkrētu sadarbības formu vai aspektu. Tas vairāk jāuztver kā jebkādu pasākumu veikšana un veicināšana, lai sekmētu darba devēju un nodarbināto sadarbību, citiem vārdiem sakot, jebkuru sadarbību starp darba devēju un nodarbinātajiem. No praktiskā viedokļa raugoties, sociālo dialogu un nodarbināto interešu pārstāvību var organizēt ļoti dažādi. Viens no darbības virzieniem praksē ir jebkuru nodarbināto interešu pārstāvība attiecībā uz darba aizsardzības prasību ievērošanu un nodrošināšanu. Uzticības personai šajā gadījumā ir jādarbojas kā diplomātam, kurš, redzot un dzirdot no kolēģiem par konkrētām darba vides problēmām vai pārkāpumiem, spēj šo informāciju diplomātiski nodot darba devējam un panākt, ka darba devējs neapvainojas, bet izprot problēmas būtību un to, ka šī jautājuma izlemšana nāks par labu uzņēmuma darbībai. Šajā gadījumā uzticības personai ir jābūt pietiekami labām zināšanām, lai par konkrēto problēmu spētu pastāstīt tā, ka darba devējs būtu ieinteresēts to risināt. Uzticības personai jābūt apveltītai arī ar stingru mugurkaulu, lai spētu pārstāvēt savu kolēģu intereses arī tad, kad diplomātiska pieeja nedarbojas.

Vēl viena svarīga lieta, kuras noslēgšanā tieši uzticības personām var būt izšķiroša loma, ir darba koplīgums. Koplīgums uzņēmuma līmenī var būt ļoti labs instruments darba devēja un darbinieku sadarbības veicināšanai un darba apstākļu uzlabošanai. Jāatgādina, ka šajā gadījumā arī tiesību akti paredz, ka darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu – tātad, ja ir uzticības personu iniciatīva par koplīguma slēgšanu, darba devējam ir jāsadarbojas. Arī ikvienam darbiniekam ir tiesības iesniegt priekšlikumus koplīguma projektam. Koplīguma slēgšanas procesa kārtību sīkāk apraksta Darba likuma B daļa „Darba koplīgums". Svarīgākais, kas būtu jāatceras par koplīgumu, ir tas, ka šajā dokumentā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, kā arī nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Koplīgumu parasti slēdz uz vienu gadu, tas ir saistošs abām pusēm – to slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, to apstiprina uzņēmuma darbinieku kopsapulce.

Kas varētu būt tie jautājumi, kurus parasti iekļauj koplīgumā? Tie ir jautājumi, kuri attiecas uz:

- darba laiku un atvaļinājumiem (arī mācību un tiem, kuri paredzēti papildus, piemēram, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku);
- atalgojumu, piemaksu un prēmiju sistēmu;
- atbrīvošanu no darba;
- darba strīdu, sūdzību, konfliktu risināšanas kārtību;
- apmācībām un kvalifikācijas celšanu;
- papildu sociālajām garantijām.

Runājot par jautājumiem, kurus varētu iekļaut koplīgumā attiecībā tieši uz darba aizsardzību, svarīgākie būtu jautājumi, kuri saistīti ar:

- darba aizsardzības sistēmas organizēšanu un uzturēšanu;
- darba apstākļu nodrošināšanu un uzlabošanu, kā arī darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanu;
- obligāto veselības pārbaužu veikšanu;
- darbinieku vakcināciju u. c. ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem.

Praksē bieži izmanto arī iespēju paredzēt koplīguma obligātos pielikumus. Attiecībā uz darba aizsardzību kā šādu dokumentu piemēri būtu jāmin:
- preventīvo pasākumu plāns darba aizsardzības jomā;
- obligātajām veselības pārbaudēm pakļauto nodarbināto saraksts;
- nepieciešamo individuālās aizsardzības līdzekļu saraksts u. tml.

Uzticības personu loma darba strīdu risināšanā

Jebkurā kolektīvā un ar jebkuru darba devēju var rasties dažādi konfilkti. Tie var būt saistīti ar pārpratumiem par abu pušu pienākumiem un tiesībām. Praksē biežāk sastopamās situācijas, kad darba devējs izsaka dažādus pārmetumus darbiniekiem, ir saistītas ar pienākumu pienācīgu nepildīšanu, bet biežākie darbinieku pārmetumi ir saistīti ar darba devēja pienākumu nepildīšanu attiecībā uz darba samaksu, darba laiku, atpūtas laiku, papildu darbu, atvaļinājumu nepiešķiršanu un tamlīdzīgiem gadījumiem.
Uzticības personām svarīgākā loma dažādu darba strīdu risināšanā ir saistīta ar abu pušu samierināšanu, mēģinot kopīgiem spēkiem atrast konflikta vai savstarpējo pārmetumu cēloni un tā iespējamo risinājumu. Uzticības personai jādarbojas kā diplomātam, mēģinot samierināt abas puses, protams, ievērojot arī tiesību aktu prasības.

Uzticības personu loma nelaimes gadījumu darbā novēršanā un izmeklēšanā

Katru gadu Latvijā reģistrē gandrīz divus tūkstošus nelaimes gadījumu darbā, vairāk nekā 50 no tiem beidzas ar darbinieka nāvi, bet daudzi no tiem atstāj smagas un paliekošas sekas nodarbināto veselībā. Tomēr Latvijā diemžēl darba vietās reģistrē tikai daļu no notikušajiem nelaimes gadījumiem, kā arī nevelta pienācīgu uzmanību visām nelaimes gadījumu novēršanas iespējām. Saskaņā ar citu Eiropas valstu statistiku Latvijā katru gadu varētu notikt vairāki desmiti tūkstoši nelaimes gadījumu (eksperti savos aprēķinos runā par 20 000 līdz 45 000 nelaimes gadījumu darbā). Reālajā dzīvē tas nozīmē, ka, piemēram, uzņēmumā, kurā strādā 25 (ražojošā nozarē) darbinieki, katru gadu notiek vismaz viens nelaimes gadījums darbā. Nelaimes gadījumus nereģistrē daudzu iemeslu dēļ, piemēram, darbinieku nevēlēšanās ziņot par nelaimes gadījumiem, darba devēju vēlmes noslēpt notikušos nelaimes gadījumus, lai nepiesaistītu Valsts darba inspekcijas uzmanību, pārāk sarežģītās reģistrācijas un izmeklēšanas kārtības un daudzu citu iemeslu dēļ. Nelaimes gadījumu nereģistrēšana un neizmeklēšana var novest pie tā, ka nelaimes gadījumi notiek atkārtoti, radot milzīgas izmaksas uzņēmējiem un ciešanas darbiniekiem. Papildus tam nelaimes gadījumu nereģistrēšana neļaus darbiniekiem saņemt viņiem pienākošās sociālās garantijas (ārstēšanās izdevumus, kompensācijas un piemaksas par darbspēju zudumu – sīkāk skatīt rokasgrāmatas 1.5. nodaļā "Darbinieku sociālās garantijas").
Nelaimes gadījumi notiek daudzu un dažādu iemeslu dēļ. Tomēr ļoti bieži, pievēršot

pienācīgu uzmanību nepilnībām un neatbilstībām darba vidē, nodrošinot atbilstošu apmācību darbiniekiem, kā arī realizējot nepārtrauktu uzraudzību par darba aizsardzības prasību ievērošanu, vairumu nelaimes gadījumu iespējams novērst. Šajā darbā ļoti liela nozīme var būt uzņēmuma uzticības personām. Galvenie darbības virzieni, kur uzticības persona var būtiski samazināt nelaimes gadījumu risku darba vietās, ir:

- līdzdalība nodarbināto informēšanā un apmācībā, stāstot par nepieciešamību reģistrēt katru nelaimes gadījumu, par sociālajām garantijām u. tml.;
- līdzdalība darba vides risku novērtējumu veikšanā un ikdienas uzraudzības pasākumos (sarunās ar kolēģiem, apgaitās, darba vietu kontrolē, darba aizsardzības dienās u. tml.);
- gandrīz notikušo nelaimes gadījumu jēdziena skaidrošana un šādu situāciju identificēšana;
- piedalīšanās nelaimes gadījumu izmeklēšanā un preventīvo pasākumu realizācijā.

Runājot par darbinieku un uzticības personu lomu nelaimes gadījumu novēršanā, svarīgi izprast, kāpēc notiek nelaimes gadījumi. Zinot to, jebkuram darbiniekam vai uzticības personai ir daudz vieglāk pamanīt tās situācijas, kur nepieciešams (un iespējams) iejaukties, lai novērstu vai samazinātu nelaimes gadījumu risku.
Gandrīz nekad nelaimes gadījumam nav tikai viens cēlonis, un gandrīz vienmēr nelaimes gadījumu cēloņi slēpjas darba vidē.
Nelaimes gadījumu cēloņus var iedalīt divās pamata grupās.

Tiešie nelaimes gadījumu cēloņi.

- Bīstami, neatbilstoši darba apstākļi:
  - Darba aprīkojuma defekti, neatbilstība veicamajam uzdevumam
    Piemērs: darbā autoservisā izmanto pārvietojamās sastatnes (lai piekļūtu smago automašīnu un autobusu jumtiem), kurām ir bojātas bremzes, tādējādi radot risku, ka sastatnes var izkustēties un darbinieks nokrist.

  - Drošības ierīču neesamība vai bojājumi
    Piemērs: atslēdznieka darba vietā esošai stacionārai slīpripai demontēts aizsargstikls, kura uzdevums ir novērst putekļu (skaidu) un dzirksteļu iekļūšanu darbinieka acīs.

  - Nepiemērots darba apģērbs vai individuālās aizsardzības līdzekļi
    Piemērs: darbiniekam, strādājot ar asfalta ieklājēju, netika nodrošināts atbilstošs darba apģērbs (no ķīmiski un karstuma izturīga auduma) un darba apavi (slēgti apavi), līdz ar to situācijā, kad, ieklājot asfaltu, uz darbinieka kājas netīšām tika uzmests karsts asfalts (temperatūra ~ 160 °C), darbiniekam radās smags apdegums.

  - Neatbilstošs darba telpu iekārtojums un aprīkojums
    Piemērs: veicot remontu biroja telpās, tika nomainītas telpu durvis. Diemžēl neprecīzi izstrādāta projekta dēļ durvju sliekšņi ir par diviem cm augstāki par grīdas segumu, tādējādi radot kritiena risku.

– Netīrība darba telpās un darba vietās (nesavākti izejmateriālu atgriezumi, uz grīdas izlieti šķidrumi u. tml.)
Piemērs: kokapstrādes darbnīcas telpās, veicot dēļu apzāģēšanu garumā, darbinieks nesavāca dēļu galus, bet atstāja tos uz grīdas. Garām ejošais darbinieks, kurš nesa finiera plāksni, nepamanīja dēļu atgriezumus un krita.

- Bīstama darbinieku rīcība:
  – Darbu veikšana ar nepiemērotiem vai bojātiem instrumentiem vai darba aprīkojumu
  Piemērs: būvniecības objektā darbinieks grieza metāla profilus ar leņķa slīpmašīnu (t. s. fleksi), kuram bija bojāts strāvas padeves vads. Kādā brīdī radās strāvas noplūde, un darbinieks saņēma strāvas triecienu pa labo kāju. Darbinieks no saņemtā trieciena satrūkās un izkustināja instrumentu, līdz ar to tā griezējripa pieskārās darbinieka rokai, radot nelaimes gadījumu.

  – Izsniegto individuālās aizsardzības līdzekļu nelietošana vai neatbilstoša lietošana
  Piemērs: autoservisa darbiniekam bija izsniegtas speciālas aizsargbrilles acu aizsardzībai no dažādiem svešķermeņiem (putekļiem, metāla skaidām u. c.). Darbinieks nelietoja izsniegtās brilles, tāpēc, veicot darbu zem automašīnas un skatoties uz augšu, darbinieka acī iebira putekļi, radot nelaimes gadījumu.

  – Riskanta rīcība – pārvietošanās pa neatļautām vietām, skriešana, neturēšanās pie margām u. tml.
  Piemērs: kokmateriālu zāģētavā, lai nokļūtu zāģēšanas līnijas otrā pusē, ir ierīkotas speciālas pārejas vietas (kāpnes pāri līnijai), tomēr darbinieki tās ne vienmēr izmanto, kāpjot pāri līnijai un bieži krītot.

  – Nepareizu vai riskantu darba paņēmienu lietošana u. c.
  Piemērs: darbinieka uzdevums bija ar speciālu nazi apgriezt kabeļu galu izolāciju. Darbinieks darbu veica, griežot ar nazi plaukstas virzienā. Brīdī, kad nazis noslīdēja no kabeļa, darbinieks dziļi iegrieza plaukstā.

Netiešie (veicinošie) nelaimes gadījumu cēloņi:

- Dažādi cēloņi, kuri saistīti ar nepietiekamu uzraudzību pār darba aizsardzības prasību izpildi:
  – nepietiekama apmācība (tostarp instruēšana) par drošiem darba paņēmieniem, kā arī nepietiekami izstrādātas vai neatbilstošas darba aizsardzības instrukcijas;
  – nepietiekama informētība par esošajiem darba vides riska faktoriem un bīstamību;
  – darba aizsardzības instrukciju neievērošana u. c.
- Dažādi cēloņi, kuri saistīti ar nodarbināto attieksmi pret darba aizsardzības

prasību ievērošanu:
  – nepietiekamas uzmanības veltīšana veicamajam darbam;
  – nepietiekama koordinācija ar kolēģiem par dažādiem drošības pasākumiem u. c.
- Dažādi cēloņi, kas saistīti ar nodarbināto veselības stāvokli:
  – pārāk liels nogurums, kas traucē koncentrēties darba veikšanai;
  – veicamajam darbam neatbilstošs veselības stāvoklis (piemēram, pasliktināta redze, muguras traumas, emocionāla nestabilitāte u. c.);
  – veicamajam darbam neatbilstošas fiziskās spējas (spēka trūkums, kustību traucējumi vai ierobežojumi u. c.).

Protams, visbiežāk nelaimes gadījuma cēloņi ir vairāki un nelaimes gadījumu izraisa vairāku apstākļu sakritība – sākot no bīstama darba aprīkojuma lietošanas, nepiemērota telpu aprīkojuma, individuālās aizsardzības līdzekļu nelietošanas un daudziem citiem cēloņiem. Bieži vaino arī t. s. cilvēka faktoru, ar to saprotot, ka darbinieks ir pieļāvis kādu kļūdu un, ja viss būtu darīts pareizi, nelaimes gadījuma nebūtu. Tomēr šāda domāšana ne vienmēr ir pareiza, jo arī aiz t. s. cilvēka kļūdām bieži vien slēpjas objektīvi iemesli, kuri noved pie nepareizas rīcības vai neadekvātu lēmumu pieņemšanas. Tāpēc, analizējot nelaimes gadījumus, svarīgākais ir atrast īstos nelaimes gadījuma cēloņus (tādi var būt arī vairāki), nevis aprobežoties ar atbildi – cilvēka faktors vai, piemēram, pats vainīgs, jo neievēroja instrukcijas prasības. Svarīgi ir mēģināt atrast tos cēloņus, kuri ir bijuši par pamatu nelaimes gadījumam.

Darbiniekam bija jāveic darbs pie metāla detaļu slīpēšanas. Izmantojamajai slīpmašīnai bija demontēts aizsargstikls, kā arī bija izdegusi pie iekārtas esošā lampa, kuru izmantoja darba vietas papildu apgaismošanai (telpā vispārējais apgaismojums nebija pietiekams precīzu darbu veikšanai). Darbiniekam bija izsniegtas aizsargbrilles, kuras glabājas uz plaukta pie citas iekārtas (darbinieks tās parasti nelietoja, jo neatbilstošas glabāšanas un retas lietošanas dēļ tās bija tik netīras, ka ar tām bija grūti strādāt). Veicot darbu, sliktā apgaismojuma dēļ darbinieks pieliecās tuvāk slīpripai, kā dēļ darbinieka acīs iekļuva vairākas dzirksteles.

Formāli vērtējot, šajā gadījumā varētu teikt, ka darbiniekam bija izsniegtas aizsargbrilles un darba aizsardzības instrukcijā bija minēta obligāta prasība tās lietot, bet darbinieks tās nelietoja. Tomēr reālajā situācijā papildus minētajam formālajam iemeslam ir vairāki citi svarīgi cēloņi, kas izraisīja šo nelaimes gadījumu:

- darbiniekam nebija nodrošināta iespēja glabāt aizsargbrilles atbilstošos apstākļos, lai tās saglabātu tīras;
- lietotajam darba aprīkojumam nebija atbilstošas aizsargierīces;
- pie iekārtas esošā lampa nebija darba kārtībā, tādējādi telpā bija tik tumšs, ka darbiniekam bija jānoliecas pārāk tuvu slīpripai.

Papildus notikušu nelaimes gadījumu izmeklēšanai un cēloņu noskaidrošanai nodarbinātajiem un uzticības personām liela uzmanība būtu jāpievērš tam, ko sauc par gandrīz notikušiem nelaimes gadījumiem, t. i., visām tām situācijām, kur reāls nelaimes gadījums nav noticis tikai laimīgas sagadīšanās dēļ. Šīs situācijas var raksturot arī ar vārdu '...paveicās'. Par klasiskiem piemēriem jēdziena 'gandrīz noticis nelaimes gadījums' skaidrošanā varētu minēt, piemēram, šādas situācijas:

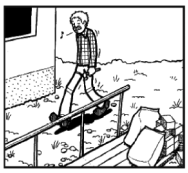
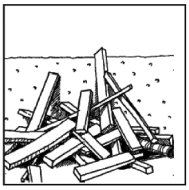
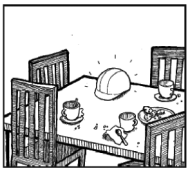
- būvlaukumā blakus darbiniekam nokritušu ķieģeli (varēja uzkrist, bet ... paveicās un nokrita blakus);
- darbinieks paslīdēja uz izlietas eļļas, tomēr noturējās kājās (varēja nokrist un ciest nelaimes gadījumā, tomēr spēja saglabāt līdzsvaru);
- darbinieks gāja pa ražotnes teritoriju un nepamanīja, ka aiz sakrauto materiālu kaudzes brauc frontālais iekrāvējs. Darbinieks turpināja iet un gandrīz pakļuva zem iekrāvēja (par laimi, iekrāvējs paspēja nobremzēt).

Visiem šiem un līdzīgiem gadījumiem ir raksturīga viena kopīga iezīme – šajā konkrētajā reizē ir palaimējies, bet vai tikpat veiksmīgi beigsies šāda nākamā situācija? Piemēram, vai nākamais ķieģelis arī nokritīs blakus? Vai nākamajā reizē izdosies noturēties kājās? Vai arī nākamajā reizē iekrāvējs paspēs nobremzēt?

Tieši šo situāciju pamanīšana un novēršana ir tas, kas visefektīvāk palīdz samazināt notikušo nelaimes gadījumu skaitu, un tieši šeit vislielākā loma ir darbiniekiem, bet it īpaši uzticības personām. Jo vairāk šādus gandrīz notikušos nelaimes gadījumus izdodas pamanīt un novērst, jo mazāk būs iespēju notikt īstam nelaimes gadījumam.

Nepamanīti gandrīz notikušie nelaimes gadījumi agrāk vai vēlāk beidzas ar īstu nelaimes gadījumu. Tālāk minētajā piemērā redzamas situācijas pirms kāda notikuša nelaimes gadījuma, kuras varētu nosaukt par gandrīz notikušiem nelaimes gadījumiem.

Notikums	**Gandrīz notikušo nelaimes gadījumu (GNNG) situācijas**	**Ko varēja / vajadzēja darīt?**
	Noticis nelaimes gadījums: būvlaukumā strādājošam darbiniekam, pārvietojoties starp darba vietām, uz galvas uzkritis dēļa gals.	
	Dēļu galus nometis uz jumta strādājošs namdaris, tādējādi radot nelaimes gadījumu risku. Iemesli (GNNG): • piegādāti nepareiza garuma dēļi, kuri ir jāapzāģē un no jumta jānovāc atgriezumi; • ir aizliegts dēļu galus no jumta nomest, bet tas tiek darīts.	• Piegādāt atbilstoša garuma dēļus. • Ja tas nav iespējams, atgriezumus nocelt no jumta tikai ar celtni.

Notikums	Gandrīz notikušo nelaimes gadījumu (GNNG) situācijas	Ko varēja / vajadzēja darīt?
	Darbinieks pārvietojas pa neatļautu vietu, jo gājēju kustībai paredzētajā ceļā ir novietoti cementa maisi.	• Aizliegt (un regulāri kontrolēt) aizkraut gājēju kustībai paredzētos ceļus. • Šādās situācijās nepieļaut darbinieku pārvietošanos pa neatļautu vietu.
	Darbinieks nepievērš uzmanību tam, ka viņa pārvietošanās ceļā ir nokritušu dēļu kaudze.	Darbinieks neievēro drošas pārvietošanās principus – pārliecināties, vai pārvietošanās ceļš ir drošs un to neapdraud krītoši priekšmeti.
	Darbinieks ir aizmirsis ķiveri uz galda atpūtas telpā.	Darbinieks neievēro noteiktās darba aizsardzības prasības – būvniecības objektā pārvietoties tikai ar ķiveri.

Uzticības personu loma darba tiesisko attiecību izbeigšanā

Darba devējam, protams, ir tiesības pārtraukt darba attiecības ar kādu konkrētu nodarbināto – to var noteikt gan konkrētā darbinieka rīcība (tostarp, piemēram, rupja darba aizsardzības prasību pārkāpšana), gan arī ārēji apstākļi, piemēram, darbinieka veselības stāvokļa neatbilstība veicamajam darbam vai uzņēmuma darbības samazināšanās, kā dēļ ir nepieciešams mazāk darbinieku. Tomēr šajos gadījumos darba devēja pienākums ir ievērot tiesību aktos (darba tiesisko attiecību izbeigšanu pamatā nosaka Darba likums) noteikto kārtību.

Uzticības personu uzdevums šādās situācijās ir novērst darbinieku tiesību pārkāpšanu un nepieļaut darbinieku nepamatotu atlaišanu, kā arī atlaišanu, nenodrošinot likumā noteikto kārtību un kompensācijas. No praktiskā viedokļa raugoties, šādās situācijās darbiniekiem, kuri saņēmuši darba devēja uzteikumu, būtu jāvēršas pie uzticības personas, lai izvērtētu uzteikuma pamatojumu un nodrošinātu darbinieka tiesību aizstāvēšanu.

Ja iespējams, slēdzot koplīgumu, var paredzēt arī papildu noteikumu par darba devēja pienākumu par darba attiecību izbeigšanu informēt uzņēmuma uzticības personas.

Arī attiecībā uz darba attiecību pārtraukšanu ar uzticības personām jāatceras, ka Darba aizsardzības likums noteic – lai darba devējs pēc savas iniciatīvas varētu izbeigt darba attiecības ar uzticības personu, tam vispirms jāsaņem Valsts darba inspekcijas piekrišana.

Uzticības personu loma arodslimību profilaksē un veselības veicināšanā

Nelabvēlīgi un prasībām neatbilstoši darba apstākļi var ietekmēt darbinieku veselību, radot tā saucamās arodslimības vai no darba atkarīgās slimības. Par arodslimībām dēvē tās slimības, kuru izcelsmē galvenā loma ir darba apstākļiem, kuros strādājis nodarbinātais, t. i., darba apstākļi ir noteikuši, ka cilvēkam attīstās šī konkrētā slimība. Savukārt par no darba atkarīgajām slimībām dēvē tās slimības, kuru izcelsmē loma var būt daudziem un dažādiem faktoriem, tostarp darba apstākļiem (tāda slimība, piemēram, ir paaugstināts asinsspiediens).

Jānis K., kuram ir 48 gadi, 16 gadu ir strādājis par atslēdznieku metinātāju. Pēdējā gada laikā viņš sācis sūdzēties par to, ka redze kļuvusi miglaināka un viss izskatoties blāvāks. Pēc ārsta apmeklējuma noskaidrojas, ka Jānim K. ir katarakta, kura jāoperē. Katarakta (acs slimība, kuras gadījumā acs lēca saduļķojas, traucējot redzi) ir attīstījusies, jo metinot rodas spoža gaisma (ultravioletais starojums), kura var radīt acs lēcas apduļķošanos.

Arodslimību sekas var būt ļoti dažādas, sākot no nebūtiskiem veselības traucējumiem, kuri pazūd, ja cilvēks maina darba apstākļus (piemēram, neliela alerģiska ādas reakcija uz konkrētu ķīmisko produktu, kura pazūd, ja cilvēks vairs nestrādā šajā nozarē), līdz pat ļoti nopietnām un hroniskām kaitēm, kuru dēļ cilvēks pilnībā zaudē darbspējas un iegūst invaliditāti (piemēram, daudzus gadus strādājot putekļainā vidē, var attīstīties pneimokonioze, kuras dēļ plaušu audi zaudē spēju uzņemt skābekli un cilvēkam attīstās smaga elpošanas mazspēja, kura beidzas ar cilvēka nāvi).

Visā Eiropas Savienībā saslimstība ar arodslimībām ir atzīta par lielu problēmu, un katru gadu vairāk nekā 160 000 cilvēku visā Eiropā mirst ar šīm darba apstākļu radītajām slimībām. Arī Latvijā 2008. gadā tika reģistrēts gandrīz tūkstotis arodslimnieku, lai gan, pēc ekspertu domām, reālais slimnieku skaits varētu būt aptuveni divas vai trīs reizes lielāks. Tas skaidrojams ar to, ka ne visi darbinieki ir pietiekami labi informēti par to, kas ir arodslimības, kādas ir to pirmās pazīmes un sekas, kā arī to, kā rīkoties šādās situācijās. Tieši šeit liela praktiskā loma var būt uzticības personām, kurām būtu jābūt pietiekami informētām par arodslimību pirmajām pazīmēm, kā arī rīcību, ja darbiniekam rodas sūdzības par veselības stāvokli.

Ko var darīt uzticības personas? Pirmkārt, jāatceras, ka uzticības personām ir jāpārliecinās, vai veiktajā darba vides riska novērtējumā ir noteikts, kādas obligātās veselības pārbaudes ir nepieciešamas, un vai tās tiek veiktas. Obligātās veselības pārbaudes jāveic visiem darbiniekiem, kuri ir pakļauti darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai (piemēram, troksnim, ķīmiskajām vielām u. c.), un darbiniekiem, kuri ir nodarbināti darbā īpašos apstākļos (piemēram, veic darbu augstumā u. tml.). Tās jāveic gan pirms stāšanās darbā (lai noteiktu, vai konkrētais darbinieks sava veselības stāvokļa dēļ vispār šo darbu var veikt, neradot risku sev un kolēģiem), gan arī pēc tam – periodiski, lai pārbaudītu, vai veselības stāvoklis nav pasliktinājies un nav attīstījušās

agrīnas arodslimības pazīmes. Tieši savlaicīga pirmo pazīmju konstatēšana ir tā, kas vislabāk ļauj attiecīgo slimību ārstēt un pilnībā saglabāt darbinieka veselību.

Otrkārt, uzticības personai ir jāieklausās kolēģu sūdzībās par veselības stāvokli un sliktu pašsajūtu un tās saistību ar darbu. Bieži vien šādas sūdzības var būt pirmā pazīme tam, ka attīstās arodslimība, un tikai savlaicīga vēršanās pie ārsta un izmaiņas darba apstākļos var novērst slimības tālāku attīstību. Šajos gadījumos uzticības personām jāatceras arī tas, ka obligāto veselības pārbaužu noteikumos ir veikti būtiski grozījumi, kas paredz, ka pēc nodarbinātā vai uzticības personu pieprasījuma, ja ir pamats domāt, ka veselībai kaitīgie darba vides faktori slikti ietekmē nodarbinātā veselību, darba devēja pienākums ir nodrošināt ārpuskārtas obligāto veselības pārbaudi.

43 gadus vecais Osvalds D. sūdzējās kolēģiem, ka „laikam paliekot vecs un nespēcīgs", jo katru ceturtdienu un piektdienu viņam „paliekot slikti ar veselību un esot grūti elpot". Pēc brīvdienām viņš jūtoties gluži labi, bet jau pēc pāris darbdienām strauji paliekot sliktāk. Kolēģi ieteica Osvaldam vērsties pie arodslimību ārsta, kurš konstatēja, ka Osvaldam ir attīstījusies bronhiālā astma (plaušu slimība, kurai raksturīgs elpas trūkums), kuras lēkmes izraisa darbā lietotās ķīmiskās vielas.

Treškārt, uzticības personām ir jādara viss iespējamais, lai informētu kolēģus par to, cik svarīgi ir savlaicīgi rūpēties par veselību un vērsties pie ārsta pēc padoma. Uzticības personai noteikti būtu jāinformē kolēģi par to, ka, ja ar darbinieku ir noslēgts darba līgums, valsts segs darbinieka ārstēšanās izdevumus (medikamentus, slimnīcas apmeklējumu, rehabilitāciju sanatorijā u. tml.), kā arī pašā ļaunākajā gadījumā, ja darbinieks būs zaudējis darbspējas, maksās t. s. arodslimnieka pensiju.

Ceturtkārt, uzticības personām ir jāveicina veselīgs dzīvesveids uzņēmumā, dažādas fiziskas aktivitātes un veselīga uztura popularizēšana, kā arī kaitīgo paradumu un atkarību profilakse. Lielisks piemērs gan no veselības veicināšanas, gan no sociālā dialoga viedokļa ir, piemēram, kopīgas sporta aktivitātes un citi veselību veicinoši pasākumi.

3.4. Uzticības personu darbības pieredze Eiropas Savienības valstīs

Darba aizsardzība un ar to saistītie jautājumi, tostarp uzticības personu darbība, ir ļoti aktuāli visās Eiropas Savienības valstīs – to apliecina arī Eiropas Savienības tiesību aktos iekļautie principi par darba devēju un darbinieku sadarbību, kā arī likumā iestrādātās normas par uzticības personu darbības principiem. Šo principu iestrādāšana ES tiesību aktos garantē, ka līdzīgas normas ir pārņemtas visās ES dalībvalstīs, to vidū arī Latvijā. Tomēr jāatceras, ka katrai dalībvalstij ir iespējas nedaudz variēt ar ES direktīvu prasību pārņemšanu (protams, saglabājot minimālo prasību līmeni), balstoties uz konkrētās valsts tradīcijām un citām prasībām. Praksē tātad tas nozīmē, ka jebkurā ES dalībvalstī būs noteiktas prasības par darba devēja pienākumiem attiecībā uz

nodarbināto un uzticības personu informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, konsultēšanos ar darbiniekiem un to pārstāvjiem, kā arī pienākumi attiecībā uz līdzdalību un iesaistīšanu dažādu ar darba vidi saistītu lēmumu pieņemšanā.
Jāpiebilst gan, ka ES valstīs darba devēju un darbinieku sadarbības aprakstīšanai lieto vairākus terminus, piemēram, 'trīspusējā sadarbība' (pamatā attiecināma uz sadarbību starp sociālajiem partneriem un dažādām valsts institūcijām), 'sociālo partneru konsultācijas' (dažādu konsultatīvo komiteju darbība un oficiālās konsultācijas), kā arī 'sociālais dialogs', kurš pamatā attiecināms uz darba devēju un nodarbināto sadarbību (neraugoties uz sadarbības formu un juridisko pamatu). Runājot par uzticības personu darbības pieredzi, pamatā jārunā tieši par sociālo dialogu.
Protams, arī visā Eiropā sociālais dialogs un uzticības personu (un arī, protams, arodbiedrību) darbība pārdzīvo lielas izmaiņas. Tās saistītas ar daudziem apstākļiem, bet starp tiem, kuri visvairāk kavē šo jautājumu sekmīgu risināšanu, jāmin:

- izmaiņas rūpniecības nozaru sadalījumā – samazinās tradicionālo rūpniecības nozaru īpatsvars valstu ekonomikā (tajās tradicionāli bija augsts arodbiedrību biedru skaits), un palielinās pakalpojumu nozaru daudzums (tajās parasti arodbiedrības ir vāji pārstāvētas);
- mazo (un mikro) uzņēmumu skaita pieaugums (tajos parasti uzticības personas izvirza retāk, sociālo dialogu risinot neformālā līmenī);
- mainās nodarbinātības formas (no tradicionālās astoņu stundu darbdienas vai darba maiņās uz pašnodarbinātību, nepilna darba laika darbu, darbu mājās u. c.).

Rokasgrāmatas līdzšinējās nodaļās esam analizējuši uzticības personu iespējamo darbību Latvijā, tāpēc varētu būt interesanti aplūkot dažu citu Eiropas Savienības valstu pieredzi, īpaši ņemot vērā, ka Latvijā uzticības personu izvirzīšana (un sociālais dialogs kā tāds) ir relatīvi jauna lieta, savukārt atsevišķās ES valstīs (Vācijā, Zviedrijā, Itālijā u. c.) šis jēdziens ir pazīstams jau daudzus gadus.

Lai veicinātu nodarbināto iesaistīšanu uzņēmuma darbības plānošanā, piemēram, Vācijā, darbojas t. s. uzņēmumu padomes – tās ievēlē visi uzņēmumā strādājošie (tajās darbojas gan darbinieki (darba devējs nodrošina tiem pieeju informācijai, kā arī laiku darba laika ietvaros), gan darba devēja pārstāvji), un tām ir ļoti dažādi uzdevumi. Galvenais to darbības uzdevums, protams, ir pārrunāt un akceptēt visus ar darba aizsardzību vai sociālajiem jautājumiem saistītos lēmumus pirms to pieņemšanas. Arī Francijā darbojas līdzīga sistēma, kur uzņēmuma padomi ievēlē visi strādājošie (to vada uzņēmuma vadītājs). Tās kompetencē ir lemšana par nodarbinātību, ražošanu, tehnoloģijām, atlaišanu no darba u. tml. Savukārt Itālijā, kur vienmēr ir bijis ļoti aktīvs arodbiedrību darbs, pēc pēdējām likumu reformām ir apvienotas agrākās uzņēmumu padomes un arodbiedrību aktīvisti, tādējādi tie darbojas kopā, un tiem ir tiesības risināt pārrunas par daudziem jautājumiem, tostarp arī tiem, kuri saistīti ar darba apstākļu plānošanu un nodarbinātību uzņēmumā (piemēram, atlaišanu).
Vairākās valstīs arī sekmīgi darbojas normas, kas konkretizē uzticības personu pienākumus un pat to veikšanas biežumu. Piemēram, Francijā un Lielbritānijā

uzticības personām ir tiesības vismaz četras reizes gadā pārbaudīt darba vietas. Zviedrijā uzticības personām ir pat tiesības apturēt uzņēmuma darbību (neesot par to finansiāli atbildīgām), ja tās uzskata, ka darba vietas apdraud darbinieku veselību un drošību.

Daudzās valstīs tiesību aktos ir noteikti arī principi, kā aprēķināt uzticības personu darbībai nepieciešamo laiku.
Visā Eiropā lielākās problēmas ar nodarbināto pārstāvniecību sagādā tieši lielais skaits mazo uzņēmumu, kuros parasti nav arodbiedrību biedru, tāpēc daudzās ES valstīs veido dažādus mehānismus, kā apvienot šādus uzņēmumus un veicināt uzticības personu darbību tajos. Piemēram, Zviedrijā ar likuma spēku noteikta reģionālo uzticības personu ievēlēšana un darbība, līdzīga sistēma darbojas arī Spānijā, savukārt Lielbritānijā atsevišķās nozarēs sekmīgi darbojas darba devēju atbalstīti reģionālie darba aizsardzības pārstāvji (piemēram, lauksaimniecībā). Itālijā prasības reģionālajai pārstāvniecībai tiek realizētas ar t. s. reģionālo komiteju darbību – tajās ar vienādām tiesībām pārstāvētas gan arodbiedrības, gan arī darba devēji, kuri kopā veic dažādus pasākumus darba aizsardzības jautājumu uzlabošanai (piemēram, būvlaukumu apsekojumus u. tml.).

Vairuma ES valstu pieredze arī apliecina lielo arodbiedrību nozīmi uzticības personu lomas veicināšanā. Pamatā spēcīga arodbiedrība kalpo kā priekšnosacījums darbinieku pārstāvniecības nodrošināšanai uzņēmumos, bet liela loma tai var būt arī uzticības personu apmācību nodrošināšanā un to kvalitātes celšanā (piemēram, Lielbritānijā un Zviedrijā). Nenovērtējama loma arodbiedrībām ir arī kā informācijas avotam par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem, īpaši konkrētu nozaru kontekstā. Arodbiedrības daudzās valstīs atbalsta un organizē dažādus pētījumus konkrēto nozaru problēmu noskaidrošanai, kopējai darba vides riska novērtēšanai vai efektīvāku preventīvo pasākumu plānošanai.
Taču, lai cik lielu uzmanību arodbiedrības veltītu nodarbināto pārstāvniecības un uzticības personu darbības veicināšanai darba aizsardzības jautājumos, tam nebūs izšķirīgas nozīmes, ja nodarbinātie nenāks ar savu iniciatīvu darba apstākļu uzlabošanai un darba devēji neizpratīs sociālā dialoga lomu uzņēmuma sekmīgas un ilglaicīgas darbības nodrošināšanai.

4. Darba aizsardzības ekonomiskie aspekti

4.1. Darba aizsardzības un uzņēmuma kvalitātes politika – uzņēmuma reputāciju veicinošs faktors

Mūsdienu ekonomiskajā situācijā uzņēmumus rūpīgi vērtē no dažādiem aspektiem – sākot no tādiem vispārzināmiem un viegli nosākāmiem rādītājiem kā uzņēmuma rentabilitāte un peļņas rādītāji un beidzot ar grūtāk analizējamiem, bet bieži vien tikpat ietekmīgiem kā uzņēmuma reputācijas rādītāji. Uzņēmuma reputācija veidojas no daudziem sīkumiem, starp tiem noteikti būtu minama arī uzņēmumā esošā darba vide un darba devēja attieksme pret saviem darbiniekiem.

Uzņēmuma reputācija var ļoti būtiski noteikt tā panākumus tirgū – tā var ļoti negatīvi ietekmēt potenciālos pasūtītājus, kuri, izlasot rīta avīzē ziņu, ka uzņēmumā, ar kuru viņi šodien plānojuši slēgt līgumu, noticis nelaimes gadījumus, var pārdomāt, vai ar šādu uzņēmumu ir vērts sadarboties. Arī potenciāli vērtīgākie darbinieki, visticamāk, mēģinās izvēlēties uzņēmumu ar vislabāko reputāciju un vislabāko darba devēja attieksmi pret darbiniekiem.

Tradicionāli ir valstis, kurās veselībai un drošībai darbā (uzņēmumos) pievērš daudz lielāku uzmanību. Piemēram, ASV darbinieku veselība ir viens no nozīmīgākajiem konkurences ieročiem uzņēmumu starpā. Uzņēmumi savā starpā sacenšas, demonstrējot, cik veselīgs ir uzņēmuma darbaspēks un cik zems ir nelaimes gadījumu risks uzņēmumā – šie rādītāji tiek augstu novērtēti un atstāj lielu iespaidu uz uzņēmuma vērtību. Uzņēmuma vadības rūpes par veselību un drošību tiek plaši popularizētas – pieminēsim kaut vai tikai slavenos lielo kompāniju vadītāju ik rīta skrējienus, ar kuriem šie vadītāji rāda piemēru saviem darbiniekiem, kā rūpēties par savu veselību, un, ne mazāk svarīgi, rūpējas arī par savu veselību un darba spējām. Arī Latvijā pamazām situācija uzlabojas un pēdējo gadu laikā ir vērojama tendence, ka uzņēmumi vēlas demonstrēt, ka darbinieks un tā darbspējas ir viens no svarīgākajiem darbības aspektiem, kam tiek veltītas lielas rūpes un investīcijas.

4.2. Ar darba aizsardzības pasākumiem saistītie izdevumi un to plānošana – iespējas papildu peļņas gūšanai

Nozares eksperti norāda, ka Eiropas Savienības valstu un uzņēmumu problēma ir tāda, ka, par spīti simtiem un tūkstošiem piemēru visā Eiropā un pasaulē, uzņēmēji joprojām ir nepietiekami informēti par to, ka labs bizness ir iespējams tikai tad, ja katram nodarbinātajam ir laba veselība. Ne velti, piemēram, Lielbritānijā svarīgākā darba aizsardzības devīze ir „Laba veselība – labs bizness". Gandrīz jebkurš nopietns uzņēmējs teiks, ka vēlas sava kapitāla ilgtspējīgu izmantošanu, tomēr ne visi atcerēsies, ka svarīgākais uzņēmuma kapitāls ir tā darbinieki un, lai nodrošinātu tā darba spējas un produktivitāti, arī tajā ir jāinvestē līdzekļi. Darba devēji ne vienmēr apzinās, ka ieguldījumi darba aizsardzībā (darbinieku apmācībā, iekārtās, darba vietu plānošanā un aprīkošanā) var būt ekonomiski ļoti izdevīgi.

Pasaulē ir veikts daudz pētījumu par to, kā investīcijas nodarbināto veselībā un darba

aizsardzības sistēmās atspoguļojas uzņēmumu ekonomiskajos rādītājos, un vairums no tiem samērā pārliecinoši demonstrē, ka darbinieku veselības stāvoklis ietekmē to produktivitāti un darbinieku veselības uzlabošanā ieguldītie līdzekļi atmaksājas. Sīkāk analizējot vienu šādu pētījumu (veikts 2007. gadā, autori: Watson Wyatt-Staying@Work 2007), kurā, balstoties uz trīs parametriem:

- kopējiem akcionāru ienākumiem (akciju cena un dividendes);
- tirgus vērtību;
- darbinieku produktivitāti (ienākumi uz darbinieku),

analizēta 355 lielo pasaules uzņēmumu darbība (kopā nodarbina 6,6 miljonus cilvēku), redzam, ka pētījuma rezultāts rāda, ka uzņēmumi, kuri veic konsekventas investīcijas darbinieku veselības uzlabošanā, uzrāda par:

- 16,1% lielāku tirgus vērtību;
- gandrīz 57% lielākus ienākumus akcionāriem;
- 20% augstāku darbinieku produktivitāti.

Protams, pētnieki mēģinājuši arī noskaidrot, cik Eiropas uzņēmumiem izmaksā dažādi veselības traucējumi (arodslimības, no darba atkarīgās slimības, nelaimes gadījumi darba vietās u. c.) darba vietās. Eiropas Arodveselības un darba drošības aģentūras pētījums (2002) liecina, ka ES valstīs ar darbu saistītie veselības traucējumi rada zaudējumus 2,6%–3,8% apmērā no ES iekšzemes kopprodukta, kā arī ir atbildīgi par 600 miljoniem zaudētu darba dienu katru gadu, radot vismaz 20 miljardu eiro zaudējumus gadā. Protams, šie skaitļi ir ļoti iespaidīgi, tomēr vairumam uzņēmēju tie šķitīs abstrakti un nesaistīti ar konkrētiem uzņēmumiem. Taču katrs uzņēmējs var ļoti vienkārši izrēķināt, kādas izmaksas uzņēmumam rada viena kavēta darba diena (slimības lapas izmaksas, laika patēriņš darbinieka aizvietošanai un šī darbinieka alga, neiegūtie ieņēmumi, zaudētie klienti u. c.), kā arī atcerēties, ka, rēķinot izmaksas valsts mērogā (sedz no mūsu maksātajiem nodokļiem), tās parasti veido apmēram četras reizes lielāku summu (ārstēšanas un rehabilitācijas izmaksas, slimības lapu izmaksas, invaliditātes radītās izmaksas u. c.). Arī valstiskā līmenī veikti aprēķini liecina, ka, piemēram, 2006. gadā Latvijā izdevumi nelaimes gadījumu seku novēršanai un arodslimību ārstēšanai ir sasnieguši 242 miljonus latu (šeit iekļautas arī tieši uz uzņēmējiem attiecināmās izmaksas). Šie skaitļi apliecina, ka darba aizsardzība var būt ekonomiski ļoti izdevīga jeb, citiem vārdiem sakot, darba devēji nevar atļauties par to nedomāt, ja vēlas saglabāt konkurētspēju pasaulē.

Protams, sākotnēji darba aizsardzības sistēmas izveidošana ir saistīta ar zināmiem ieguldījumiem gan organizatoriskajā darbā, gan tiešajos ieguldījumos, kuri saistīti ar apmācību, darba vietu iekārtošanu, drošības līdzekļu nodrošināšanu un daudziem citiem izdevumiem.

Kādi ir svarīgākie izdevumu posteņi, kuri saistīti ar darba aizsardzības organizēšanu un nodrošināšanu uzņēmumā?

- Darba aizsardzības organizatoriskās struktūras nodrošināšana (vai nu uzņēmuma darbnieku apmācība darba aizsardzībā, vai līguma noslēgšana ar ārēju pakalpojumu sniedzēju) un darba aizsardzības sistēmas organizēšanai veltītais uzņēmuma vadības un iesaistīto speciālistu laiks.
- Prasībām atbilstošu darba telpu (darba vietu) iekārtošana.
- Prasībām atbilstoša darba aprīkojuma nodrošināšana un uzturēšana (iekārtas, instrumenti u. tml.).
- Darbinieku apmācības nodrošināšana (piemēram, instruktāžu nodrošināšana u. tml.).
- Individuālās aizsardzības līdzekļu nodrošināšana (darba apavu, apģērba, darba cimdu un respiratoru nodrošināšana u. tml.).
- Darba drošības zīmju nodrošināšana u. tml.

Tomēr svarīgākais ir tas, ka visi šie ieguldījumi nebūtu jāuztver tikai kā izdevumi, no kuriem nav nekādas jēgas. Šie ieguldījumi būtu jāuztver kā ieguldījumi uzņēmuma ilgtermiņa attīstībā un efektīvas darbības nodrošināšanā. Runājot par izdevumiem darba aizsardzības prasību nodrošināšanai, ir ļoti svarīgi tos pareizi plānot – ieguldīt tos iespējami labākajā veidā, gan raugoties no nodarbināto drošības un veselības viedokļa, gan ņemot vērā darba efektivitātes un produktivitātes aspektus. Jāatceras, ka darba aizsardzība nav tikai tas, lai darbinieks būtu nodrošināts ar darba apaviem un ķiverēm. Darba aizsardzība mūsdienu izpratnē ir visa uzņēmuma darbības organizēšana tā, lai ar maksimālu drošību un efektivitāti panāktu vislielāko produktivitāti, neradot nelabvēlīgas sekas veselībai un drošībai. Tādējādi arī darbiniekiem un īpaši darbinieku uzticības personām ir ļoti svarīgi runāt ar darba devējiem, mēģinot panākt, ka uzlabojumi darba vidē tiek veikti, ņemot vērā visas darba aizsardzības prasības – gan drošību un veselības aizsardzību, gan arī to, lai nerastos liekas pārslodzes un cilvēki savu darbu varētu paveikt droši, veselībai nekaitīgi un efektīvi. Turklāt pasaulē veiktie pētījumi pierāda, ka darbinieku veselībā un drošībā veiktie ieguldījumi atmaksājas.

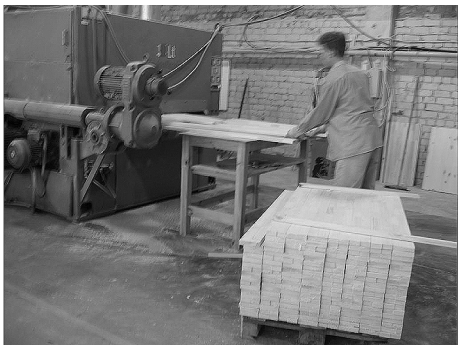
Svarīgākās darba aizsardzības preventīvo pasākumu grupas, kur redzams vislielākais ekonomiskais ieguvums darba devējiem un kaitīgo darba vides riska faktoru iedarbības samazinājums darbiniekiem, ir:

- Organizatoriskie jeb administratīvie risinājumi – pamatā vērsti uz darba organizācijas optimizēšanu, samazinot kaitīgo faktoru ietekmi uz darbinieku veselību:
  - darba laika organizācijas pilnveidošana (pietiekamu pārtraukumu nodrošināšana darbā, darba maiņas plānošana, elastīgu darba laiku nodrošināšana u. c.);
  - kustību maršrutu rūpīga plānošana (lai izvairītos no liekām kustībām un laika tērēšanas, bīstamām zonām u. c.);
  - iekārtu izvietojuma pilnveidošana (optimāla novietojuma plānošana, pieejas nodrošināšana, novietošana pareizā augstumā u. c.);

– nodarbināto pietiekama apmācība par darba paņēmieniem un darba plānošanu u. c.

- Tehnoloģiskie risinājumi – pamatā vērsti uz lietotā darba aprīkojuma izvēli un lietošanu, tādējādi nodrošinot augstāku drošības līmeni un mazāku ietekmi uz nodarbināto veselību, tostarp:
  – darba procesa automatizācija, izvēloties iekārtas un tehnoloģijas, kur cilvēka saskarsme ar kaitīgiem faktoriem ir samazināta līdz minimumam;
  – darba aprīkojuma un instrumentu pareiza izvēle, izvēloties iespējami drošu un veselībai nekaitīgu darba aprīkojumu un darba veikšanai piemērotus instrumentus;
  – darba vietu mikrovides optimizācija un apgaismojuma uzlabošana, nodrošinot komfortablu mikrovidi un apgaismojumu, tādējādi uzlabojot darbinieku pašsajūtu un produktivitāti;
  – darba vietu iekārtošana un pilnveidošana, tostarp:
    * dažādu ergonomisko palīglīdzekļu nodrošināšana, atvieglojot darbu un paātrinot tā paveikšanu;
    * piemērotu individuālās aizsardzības līdzekļu nodrošināšana, tādējādi gan samazinot darba slodzi, gan arī nelaimes gadījumu risku.
    *

Piemērs:



Šajās darba vietās abu darbinieku uzdevums ir vienāds – divpusējā ēvelē jāievieto dēlīši, paņemot tos no paletes. Vienā gadījumā darbinieks izmanto parastu koka paleti, noliecoties pēc katra dēlīša un ieliekot to ēvelē (šajā gadījumā darbiniekam ir liela fiziskā slodze, jo ir jānoliecas pat vairākus tūkstošus reižu dienā). Otrā gadījumā darbiniekam ir nodrošināts ar hidraulisku pacēlāju apgādāts palešu turētājs, kurš automātiski paceļ paleti uz augšu, tiklīdz samazinās tās svars. Līdz ar to darbiniekam nav jānoliecas pēc dēlīšiem, jo tie vienmēr ir ērtā augstumā un paņemami bez piepūles. Aprēķinot abu darbinieku produktivitāti, redzam, ka, neizmantojot paleti ar pacēlāju, uz katras paletes esošo dēlīšu ielikšana ēvelē prasa apmēram astoņas minūtes vairāk (23 minūtes 15 minūšu vietā). Viens darbinieks dienas laikā spēj apstrādāt 32 paletes, bet otrs – tikai 20. Tādējādi dienā tiek zaudēta apmēram pus-

otra stunda laika. Ja darbinieka mēneša neto alga ir 400 latu, mēnesī tikai uz darbinieku algas rēķina darba devējs zaudē ~ 140 latu. Tādējādi apmēram četru mēnešu laikā pilnībā tiek atpelnīta modernāka palešu pacēlāja iegāde.

Runājot par konkrētiem piemēriem darba aizsardzības darbībā uzņēmumā, jāuzsver, ka katrā uzņēmumā ir arī daudz dažādu iespēju uzlabot darbinieku darba apstākļus un samazināt darba vides riska faktoru ietekmi uz veselību un drošību, kuras neprasa gandrīz nekādus ieguldījumus.
Šo uzlabojumu identificēšanā vislielākā nozīme ir gan pietiekami kvalificētiem darba aizsardzības speciālistiem, gan nodarbinātajiem un uzticības personām. Šādi uzlabojumi var būt vērsti uz darba organizāciju, nodarbināto kustību darba vietās, darba aprīkojuma novietošanu pareizā augstumā un attālumā, tā pareizu lietošanu, ergonomisko palīglīdzekļu lietošanu u. tml. Minēsim tikai dažus piemērus no reāliem Latvijas uzņēmumiem, kur labi redzams, kā ar ļoti vienkāršiem pasākumiem var panākt ļoti būtisku efektu.

Pirmais piemērs:

Uzņēmumā blakus strādā divas darbinieces, kuru uzdevums ir šķirot līmētās koksnes plāksnes pēc to apzāģēšanas un ievietot nekvalitatīvās plāksnes blakus esošajā konteinerā. Šajās darba vietās redzam, ka vienā darba vietā konteiners, kurā met plāksnes, ir pareizi novietots, t. i., nekvalitatīvo plāksni tajā iespējams iemest ar neliela rokas kustību, to praktiski nepaceļot un lieki nekustinot. Savukārt otrā darba vietā darbiniece konteineru ir novietojusi nepareizi – lai tajā iemestu plāksni, tā ir pilnībā jāpaceļ (turklāt turot to ar vienu roku aiz vienas malas, kas ir visgrūtāk), jāpaceļ roka virs pleca līmeņa (viena no viskaitīgākajām kustībām pleca locītavai) un ar spēku jāaizmet tālāk par metru (konteiners novietots pārāk tālu un ar nepareizo (augstāko) malu pret darbinieci. Katrā maiņā darbinieces sašķiro vairākus simtus nekvalitatīvu plākšņu, līdz ar to otrā darbiniece veic vairākus simtus lielu piepūli prasošu kustību. Šajā situācijā vienīgais preventīvais pasākums, kurš būtu nepieciešams, ir vienmēr novietot konteineru pareizā vietā un virzienā, kas neprasa pilnīgi nekādas investīcijas.

Otrais piemērs:

Šajā piemērā ir redzama darba vieta pie līmēto koka plākšņu izņemšanas no preses (šī prese ir viena no trijām, kuras izmanto uzņēmumā). Uz attēlā redzamā galda plāksnes apskata un atkarībā no to kvalitātes novieto uz kāda no apkārt esošajiem paliktņiem. Lielāko slodzi šajā darbā rada plākšņu pagriešana uz galda, lai tās aplūkotu, kā arī to nokraušana.

Lai mazinātu slodzi uz mugurkaulu, šī darba vieta ir aprīkota ar augstumā regulējamu galdu, tomēr šajā situācija ir redzams, ka darbā norīkotie darbinieki ir ar ļoti atšķirīgu garumu, līdz ar to galdu nav iespējams pareizi noregulēt. Šajā situācijā efektīvs un lēts preventīvais pasākums, kuru varētu realizēt, ir pirms darba sākuma pie trīs presēm strādājošos sešus darbiniekus sadalīt pēc auguma, lai pie katras preses strādātu augumā līdzīgie darbinieki. Šāda pasākuma realizācija neprasa papildu līdzekļus, bet būtiski samazinātu slodzi nodarbinātajiem un uzlabotu darba efektivitāti.

Tikai veltot pienācīgu uzmanību pārdomātiem ieguldījumiem darba aizsardzībā, darba devējs panāks visus ieguvumus no sakārtotas darba vides un sekmīgas darba aizsardzības sistēmas darbības uzņēmumā:

- mazāk nelaimes gadījumu;
- mazāk kavēto darba dienu (darba nespējas lapu);
- mazāku personāla mainību;
- paaugstinātu darbinieku motivāciju;
- darbinieku darba spēju un efektivitātes uzlabošanos;
- uzņēmuma reputācijas pieaugumu.

4.3. Izdevumi nelaimes gadījumu seku likvidēšanai

Visā pasaulē ir pierādījies, ka viens no efektīvākajiem veidiem, kā pārliecināt darba devēju par darba aizsardzības pasākumu veikšanas lietderību, ir uzskatāmi parādīt, ka darba aizsardzības pasākumu veikšana ilgtermiņā ir ekonomiski ļoti izdevīga. Viens no uzskatāmākajiem veidiem, kā pierādīt, ka darba aizsardzības prasību neievērošana var izmaksāt ļoti dārgi, ir parādīt darba devējiem, cik īstenībā maksā nelaimes gadījums. Daudzās pasaules valstīs ir pat radīti speciāli un ļoti ērti lietojami kalkulatori nelaimes gadījumu izmaksu aprēķināšanai.

Tomēr reālajā praksē darba devēji diemžēl parasti neveic aprēķinus, cik uzņēmumam ir izmaksājis notikušais nelaimes gadījums, līdz ar to neapzinoties, cik īstenībā naudas ir zaudējuši.

Kas veido zaudējumus, notiekot nelaimes gadījumam darbā?

Vispirms tās ir tā saucamās tiešās izmaksas:

- izdevumi, kuri saistīti ar nelaimes gadījumā cietušā nogādāšanu slimnīcā;
- izdevumi, kuri saistīti ar negadījuma seku likvidāciju (bojāti materiāli, bojātas iekārtas, telpas, darba aprīkojums);
- izdevumi, kuri saistīti ar personāla un iekārtu dīkstāvi tieši pēc nelaimes gadījuma;
- izdevumi, kuri saistīti ar slimības lapas apmaksu (darba devējs apmaksā darba nespējas lapu no 1. līdz 10. dienai);
- negūtā peļņa (nelaimes gadījuma dēļ netiek paveikts noteikts darbs);
- soda naudas (piemēram, Valsts darba inspekcijas uzliktās) un tiesvedības izmaksas (juristu pakalpojumi u. tml.);
- izdevumi, kuri saistīti ar zaudējumiem trešajām personām (piemēram, mantas bojājums u. c.).

Bez jau minētajām tiešajām izmaksām ir daudz izmaksu, kuras ir grūtāk aprēķināmas, bet kuras var veidot lielus zaudējumus uzņēmumam:

- zaudēta produktivitāte un negūta peļņa (saistīta ar aizvietoto darbinieku zemāku kvalifikāciju u. tml.);
- jaunu darbinieku apmācība cietušā darbinieka aizvietošanai;
- dažādu darba aizsardzības pasākumu veikšana pēc nelaimes gadījuma (piemēram, darbinieku atkārtota instruēšana, nelaimes gadījumu izmeklēšana u. c.);
- uzņēmuma reputācijas zaudēšana (negatīva publicitāte masu medijos, cietušā darbinieka sūdzības presē un neformālos medijos, piemēram, draugiem.lv);
- palielinātas apdrošināšanas iemaksu prēmijas (piemēram, ja uzņēmums ir apdrošinājis savas darbības riskus, apdrošinātājs, redzot, ka notiek daudz nelaimes gadījumu, palielinās apdrošināšanas prēmiju, jo šāds uzņēmums ir riskantāks).

Jāpiebilst arī tas, ka zaudējumi un izmaksas rodas ne jau tikai darba devējam – izmaksas rodas arī valstij, kurai jānodrošina pirmās palīdzības sniegšana un darbinie-

ka ārstēšana, kā arī visas turpmākās izmaksas, kuras saistītas ar darbspēju zudumu (piemēram, darba nespējas lapu apmaksa, papildu izdevumu atlīdzināšana u. c.).

Ceļu būves uzņēmumā nodarbinātais Jānis B. nebija nodrošināts ar prasībām atbilstošiem darba apaviem – puszābakiem ar cietiem purngaliem, bet strādāja sporta apavos. Strādājot pie bruģa ieklāšanas darbiem, neuzmanības dēļ notika nelaimes gadījums – uz darbinieka kājas uzkrita bruģakmens, sadragājot divus pēdas kaulus. Aplūkosim tikai dažas no svarīgākajām darba devēja izmaksām šajā gadījumā:

Nr.	Izmaksu postenis	Aptuvenās izmaksas, latos
1.	Notiekot nelaimes gadījumam, pie Jāņa B. piesteidzās citi brigādes strādnieki (kopskaitā vēl četri, kā arī brigādes vadītājs), apmēram 30 minūtes nestrādājot.	Pieci darbinieki katrs nestrādāja 30 minūtes, rēķinot kopējo darbaspēka izmaksu stundā ~ 2,00 lati = 5 lati
2.	Tā kā brigāde darbus veica apmēram 15 km no tuvākās apdzīvotās vietas un apmēram 30 km no tuvākās slimnīcas, tika nolemts, ka brigadieris cietušo slimnīcā nogādās ar savu mašīnu.	60 km ceļš līdz slimnīcai un atpakaļ (0,15 latu/km) = 9 lati. Brigadiera darba laiks ceļā divas stundas = 4 lati
3.	Jānis B. ārstējās aptuveni četras nedēļas (darba nespējas lapa – četras nedēļas).	Pirmās 10 dienas no darba nespējas lapas sedz darba devējs: 10 dienas x 16 latu dienā = 160 latu
4.	Jāni B. aizvietoja uz vienu mēnesi darbā pieņemtais Pēteris K., kuram tika maksāta darba alga.	Darba algas izdevumi = 352 lati.
	Kopā:	**530 latu**

Pat šādā vienkāršā piemērā redzams, kā veidojas darba devēja zaudējumi no notikušā nelaimes gadījuma (turklāt analizēti tikai daži tiešie zaudējumi, nav analizēta, piemēram, nelaimes gadījuma izmeklēšana (laiks, kuru patērē uzņēmuma speciālisti, izmeklējot nelaimes gadījumu) u. c. izmaksu posteņi). Šajā gadījumā, neiegādājoties darba apavus par apmēram 25 latiem, tiešie zaudējumi veidoja vairāk nekā 500 latu.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības organizācijas

Nosaukums	Adrese	Tālrunis	Mājas lapa
Latvijas Aviācijas darbinieku arodbiedrību federācija	Vaļņu iela 32, Rīga, LV-1050	67226005	www.lbas.lv
Latvijas Apvienotā policistu arodbiedrība	Bruņinieku 29/31–222, Rīga, LV-1001	28350107	www.policistu arodbiedriba.lv
Latvijas Ārstniecības un aprūpes darbinieku arodsavienība	Vaļņu 32–507, Rīga, LV-1050	67225877	www.lbas.lv
Latvijas Celtnieku arodbiedrība	Bruņinieku iela 29/31, 522.–524. ist.	67277763	www.lca.lv
Latvijas Ceļu darbinieku arodu apvienība	Torņu iela 7/9, Rīga, LV-1050	67036412	www.lbas.lv
Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība	Dzirnavu iela 147a, Rīga, LV-1050	67234418	www.ldzsa.lv
Latvijas arodbiedrība „Enerģija"	Vaļņu 32–410, Rīga, LV-1050	67212653	www.lbas.lv
Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība	Bruņinieku 29/31–318, Rīga, LV-1001	67272185	www.lbas.lv
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība	Bruņinieku 29/31, Rīga, LV-1001	67095956	www.lizda.lv
Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācija	11. novembra krastmala 35, Rīga, LV-1050	67288839	www.lbas.lv
Latvijas Lauksaimniecības un pārtikas nozaru arodu federācija	Vaļņu iela 32, 418. kab., Rīga, LV-1050	67221163	www.lbas.lv
Latvijas Metālistu arodbiedrība	Vaļņu iela 32, 519. kab., Rīga, LV-1050	67228592	www.lbas.lv
Latvijas Meža nozaru arodu biedrība	Bruņinieku 29/31–513, Rīga, LV-1001	67035946	www.lbas.lv
Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrība	Bruņinieku 29/31–315, Rīga, LV-1001	67273351	www.lbas.lv

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība „LAKRS”	Bruņinieku 29/31–503, Rīga, LV-1001	67035940	www.lakrs.lv
Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrība	Vaļņu iela 32–316, Rīga, LV-1050	67224090	www.lsab.lv
Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība	Vaļņu iela 32, 5. stāvs, Rīga, LV-1050	67211523	www.lbas.lv
Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrība	Katrīnas dambis 22a, Rīga, LV-1045	67383503	www. latseaunion.lv
Latvijas Ūdens transporta arodbiedrību federācija	Bruņinieku iela 29/31, 413. kab., Rīga, LV-1001	67035930	www.lbas.lv
Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrība	Vaļņu iela 32, 307.–309. kab., Rīga, LV-1050	67211651	www.lbas.lv
Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība	Bruņinieku 29/31–302, Rīga, LV-1001	67847300	www.lvsada.lv

Ieteicamā literatūra un informācijas iegūšanas avoti

Svarīgākās interneta adreses:

www.osha.lv – Eiropas Drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas Nacionālā kontaktpunkta mājaslapa, kurā ir plaša informācija par darba aizsardzības jautājumiem Latvijā, tostarp informatīvie materiāli par darba aizsardzību Latvijā, darba aizsardzības tiesību aktu konsolidētas versijas u. c.

www.vdi.gov.lv – Valsts darba inspekcijas mājaslapa. Tajā ir informācija par labas prakses materiāliem darba aizsardzības jomā, aktualitātēm (tostarp notikušajiem smagajiem un letālajiem nelaimes gadījumiem), Valsts darba inspekcijas darbības pārskati, kā arī Valsts darba inspekcijas reģionālo nodaļu kontaktinformācija.

www.lm.gov.lv – Labklājības ministrijas mājaslapa. Tajā pieejama informācija par nozares aktualitātēm un politikas plānošanu.

www.lbas.lv – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapa, kurā ir noderīga informācija par arodbiedrību aktivitātēm Latvijā, kā arī arodorganizāciju kontaktinformācija.

www.arodslimibas.lv – Latvijas Arodslimību ārstu biedrības mājaslapa, kurā atrodama informācija par arodslimību ārstiem, arodslimībām, arodslimniekiem, kaitīgiem darba vides faktoriem un preventīviem pasākumiem arodslimību un darba traumu novēršanai, kā arī citiem ar arodveselību saistītiem jautājumiem.

Svarīgākie informatīvie materiāli par darba aizsardzības jautājumiem:

- V.Kaļķis, Ž.Roja „Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība", Rīga, 2001, 500 lpp. (materiāls pieejams tikai drukātā veidā).
- M.Eglīte „Darba medicīna", Rīga, 2001, 671 lpp. (pieejams tikai drukātā veidā).
- Grāmata "Darba higiēna", Rīga, 2003, 160 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/DarbaHigiena.pdf).
- Grāmata „Darba apstākļi un veselība darbā", Rīga, 2003, 144 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/DarbApstUnVes0.pdf).
- Grāmata "Ergonomika darbā", Rīga, 2003, 180 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/ErgonomicaDarbaLW.pdf).
- Grāmata "Darba aizsardzības apmācību metodes", Rīga, 2003, 120 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/DarAizApmMetLW.pdf).
- Grāmata "Psihosociālā darba vide", Rīga, 2003, 140 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://osha.lv/publications/docs/PsihSocVide.

pdf).

- Vadlīnijas "Individuālo aizsardzības līdzekļu izvēles un lietošanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 28 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.osha.lv/publications/docs/IAL.pdf).
- Darba aizsardzības informatīvi skaidrojošs materiāls „Par obligāto veselības pārbaudi", Rīga, 2005, 40 lpp.
- Vadlīnijas „Darba aizsardzības prasības darba vietu iekārtošanā", Rīga, 2003, 28 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://osha.lv/publications/docs/Darba_vietas_A5.pdf).
- Vadlīnijas „Ar displeju izmantošanu saistīto risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 48 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://osha.lv/publications/docs/Displeji_vadlinijas.pdf).
- Vadlīnijas „Darba vides risku novērtēšanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 73 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://osha.lv/publications/docs/Darba_vides_riska_novert_vadl.pdf).
- Vadlīnijas "Ar bioloģisko aģentu iedarbību saistīto darba vides risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", LM. Rīga, 2003, 72 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski veidā – http://www.osha.lv/publications/docs/biologija_vadlinijas.pdf).
- Vadlīnijas„Ar darba aprīkojuma lietošanu saistīto risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2005, 78 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/Darba_arikojuma_A4.pdf).
- Vadlīnijas "Ar ķīmisko vielu iedarbību saistīto darba vides risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 60 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://osha.lv/publications/docs/Kimija_vadlinijas.pdf).
- Vadlīnijas "Ar darba vides troksni saistīto risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 48 lpp. (materiāls pieejams gan drukātā veidā, gan elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/Troksnis_vadlinijas.pdf).
- Vadlīnijas "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē", Rīga, 2006, 40 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.vdi.lv/admin/files/info%20materiaali/1.5.pdf).
- Vadlīnijas "Ar būvdarbu veikšanu saistīto risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 56 lpp.
- Vadlīnijas "Ar smagumu pārvietošanu saistīto darba vides risku novērtēšanas un novēršanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 40 lpp.
- Vadlīnijas "Drošības zīmju lietošanas vadlīnijas", Rīga, 2003, 48 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.osha.lv/publications/docs/zimes_vadlinijas.pdf).
- Vadlīnijas „Darba aizsardzības prasības kokapstrādē", Rīga, 2006, 50 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – www.vdi.lv/admin/files/info%20materiali/da_prasibas_kokapstrade.pdf).
- Vadlīnijas „Darba aizsardzības prasības, veicot mežizstrādes un meža atjaunošanas darbus", Rīga, 2006, 48 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā

– http://www.vdi.lv/admin/files/info%20materiaali/1.2.pdf).

- Vadlīnijas "Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai", Rīga, 2003, 32 lpp. (pieejamas drukātā veidā un elektroniski – http://www.osha.lv/publications/docs/Vadl_kompetentas_instituc.pdf).
- Vadlīnijas arodbiedrību darba aizsardzības pasākumu pilnveidošanai, 2003, (materiāli pieejami tikai elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/darb_aizsardziba_vadl.php).
- Brošūra „Darba likuma komentāri", Rīga, 2005, 80 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/publikacijas/darba%20likuma%20komentari%202005.pdf).
- Brošūra „Sociālais dialogs – Kas tas ir?", Rīga, 2005, 13 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/publikacijas/Socialais_dialogs.pdf).
- Brošūra „Darba aizsardzības pamati uzticības personām", Rīga, 2005, 55 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/pdf/Darba%20Aizsardziba.pdf).
- Brošūra „Nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumos Eiropā", 1993, 53 lpp. (materiāli pieejami gan drukātā, gan elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/pdf/ParstES.doc).
- Rekomendācijas uzticības personām (materiāli pieejami tikai elektroniskā veidā – http://www.lbas.lv/darb_aizsardziba_uzt.php).

Saistošie tiesību akti darba aizsardzībā
Svarīgākie ar darba aizsardzību saistītie likumi

Nr. p. k.	Likumi	Pieņemšanas datums
1.	Darba aizsardzības likums	Pieņemts 06.06.2001., spēkā no 01.01.2002.
2.	Darba likums	Pieņemts 06.07.2001., spēkā no 01.06.2002.
3.	Valsts darba inspekcijas likums	Pieņemts 19.06.2008., spēkā no 10.07.2008.
4.	Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību	Pieņemts 24.09.1998., spēkā no 13.10.1998.
5.	Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu likums	Pieņemts 01.04.1998., spēkā no 01.01.1999.
6.	Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums	Pieņemts 24.10.2002., spēkā no 01.01.2003.
7.	Par valsts sociālo apdrošināšanu	Pieņemts 01.10.1997., spēkā no 01.01.1998.
8.	Par radiācijas drošību un kodoldrošību	Pieņemts 26.10.2000., spēkā no 21.11.2000.

9.	Par tabakas izstrādājumu realizācijas, reklāmas un lietošanas ierobežošanu	Pieņemts 18.12.1996., spēkā no 10.11.1999.
10.	Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (EK) Nr. 1907/2006	Pieņemts 18.12.2006.

Svarīgākie ar darba aizsardzību saistītie Ministru kabineta noteikumi

Nr. p. k.		Ministru kabineta noteikumi	Pieņemšanas datums
1.	MK not. Nr. 66	Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku	Pieņemti 04.02.2003., spēkā no 08.02.2003.
2.	MK not. Nr. 82	Ugunsdrošības noteikumi	Pieņemti 17.02.2004., spēkā no 21.02.2004.
3.	MK not. Nr. 92	Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus	Pieņemti 25.02.2003, spēkā no 01.03.2003.
4.	MK not. Nr. 99	Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju	Pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.
5.	MK not. Nr. 125	Darba aizsardzības prasības darba vietās	Pieņemti 19.03.2002, spēkā no 27.03.2002., spēkā līdz 31.12.2009.
6.	MK not. Nr. 149	Noteikumi par aizsardzību pret jonizējošo starojumu	Pieņemti 09.04.2002., spēkā no 13.04.2002.
7.	MK not. Nr. 186	Noteikumi par mašīnu drošību	Pieņemti 30.05.2000., spēkā no 16.08.2003.
8.	MK not. Nr. 189	Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām	Pieņemti 21.05.2002., spēkā no 01.01.2003.
9.	MK not. Nr. 219	Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude	Pieņemti 10.03.2009., spēkā no 01.01.2009.
10.	MK not. Nr. 284	Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē	Pieņemti 13.04.2004., spēkā no 01.07.2005.
11.	MK not. Nr. 300	Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē	Pieņemti 10.06.2003., spēkā no 01.07.2003.
12.	MK not. Nr. 323	Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos	Pieņemti 17.06.2003., spēkā no 01.07.2003.
13.	MK not. Nr. 325	Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās	Pieņemti 03.09.2002., spēkā no 07.09.2002., pārejas periods līdz 01.07.2003.

14.	MK not. Nr. 330	Vakcinācijas noteikumi	Pieņemti 26.09.2000., spēkā no 30.09.2000.
15.	MK not. Nr. 343	Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju	Pieņemti 06.08.2002, spēkā no 10.08.2002., pārejas periods līdz 31.12.2004.
16.	MK not. Nr. 344	Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagumus	Pieņemti 06.08.2002., spēkā no 10.08.2002.
17.	MK not. Nr. 359	Darba aizsardzības prasības darba vietās	Pieņemti 28.04.2009., spēkā no 01.01.2010.
18.	MK not. Nr. 372	Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus	Pieņemti 20.08.2002., spēkā no 24.08.2002.
19.	MK not. Nr. 400	Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā	Pieņemti 03.09.2002., spēkā no 07.09.2002.
20.	MK not. Nr. 427	Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība	Pieņemti 17.09.2002., spēkā no 28.09.2002.
21.	MK not. Nr. 526	Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā	Pieņemti 09.12.2002., spēkā no 13.12.2002., pārejas periods līdz 01.07.2004.
22.	MK not. Nr. 535	Bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšanas kārtība	Pieņemti 16.07.2008., spēkā no 17.07.2008.
23.	MK not. Nr. 561	Bīstamo iekārtu reģistrācijas kārtība	Pieņemti 24.07.2008., spēkā no 25.07.2008.
24.	MK not. Nr. 585	Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība	Pieņemti 09.08.2005., spēkā no 12.08.2005. līdz 31.12.2009.
25.	MK not. Nr. 660	Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība	Pieņemti 02.10.2007., spēkā no 12.10.2007.
26.	MK not. Nr. 668	Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā un pirmās palīdzības sniegšanai nepieciešamo medicīnisko materiālu minimumu	Pieņemti 02.10.2007., spēkā no 12.10.2007.
27.	MK not. Nr. 669	Noteikumi par apmācību pirmās palīdzības sniegšanā	Pieņemti 02.10.2007., spēkā no 12.10.2007.
28.	MK not. Nr. 723	Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību	Pieņemti 06.09.2008., spēkā no 01.01.2009.
29.	MK not. Nr. 803	Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās	Pieņemti 29.09.2008., spēkā no 03.10.2008.
30.	MK not. Nr. 852	Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu	Pieņemti 12.10.2004., spēkā no16.10.2004.