



LATVIJAS
BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

D A R B A
AIZSARDZĪBAS
P A M A T I
U Z T I C Ī B A S
P E R S O N Ā M

2005

SATURS

Ievads	3
I NODAĻA. Darba aizsardzības vispārīgie jautājumi	4
1.1. Darba aizsardzības nozīme	4
1.2. Arodveselības pamati	5
1.3. Stāvoklis darba aizsardzībā valstī	7
1.4. Eiropas Savienības valstu pieredze	8
II NODAĻA. Darba un darba aizsardzības tiesību akti	10
2.1. Tiesību akti un to lietojums	10
2.2. Darba likums	11
2.3. Darba aizsardzības likums	12
2.4. Nodarbināto sociālās garantijas	14
III NODAĻA. Darba aizsardzības sistēmas izveidošana un pilnveidošana uzņēmumā	15
3.1. Darba aizsardzības organizēšana uzņēmumā	15
3.2. Darba aizsardzības iekšējā uzraudzība un kontrole	17
3.3. Darba vides riska faktori un risku novērtēšana	19
3.4. Preventīvo pasākumu nozīme un to veikšana	22
3.5. Apmācība un instruktāža	23
3.6. Informēšana, konsultēšanās un līdzdalība darba aizsardzības pasākumos	24
3.7. Aizsardzības līdzekļi	27
3.8. Nelaiemes gadījumi darbā un to izmeklēšana	32
IV NODAĻA. Darba aizsardzība kā uzņēmuma biznesa sastāvdaļa	35
4.1. Darba aizsardzības un uzņēmuma kvalitātes politika	35
4.2. Ar darba aizsardzību saistītie izdevumi un to plānošana	37
4.3. Izdevumi nelaiemes gadījumu seku likvidēšanai	38
4.4. Darba devēju un nodarbināto ieinteresētība drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidošanā	40
V NODAĻA. Uzticības personas un to darbība	41
5.1. Uzticības personu ievēlēšana un apmācība	41
5.2. Uzticības personu galvenie darbības virzieni	45
5.3. Uzticības personu darbības prakse	47
5.4. Uzticības personu darbības pieredze Eiropas Savienības valstīs	48
Ieteicamā literatūra un informācijas iegūšanas avoti	51
Pielikums. Saistošie tiesību akti darba aizsardzībā	52

**D A R B A
AIZSARDZĪBAS
P A M A T I
U Z T I C Ī B A S
P E R S O N Ā M**

IEVADS

Brošūra „Darba aizsardzības pamati uzticības personām” ir sagatavota, pamatojoties uz nacionālo tiesību aktu prasību ieviešanu un to praktisko piemērošanu. Brošūrā ir apkopota informācija, kas saistoša darba aizsardzības sistēmas organizēšanai un nodrošināšanai uzņēmumos, organizācijās vai iestādēs. Tajā ir ietverts prasību un normu kopums, kas nepieciešams, veidojot darba devēju, darbinieku un viņu arodbiedrību sadarbību darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Šis materiāls sniedz nepieciešamās zināšanas uzticības personām, kuras pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā, un būs noteikti noderīgs gan darba devējiem, gan pašiem nodarbinātajiem, gan ievēlētām uzticības personām, lai pārzinātu savus pienākumus, tiesības un darbības virzienus. Tāpat brošūrā ir doti arī daži ieteikumi arodbiedrībām, t.sk. to darbības pilnveidošanai darba aizsardzības jomā.

Latvijā katru gadu darba vietās tiek savainoti vidēji vairāk nekā 1200 cilvēku. Tas liecina par milzīgām cilvēku ciešanām un lieki iztērētiem līdzekļiem, jo ir nepieciešama papildu medicīniskā aprūpe un samazinās viņu darbaspējas.

Vidējais iedzīvotāju mūža ilgums Latvijā ir visīsākais no visām Eiropas Savienības valstīm – vīriešiem 65 gadi un sievietēm 76 gadi. Galvenais iemesls ir ne tik daudz dzīves līmenis valstī, cik smagie un kaitīgie darba apstākļi un nepietiekama darba aizsardzība vairākumā uzņēmumu. Zemā darba aizsardzības līmeņa iemesli ir paaugstināta konkurence darba tirgū, kā arī virzība uz ražošanas deregulāciju, valsts sektora privatizācija, mazo un vidējo uzņēmumu īpatsvara pieaugums, pagaidu darbaspēka izmantošanas pieaugums, arvien izplatītākais darbs mājās, nodarbināto novecošanās, prakses iespēju samazināšanās jaunažiem darbiniekiem un arodbiedrību biedru skaita samazināšanās.

Šādos apstākļos īpaša loma drošu un veselīgu darba apstākļu uzlabošanai ir arodbiedrībām un ievēlētām uzticības personām, kas atbild par darba aizsardzības jautājumiem.

Svarīgi ir apzināties pastāvīgas sadarbības nepieciešamību ar darba devējiem. Dažādi pētījumi pierāda, ka uzņēmumos atkarībā no darba devēju attieksmes pret arodbiedrībām tie var vai nu veicināt, vai arī ierobežot nodarbināto uzticības personu darbību. Darba aizsardzība ir viena no nedaudzajām sadarbības jomām, kurā darba devēju un darbinieku intereses pilnīgi saskan drošu un veselīgu darba apstākļu nodrošinājumā.

Visu līmeņu arodbiedrību interesēs ir veicināt darba devēju un arodorganizāciju sadarbību darba aizsardzības jomā un līdz ar to veicināt uzticības personu darbību. Tas dod iespēju izmantot šo mehānismu ne tikai kā arodorganizācijas pienākumu un pakalpojumu saviem biedriem, bet arī kā motivāciju jaunu biedru piesaistīšanai un kā līdzekli arodbiedrību ietekmes palielināšanai apstākļos, kad citās jomās politiskā un ekonomiskā vide arodbiedrību darbībai ir nelabvēlīga.

Latvijas Brīvo arodbiedrību
savienības priekšsēdētājs



Pēteris Krīgers

I. DARBA AIZSARDZĪBAS VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

1.1. DARBA AIZSARDZĪBAS NOZĪME

Šajā informatīvajā materiālā tiek izskatītas Darba aizsardzības likuma un tam pakārtoto tiesību aktu galvenās prasības. Plašāk ir apskatīti jautājumi, kuri iepriekšējos gados LR tiesību aktos netika reglamentēti, piemēram, darba vides iekšējā uzraudzība un riska novērtēšana. Kopumā tas ļaus lasītājiem paplašināt savas zināšanas darba aizsardzības jomā, izpratni par darba aizsardzības nozīmi katrā uzņēmumā, par tās svarīgumu un komplicētību, kas stimulēs darba devējus veltīt darba aizsardzības jautājumu risināšanai vairāk pūļu un līdzekļu, lai tādējādi samazinātu nelaimes gadījumu darbā un arodslimību skaitu, bet pašus nodarbinātos vai viņu pārstāvjus, uzticības personas, aktīvi līdzdarboties šajā jomā par labu sev un kolēģiem.

Darba aizsardzības likuma izpratnē **darba aizsardzība ir** nodarbināto drošība un veselības aizsardzība darbā.

Darbā cilvēks pavadā ievērojamu daļu no sava mūža. Šajā laikā **darba vidē** uz viņu iedarbojas dažādi veselībai kaitīgi un dzīvībai bīstami faktori. Tie var būt fizikāli (troksnis, vibrācija, starojums u.c.), ķīmiski (dažādas vielas un produkti), bioloģiski (baktērijas, sēnes, alergēni u.c.), psihosociāli (stress, nesaskaņas darbā), kā arī dažādas šo faktoru kombinācijas. Darba vietās ir iespējams gūt traumas. Galvenais darba aizsardzības uzdevums ir novērst vai samazināt šo kaitīgo un bīstamo faktoru ietekmi, aizsargāt strādājošo veselību un dzīvību. Tādēļ darba vide uzņēmumos jāveido, ievērojot Darba aizsardzības likumā noteiktos vispārējos principus:

- **bīstamo aizstāt ar drošu vai mazāk bīstamu.** Darba vidē gandrīz nekas nav pilnīgi nekaitīgs un drošs. Tomēr, ja vien pastāv izvēle, jālieto mazāk kaitīgas vielas, mazāk trokšņainas iekārtas, drošāki mehānismi, darba rīki, paņēmieni u.tml.;
- **novērst vai mazināt darba vides riska cēloņus to rašanās avotos un nepārnest risku uz citu vietu.** Ja tas ir iespējams, nepieciešams atrast un izvēlēties veidu, lai darba vietās nerastos risks. Jo vēlāk sāk cīnīties ar reālo vai potenciālo risku, jo tas kļūst bīstamāks un dārgāks. Ja nav iespējams pilnīgi novērst riska faktoros, tad jāveic pasākumi, lai tos ierobežotu, piemēram, izolējot gaisa piesārņojuma vai mehāniskās bīstamības avotus, hermetizējot bīstamus tehnoloģiskos procesus, iekārtojot efektīvās ventilācijas sistēmas, kas nepieļauj piesārņojuma izplatīšanos uz citām telpām, vai veicot citus pasākumus;
- **izvairīties no darba vides riska vai mazināt nenovēršama darba vides riska ietekmi.** Jāizmanto visi iespējamie paņēmieni, lai darbs nekaitētu darbinieku drošībai un veselībai, t.sk. bīstamo procesu automatizācija un norobežošana, pareiza darbu organizācija, jaunu drošības ierīču un signalizācijas iekārtu uzstādīšana, iekārtu izvīzīto, kustīgu un rotējošu daļu norobežošana, aizsardzības līdzekļu izmantošana u.c. Vienmēr vispirms jāapsver iespēja samazināt risku ar kolektīvajiem aizsardzības līdzekļiem;

Jāatceras – risku novēršana vienā vietā nedrīkst to radīt citā!

Ja ar šiem pasākumiem nepietiek – jālieto individuālie aizsardzības līdzekļi!

- **ņemt vērā katra nodarbinātā individuālās īpatnības un veicamā darba specifiku.** Jāatceras, ka katram cilvēkam ir atšķirīgas fiziskās un garīgās spējas, veselības stāvoklis, reakcija, kā arī dažāda attieksme pret savu un citu drošību;
- **izmantot tehnikas, higiēnas un medicīnas jaunākos sasniegumus, lietot labākās pieejamās tehnoloģijas.** Ja ir pieejamas drošākas iekārtas, efektīvāki aizsardzības līdzekļi u.tml., kas var uzlabot darba apstākļus, – vecie jānomaina ar jauniem jau šodien;
- **izmantot jaunākos pētījumus par darba vides riskiem, to novērtēšanas paņēmieniem un riska profilaksi.** Bieži kļūst zināms, ka tas, kas agrāk šķita nekaitīgs, tomēr ir kaitīgs un bīstams. Bet rodas arī jaunas metodes, lai ar briesmām efektīvi cīnītos.

Taupībai uz nodarbināto drošības un veselības rēķina jāaiziet pagātnē!

Darba devējiem, darba aizsardzības speciālistiem un atbildīgām personām ir nepieciešams pastāvīgi sekot jaunākajai informācijai, zinātnieku risinājumiem, apmainīties pieredzē ar kolēģiem, konsultēties ar ārstiem – higiēnistiem un mērķtiecīgi paaugstināt savu profesionālo zināšanu līmeni.

Ja visu augstāk minēto tomēr nav iespējams paveikt pašu spēkiem, būtu nekavējoties jāgriežas pie kompetentas darba aizsardzības institūcijas vai speciālista palīdzības!

1.2. ARODVESELĪBAS PAMATI

Mūsdienās arodveselības koncepcija ietver 3 jēdzienus: **darbs, veselība, organizācija.** Tas nozīmē, ka jautājumus, kas skar attiecības starp katra cilvēka veselību un vidi, kurā viņš strādā, jārisina kompleksi.

Jauna vadlīnija arodveselībā ir starptautiskais Ētikas kodekss arodveselības speciālistiem, kura pamatā ir cieņa pret darba cilvēku, kas lielā mērā paaugstina motivāciju, darbības un rezultātā – dzīves kvalitāti.

Pasaules Veselības organizācijas un Starptautiskās darba organizācijas ieteikumi arodveselības jomā ietver principus, galvenie no kuriem ir Latvijas Darba aizsardzības likumā, un tie ir:

- **prevencija un aizsardzība** – nodarbināto nodrošināšana pret kaitīgiem un bīstamiem riska faktoriem;
- **adaptācija** – darba un darba vides pielāgošana nodarbināto spējām;
- **veselības un sociālās labklājības veicināšana** – nodarbināto fizisko un garīgo spēju attīstība;
- **negadījumu darbā, arodslimību un ar darbu saistīto slimību izpausmju un seku mazināšana,** veicot nepieciešamos pasākumus darba vidē, cietušo un saslimušo ārstēšanu un rehabilitāciju, kā arī nodrošinot sociālās garantijas;
- **vispārēja primārā veselības aprūpe.**

Kas ir arodslimības?

Arodslimības ir atsevišķām nodarbināto kategorijām raksturīgas slimības, kuru **cēlonis** ir darba vietās esošie fizikālie, ķīmiskie, bioloģiskie, psiholoģiskie un citi bīstamie un kaitīgie faktori. Arodslimības izraisa konkrēti kaitīgie darba

vides riska faktori, piemēram, ilgstošā silīcija putekļu ietekmē rodas silikoze, svina tvaiku iedarbībā – saindēšanās ar svinu, ilgstoši uzturoties paaugstināta trokšņa apstākļos – aroda vājdzirdība u.c.

Bet jāņem vērā arī tas, ka pastāv vēl viena liela slimību grupa, kuras var izraisīt nelabvēlīgi sociāli psiholoģiski darba apstākļi, t.sk. darba procesa nepareiza organizēšana vai neveselīgs psiholoģiskais klimats kolektīvā. Šo parādību novēršanai uzņēmumā jāpievērš tikpat liela uzmanība kā kaitīgo un bīstamo darba vides riska faktoru profilaksei.

Arodslimību profilaksē būtiska nozīme ir strādājošo **obligātajām veselības pārbaudēm** un to kvalitatīvai veikšanai. Kvalitatīvi un laikus veikta obligātā veselības pārbaude, kā arī atbildīgo iestāžu un speciālistu precīza koordinēta sadarbība veicina nodarbināto veselības saglabāšanu visā darba mūža garumā.

Profilakse ir viens no arodveselības galvenajiem uzdevumiem!

Lielāko daļu Latvijā konstatēto arodslimību gadījumu galvenokārt izraisijušas trīs riska faktoru grupas – kombinēto faktoru grupa, fiziskās pārslodzes un fizikālie faktori. Faktiski uz katru nodarbināto viņa darba vietā iedarbojas dažādi riska faktori, tādēļ augstu līmeni ieņem kombinēto riska faktoru grupa. Valsts darba inspekcijas statistikas datu analīze par konstatētajām arodslimībām liecina, ka visvairāk arodslimību gadījumu konstatē nodarbinātajiem, kuri nostrādājuši savā profesijā kaitīgajos darba apstākļos 6–30 gadus.

Vislielākais saslimušo skaits joprojām ir to strādnieku vidū, kuri kaitējumu savai veselībai guvuši pirms 15–20 gadiem, strādājot lielajos uzņēmumos, vairākums no kuriem vairs neeksistē. Tajā pašā laikā konstatē vairāk un vairāk jaunu arodslimību arī citās tautsaimniecības nozarēs strādājošo vidū.

Tikai 2004.gada 9 mēnešos Latvijā reģistrēti 600 pirmreizējie arodsaslimšanas gadījumi, t.i., par 44% vairāk nekā pērn šajā laikā posmā. Turklāt vienam cilvēkam nereti tika konstatētas uzreiz vairākas saslimšanas.

Salīdzinot ar 2003.gada 9 mēnešiem, par 40% pieaudzis arodslimnieku skaits uzņēmumos, kuri darbojas, un par 82% uzņēmumos, kuri likvidēti vai pārtraukuši darbību.

Galvenie iemesli arodsaslimšanām ir saistīti ar normatīviem neatbilstošiem darba apstākļiem (pastāvīgi pārsniegtas smaguma pārvietošanas normas, pārāk liela fiziskā slodze, stress, neatbilstoši ergonomiskie apstākļi, vibrācija, troksnis). Bet diemžēl ir jāmin arī fakts, ka nodarbinātajiem bieži vien netiek laikus veiktas obligātās veselības pārbaudes vai tās vispār netiek veiktas, vai pastāv būtiski trūkumi šajā procesā. Līdz ar to par daudz arodsaslimšanas gadījumu cēloni nereti kļūst tas, ka nodarbinātajiem laikus netika atklātas arodslimību pazīmes vai netika veikti attiecīgi pasākumi pēc negatīva ārsta atzinuma saņemšanas, un nodarbinātie turpināja pakļaut sevi vēl lielākam riskam.

Drošs paliek drošs!

Svarīgs aspekts arodveselības nodrošināšanas jomā ir nelaimes gadījumi darbā, kuru dēļ mūsu valstī katru gadu iet bojā liels skaits nodarbināto.

Nelaimes gadījumi darbā vienmēr saistīti ar darba nespēju un ir pamats invaliditātei. Pie tam jāatceras, ka daži no tiem nākotnē var kļūt par arodslimības cēloni.

Nelaiimes gadījumu un arodslimību statistika mūsu valstī lieku reizi apstiprina nepieciešamību katrā uzņēmumā pārzināt ar arodveselību saistītas problēmas un saņemt profesionālas konsultācijas, lai tās atrisinātu. Nodarbinātajiem un darba devējiem ir jāapzinās darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu svarīgums un atbildīgi jānodrošina saistošajos tiesību aktos noteikto prasību ievērošana.

1.3. STĀVOKLIS DARBA AIZSARDZĪBĀ VALSTĪ

Darba aizsardzības joma Latvijā pēdējos gados strauji attīstās. Tiek pilnveidota tiesību aktu sistēma, kļuvusi plašāka sabiedrības izglītošana un informēšana par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem. Valstī attīstās sociālais dialogs, pilnveidojas sociālo partneru trīspusējā sadarbība.

Mēs visi dzīvojam laikā, kuru var raksturot kā strauju politisko un ekonomisko pārmaiņu laiku. Tam līdzī strauji mainās tehnoloģijas, attīstās un kļūst komplicētāki darba procesi un to veikšanas apstākļi.

Gandrīz jebkurai komercdarbības jomai ir raksturīga atkarība no "pārgudras" tehnikas, pastāv laika deficīts, un cilvēkus nogurdina informācijas pārpilnība.

Darbs kļūst aizvien intensīvāks, tas prasa no strādājošiem daudz lielāku precizitāti, atbildības līmeni, augstākas koncentrēšanās spējas, kas kopumā ietekmē cilvēku attiecības un padara daudz straujāku dzīves tempu.

Pārmaiņu iespējas patlaban ir ļoti plašas. Bet jāatceras, ka arī progresīvās pārmaiņas, ja tās nav sabalansētas ar nodarbināto vajadzībām un vēlmēm attiecībā uz drošiem un veselīgiem darba apstākļiem, var atstāt un vairākos uzņēmumos jau atstāj negatīvu ietekmi uz darba vidi, nodarbināto veselību un labklājību darbā.

Valsts darba inspekcijas apkopotā nelaiimes gadījumu darbā un arodslimību statistika liecina, ka galvenais cēlonis vairākumam nelaiimes gadījumu un arodslimībām **joprojām ir nevērīga attieksme** pret drošību no darba devēju un nodarbināto puses.

Jākopj vērīga attieksme pret darba drošību un veselības aizsardzību darbā!

Kā problēmu valstī var atzīmēt arī to, ka joprojām daudzos uzņēmumos, organizācijās un iestādēs vispār nav novērtēti darba vides riski vai to novērtēšana ir veikta formāli. Vairākos uzņēmumos ar lielu risku daudzumu trūkst speciālistu, kuri būtu kompetenti veikt riska novērtēšanu un organizēt nepieciešamos preventīvos pasākumus tieši arodveselības jomā.

Uzņēmumos skaidri iezīmējas vēl viena problēma – jaunos apstākļos nereti tiek piemērotas novecojušas darba organizēšanas metodes, kas nereti izslēdz darbiniekus no darba procesa organizēšanas, neparedz darba devēju konsultēšanos ar tiem, kas savukārt negatīvi iespaido attieksmi pret darbu, pazemina darbinieku motivāciju veikt drošu darbu. Šādos stresa apstākļos būtiski palielinās arī risku iedarbības varbūtība.

Tieši tāpēc par galveno darba aizsardzības mērķi un uzdevumu valstī izvirzās pakāpeniska darba vides atveseļošanas nodrošināšana, darba drošība, nelaiimes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšana, kā arī no darba attiecībām izrietošo sociālo garantiju stabilas sistēmas darbība, kas kopumā veicinātu nodarbināto veselības saglabāšanu visā darba mūžā.

Liela nozīme ir tiesību aktu normu un prasību praktiskajai ieviešanai uzņēmumos – darba aizsardzības sistēmu izveidošanai, risku novērtēšanai,

darba vides uzraudzībai, bīstamības kontrolei u.tml., kas savukārt spēs mainīt darba devēju un darbinieku attieksmi pret saviem pienākumiem un tiesībām darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Šajos procesos jāveic plašas informatīvas kampaņas, konsultācijas ar nodarbinātajiem, darba aizsardzības speciālistu profesionālās kompetences kāpināšana.

Mēs visi saprotam, ka valsts ekonomiskā uzplaukuma pamatā ir cilvēka radītās vērtības un tieši tāpēc mūsdienās pieaug strādājošo darbspējas saglabāšanas nozīme.

Ņemot vērā visu minēto, katrā uzņēmumā nepieciešams meklēt jaunus, efektīvākus risinājumus un radīt priekšnosacījumus nodarbināto veselības saglabāšanai visā darba dzīves garumā, kas savukārt sekmēs katra indivīda darba ražīgumu un līdz ar to vispārējo valsts sociālo un ekonomisko attīstību.

1.4. EIROPAS SAVIENĪBAS VALSTU PIEREDZE

Darba drošība un veselības aizsardzība šobrīd ir **viens no svarīgākajiem** Eiropas Savienības sociālās politikas sektoriem.

Jau 1951. gadā Eiropas Ogļu un tērauda kopiena uzsāka cīņu par strādnieku drošības uzlabošanu, kuru Romas līgums paplašināja, attiecinot to uz visiem nodarbinātajiem cilvēkiem.

Tā rezultātā kopš septiņdesmito gadu beigām un it sevišķi kopš Vienotā Eiropas akta pieņemšanas 1987. gadā tika izstrādāts nozīmīgs darba aizsardzības direktīvu krājums, kura mērķis ir paaugstināt darba drošības un veselības aizsardzības standartus.

Kāda ir Eiropas Kopienas stratēģija?

Eiropas Kopienas stratēģijai, kas aptver laika posmu no 2002. līdz 2006. gadam, ir trīs jaunas iezīmes:

- tā pieņem **vispārējo pieeju labklājībai darbā**, ņemot vērā **izmaiņas** darba pasaulē un jaunu riska veidu rašanos, īpaši sociāli psiholoģiska rakstura riskus;
- tā tiek pielāgota **darba kvalitātes** celšanai, un viena no tās svarīgākajām sastāvdaļām ir droša un veselīga darba vide;
- tā balstās uz **riska novēršanas nostiprināšanu, dažādu politisko līdzekļu** (likumdošana, sociālais diālogs, pasākumi un pieredze, sociālās atbildības un ekonomikas veicināšana) **apvienošanu** un uz **sadarbības veicināšanu** starp visām darba drošības un veselības aizsardzības jomā iesaistītām pusēm.

Stratēģija ir balstīta uz faktu, ka **ambicioza sociālā politika** ir konkurences faktors, kurš izraisa ar šo politiku nesaistītas izmaksas, kas spēcīgi ietekmē ekonomiku un sabiedrību.

Darba drošība un veselības aizsardzība – svarīgākie darba kvalitātes elementi!

Radīt vairāk un labākas darbavietas – tādu mērķi jau 2000. gada martā Lisabonā Eiropas Padomē sev noteica Eiropas Savienība. Darba drošība un veselības aizsardzība tiek uzskatīti par svarīgiem **darba kvalitātes** elementiem, un tā ir daļa no rādītājiem, kas ietverti Komisijas ziņojumā "Ieguldījumi

kvalitātes paaugstināšanai". Šai jomā Eiropas Savienībā ir pietiekoši labi rādītāji.

"Vecās" Eiropas Savienības valstīs spēkā ir pieņemums – droša un veselīga darba vide un darba organizēšana **veicina ekonomikas un uzņēmumu efektīvu funkcionēšanu.**

Ekonomikā "nekvalitatīvs" darbs vienmēr izteikts ar ražošanas kritumu. Katru gadu tika kavētas miljoniem darba dienu nelaimes gadījumu vai veselības problēmu dēļ, kā arī izmaksātas milzīgas summas kompensācijai un pabalstiem, liela daļa no kuriem finansiāli gulstas uz uzņēmumiem. "Vecās" Eiropas valstīs katru gadu gandrīz 300 000 cilvēku spiesti mainīt darbu vai darba vietu, vai tiem tiek samazināts darba laiks un ap 15 000 cilvēku sakarā ar invaliditāti praktiski pilnībā tiek izslēgti no darba tirgus.

Turklāt jaunās dalībvalstīs vidējais nelaimes gadījumu skaits ir augstāks nekā vidējie rādītāji Eiropas Savienībā galvenokārt augstāka specializācijas līmeņa dēļ sektoros, kuros ir paaugstināts risks.

Latvija un tās kaimiņvalstis ir "jaunās" Eiropas Savienības dalībvalstis, un šo valstu statistikas dati Eiropas Savienībā tiek salīdzināti ar "vecās" Eiropas valstu datiem. Lai izprastu situāciju, aplūkosim Baltijas valstu un ES datus par 2003. gadā notikušajiem nelaimes gadījumiem un konstatētajām arodslimībām, kas aprēķināti uz 100 000 strādājošiem:

Valsts	Nelaiemes gadījumi darbā	Gājuši bojā	Pirmo reizi konstatētas arodslimības
Igaunija	633	5,9	17
Latvija	145	4,5	61
Lietuva	223	5,5	67
ES	420	2,8	130

Kaut gan Latvijai uz šī fona ir samērā laba oficiālā statistika, jāatzīst, ka reālā situācija mainīsies, precizējot mūsu valsts tiesību aktu prasības attiecībā uz izmeklējamo nelaimes gadījumu un arodslimību struktūru un pilnveidojot objektīvas statistikas metodiku.

Nodarbinātības apstākļu kvalitāte vai labklājība darbā balstās uz vairākiem pamatelementiem: nepieciešamo profesionālo zināšanu un prasmju nodrošināšana, nodarbināto apmācības līmenis, darba attiecību raksturs, darba organizēšanas veids un darba laiks. No tā izriet, ka darbs veselīgā darba vidē atrodas ekonomisko interešu lokā un visām aktivitātēm jābūt cieši saistītām.

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

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

Eiropas Kopienas darba drošības un veselības aizsardzības politikā tiek ņemti vērā visi norādītie aspekti, izmaiņas un jaunās vajadzības, lai veicinātu "labklājību darbā", kas nozīmē ne tikai nelaimes gadījumu un ar darbu saistīto slimību novēršanu, bet arī fizisko, morālo un sociālo labklājību.

Veiciniet labklājību darbā!

Tomēr ar šīm pārmaiņām nevar noslēpt reālo situāciju: kaut gan pēdējos gados nelaimes gadījumu skaits darba vietās ir samazinājies gandrīz par 10%, kopējie rādītāji joprojām ir augsti – gandrīz 5 500 nāves gadījumu gadā un 4,8 miljoni nelaimes gadījumu, kas izraisa trīs vai vairāk dienu darba kavēšanu.

ES vairākos sektoros joprojām ir liels skaits nelaimes gadījumu darba vietā. Četros sektoros (zvejniecība, lauksaimniecība, būvniecība un veselības un sociālie pakalpojumi) nelaimes gadījumu rādītājs ir 30% virs vidējā. Četros citos (ieguves rūpniecība, apstrādes rūpniecība, viesnīcas un restorāni, transports) rādītājs ir aptuveni 15% virs vidējā.

Šie rādītāji ir daudz augstāki mazos un vidējos uzņēmumos: piemēram, būvniecībā nelaimes gadījumu rādītājs ir 41% virs vidējā, sasniedzot pat līdz 124% firmās, kur nodarbināti no viena līdz deviņiem darbiniekiem, un 130% firmās, kas nodarbina no desmit līdz četrdesmit deviņiem strādājošajiem.

II. DARBA UN DARBA AIZSARDZĪBAS TIESĪBU AKTI

2.1. TIESĪBU AKTI UN TO LIETOJUMS

Latvijā ir izveidota tiesību aktu normatīvā bāze, kurā ietilpst likumi un tiem pakārtoti Ministru kabineta noteikumi, kā arī attiecīgo valsts institūciju izdotie normatīvie akti, kuri tieši vai netieši reglamentē darba drošību un nodarbināto veselības aizsardzību darbā. Tas kopumā nodrošina tiesiskos pamatus sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai gan valsts mērogā, gan uzņēmumos.

Saistošie tiesību akti ir norādīti šīs brošūras beigās. Ir jāņem vērā, ka uzņēmumam nodarbināto darba aizsardzības nodrošināšanas jomā var būt saistoši ne tikai sarakstā minētie tiesību akti, bet arī vesela virkne citu tiesību aktu atkarībā no komercdarbības veida, veicamo darbu specifikas un darba vidē esošā riska īpatnībām.

Tiesību akti – jūsu ceļvedis normās un prasībās!

Galvenie likumi, kas reglamentē darba aizsardzību un ir cieši saistīti ar nodarbināto drošību, veselības aizsardzību un labklājību darbā, ir Darba likums, Darba aizsardzības likums un Valsts darba inspekcijas likums.

Bet darba aizsardzības nodrošināšanā ne mazāk svarīgi ir tādi likumi kā Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums, "Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību", Civilās aizsardzības likums, Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu likums, "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām", Darba strīdu likums u.c.

Likumos parasti ir noteikta to darbības joma, bet ja tas nav atrunāts, – likumi vai to atsevišķas normas un prasības ir jāievēro visos uzņēmumos, iestādēs vai organizācijās.

Veidojot darba aizsardzības sistēmu un nodrošinot tās darbību, ir vitāli svarīgi rūpīgi izpētīt un attiecīgi piemērot visu uzņēmuma darbības specifikai saistošo tiesību aktu prasības.

2.2. DARBA LIKUMS

Darba likums ir pamata likums darba tiesisko attiecību jomā, un tas darbojas kopsakarībā ar Latvijas Republikas Satversmi un Latvijai saistošiem starptautiskajiem tiesību aktiem.

Sis likums un citi darba jautājumu regulēšanas jomā spēkā esošie tiesību akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata.

Likums nosaka normas un prasības, kā arī tiesības un pienākumus, kas jāievēro darba devējam un darbiniekam, veidojot darba attiecības, darba gaitā un izbeidzot darba attiecības.

Darba likums uzsver darba koplīguma nozīmīgumu labākas un produktīvākas darba vides izveidošanā, jo ir daudzi jautājumi, kas normatīvajos aktos nav noteikti. Iemesls tam, ka darba koplīgumi ir tik svarīgi mūsdienu darba attiecībās, ir to spēja palīdzēt uzņēmumam konkurēt un gūt sekmes mainīgajā uzņēmējdarbības vidē, kur ir svarīgi saglabāt noteiktību un pārliecību. Neparedzēti strīdi un konflikti kaitē uzņēmuma reputācijai, rada nelabvēlīgas darba attiecības un mazina uzņēmuma iespējas iegūt investīcijas.

Šajā sakarā ir jāuzsver tas, ka Darba likumā ir iestrādāts ļoti svarīgs darba aizsardzības nodrošināšanas – vienlīdzīgu tiesību princips, kurš ir jāzina un jāievēro ikkatram.

Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Likumā noteiktās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiesas vai netiesas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

Jānodrošina arī vispārējo tiesību izmantošana. Likums piešķir gan darbiniekiem, gan darba devējiem tiesības brīvi apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses. Darbinieka piederība pie minētajām organizācijām vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Darba likums nosaka **vispārīgos noteikumus** darbinieku pārstāvības jomā (A daļa, 2. nodaļa):

"10.pants. Darbinieku pārstāvība

(1) Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku **pārstāvju** starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir:

- 1) **darbinieku arodbiedrība**, kuras vārdā rikojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona;
- 2) **darbinieku pilnvaroti pārstāvji**, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu."

Šajā sakarā gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem ļoti svarīgi zināt Darba likuma normu, kurā ir noteiktas darbinieku pārstāvju tiesības:

"11.pants. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi

(1) Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma ekonomisko un sociālo stāvokli;
- 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Konsultēšanās šā likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos;
- 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
- 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
- 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
- 6) uzraudzīt, **kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.** (*sabiedriskā kontrole*)

(2) Darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

(3) Darbinieku pārstāvjiem ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.

(4) Darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana **nevar būt par pamatu** atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai."

Darba likums **aizliedz radīt nelabvēlīgas sekas** – sodīt darbiniekus vai citādi tieši vai netieši radīt nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka viņi darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības. Tas attiecas arī uz tiesībām, kuras darbiniekiem ir piešķirtas ar Darba aizsardzības likumu un citiem likumiem, ja šīs tiesības tiek izmantotas ciešā saistībā ar darba attiecībām.

2.3. DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMS

Darba aizsardzības likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Likums nosaka tiesības, pienākumus un savstarpējās attiecības darba aizsardzības jomā:

- darba devējiem;
- nodarbinātajiem, viņu pārstāvjiem, uzticības personām;
- valsts institūcijām.

Likums attiecas uz visiem nodarbinātajiem un darba devējiem neatkarīgi no nodarbinātības jomas.

Likums neattiecas uz konkrētām darbībām atsevišķās nodarbinātības jomās (kā, piemēram, bruņotie spēki, evakuācijas un glābšanas dienests), kurās darbību raksturs ir nenovēršamā pretrunā ar šī likuma prasībām, un ja to nosaka citi likumi.

Galvenais darba devēja pienākums ir organizēt uzņēmumā darba aizsardzības sistēmu un nodrošināt tās darbību.

Neatkarīgi no uzņēmuma specifikas, darba aizsardzības struktūras organizācijas un pienākumiem, par nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā ir atbildīgs darba devējs.

Tāpēc, lai uzņēmuma sistēma būtu efektīva un spētu darboties jebkurā struktūrvienībā un situācijā, darba devējam:

- jāpanāk darba aizsardzības prasību ievērošana no visiem darbiniekiem;
- jāveic īpaši drošības pasākumi darba vietās, kurās nodarbinātajiem var draudēt tiešas un nopietnas briesmas;
- jābūt gatavam ārkārtas situācijā vai nelaimes gadījumā nekavējoties nodrošināt pasākumus, kas ļautu ierobežot vai novērst iespējamās sekas un samazinātu kaitējumu;
- jānodrošina nodarbināto apmācība atbilstoši viņu veicamajam darbam un pienākumiem;
- jāsadarbojas ar citiem darba devējiem drošības jomā, ja uzņēmumā strādā viņu darbinieki;
- jāsedz ar darba aizsardzību saistītie izdevumi;
- jānodrošina nodarbinātajiem obligātā veselības pārbaude Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- jānodrošina nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un uzskaitē Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma prasībām nodarbinātajiem precīzi jāievēro darba aizsardzības noteikumi un jārūpējas par savu un apkārtējo personu drošību un veselību darbā. Nodarbinātajiem ir šādi pienākumi darba aizsardzībā:

- ievērot darba drošības un iekārtu lietošanas instrukcijas, kā arī drošības zīmes;
- rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs;
- lietot darba aprīkojumu, bīstamas vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas u.c.);
- pareizi lietot kolektīvos un viņu rīcībā nodotos individuālos aizsardzības līdzekļus;
- lietot drošības ierīces, ar ko apgādāts darba aprīkojums un darba vieta;
- nekavējoties ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā;
- piedalīties darba devēja rīkotajās instruktāžās un apmācībās darba aizsardzības jomā;
- apmeklēt obligātās veselības pārbaudes.

Vai nodarbinātais var atteikties no uzdotā darba veikšanas?

Pildot likumā norādītos pienākumus, nodarbinātajam ir likumiskās tiesības atteikties no darba veikšanas, ja:

- attiecīgā darba veikšana rada vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un šāds risks nav novēršams citādā veidā;

- lietojamais darba aprīkojums vai darba vieta nav apgādāta ar nepieciešamajām drošības ierīcēm vai nodarbinātā rīcībā nav nodoti nepieciešamie individuālās aizsardzības līdzekļi;
- attiecīgā darba veikšana saistīta ar tāda darba aprīkojuma lietošanu, kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai vai darba devēja sniegtajai instrukcijai darba aizsardzības jomā;
- nav ievēroti Valsts darba inspekcijas brīdinājumi, rīkojumi vai lēmumi par darba aizsardzības organizāciju attiecīgajā darba vietā.

Darba devējam ir pienākums sadarboties ar nodarbinātajiem drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu riskus to drošībai un veselībai, izziņātu viņu vajadzības, vēlmes un viedokļus.

Katram darba devējam jāveic tiesību aktos noteiktie preventīvie pasākumi, jārūpējas, lai arī nelielas neatbilstības vai sīki negadījumi nepaliktu bez pienācīgas uzmanības un koriģējošiem pasākumiem.

Tajā pašā laikā darba devējam ir tiesības nodarbinātos disciplināri sodīt par darba aizsardzības prasību pārkāpumiem, kā arī par likumisko prasību neizpildi.

2.4. NODARBINĀTO SOCIĀLĀS GARANTIJAS

Nodarbināto sociālo aizsardzību sakarā ar nelaimes gadījumu darbā un arodslimību garantē attiecīgie LR tiesību akti (skat. tiesību aktu sarakstu).

Daļa no darba devēja maksātajām sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām veido Darba negadījumu speciālo budžetu, no kura saskaņā ar likumu "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" tiek finansēti apdrošināšanas pakalpojumi.

To mērķis ir nodrošināt darbiniekam, kas cietis nelaimes gadījumā darbā vai saslimis ar arodslimību, apdrošināšanas atlīdzību, atveseļošanas, darbaspēju atgūšanu un integrāciju sabiedrībā, kā arī atlīdzību trešajām personām sakarā ar apdrošināto personu nāvi, ko izraisīja nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra nodrošina apdrošinātajai personai vai trešajai personai apdrošināšanas atlīdzību, arī gadījumos, kad darba devējs likumā noteiktajā kārtībā nav izdarījis paredzētās apdrošināšanas iemaksas.

Apdrošināšanas atlīdzībā tiek ietvertas naudas izmaksas un attiecīgo pakalpojumu sniegšana apdrošinātajai personai, kā arī naudas izmaksas trešajai personai.

Apdrošinātajai personai paredzētas šādas naudas izmaksas:

Slimības pabalsts. Slimības pabalstu piešķir 80 procentu apmērā no mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas. Ja noticis nelaimes gadījums darbā, par pirmajām 14 darba nespējas dienām slimības pabalstu apdrošinātajai personai izmaksā darba devējs no saviem līdzekļiem. Slimības pabalstu izmaksā par periodu, kas nav garāks par 52 kalendārajām nedēļām.

Atlīdzība par darba spēju zaudējumu. Atlīdzības apjomu nosaka procentos no apdrošinātās personas mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas atkarībā no VDEĀK (Valsts darba ekspertīzes ārstu komisija) noteiktā darba spēju zaudējuma. Atlīdzība par darba spēju zaudējumu tiek maksāta visu laika periodu, ko VDEĀK noteikusi attiecīgajam darba spēju zaudējumam.

Vienreizēji pabalsti un atlīdzības. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra kompensē apdrošinātajai personai papildu izdevumus, kas radušies sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, atlīdzina protezēšanas izdevumus, pavadoņa apmaksu un ārstniecības iestādes apmeklēšanai paredzētos ceļa izdevumus, tehnisko palīglīdzekļu iegādes un to remonta izdevumus, kā arī apmaksā personas izdevumus par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, ja šie izdevumi netiek segti no veselības aprūpes pakalpojumu minimuma vai sociālās palīdzības valsts programmas.

Lēmumu par šāda veida vienreizējas atlīdzības piešķiršanu pieņem Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, ja ārsts ir atzinis šādas palīdzības nepieciešamību un ja tā nav sniegta bez atlīdzības.

Darba aizsardzības likums (22.pants) nosaka:

"Tiem nodarbinātajiem, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība (personām līdz 18 gadu vecumam, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, invalīdiem, nodarbinātajiem, kas iekļauti šā likuma 7.panta otrajā daļā minētajos sarakstos), atbilstoši darba vides riska novērtējumam, kā arī ārsta atzinumam ir tiesības uz darba devēja noteiktiem papildu atvieglojumiem."

Darba devējs var garantēt arī citas sociālās garantijas un atvieglojumus (papildu tiesību aktos noteiktajām), ko uzņēmumā parasti nosaka koplīgumā, vai konkrētā darba līgumā. Saskaņā ar Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumiem Nr.427 "**Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība**" koplīgumā arī uzticības personām var paredzēt papildu tiesības un garantijas, ņemot vērā nodarbināto intereses. (skat. V nodaļu)

III. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMAS IZVEIDOŠANA UN PILNVEIDOŠANA UZŅĒMUMĀ

3.1. DARBA AIZSARDZĪBAS ORGANIZĒŠANA UZŅĒMUMĀ

Lai īstenotu darba aizsardzībai saistošo tiesību aktu prasības, darba aizsardzības vispārējos principus, uzņēmumā jābūt izveidotai visaptverošai darba aizsardzības sistēmai, kura iekļauta uzņēmuma vispārējā vadības sistēmā. Darba aizsardzības likums nosaka četras vienlīdz nozīmīgas sistēmas sastāvdaļas:

- **darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana;**
- **darba vides risku novērtēšana;**
- **darba vides iekšējā uzraudzība;**
- **konsultēšanās.**

Lai labāk izprastu sistēmas sastāvdaļu būtību un to darbības nodrošināšanas principus, aplūkosim katru atsevišķi.

1. Darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana

Organizatoriskā struktūra jāveido, lai uzņēmumā organizētu un veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību.

Ja uzņēmumā ir no **10 līdz 49 nodarbinātajiem**, jānorīko darba aizsardzības speciālists, bet, ja **nodarbināto skaits nepārsniedz desmit**, – darba aizsardzības speciālista pienākumus var veikt darba devējs pats.

Ja uzņēmumā ir **50 un vairāk nodarbinātie**, darba devējam jānorīko divi vai vairāki darba aizsardzības speciālisti, bet, kur tas ir nepieciešams, jāizveido arī darba aizsardzības struktūrvienība.

Darba aizsardzības speciālistiem (arī darba devējam, ja viņš pats veic speciālista pienākumus) jābūt apmācītiem Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Ja darba devējs par darba aizsardzības speciālistu norīko uzņēmumā nodarbināto, kuram ir cita amata pienākumi, darba aizsardzības pienākumu veikšanai viņam ir jāpiešķir pietiekoši daudz laika un līdzekļu, lai neciestu darba aizsardzības izpildījums.

Darba aizsardzības likums (4.9. pants) nosaka:

"Nodarbinātā norīkošana par darba aizsardzības speciālistu nedrīkst radīt viņam nelabvēlīgas sekas vai kā citādi ierobežot viņa tiesības."

Organizatoriskās struktūras izveidošanas rezultātā jābūt nozīmētiem ne tikai darba aizsardzības speciālistiem vai radītai DA struktūrvienībai, bet jābūt nozīmētām par darba aizsardzību atbildīgām personām struktūrvienībās, kā arī noteiktiem katra speciālista un atbildīgās personas uzdevumiem, funkcijām un pienākumiem.

2. Darba vides risku novērtēšana

Darba vides risku novērtēšana ir process, kura gaitā tiek apzināti darba vidē esošie riska faktori un novērtēta to iedarbības varbūtība, iespējamās sekas un noteikts – ir vai nav risks nodarbināto veselībai un drošībai darba vietā un cik tas ir bīstams.

Rezultātā tiek iegūta informācija, kas ļauj noteikt konkrēto riska faktoru iedarbībai (riskam) pakļautos nodarbinātos, riska bīstamībai atbilstošus preventīvos un aizsardzības pasākumus, kā arī nepieciešamos pasākumus darba vides un darba vietu nodrošināšanai atbilstības prasībām.

3. Darba vides iekšējā uzraudzība

Darba vides iekšējo uzraudzību var definēt kā preventīvu darbību, kas vērsta uz tādas darba vides izveidošanu, kurā nodarbinātais jūtas droši un labi. Darba vides iekšējā uzraudzība ļauj atklāt uzņēmumā vai iestādē pastāvošās problēmas un, veicot atbilstošus darba aizsardzības pasākumus, tās novērst.

Kommercdarbības veidos, kuros nodarbinātajiem iespējama paaugstināta bīstamība, darba devējam iekšējās uzraudzības veikšanā obligāti jāiesaista kompetenta institūcija vai speciālists. Šos komercdarbību veidus nosaka Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi **Nr.99 "Par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju."**

Kompetenta speciālista vai institūcijas piesaistīšana neatbrīvo darba devēju no viņa pienākumiem un atbildības nodrošināt darba aizsardzības normu ievērošanu uzņēmumā!

4. Konsultēšanās ar nodarbinātajiem un viņu uzticības personām

Darba devējam ir pienākums ne tikai informēt nodarbinātos un uzticības personas par darba aizsardzības jautājumiem, bet arī uzklaustīt viņu viedokli par darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā. Šāda veida konsultēšanos darba devējam nevajadzētu uztvert kā apgrūtinājumu, un nevienai no pusēm to nevajadzētu uztvert kā nevajadzīgu laika patēriņu.

Pasaules prakse ir pierādījusi, ka šādām darba devēja un darbinieku konsultācijām ir vairāki pozitīvi aspekti. Pirmkārt, tās uzlabo uzņēmuma psiholoģisko mikroklimatu un savstarpējās attiecības starp uzņēmuma vadību un nodarbinātajiem. Darba devēja izrādītā interese par nodarbinātajiem un viņu viedokli pierāda to, ka darba devējs nav vienaldzīgs pret saviem darbiniekiem un viņu darba apstākļiem.

Nodarbinātie savukārt var izteikt savu viedokli un priekšlikumus, ko varētu darīt darba vides uzlabošanai uzņēmumā. Otrkārt, nodarbinātie, kas ikdienā strādā savā darba vietā, vislabāk jūt, kas viņiem rada risku vai apgrūtina strādāšanu (piemēram, nepietiekams apgaismojums, liels troksnis u.c.), un var par to pateikt darba devējam, kurš tādējādi var ātri atklāt darba vidē pastāvošās problēmas un novērst tās.

Konsultēšanās, līdzīgi kā darba vides iekšējā uzraudzība un darba vides risku novērtēšana, ir neatrūjama darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa. Lai uzsvērtu konsultēšanās nozīmi, gandrīz visos Ministru kabineta noteikumos par darba aizsardzību ir iekļauta norma par konsultēšanos ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

Katram uzņēmumam vai iestādei ir savi specifiski darba aizsardzības jautājumi un problēmas, bet situācijas uzlabošanas veicināšanas pamatprincipi ir kopēji!

3.2. DARBA VIDES IEKŠĒJĀ UZRAUDZĪBA UN KONTROLE

Darba vides iekšējā uzraudzība uzņēmumā ir praktisku pasākumu kopums, lai panāktu darbinieku drošību un veselības aizsardzību viņu darba vietās.

Tā ir svarīgākā un darbietilpīgākā darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa. Jāņem vērā, ka tas ir sistemātisks darbs, kas jāvērs uz pastāvīgu darba vides uzlabošanu.

Katra uzņēmuma darba aizsardzības mērķu objekts – nodarbināto drošība un veselība darbā!

Kādi ir šī procesa posmi?

- **Plānošana**, lai uzņēmuma darbībā tiktu noteikts pasākumu kopums, kas nodrošina darba aizsardzību un kopējo mērķu sasniegšanu;
- **riska novērtēšana**, lai noteiktu riskus, kurus nepieciešams novērst vai samazināt;
- **īstenošana**, kuras gaitā tiek veikti nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi;
- **pārbaude un pilnveidošana**, lai novērtētu veikto pasākumu efektivitāti un noteiktu turpmāko rīcību darba aizsardzības jomā.

Kārtību, kādā šie posmi veicami, nosaka Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumi **Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"**. Visus dokumentus (programmas, plānus), kas uzņēmumā sastādīti darba vides iekšējās uzraudzības vajadzībām, – uzglabā **ne mazāk kā 2 gadus**.

Kāpēc iekšējā uzraudzība ir vajadzīga?

Iekšējā darba vides uzraudzība tiek veikta ar mērķi:

- izveidot tādu darba vidi, kurā katrs nodarbinātais jūtas ērti un droši, strādā ar prieku, gandarījumu un ar pilnu atdevi (proti, ir patiesi aizsargāts);
- laikus atklāt riska faktorus, minimalizēt riska iedarbības iespējamību un līdz ar to samazināt nelaimes gadījumu darbā rašanos un nodarbināto saslimšanu ar arodslimībām;
- optimizēt uzņēmuma izdevumus darba aizsardzībai;
- spordināt uzņēmuma tēlu un līdz ar to pievilcīgumu pasūtītājam u.c.

Var minēt vēl desmitiem iemeslu, bet galvenais ir nemainīgs – cilvēku dzīvības un veselības saglabāšanas veicināšana.

Kāda kontrole ir jāīsteno un kam jābūt atbildīgam?

Par darba aizsardzībai saistošo tiesību aktu prasību ievērošanu ir atbildīgs darba devējs. Par uzņēmumā noteikto prasību izpildi, veicot savus darba uzdevumus, ir atbildīgi visi nodarbinātie. Visu līmeņu vadītāji atbild par darba aizsardzības prasību ievērošanu pakļautajās struktūrvienībās vai darbos, kurus viņiem ir pienākums vadīt un uzraudzīt. Tādējādi katrs savā darba vietā ir atbildīgs par drošības noteikumu un instrukciju stingru ievērošanu.

Par nodarbināto drošību un veselību darbā atbildīgs ir darba devējs neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma iekšējo uzraudzību veic viņš pats, darba aizsardzības speciālists, darba aizsardzības struktūrvienība vai kompetenta institūcija.

Par noteikto normu un prasību neievērošanu darba devējs nodarbinātos drīkst sodīt disciplināri, bet par darba aizsardzībai saistošo tiesību aktu pārkāpumiem, kuri noveduši pie smagajiem nelaimes gadījumiem, vainīgās personas saucas pie likumos noteiktās atbildības (administratīvā atbildība un kriminālatbildība).

Pienākumu, kompetences jomu un atbildības par darba aizsardzības jautājumiem sadale skaidri jāatspoguļo uzņēmuma iekšējos dokumentos – darba kārtības noteikumos, amatu instrukcijās, ievada instrukcijā vai darba aizsardzības nolikumā. Tas var būt noteikts ar darba devēja rīkojumiem vai atspoguļots koplīgumā. Ar pienākumiem un uzliktu atbildību jāiepazīstina un tie jāizskaidro visiem darbiniekiem.

Valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā veic Valsts darba inspekcija un citas normatīvajos aktos pilnvarotas institūcijas atbilstoši savai kompetencei.

3.3. DARBA VIDES RISKĀ FAKTORI UN RISKU NOVĒRTĒŠANA

Risku novērtēšana ir process, kas ļauj konstatēt cilvēku veselībai vai dzīvībai darba vidē un darba vietās (darba veidos) esošos bīstamības un draudu riska faktorus.

Šī procesa mērķis – izvērtēt katra riska faktora iedarbības varbūtību, noteikt konkrēta riska bīstamības pakāpi un izstrādāt darba aizsardzības pasākumus, kas vērsti uz risku novēršanu, to iedarbības uz darbinieku veselību samazināšanu.

Darba vides risku novērtēšana ir jāveic, piemērojot šādu principu:

"Nepārtraukti meklēt – konstatēt (identificēt) – novērtēt riska bīstamību – dokumentēt – analizēt – novērst/samazināt risku līdz pieļaujamam minimumam – periodiski pārbaudīt".

Jebkuram riskam ir savs objektīvs vai subjektīvs cēlonis vai riska faktors. To izcelsmē visbiežāk ir dabīgi (viesuļvētras, zibens, plūdi, u.tml.) vai tehnogēni faktori (visu veidu darbības ar ķīmiskām, bioloģiski aktīvām, sprādzienbīstamām, ugunsnedrošām vielām u.tml., kā arī citas darbības, kas saistītas ar tehnoloģiskajiem procesiem darba vidē, t.sk. bīstamo vielu uzglabāšana, bīstamu kravu transportēšana.)

Meklēt – atrast – novērst!

Riska faktors – kādai lietai (darba aprīkojumam, izmantojamiem materiāliem, darba metodei u.c.), situācijai vai darba videi piemītošā īpašība radīt risku, kas var nodarīt kaitējumu cilvēku veselībai vai izraisīt draudus cilvēku dzīvībai.

RISKS – komplekss jēdziens, kas aptver nelaimes gadījuma atgāšanās varbūtību un šī noteikuma izraisīto nevēlamo seku apjoma novērtējumu!

Risks – riska faktora iedarbības varbūtība ar potenciālu nodarīt kaitējumu veselībai.

Riska būtību vieglāk izprast, ieskatoties šādā formulā:

R = Q x p, kur

R – risks;

Q – iespējamība (varbūtība), ka darba vidē vai darba vietā pastāv noteikti riski;

p – riska iedarbības sekas (zaudējumi).

Risku var raksturot arī ar vienādojumu, kas ietver briesmu eksistenci, iespējamību izvairīties no riskiem un riska smaguma pakāpi:

R = E x A x S, kur:

R – risks;

E (Existence) – varbūtība, ka pastāv noteikti riski;

A (Avoidance) – varbūtība, ka var izvairīties no riskiem;

S (Severity) – kategorija, kas nosaka riska smaguma pakāpi.

Darba vides risku novērtēšanu saskaņā ar tiesību aktu prasībām ir jāveic ne retāk kā vienu reizi gadā. Ārpuskārtas riska novērtēšana jāveic gadījumos, ja:

- tiek mainīts darba aprīkojums, notikušas citas tehniska rakstura pārmaiņas, kas izraisīja būtiskas izmaiņas darba vides stāvoklī;
- tiek ieviesti jauni komercdarbības veidi, piemērotas jaunas darba metodes, iekārtotas jaunas darba vietas (amati, profesijas), mainīti darbinieku amata pienākumi;
- ir notikušas citas administratīva vai organizatoriska rakstura pārmaiņas, kas būtiski izmainīja darba apstākļus un var iespaidot veicamo darbu drošību un darbinieku veselību.

Novērtējot darba vides riskus, jāņem vērā:

- tiesību aktu prasības;
- obligātie, piemērojami un publicētie standarti;
- citi informācijas avoti, kuros ir saistošie norādījumi, piemēram, tehniskās direktīvas, uzvedības darba vietā noteikumi (instrukcijas), ražotāju norādes u.tml.

Kā veicama risku novērtēšana?

Darba vides risku novērtēšanu veic šādos posmos:

1. Konstatē darba vides riska faktorus, kas rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī to cēloņus un avotus. Riska novērtēšanas veicējiem jāzina, kādi riska faktori iespējami katrā uzņēmuma darba vietā vai darba veidā, jau pastāv vai arī var rasties no jauna. Tie var būt saistīti ar iekārtu, instrumentu, ķīmisko vielu lietošanu, darba paņēmieniem u.tml.

Esošais risks

Jauns risks

Tālāk nosaka, kuri no tiem ir aktuāli konkrētajā situācijā un apstākļos. Riska faktoru noteikšanai (identifikācijai) var izmantot Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumu **Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"** 1.pielikumā doto tabulu vai rīkoties atbilstoši uzņēmuma specifikai piemērotai metodoloģijai.

2. Nosaka nodarbinātos vai citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskiem. Ir svarīgi noteikt riskam pakļautās:

- profesijas (amatus), lai attiecīgo darba uzdevumu veikšanai izvēlētos optimālus aizsardzības līdzekļus, darba režīmu u.c.
- konkrētās riskam pakļautās personas, lai izvērtētu to piemērotību (iemaņas, veselību) strādāt konstatētajos riska apstākļos.

3. Izvērtē katra darba vidē konstatētā riska apjomu un raksturu.

Riska faktorus var izvērtēt darba aizsardzības speciālists vai izveidota darba grupa uzņēmumā –, nosakot lielāko daļu traumatisma faktoru, darba vides sakārtotību, darbu izpildes paņēmieni drošumu u.tml. Atsevišķu riska faktoru novērtēšanai var būt nepieciešamas arodveselības ārstu, ergonomistu, psihologu vai īpaši sagatavotu inženiertehnisko speciālistu konsultācijas.

Lai analizētu ķīmisko, fizikālo, bioloģisko faktoru līmeni, bieži var būt nepieciešams pieaicināt kompetentas laboratorijas, kas veic riska faktoru mērījumus.

Jāatceras, ka paaugstinātam riskam pakļautas īpašas darbinieku grupas:

- invalīdi;
- grūtnieces un barojošās mātes;
- jauni neapmācīti vai nepieredzējuši (piemēram, jaunpieņemtie, sezonas un īstermiņa darbinieki);
- gados veci cilvēki (lēnāka reakcija, ātrāks nogurums u.c.);
- ierobežotās vai slikti vēdinātās telpās strādājošie;
- darbinieki, kas apkalpo bīstamās iekārtas (to ekspluatācija);
- darbinieki, kas sirgst ar imūndeficītu;
- darbinieki ar iepriekš esošu slimību, piemēram, bronhīts, alerģija u.c.;
- darbinieki, kuri lieto zāles, kas var ietekmēt uzmanību.

Katram riska faktoram ir atšķirīga metode, lai novērtētu tā ietekmi uz nodarbinātā veselību un drošību. Biežāk tiek izmantota mērījumu rezultātu salīdzināšana ar noteiktajām robežvērtībām, higiēniskajām, ergonomiskajām normām vai standartiem. Tomēr ne visi darba vidē sastopamie riska faktori ir normēti.

Tāpēc vēlams konstatētos faktorus novērtēt atbilstoši zinātniski pamatotām metodēm un kritērijiem, kuros ņemti vērā medicīniskie, matemātiskie, tehniskie u.c. apsvērumi, kas ļauj precīzāk pielāgot novērtējumu konkrētajiem darba vides apstākļiem.

4. Nosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

Gadījumos, kad risku novērtējuma rezultāti rāda, ka attiecīgās darba vietās risks nodarbināto veselībai un drošībai pārsniedz pieļaujamo līmeni, jānosaka, kādi pasākumi jāveic, lai to samazinātu. Šie pasākumi var būt gan inženiertehniski, gan organizatoriski, gan darba aizsardzības līdzekļu lietošana. Jāizvērtē, līdz kādai pakāpei nepieciešams samazināt risku un cik tas ir steidzami.

Uz riska novērtēšanas dokumentāciju balstās turpmākā darba aizsardzības pasākumu plānošana un realizācija!

Visa risku novērtēšanas gaitā iegūtā informācija ir jānoformē rakstiski (jādokumentē), lai ar to varētu iepazīstināt pārējos nodarbinātos, to uzticības personas, valsts kontrolējošās institūcijas un citas personas, kurām šī informācija nepieciešama.

Dokumentēšanai var izmantot veidlapu, kas dota Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumos **Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"** vai uzņēmuma specifikai atbilstošu formu (dokumentēt ir iespējams, arī izmantojot datorizētu programmu, nepieciešamības gadījumā nodrošinot izdrukas no tās).

Risku novērtēšanas dokumentācija ietver arī sarakstus par profesijām (amatiem) vai darba vietām, kurās:

- nodarbināto veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori;
- nodarbinātajiem darbā ir īpaši apstākļi.

Veselībai kaitīgos darba vides faktoros un darbu veidus ar īpašiem apstākļiem, kā arī veicamo obligāto veselības pārbaūžu periodiskumu un pārbaudes kritērijus nosaka Ministru kabinets.

Augstāk minētajos sarakstos jānorāda darba devēja risku novērtēšanas rezultātā noteiktie darba aizsardzības pasākumi un izmantojamie aizsardzības līdzekļi, kā arī jāparedz vieta darba aizsardzības pasākumu efektivitātes pārbaudes rezultātiem.

3.4. PREVENTĪVO PASĀKUMU NOZĪME UN TO VEIKŠANA

Viens no darba devēja pamatuzdevumiem ir organizēt un veikt darba aizsardzības pasākumus, kas ļauj novērst vai vismaz samazināt negadījumu (avāriju, nelaimes gadījumu, arodslimību un citu incidentu ar kaitējuma potenciālu) skaitu darba vietās, to rašanās risku, kā arī likvidēt vai ierobežot iespējamās sekas.

Riska samazināšanas operatīvie pasākumi – mērķtiecīgs darbību komplekss negadījuma seku lokalizēšanai un samazināšanai.

Riska samazināšanas preventīvie pasākumi – mērķtiecīgs darbību komplekss, kas vērsts uz notikuma varbūtības un iespējamo zaudējumu samazināšanu pirms negadījuma.

Preventīvā darbība ir jāvērs uz darba apstākļu uzlabošanu un dažāda veida risku kontroli. Pie šādiem pasākumiem ir pieskaitāmi:

- veselībai kaitīgo faktoru vērtēšana, to iedarbības ierobežošana un attīstības kontrole;
- labvēlīgu darba apstākļu radīšana;
- nodarbināto apmācība (tai skaitā valstī spēkā esošo tiesību aktu pamatprasības darba aizsardzībā) un instruktažas;
- konsultēšanās ar nodarbinātajiem;
- aizsardzības līdzekļu lietošana;
- obligātās veselības pārbaudes;
- **incidentu** un nelaimes gadījumu izmeklēšana.

Attiecīgo pasākumu plānošana un plānu pieejamība nodarbinātajiem – sekmē to izpildes kontroli!

Kādēļ tiek runāts par incidentiem?

Uzņēmumos bieži vien notiek tā saucamie negadījumi, kas izpaužas sīku traumu veidā. Tie var būt pirkstu, kāju saspiedumi, paslīdēšana, pakrišana u.c., kas neizraisa darba spēju zaudējumu, bet var apgrūtināt turpmāku darba veikšanu, pārtraukt darba procesu un pat zināmā mērā izraisīt stresu. Lai gan šādi negadījumi tiesību aktu izpratnē nav pieskaitāmi pie nelaimes gadījumiem, tomēr ir jāpēta to cēloņi, jo bieži vien tie ir tādi paši, kas noved pie nopietniem nelaimes gadījumiem. Savukārt lielāko daļu no nelaimes gadījumiem var novērst, ja uzņēmumā analizē jebkuru notikušo incidentu, tā izcelsmi un norises secību. Notikušais vienmēr norāda, ka tomēr pastāv reāls riska faktors, kurš var būt vēl nav apzināts vai arī nav novērsts. Kaut gan tiesību akti to neprasa, būtu lietderīgi reģistrēt šos incidentus un uz notikušā analīzes piemēra izskaidrot nodarbinātajiem aizsardzības paņēmienus, un noteikt korektīvos pasākumus, kas izslēgtu

līdzīgu incidentu atkārtošanās vai nelaimes gadījumus.

Tādēļ no preventīvā viedokļa jāņem vērā arī incidenti, kas diemžēl ir bieža parādība darba vietās.

Nelaimes gadījumu cēloņus reti kad var novērst ar vienu vienīgu pasākumu!

Kad un kā notiek uzraudzītā pasākumu veikšana?

Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānošana un veikšana ir viena no darba vides iekšējās uzraudzības sastāvdaļām, un tāpēc arī to izpilde tiek pārbaudīta iekšējās uzraudzības ietvaros. To organizē un īsteno pasākumus plānā vai programmā norādītās personas, kuras dod tiešus norādījumus citām uzņēmuma amatpersonām (atbilstoši viņu kompetencei).

Katras struktūrvienības vadītājam ir pienākums veicināt šo pasākumu izpildi, sekot to termiņiem un veicināt pilnīgu izpildi katrā darba vietā, kur jāveic pasākumi, iesaistot tajās strādājošos nodarbinātos. Pasākumu izpildes kontroli un efektivitātes novērtēšanu nodrošina DA speciālists.

Sabiedrisko kontroli realizē nodarbināto pilnvaroti pārstāvji vai ievēlētas uzticības personas!

3.5. APMĀCĪBA UN INSTRUKTĀŽA

Nodarbināto apmācībai un instruēšanai preventīvo pasākumu kopumā ir īpaša loma. Tikai zinot izvirzītās prasības, darba veikšanas drošas metodes, nodarbinātais var pareizi rīkoties, nepakļaujot sevi un citus strādājošos riskam. Darba devējam jānodrošina, lai nodarbinātie saņemtu nepieciešamo apmācību darba aizsardzībā.

Kādi ir apmācības veidi?

Galvenie apmācības veidi ir:

1) Ārpus uzņēmuma:

- darba aizsardzības speciālistu (t.sk. darba devēja, kurš saskaņā ar DA likumu pats veic DA speciālista pienākumus) apmācība licencētosursos;
- nodarbināto profesionālās kvalifikācijas paaugstināšana;
- uzticības personu apmācība licencētosursos;
- speciāla apmācība, strādājot ar attiecīgām iekārtām, metinātājiem u.c. (ja tas ir prasīts tiesību aktos, arī sertificēšana);
- apmācība pirmās palīdzības sniegšanai;
- ugunsdrošības un elektrodrošības apmācība.

2) Uzņēmuma ietvaros:

- ievada instruktāža;
- instruktāža darba vietā;
- profesionālā apmācība un zināšanu pārbaudes darba vietās;
- apmācība rīcībai ārkārtas situācijās u.c.

Ievada instruktāža ir jāsniedz ikvienam, kurš iestājas darbā. Instruktāžu veic darba aizsardzības speciālists vai cita darba devēja norīkota persona.

Šajā instruktāžā ir jāietver vispārējās drošības un veselības aizsardzības, higiēnas, ugunsdrošības un elektrodrošības prasības uzņēmumā, rīcība ārkārtas situācijās, informācija par darba aizsardzības sistēmas darbību, par atbildīgām personām, pirmās palīdzības sniegšanas organizāciju u.c.

Ievada instruktāžas gaitā ir jāiepazīstina nodarbinātie ar uzņēmuma darba kārtības un uzvedības noteikumiem, kā arī ar koplīguma normām (ja tāds tiek slēgts). Ja uzņēmumā ir arodorganizācija, nodarbinātajiem jāsniedz īsa informācija arī par tās darbību.

Instruktāža darba vietā, kas attiecas uz konkrēto darba vietu un darba veikšanu, jāsaņem ikvienam nodarbinātajam neatkarīgi no viņa izglītības, profesijas, amata un darba stāža, un tā ir jāveic tiešajiem darbu vadītājiem.

Nodarbināto instruktāžai jābūt pielāgotai darba vides riska pārmaiņām un tā periodiski jāatkārto. Šādu instruktāžu nodarbinātajam jāsaņem:

- uzsākot darbu pamata darba vietā;
- mainoties darba raksturam vai darba apstākļiem;
- ieviešot jaunu tehnoloģisko procesu vai mainot novecojušo darba aprīkojumu;
- ieviešot jaunas darba metodes;
- pirms cita veida darba veikšanas uzsākšanas.

Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt saprotamām un piemērotām nodarbināto profesionālajai sagatavotībai.

Instruktāžas veicējam jāpārliecinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību (kontroljautājumi, testi, praktiskās darbības pārbaudes u.c.).

Uzticības personām mēneša laikā pēc ievēlēšanas jānodrošina apmācība darba aizsardzības jomā. Uzticības personas tiek apmācītas tiesību aktos noteiktajā kārtībā licencētos mācību uzņēmumos.

Personām, kas apkalpo darba aprīkojumu, kurš var radīt palielinātu risku darbinieku drošībai un veselībai (piemēram, bīstamās iekārtas), nepieciešama speciāla apmācība, ko veic kompetentās mācību institūcijās vai uzņēmuma kompetentie speciālisti.

Apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā, un darba devējam jāsedz ar apmācību saistītie izdevumi.

Nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus vai citus darba aizsardzības noteikumus, darba devējs ir tiesīgs noteikt papildu apmācību darba aizsardzībā, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu.

3.6. INFORMĒŠANA, KONSULTĒŠANA UN LĪZD DALĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS PASĀKUMOS

Kas jāzina nodarbinātajiem?

Katram nodarbinātajam ir pilnībā jāpārzina, kādi darba vides riski pastāv viņa darba vietā vai veicamā darba veidā. Tādēļ darba devējam jāiepazīstina nodarbinātie ar risku novērtēšanas rezultātiem un jāizskaidro risku būtība un iespējamās riska faktoru iedarbības sekas.

Darba devējam jā rūpējas, lai nodarbinātais zinātu un saprastu, kā un kādēļ ir veikti vai jāveic darba aizsardzības pasākumi, jālieto aizsardzības līdzekļi, noteikts īpašs darba režīms u.tml. Zināšanas tiek sniegtas arī, veicot instruktāžas darba vietās un apmācību.

Nodarbinātajiem jābūt informētiem par darba vides riska faktoriem, reālo risku viņu darba vietās un drošības pasākumiem, lai spētu pasargāt sevi, atrodoties uzņēmuma darba zonās, teritorijā. Par risku iedarbības iespējamību ir jāinformē arī sadarbības partneri un citi uzņēmuma apmeklētāji, kuriem ir likumīgs pamats atrasties uzņēmumā un darba zonās, t.sk. komandējumā esoši speciālisti, darba vides risku vērtētāji, konsultanti, eksperti, kuri veic bīstamo iekārtu tehnisko pārbaudi u.c.

Kā un par ko darba devējam jākonsultējas ar nodarbinātajiem?

Lai izveidotu un uzturētu drošu darba vidi un darba apstākļus, izpildītu tiesību aktu prasības un arī Valsts darba inspekcijas aktos norādīto, darba devējam, darba aizsardzības speciālistiem un nodarbinātajiem savstarpēji jāsadarbojas. Tas nozīmē – jānodrošina savstarpēja viedokļu apmaiņa par iespējamajiem efektīviem un racionāliem darba aizsardzības jautājumu risinājuma variantiem.

Darba devējam no savas puses jānodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem būtu pieejama visa informācija par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā. Nodarbinātajiem, savukārt, aktīvi jāiesaistās drošības pasākumu ieviešanā, jāsniedz priekšlikumi, jāziņo par visiem (arī sīkiem!) nelaimes gadījumiem, incidentiem vai noteikto prasību neatbilstībām, kā arī pašiem stingri jāievēro darba aizsardzības prasības no savas puses un jāprasa tās ievērot citiem.

Lai noteiktu darba aizsardzības pasākumus, tiem nepieciešamo līdzekļu apjomu un to izmantošanas kārtību, gan darba devējs, gan nodarbinātie vai nodarbināto pārstāvji var ierosināt noslēgt savstarpēju vienošanos (iekļaujot to koplīgumā, bet, ja tāds netiek slēgts, – atsevišķā dokumentā, ko paraksta abas puses).

Konsultēšanas mehānisma funkcijas var pildīt uzņēmumā izveidotas darba aizsardzības padomes, kurās iekļauts nodarbināto un darba devēja pārstāvju vienāds skaits. (rekomendācijas darbībai skat. www.lbas.lv)

Šie jautājumi var tikt risināti, organizējot cita veida apspriedes vai nodarbināto sapulces. Jebkurā gadījumā nodarbināto pārstāvjiem jeb uzticības personām jābūt nodrošinātai iespējai piedalīties šajā procesā.

Kas pārstāv nodarbināto intereses tieši darba aizsardzībā?

Nodarbināto intereses darba aizsardzībā pārstāv uzticības personas. Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti **pieci vai vairāki nodarbinātie**, ievēl vienu vai vairākas uzticības personas. Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vidus ievēl **galveno uzticības personu**. Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido **uzticības personu komiteju**, kas koordinē uzticības personu darbību (vairāk par uzticības personām un to darbību skat. V nodaļā).

Kā rīkoties, ja darba vietā draud nopietnas un tiešas briesmas?

Risku novērtēšanas gaitā jāizdala darba vietas, kurās pastāv nopietni draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var:

- rasties pēkšņi,
- rasties īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību.

Ja riska novērtējuma gaitā konstatēts, ka darbiniekam darba vietā draud nopietnas un tiešas briesmas, viņš nekavējoties par to jābrīdina.

Pie draudiem var pieskaitīt iespēju gūt smagus apdegumus, ķermeņa un tā daļu sakropļojumus vai zaudējumus, smagas saindēšanās u.tml. Šādus draudus parasti dēvē par nopietnām un tiešām briesmām.

Nopietnas un tiešas briesmas vienmēr ir saistītas ar veicamā darba specifiku un ir novēršamas ar drošības pasākumiem.

Piemēram – darbā ar mehānisko presi vai darbā augstumā. Ja tiek lietotas nepieciešamās drošības ierīces, aizsardzības līdzekļi un tiek piemēroti pareizi un droši darba paņēmieni, briesmas ir iespējams novērst vai ierobežot.

Tādēļ īpaši apdraudētās vietās un apstākļos drīkst strādāt tikai attiecīgi instruēts vai apmācīts personāls un tikai stingri ievērojot drošības prasības.

Vienīgi šim personālam drīkst būt pieejamas briesmām pakļautās darba vietas. Savukārt, darba devējam šādās darba vietās jāveic visi nepieciešamie pasākumi draudu samazināšanai līdz minimumam vai novēršanai.

Ja šādi draudi tiek atklāti pēkšņi, nodarbinātajiem jābūt nodrošinātai iespējai nekavējoties tos novērst vai pamest bīstamo vietu.

Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atsāk darbu, kamēr nav novērstas briesmas!

Nedrīkst ļaut vai likt nodarbinātajiem strādāt darba vietās, kurās draud nopietnas un tiešas briesmas, ja nav veikti visi nepieciešamie aizsardzības pasākumi!

Kā veicama ārkārtējas situācijas profilakse?

Darba devēja pienākums ir rūpēties, lai uzņēmumā netiktu pieļautas ārkārtas situācijas, tostarp ugunsgrēks, bīstamo vielu vai gāzu noplūde u.c. cilvēku veselībai un dzīvībai, īpašumam un apkārtējai videi bīstamas situācijas. Arī nelaimes gadījumi darbā būtu pieskaitāmi pie ārkārtas situācijas, jo notiek neprognozēti un negaidīti. Lai iespējamo ārkārtas situāciju radītās sekas un zaudējumi būtu pēc iespējas mazākā apjomā un cilvēku ciešanas vieglākas, savlaicīgi jāsaģatavojas ātrai rīcībai un jāveic preventīvie pasākumi.

Šajā sakarā nepieciešams atzīmēt šādus pasākumus – drošības zīmju, kas norāda evakuācijas plūsmas virzienus un izejas, izvietošana, evakuācijas plānu esamība, "mācību trauksmju" organizēšana u.c.

Jāatceras, ka galvenais ārkārtas situācijā ir:

- nekavējoties sazināties ar ārējiem dienestiem – neatliekamo medicīnisko palīdzību, ugunsdzēsējiem un glābējiem, avārijas dienestiem, policiju;
- sniegt pirmo palīdzību cietušajiem;
- veikt nodarbināto un materiālo vērtību evakuāciju;

- veikt ugunsdzēšanu un citus pasākumus ārkārtējas situācijas likvidēšanai un seku ierobežošanai.

Lai būtu iespējams operatīvi veikt minētos pasākumus, uzņēmumā jābūt norīkoti nodarbinātajiem, kuri ir:

- apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā;
- apmācīti ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšanā.

Visiem uzņēmumā nodarbinātajiem jāzina, kuras ir apmācītās personas un kā ar tām sazināties!

Darba devējam jānodrošina, lai šie nodarbinātie būtu pietiekamā skaitā, attiecīgi apmācīti, instruēti un apgādāti ar nepieciešamo aprīkojumu.

Kā jāorganizē norīkoto nodarbināto apmācība?

Darba devējam ir jā rūpējas, lai pirmās palīdzības sniegšanā un ugunsdrošībā norīkoti nodarbinātie Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izietu apmācību licencētās mācību iestādēs.

Kas jāievēro darba devējam, iesaistot darbā cita uzņēmuma darbiniekus?

Ja darba vietā (proti, objektā, uzņēmumā u.c.) vienlaikus darbus veic vairāki darba devēji, viņiem darba aizsardzības nodrošināšanā ir jāsadarbojas ar citu darba devēju un darbiniekiem jābūt savlaicīgi informētiem par drošībai un veselībai saistošiem jautājumiem.

Tas darba devējs, kura uzņēmumā iesaistīti citu darba devēju darbinieki, nodrošina viņu instruktāžu darba aizsardzībā pirms darbu uzsākšanas un visā laikposmā, kamēr šie darbinieki uzņēmumā tiek nodarbināti.

Lai mazinātu nelaiemes gadījumu risku, kas saistīts ar neierastiem darba apstākļiem, iesaistītie darbinieki, viņu darba devēji un uzticības personas jāinformē par:

- darba vides riskiem uzņēmuma cehos, iecirkņos, kuri šiem darbiniekiem var būt pieejami darba gaitā un darba vietās, kur viņiem ir jāveic darbs;
- darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā;
- darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz konkrēto darba vietu un darba veidu;
- rīcību ārkārtas situācijās un iespējām sazināties ar ārējiem dienestiem ārkārtas situācijas gadījumā;
- uzņēmuma darbiniekiem, kuri apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšanā.

3.7. AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI

Darba aizsardzības likums nosaka, ka priekšroka jādod kolektīvajiem darba aizsardzības līdzekļiem salīdzinājumā ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem (IAL). Tas ir ļoti svarīgs nosacījums, kurš jāņem vērā, gan organizējot un nodrošinot darba aizsardzību uzņēmumā, gan veicot darba vides iekšējo uzraudzību. Izvēloties piemēroto aizsardzības līmeni, kas garantē nodarbināto

aizsardzību pret konstatēto riska faktoru iedarbību, vispirms jāizvērtē visu tehnisko un organizatoriskā rakstura pasākumu ieviešanas iespējas.

IAL lietošana jānosaka tad, ja no riska faktoru iedarbības nav iespējams izvairīties vai nav citu iespēju samazināt to iedarbību ar kolektīvajiem aizsardzības līdzekļiem un veicot citus darba aizsardzības pasākumus.

Pirms attiecīgo darbu uzsākšanas darba devējam ir pienākums novērtēt darba vides risku, lai apzinātu darba vides riska faktorus, kuru novēršanai jālieto atbilstoša veida un tipa IAL.

Kas ir aizsardzības līdzekļi?

Aizsardzības līdzekļi ir aizsardzības sistēmas un drošības līdzekļi, kuri speciāli izgatavoti, uzstādīti uz iekārtām vai piemēroti, veicot darbus, kuros pastāv riska faktori, lai novērstu vai samazinātu to iedarbību uz cilvēka organismu.

Kas pieskaitāms pie kolektīvās aizsardzības līdzekļiem?

Kolektīvie aizsardzības līdzekļi – līdzekļi, kurus izmanto, lai novērstu vai samazinātu bīstamo un kaitīgo faktoru ietekmi uz darbinieku veselību. Tie ir aizsardzības līdzekļi, kas paredzēti vairāk nekā viena nodarbinātā drošības un veselības aizsardzībai.

Piemēram: drošības zīmes, nožogojums, elektrisko strāvu vadošo daļu neaizsniedzamības nodrošināšana, atveru pārsegi, ventilācija, tehnoloģiskais aprīkojums, ražošanas procesu mehanizācija vai automatizācija utt.).

Viens no plašāk izmantojamiem kolektīvajiem aizsardzības līdzekļiem ir drošības zīme – zīme, kura nodrošina aizlieguma, brīdinošo, rīkojuma informāciju, kā arī informāciju par papildu iezēm un pirmās palīdzības sniegšanas vietām, ugunsdrošības informāciju u.c.

Darbiniekiem jāzina un jāievēro drošības zīmju prasības, kuras izvietotas darbavietās, darba telpās, teritorijā, uz darba rīkiem vai iekārtām.

Kādi ir drošības zīmju veidi?

Aizlieguma zīmes – zīmes, kas aizliedz darbību, kura var radīt bīstamu situāciju, piemēram "Nesmēķēt!", "Nepieskarties!" utt.

Aizlieguma zīme ir apla formā ar melnu piktogrammu uz balta fona, malas un diagonālā līnija – sarkana. Piemēram:



2.1. Nesmēķēt!



2.3. Nepieskarties!

Brīdinājuma zīmes – zīmes, kas brīdina par risku vai bīstamību, piemēram "Ugunsnedroša viela!", "Uzmanību, slidens!" utt.

Brīdinājuma zīme ir trīsstūra formā ar melnu piktogrammu uz dzeltena fona, apmales – melnas. Piemēram:



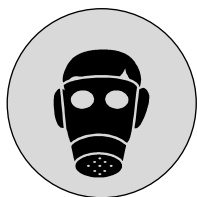
4.25. Uzmanību, krītoši objekti



4.21. Uzmanību, pakāpiens

Rīkojuma zīmes – zīmes, kas norāda uz konkrētu darbību, piemēram, "Jālieto aizsargbrilles!", "Ceļš gājējiem" utt.

Rīkojuma zīmes ir apla formā ar baltu piktogrammu uz zila fona. Piemēram:



6.10. Jālieto respirators



6.9. Jālieto aizsargjosta

Pirmās palīdzības un glābšanas papildzīmes norādes zīmes – zīmes, kas sniedz informāciju par pirmās palīdzības sniegšanas vietām, sanitāro inventāru, kā arī papildu maršrutiem un evakuācijas izejām.

Piemēram, "Pirmās palīdzības punkts" vai arī:



8.4. Acu skalošana

Šīs zīmes ir taisnstūra vai kvadrāta formā ar baltu piktogrammu uz zaļa fona.

Informācijas zīmes – zīmes, kas sniedz papildu informāciju, kura atšķiras no citu drošības zīmju satura, kuras darba devējs var lietot, veicot preventīvos pasākumus uzņēmumā.

Šķēršļu, bīstamo vietu un transporta maršrutu apzīmēšana – vietas, kurās iespējama sadursme ar šķēršļiem, krišana vai pastāv kustošo objektu

draudi, apzīmē ar dzeltenu un melnu vai sarkanu un baltu (parasti – ārpus telpām) svītrotu signālkrašojumu:



Transportlīdzekļu maršrutus apzīmē ar krāsotām, skaidri redzamām nepārtrauktām svītrām.

Ugunsdrošības zīmes – zīmes, kas sniedz informāciju par ugunsdzēsības līdzekļiem un to atrašanās vietām, piemēram, "Ugunsdzēsamais aparāts", "Ugunsdzēsības krāns" utt.

Ugunsdrošības zīmes ir taisnstūra vai kvadrāta formā ar baltu piktogrammu uz sarkana fona. Šo drošības zīmju signālkrašojumu un lietošanas kārtību nosaka standarts **LVS 446** "Ugunsdrošībai un civilajai aizsardzībai lietojamās drošības zīmes un signālkrašojums".

Gadījumā, ja kolektīvie aizsardzības līdzekļi nevar pilnīgi nodrošināt nodarbināto aizsardzību no bīstamiem vai kaitīgiem darba vides faktoriem, tad darbiniekiem **jāizmanto individuālie aizsardzības līdzekļi (IAL)**. Saskaņā ar Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumiem **Nr.372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus"** individuālie aizsardzības līdzekļi (IAL) ir izstrādājumi, ierīces, iekārtas un sistēmas, kuras nodarbinātais valkā vai citādi lieto darbā, lai aizsargātu savu drošību un veselību no viena vai vairāku darba vides riska faktoru iedarbības.

Kādi ir individuālo aizsardzības līdzekļu veidi?

Darba apģērbs.

Ķermeņa aizsardzībai pret dažādām mehāniska veida ietekmēm, kā arī pret darba netīrumiem atkarībā no darba apstākļiem darbiniekam jālieto darba apģērbs (kombinezons, jaka, bikses, halāts, priekšauts, uzroči, galvassega utt.).

Atkarībā no darba apstākļiem darbiniekam jālieto attiecīgs aizsargapģērbs, lai pasargātu ķermeni no darba vides riska faktoru iedarbības (mehānisko, ķīmisko, termisko un cita veida ietekmēm).

Darba apavi.

Darba procesā, kurā var tikt traumētas kājas (saduršana, ādas savainošana, sasitumi utt.) vai arī ir iespējama paslīdēšana, darbiniekiem ir jābūt nodrošinātiem ar speciāliem darba apaviem.

Roku aizsardzības līdzekļi.

Strādājot darbus, kuros pastāv roku savainošanas risks (saduršana, sagriešana, apdegumi utt.) vai arī, ja nepieciešams nodrošināt produktu drošību, atkarībā no nodarbošanās veida, nepieciešams izmantot atbilstošus cimdus vai aizsargziedes.

Dzirdes aizsardzības līdzekļi.

Normatīvie dokumenti dzirdes aizsardzības jomā nosaka, ka dienas trokšņa iedarbība nedrīkst pārsniegt 87 dBA (decibelus). Gadījumā, ja trokšņa līmenis pārsniedz noteikto normu, tad nepieciešams izmantot dzirdes aizsardzības

līdzekļus – austiņas vai prettrokšņu ausu uzliktņus. Šos aizsarglīdzekļus lieto arī tad, ja troksnis traucē koncentrēties vai ir traucējošs.

Galvas aizsardzības līdzekļi.

Darbiniekiem, kuriem darba procesā ir paaugstināts materiālu vai būvgružu krišanas risks no augstuma, triecienu risks, kā arī darbs augstumā, nepieciešams izmantot aizsargķiveres vai aizsargcepures.

Sejas un acu aizsardzības līdzekļi.

Darbiniekiem, kuru acis un seja ir pakļauti bīstamiem faktoriem, nepieciešams izmantot aizsargbrilles (piemēram, darbs pie iekārtām, noliktavās), aizsargekrānus vai aizsargmaskas (piemēram, metināšanā).

Elpošanas orgānu aizsardzības līdzekļi.

Darbiniekiem, kuru elpošanas orgāni ir pakļauti putekļu, pulverveidīgu vielu, dūmu vai gāzu ietekmei, ir jāizmanto respiratori un/vai gāzmaskas.

Aizsardzība pret kritieniem no liela augstuma.

Izpildot remontdarbus, montāžas darbus, glābšanas un citus darbus, kas saistīti ar krišanas risku no augstuma (augstums vai dziļums lielāks par 1,5m), darbiniekiem ir jālieto drošības jostas vai drošības sistēmas, kas ir noteiktas darbinieka darba drošības instrukcijā.

Atļauts lietot tikai tādas IAL, kuri projektēti un izgatavoti atbilstoši normatīvajiem aktiem par individuālajiem aizsardzības līdzekļiem un atbilst:

- attiecīgajiem darba vides riska faktoriem (aizsardzības līdzeklis nedrīkst radīt vēl lielāku risku);
- apstākļiem darba vietā;
- ergonomikas prasībām un nodarbināto veselības stāvoklim;
- nodarbināto auguma īpatnībām (ja nepieciešams, aizsardzības līdzekli attiecīgi pielāgo).

Ja aizsardzībai pret vienu vai vairākiem darba vides riska faktoriem nodarbinātais vienlaikus lieto vairākus IAL, tiem jābūt savstarpēji savietojamiem un jānodrošina nodarbinātā aizsardzība pret visu attiecīgo riska faktoru iedarbību.

Ja vienu un to pašu IAL pārmaiņus lieto vairāki nodarbinātie, darba devējam jāveic atbilstošie pasākumi, lai tiktu ievērotas higiēnas prasības un netiktu nelabvēlīgi ietekmēta lietotāju veselība.

IAL glabā tā, lai nepieļautu to mehāniskus vai bioloģiskus bojājumus, kā arī ķīmiski aktīvu vai citādi bīstamu, kaitīgu vielu, gaismas, temperatūras vai mitruma kaitīgu iedarbību.

Darba devēja pienākums ir nodrošināt IAL pārbaudi pirms to lietošanas, apkopi, tīrīšanu, dezinfekciju un remontu saskaņā ar aizsardzības līdzekļa ražotāja pievienoto instrukciju, un to dara apmācīti nodarbinātie. Novērtējumu ir jāpārskata, ja mainās kāds darba vides riska faktors, tiek mainīts kāds IAL vai kāda IAL sastāvdaļa. Darba devējam jānodrošina, lai instrukcijas ir nodarbinātajiem saprotamas.

IAL lieto tikai ražotāja instrukcijās paredzētajiem mērķiem un atbilstoši šajās instrukcijās noteiktajām drošības prasībām!

Darba devējam jānodrošina nodarbinātie ar aizsardzības līdzekļiem arī tad, ja kāds darbs vai IAL nav norādīts augstāk minēto noteikumu pielikumos, bet aizsardzības līdzekļi ir nepieciešami nodarbināto drošībai un veselības aizsardzībai.

IAL lietošanas ilgumu nosaka, ņemot vērā darba vides riska faktorus un to, cik bieži un ilgi nodarbinātais tiek pakļauts riskam, kā arī darba vietas raksturojumu un aizsardzības līdzekļa efektivitāti.

Kādi ir darba devēja pienākumi?

- Nodrošināt IAL pārbaudi pirms to lietošanas, atbilstošu uzglabāšanu, apkopi, to uzturēšanu darba kārtībā un atbilstību higiēnas prasībām saskaņā ar ražotāja instrukcijām, tīrīšanu, dezinfekciju un remontu;
- informēt nodarbinātos par darba vides riska faktoriem, arī par tiem riska faktoriem, pret kuriem viņus aizsargā aizsardzības līdzeklis;
- informēt nodarbinātos par visiem darba drošības un veselības aizsardzības pasākumiem, kas veicami, lietojot IAL;
- nodrošināt, lai informācija par IAL nodarbinātajiem būtu pieejama un saprotama;
- organizēt nodarbināto apmācību (teorētisko un praktisko) IAL lietošanai.

Darba devējam jānodrošina nodarbinātie ar IAL bez maksas!

Kādas ir nodarbināto un viņu pārstāvju tiesības IAL nodrošināšanā?

- Piedalīties jautājumu apspriešanā par nodarbināto drošību un veselības aizsardzību, lietojot IAL (arī IAL novērtēšanā un izvēlē);
- izteikt priekšlikumus par riska faktoriem, ņemot vērā veicamā darba bīstamību un apstākļus, un tiem atbilstošajiem IAL un to izvēli, par IAL novērtējumu, kā arī par nepieciešamajiem pasākumiem nodarbināto drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai.

3.8. NELAIMES GADĪJUMI DARBĀ UN TO IZMEKLĒŠANA

Ik gadu Latvijā tūkstošiem cilvēku cieš nelaimes gadījumos darbā, gūstot dažāda smaguma ievainojumus. Mūsu valstī dažās nozarēs, piemēram, būvniecībā un lauksaimniecībā, vērojams būtisks letālo nelaimes gadījumu un smagu traumu pieaugums. Citās jomās, kā izglītības iestādēs, biroju darbā un veselības aprūpes sfērā, vairāk raksturīgi veselības traucējumi, kas saistīti ar nogurumu un stresu.

Katram ir savs priekšstats par to, kas ir nelaimes gadījums, bet precīzu definējumu sniedz likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām", un tas ir:

"Apdrošinātas personas veselībai nodarīts kaitējums vai nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā notikušais ārkārtējs notikums, kas radies pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas."

Kādās nozarēs notiek visvairāk nelaimes gadījumu?

- Apstrādes rūpniecībā, t.sk. koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanā;
- kokmateriālu sagatavošanā un ar to saistīto pakalpojumu sniegšanā;
- būvniecībā;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošanā;
- metālizstrādājumu ražošanā;
- transporta, glabāšanas un sakaru nozarē, t.sk. sauszemes transporta un cauruļtransporta nozarē;
- lauksaimniecībā, medniecībā, mežsaimniecībā u.c.

Nelaimes gadījumos cietušo skaita uz 100 000 strādājošiem analīze sadalījumā pa Latvijas Republikas rajoniem rāda, ka visvairāk cietušo ir Valmieras, Jēkabpils, Rīgas, Limbažu rajonā, bet vismazāk ir Preiļu, Ogres, Bauskas rajonā.

Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un uzskaitē darba devējiem ir jāveic saskaņā ar Ministru kabineta 2002.gada 9.jūlija noteikumiem **Nr.293 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība"**.

Noteikumos noteiktā nelaimes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites kārtība neattiecas uz tiem nelaimes gadījumiem, kas notikuši ar Aizsardzības ministrijas pakļautībā vai pārziņā esošas struktūrvienības karavīriem.

Saskaņā ar noteikumiem nelaimes gadījumu izmeklē šādos gadījumos:

1) nelaimes gadījums izraisījis cietušajam darbspēju zaudējumu uz laiku, kas ir ilgāks par vienu diennakti;

2) cietušais pēc nelaimes gadījuma saskaņā ar medicīnisko atzinumu pārcelts citā darbā uz vienu darbdienu vai ilgāku laikposmu.

Kādi nelaimes gadījumi ir jāizmeklē?

Izmeklēšanai pakļauti visi nelaimes gadījumi, kas notikuši ar nodarbināto:

1. pildot darba vai dienesta pienākumus, arī:

- ražošanas vai mācību prakses laikā;
- komandējuma laikā;
- pārvietojoties starp objektiem, ja šī darbība saistīta ar darba pienākumiem;

2. veicot jebkuru darbību uzņēmuma interesēs, arī ja nav bijis darba devēja rīkojuma;

3. atrodoties darba devēja valdījumā esošā transportlīdzeklī maiņu starplaikā (vilcienu, lidmašīnu, jūras un upju kuģu apkalpes locekļi, autotransporta vadītāji un kravu pavadoni);

4. darba laikā, arī:

- ja darbinieks prettiesiski nonāvēts (tīši vai aiz neuzmanības) vai viņam nodarīti smagi miesas bojājumi, pildot darba vai dienesta pienākumus;
- ar darba vai dienesta pienākumu pildīšanu saistīta strīda laikā;

- izmantojot personisko transportlīdzekli, kuru ar darba devēja rakstisku rīkojumu izmanto darba vai dienesta vajadzībām vai darba devēja uzdevumā;
- atrodies darba devēja valdījumā esošā transportlīdzeklī ceļā uz darbu vai no darba;
- uzņēmuma teritorijā vai citā darba vietā darba laikā un noteiktajos pārtraukumos (piemēram, tehnoloģiskajos pārtraukumos, pusdienas pārtraukumos), nodarbinātajam sakārtojot darba vietu, lietojot darba aprīkojumu un individuālos aizsardzības līdzekļus, atrodies sanitārajās un sadzīves telpās, kā arī ražošanas objektu vai iekārtu avārijas laikā un nodarbinātajam pārvietojoties uz darba vietu pirms darba sākuma vai no tās pēc darba beigām;
- ja vienreizēja (ne vairāk kā vienas darba maiņas laikā) darba vides riska faktoru iedarbība uz organismu izraisījusi akūtu profesionālu saslimšanu, darba vides riska faktoru iedarbība izraisījusi hronisko saslimšanu saasināšanos vai dabas katastrofa (piemēram, zemestrīce, nogruvums, plūdi, vētra), dzīvnieki un kukaiņi izraisījuši nodarbinātā veselības traucējumus;
- nonākot saskarē ar inficētām asinīm vai citiem inficētiem (iespējams, inficētiem) šķidrumiem un ja ir inficēšanās varbūtība, bet nav radusies tūlītēja darbnespēja;
- pie cita darba devēja viņa pilnvarotas personas vadībā;
- glābjot personas dzīvību, aizstāvot sabiedrisko kārtību, valsts vai personas īpašumu, – ja nodarbinātais ir Iekšlietu ministrijas sistēmas darbinieks ar speciālo dienesta pakāpi (arī tad, ja nelaimes gadījums noticis no dienesta pienākumu pildīšanas brīvajā laikā).

Nelaimes gadījumu izmeklēšanas komisijas darbā darba devējam obligāti jāiesaista nodarbināto uzticības persona vai galvenā uzticības persona (UP rīcību skat. tālāk).

Nelaimes gadījuma izmeklēšanas rezultātā sastāda aktu vai atzinumu, atkarībā no tā, vai saskaņā ar Ministru kabineta noteikumos norādīto notikušais tiks atzīts vai netiks atzīts par nelaimes gadījumu darbā.

Šai sakarā būtu jāatceras, ka uzskaitot, izmeklējot un analizējot uzņēmumā tikai darbā notikušos nelaimes gadījumus, priekšstats par situāciju var būt nepietiekams un secinājumi pat maldinoši!

Jāpieņem – vai vienmēr veiksies?

Tādēļ jāpievērš uzmanība arī citiem incidentiem, tā skaitāmiem gandrīz notikušajiem nelaimes gadījumiem, kuru rezultātā varētu būt noticis negadījums, ja vien apstākļi būtu bijuši mazliet savādāki. Vienkārši šoreiz paveicās, bet citreiz taču var nepaveikties...

Kas ir galvenie nelaimes gadījumu cēloņi?

- Darba drošības prasību neievērošana no nodarbināto puses (vidēji 70%), t.sk. darba aizsardzības instrukciju prasību neievērošana, nepareizu darba paņēmienu un metožu izvēle un piemērošana;

Gandrīz visi nelaimes gadījumu cēloņi norāda uz trūkumiem vai neatbilstībām DA sistēmas darbībā, t.sk. risku novērtēšanā!

- nepietiekoša uzmanība, veicot darbu, nepareiza darba tehnoloģijas izvēle, darba izpildes tehnoloģiju neievērošana;
- trūkumi darba disciplinā (darbs alkohola reibumā u.c.);
- trūkumi darba organizācijā (vidēji 15%), t.sk. nepietiekoša kontrole par instrukciju prasību ievērošanu un darba izpildi, neapmierinoša nodarbināto apmācība un instruēšana darba aizsardzībā un veselības jautājumos, neapmierinoša darba vietas izveidošana un aprīkošana;
- neapmierinoši apstākļi darba vietā (8%), t.sk. nepietiekoša kārtība darba vietā, piemērota drošības aprīkojuma trūkums un IAL trūkums, bojātas iekārtas, instrumenti, darba rīki u.c. cēloņi.

Pēc nelaimes gadījuma izmeklēšanas pabeigšanas darba devējam ir:

- 1) jāinformē nodarbinātais vai persona, kura pārstāv viņa intereses, par tiesībām uz apdrošināšanas atlīdzību normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā;
- 2) jāiepazīstina ar nelaimes gadījuma izmeklēšanas materiāliem atbildīgās amatpersonas, nodarbinātie un uzticības personas;
- 3) aktā vai atzinumā noteiktajā termiņā jāveic pasākumi, lai novērstu nelaimes gadījuma cēloņus;
- 4) pēc nodarbinātā pārejošas darbnespējas izbeigšanās, bet ne vēlāk kā 16 kalendāra nedēļu laikā pēc nelaimes gadījuma, jānosūta Valsts darba inspekcijai paziņojums par nelaimes gadījumā gūtajiem veselības traucējumiem un darba devēja zaudējumiem un paziņojumā jānorāda, vai darbnespēja ir beigusies vai turpinās.

Akts vai atzinums
un izmeklēšanas materiāli
darba devējam ir
jāuzglabā 45 gadus un
jānodod arhīvā likumā
noteiktajā kārtībā.

IV. DARBA AIZSARDZĪBA KĀ UZŅĒMUMA BIZNESA SASTĀVDAĻA

4.1. DARBA AIZSARDZĪBA UN UZŅĒMUMA KVALITĀTES POLITIKA

Darba aizsardzībai ir būtiska loma nodarbināto labsajūtas un labklājības radīšanā darba vietās. Vēsturiski darba drošība radās ar mērķi novērst nelaimes gadījumus darbā. Visiem ir zināms arī tas, ka drošība ir tikpat sena kā cilvēce, jo mūsu zemapziņā darbojas pašai aizsardzības mehānismi.

Mēs visi no mazotnes tieši nelaimes gadījumos esam guvuši mācību un turpinām mācīties, un apzināmies gan personīgu, gan sociālu un ekonomisku nepieciešamības iemeslu tos novērst.

Darba aizsardzība sākas
ar to, ka darba devējs
uzņemas nepārprotamas
saistības par tās īstenošanu!

Tādēļ pasaulē arī tiek radītas dažāda veida pieejas to skaita samazināšanai. Tie ir tiesiski pamati (tiesību akti, standarti), kuriem seko tehniski un organizatoriski risinājumi.

Darba aizsardzība, mūsu nacionālo tiesību aktu izpratnē, ir tādu pasākumu kopums, kuri orientēti uz darba cilvēka aizsardzību un ir vērsti uz riska faktoru atklāšanu, to novēršanu vai iedarbības uz nodarbināto samazināšanu, lai nepieļautu nelaimes gadījumus darbā.

Tāpēc, lai uzņēmumā pareizi organizētu darba aizsardzību, nepieciešams pirmām kārtām nospraust politiku šajā jomā.

Tas nozīmē – jāizvēlas ceļš, pa kuru virzīties uz priekšu, un jānosaka prioritātes, līdz ar to visām ieinteresētajām pusēm darot zināmu, ko tieši mēs gribam sasniegt.

Lai noteiktu un īstenotu darba aizsardzības politiku uzņēmumā, ir jābūt zināšanām tādās atšķirīgās jomās kā tehnika, likumdošana, pārvalde un organizācija, statistiskā analīze u.c.

Ir maldīgi domāt, ka darba aizsardzības problēmas var atrisināt ikviens vai arī gluži pretēji, ka tas ir vienīgi darba aizsardzības speciālistu uzdevums. Taču nē!

Ja uzņēmuma vadība, darba devējs nav sapratis darba aizsardzības nozīmi un pats neuzņemas saistības par darba aizsardzības nodrošināšanu un līdzdalību svarīgākās aktivitātēs un ja nav darbinieku atbalsta, speciālisti var palikt ar esošām problēmām vienanē, lai kā arī viņi censtos un pūlētos.

Darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanu var nodrošināt, tikai iesaistot uzņēmuma vadību, izvirzot konkrētus mērķus nelaiemes gadījumu paredzēšanā un ar konkrētām darbības metodēm īstenojot preventīvos pasākumus.

Turklāt ir vitāli svarīgi, lai katrā uzņēmumā, sākot ar uzņēmuma vadību un struktūrvienību vadītājiem, būtu skaidri definēti uzdevumi darba aizsardzībā un noteikta atbildība. Savukārt viņiem, pamatojoties uz darba aizsardzības politiku, skaidri un nepārprotami jāizrāda sava attieksme pret šo lomu, lai panāktu nepieciešamo ticību sistēmas efektīvai darbībai.

Piemēram, darbinieki nelabprāt izpildīs prasību darba vietā lietot individuālos aizsardzības līdzekļus, ja paši vadītāji, ieskaitot augstākā ranga vadītājus, atrodoties uzņēmumā un attiecīgajā darba zonā, tos neizmanto.

Darba aizsardzības sistēma darbosies efektīvi, ja tā ir vispārējas uzņēmuma vadības sistēmas neatņemama sastāvdaļa. Visu jautājumu risināšana ir stipri atkarīga no tās pārvaldības paņēmieniem vai metodēm, kā arī finanšu iespējām. Tikai efektīvi vadīta uzņēmumu līmenī un "caurspīdīga" sistēma spēj nodrošināt pakāpenisku darba vides atveseļošanu, drošus un nodarbināto veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Drošā vidē tiek samazināta nelaiemes gadījumu iespēja darbā, novērsta ar slimību rašanās iespējamība un paildzinās darbinieku darba mūžs. Šāda sistēma arī motivē darba devēju veikt preventīvos uzlabojumu pasākumus.

Vēl paies zināms laiks, līdz mainīsies mūsdienu sabiedrības filozofija un attieksme pret darba aizsardzības jautājumiem, drošību un veselību, kā arī pašu nodarbināto izpratne par darba aizsardzības sistēmas nozīmi.

Komersanti (proti, uzņēmēji, darba devēji) konkurētspējas un efektivitātes vārdā šodien apzinās uzlabojumu un izmaiņu nepieciešamību visās darbības jomās. Vērtējot darba aizsardzības sistēmas darbību, īpašs uzsvars jāliek uz darba vides iekšējo uzraudzību. Sistemātiski jānovērtē darba vides riski un jāplāno darba aizsardzības preventīvie pasākumi.

Runājot par analīzes sistēmām, ir svarīgi piebilst, ka būtu jāpēta ne tikai sasniegtie rezultāti, piemēram, nelaiemes gadījumu un citu negadījumu samazināšana darba vietās, bet arī trūkumi, kuri nav atklāti pašu un

Atbilstoši rādītāji ļauj novērtēt rezultātus un to sasniegšanai veikto preventīvo darbību efektivitāti!

Valsts darba inspekcijas pārbaūžu laikā, un arī rezultātu sasniegšanai veikto darbību kvalitāte.

Rezultātu un darbību vai līdzekļu salīdzināšana parasti palīdz labāk saprast panākumu un neveiksmju cēloņus un novērtēt preventīvās darbības, it īpaši uzņēmuma vadības darba efektivitāti.

Kāds ir jaunais darba aizsardzības modelis?

Jaunā pieeja darba aizsardzībā ir cieši saistīta ar dziļām zināšanām darba vides riska novēršanas jomā un cieši savijas ar ražošanas un produkta drošību un kvalitāti, kuru mērķis ir panākt, lai visas instalācijas, mašīnas, aprīkojums un uzņēmumiem piegādātie produkti, kopumā būtu droši un uzticami tiem paredzēto funkciju izpildē. Eiropas normatīvu attīstība šajā sfērā lielā mērā atvieglo ar darba aizsardzību saistītos pienākumus, atrisinot daudzas problēmas, ko bija radījuši materiālie apstākļi, kas spieda rast pagaidu risinājumus, kas vienmēr ir dārgāki un mazāk uzticami. Viena no tendencēm vairākos uzņēmumos, kuros ir līdzīgi centieni un stratēģijas, kā arī mērķi, plānošanas process un izmantotās metodes, ir dažādu riska faktoru veidu – darba, vides un produktu – integrētas kvalitātes sistēmas veidošana. Ir pierādīts, ka starp darba vides riska novēršanu un kvalitāti pastāv mijiedarbība.

Droša darba vidē un labvēlīgos apstākļos paaugstinās kvalitātes rādītāji!

Uzņēmumiem, kuriem ir LVS EN ISO 9000-2000 kvalitātes vadības sistēmas sertifikāts, parasti ir vieglāk ieviest Darba drošības un arodveselības vadības sistēmu saskaņā ar OSHAS 18001:1999 prasībām, un tas savukārt palīdz arī nacionālo tiesību aktu prasību izpildē. Dažkārt uzņēmumi, pareizi ieviešot šādu sistēmu, iegūst lielāku uzticību tirgū, līdz ar to arī kvalitāte kļūst visaptveroša un efektīvāka.

4.2. AR DARBA AIZSARDZĪBU SAISTĪTIE IZDEVUMI UN TO PLĀNOŠANA

Darba aizsardzības likuma 5.pantā noteikts: "Ar darba aizsardzību saistītos izdevumus **sedz darba devējs**, kā arī likumā noteiktajā kārtībā — **no darba negadījumu speciālā budžeta**".

Kādi izdevumi tiek segti no **darba negadījumu speciālā budžeta**, kuru veido darba devēja obligātās iemaksas apdrošināšanas iestādei, ir aprakstīts šīs brošūras sākumā. Šeit tiks aplūkoti izdevumi, kuri jāsedz darba devējam no saviem līdzekļiem, un arī tie, kuri viņam var būt saistoši, ja darba aizsardzība netiek nodrošināta atbilstošā līmenī.

Katrā uzņēmumā izdevumu apjoms un to struktūra var būt atšķirīgi. Tas ir atkarīgs gan no uzņēmuma lieluma, riska mēroga un riska faktoru iedarbībai pakļauto nodarbināto skaita, gan no rīcībā esošo telpu un darba aprīkojuma stāvokļa, kā arī no daudziem citiem faktoriem.

Kļūdaini būtu uzskatīt, ka ar darba aizsardzību saistītie izdevumi ir tikai izdevumi sakarā ar nelaimes gadījumiem vai nodarbināto arodsaslimšanu, apmācību un obligātajām veselības pārbaudēm.

Ar darba aizsardzību ir saistīti izdevumi, kas nepieciešami darba aizsardzības sistēmas izveidei un uzturēšanai, risku novērtēšanai, un visi tie izdevumi, kas var rasties preventīvo pasākumu realizēšanā un darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā. Nedrīkst aizmirst tos finanšu resursus, kas ieplānoti uzņēmuma ilgtermiņa attīstības stratēģijas īstenošanai, t.sk. iekārtu un tehnoloģisko procesu modernizācijai.

Parasti darba aizsardzības speciālisti mēģina paši noteikt un arī uzskaitīt tikai tos izdevumus, kuri var rasties, izpildot pasākumus, kas iekļauti riska novērtēšanas, darba vides iekšējās uzraudzības un nodarbināto apmācības plānā. Ja šādu izdevumu apmērs nav iekļauts kopējā uzņēmuma gada budžetā, ar to piešķiršanu rodas problēmas un parasti tos atsevišķi arī neuzskaita. Tiesa gan, tiesību akti šādu prasību arī neuzstāda, bet, ja uzņēmumā nepievērš uzmanību noteikto pasākumu realizēšanai nepieciešamo līdzekļu piešķiršanai, tas ir lieks pierādījums tam, ka šāda uzņēmuma vadība neapzinās un nav uzņēmusies saistības par darba aizsardzības sistēmas darbības pilnvērtīgu uzturēšanu un tās nepārtrauktu pilnveidošanu.

Kādi izdevumi parasti pieskaitāmi pie izdevumiem darba aizsardzībā?

Ar darba aizsardzību ir jāsaista visi izdevumi, kas uzņēmumam rodas sakarā ar:

- darba aizsardzības sistēmas izveidi, uzturēšanu un pilnveidošanu (t.sk. izdevumi kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista pieaicināšanai);
- darba vides riska novērtēšanu (t.sk. izdevumi, kas saistīti ar kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista uzaicināšanu);
- apmācību darba aizsardzības jautājumos;
- individuālo aizsardzības līdzekļu iegādi, pārbaudēm, tīrīšanu, degazāciju u.c.;
- obligātajām veselības pārbaudēm;
- darba nespēju lapu apmaksu sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā;
- nelaimes gadījumu seku likvidēšanu (iekārtu remonts, iegāde u.c.);
- rekonstrukciju un modernizāciju, ja tas uzlabo darba drošību un darba apstākļus;
- drošības ierīču iegādi un pārbaudēm (IAL aizsardzībai no elektrības iedarbības, drošības jostas, gāzmaskas u.c.);
- citi izdevumi.

4.3. ZDEVUMI NELAIMES GADĪJUMU SEKU LIKVIDĒŠANAI

Katru gadu ievērojami valsts un darba devēju līdzekļi tiek izmaksāti pabalstos, kompensācijās u.c., atlīdzinot par darbā nodarītajiem kaitējumiem. Diemžēl šim izmaksām nav tendence samazināties.

Tādēļ nozīmīga loma šajos apstākļos ir preventīvo pasākumu organizēšanai. Viens no galvenajiem darba aizsardzības mērķiem ir samazināt gan nelaimes gadījumu skaitu, gan zaudējumus un kaitējumus izraisošus negadījumus kopumā. Ar drošību mēdz būt tāpat, kā ar produkta kvalitāti. Neizstrādājot

to pareizi, rodas ļoti lieli slēptie izdevumi, kas neatspoguļojas uzņēmuma grāmatvedībā, bet kas ievērojami samazina uzņēmuma peļņu, apdraudot tā dzīvotspēju.

Nelāimes gadījumi darbā ir nevēlamas parādības, jo tie iespaido darbiniekus, kas ir pakļauti darba vietas riskam, kā arī materiālās lietas, īpašumu un vidi. Kā jau minēts, radušies kaitējumi jānodala no darba laikā veselībai nodarītajiem kaitējumiem: arodslimībām, noguruma, sliktas pašsajūtas vai neapmierinātības utt.

No šī secinājuma izriet izskaidrojums un pamatojams tam, kādēļ mums jā rūpējas par izdevumu samazināšanu, jo tie ir ne tikai slimības pabalstos izmaksājamās summas, bet ļoti bieži tie ir saistīti ar seku fizisku likvidēšanu, piemēram, sakarā ar nelaimes gadījumu, kurš ir noticis, avarējot kādai iekārtai, – iekārtu remonts, maiņa u.c.

No kā veidojas tiešie izdevumi?

Katrs darbā noticis negadījums, arodslimība vai cita veida nodarbinātā darba nespēja ir saistīta ar zināmiem izdevumiem darba devējam.

Izdevumi, kuri ir saistīti tieši ar notikušo nelaimes gadījumu rezultātā iegūtiem veselības traucējumiem vai inventāra bojājumu, vai citiem zudumiem, saucas par **tiešajiem izdevumiem**, un tie ir:

- kompensācijas un pabalsti cietušajiem;
- medicīniskā palīdzība;
- iekārtu un cita īpašuma bojājumu novēršana;
- izejmateriālu un produkcijas zudumi;
- ugunsdzēsšanas un citu dienestu pakalpojumu apmaksa;
- nelaimes gadījumu izmeklēšana u.c.

Šie izdevumi parasti ir skaidri redzami un samērā viegli aprēķināmi. Un, liekas, ka tas būtu viss. Tomēr tā ir tikai neliela daļa no visiem ar nelaimes gadījumiem darbā saistītajiem izdevumiem.

No kā veidojas netiešie izdevumi?

Lielāko daļu no darba devēja izdevumiem veido **netiešie izdevumi**, un tie ir:

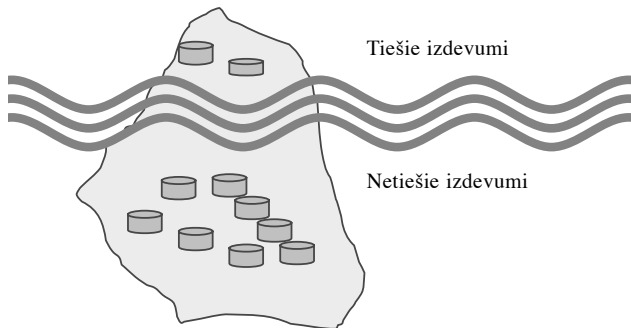
- zaudēts darba laiks;
- darba vietu atjaunošana;
- nodarbināto atkārtota apmācība;
- ārkārtas drošības pasākumu ieviešana;
- jauna darbaspēka meklēšana;
- ražošanas aizkavēšanās;
- juristu, advokātu pakalpojumi (ja lieta nonāk tiesā);
- pozīciju zaudēšana tirgus apstākļos u.c.

Papildu slodzi šiem izdevumiem piešķir tas apstāklis, ka:

- bieži darba laika zaudējumos ir iesaistīti ne tikai paši cietušie, bet arī citi nodarbinātie;
- no jauna iegādātās iekārtas ir arī jāuzstāda;

- papildu drošības pasākumiem nav iēplānoto līdzekļu, bet tie jāveic nekavējoties;
- laika trūkums neļauj izvēlēties izdevīgākos pasākumu variantus.

Kādās attiecībās atrodas tiešie un netiešie izdevumi kopējo iespējamo izdevumu apjomā?



Zīmējumā attēlotais "aisbergs" norāda uz to, ka svarīgi ir ne tikai plānot un kontrolēt tiešos izdevumus, bet arī pievērst uzmanību netiešajiem izdevumiem, kas rodas nelaiemes gadījuma rezultātā un stipri ietekmē katra uzņēmuma ekonomisko stāvokli.

4.4. DARBA DEVĒJU UN NODARBINĀTO IEINTERESĒTĪBA DROŠAS UN NEKAITĪGAS DARBA VIDES IZVEIDOŠANĀ

Jaunā modeļa darba aizsardzības sistēma ir balstīta uz darba devēja un nodarbināto ciešāku sadarbību, nodarbināto iesaistīšanu veicamajos pasākumos un konsultēšanu par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem, kopīgu risinājumu meklēšanu. Jāizmanto individuāla pieeja katram darbiniekam, izvērtējot to, kas viņam konkrētajā situācijā ir optimāli nepieciešams, lai veiktu darba pienākumus drošos un veselībai nekaitīgos apstākļos.

Darba dzīvi uzsākošo paaudzi raksturo pieaugošais kultūras līmenis, kā arī pašu nodarbināto ieinteresētība darba apstākļu uzlabošanā, riska faktoru un neapmierinošu darba apstākļu samazināšanā. Tas viss lielā mērā veicina pozitīvās pārmaiņas par spīti bezdarbam un nedrošajiem darba līgumiem. Lielā mērā attīstību šajā jomā veicina arī arod biedrības un progresīvi domājošie darba devēji.

Darba devējus motivē vēlēšanās veicināt nodarbināto – uzņēmuma dzīvā kapitāla – darbības un atdevi, jo viņi apzinās, ka konkurētspēja, kvalitāte un darba apstākļi ir savstarpēji cieši saistīti. Motivējošs faktors ir arī no dienas dienā augošās izmaksas sakarā ar nelaiemes gadījumiem (kļūst arvien dārgāks darba aprīkojums, informātikas sistēmas, juridiskie pakalpojumi, instrumenti u.c.).

V. UZTICĪBAS PERSONAS UN TO DARBĪBA

5.1. UZTICĪBAS PERSONU IEVĒLĒŠANA UN APMĀCĪBA

Personu, kas varētu kļūt par darbinieku uzticības personām (turpmāk tekstā – UP) meklēšanas, pārliecināšanas un viņu ievēlēšanas procedūru parasti veic uzņēmuma vai iestādes arodorganizācija, bet, ja tās nav, šī darba organizāciju uzņemas aktīvisti no darbinieku puses. Tā kā darba aizsardzība ir specifiska un diezgan sarežģīta darbības joma, tad UP izvēles procesam jāpieiet ar īpašu atbildību.

Kandidatūru atlasē jāievēro šādas pamatprasības:

- UP kandidāti jāizvēlas no pieredzējušu un kvalificētu darbinieku vidus, kuri pārzina uzņēmuma specifiku, aprīkojumu un veicamo darbu tehnoloģiskos procesus, drošus darba paņēmienus;
- vēlams, lai UP kandidatūras autoritāte būtu atzīta kolektīvā. Labākās kandidatūras ir no tā saucamo "neformālo līderu" vidus, kuru viedoklis tiek respektēts gan no kolēģu, gan no darba devēju puses;
- kandidatūrai jābūt ar "stingru mugurkaulu", lai bieži nerastos situācija, kad nodarbināto pārstāvis ieiet apspriedē pie darba devēja ar darbinieku viedokli par DA problēmu, bet iznāk ar darba devēja viedokli;
- svarīgi, lai UP kandidatam pašam būtu vēlēšanās veikt šo pienākumu, nevis uzņemties to kolēģu spiediena rezultātā.

Kad kandidatūras ir atlasītas, par tām informē darba devēju, jo sadarbība būs veiksmīga tikai tad, ja izvirzītās kandidatūras būs pieņemamas arī darba devējam.

Kāda ir nodarbināto pārstāvniecība darba aizsardzības jomā?

Uzticības personas ievēlēšanas pamatnoteikumus un garantijas nosaka Darba aizsardzības likuma 20.pants:

" (1) 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."

Ja uzņēmums ir sadalīts struktūrvienībās, kuru darbības specifika ir atšķirīga, tad vēlams ievēlēt savu UP katrā no šīm struktūrvienībām, jo ierindas darbinieks nevar dziļi pārzināt citas struktūrvienības specifiku, kurā viņš nestrādā.

" (2) Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā 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 uzticības personas darbību."

Ja uzņēmumā ir vairākas UP, tad no sava vidus viņiem ir tiesības ievēlēt galveno uzticības personu (turpmāk tekstā – GUP), kurai uztic UP darba koordinācijas un pārstāvniecības funkcijas.

Par GUP būtu jāievēl nodarbinātais ar labām organizatora dotībām!

"(3) Darba devējs nodrošina uzticības personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem, kā arī darba laika ietvaros piešķir tām laiku, kas uzticības personu pienākumu veikšanai noteikts koplīgumā vai citā rakstveida līgumā starp darba devēju un nodarbinātajiem, lai uzticības persona varētu īstenot savas tiesības un pienākumus darba aizsardzības jomā.

Darba devējs izmaksā uzticības personām vidējo izpeļņu par šo laiku."

Latvijas uzņēmumu un starptautiskā UP darba pieredze rāda, ka minimālais nepieciešamais laiks pienākumu pildīšanai ir ne mazāk par 2 stundām nedēļā, ja darba vietās nav daudz riska faktoru.

Uzņēmumos ar sarežģītu tehnoloģiju, smagiem vai kaitīgiem darba apstākļiem profilaktiskā darba veikšanai **nepieciešamas vismaz 4–5 stundas nedēļā**. Ņemot vērā uzņēmuma specifiku, minimālo apmaksāto darba laiku UP pienākumu veikšanai nosaka koplīgumā.

"(4) Lai darba devējs pēc savas iniciatīvas varētu izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar uzticības personu, tam vispirms jāsaņem Valsts darba inspekcijas piekrišana."

Ja darba procesā starp UP un darba devēju izveidojas konflikta situācija, tad dažreiz darba devējs var mēģināt to risināt, atlaižot no darba UP. To iespējams novērst ar nosacījumu, ja UP nebūs problēmu ar savu tiešo darba pienākumu veikšanu un disciplīnas jautājumiem.

Savukārt, arodorganizācijai aktīvi jāaizstāv UP tiesības, nepieciešamības gadījumā pieaicinot palīgā nozares arodbiedrību un Valsts darba inspekciju.

"(5) Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, nosaka Ministru kabinets."

Visus jautājumus, kas saistīti ar uzticības personu ievēlēšanu un darbības organizāciju regulē Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumi Nr.427 "Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība". Noteikumu 4.punktā ir noteikts:

"Darba devējs un nodarbinātie darba koplīgumā vai citā rakstiskā līgumā (turpmāk – koplīgums) vienojas par uzticības personu skaitu uzņēmumā. Aprēķinot pārstāvēto nodarbināto skaitu, ņem vērā arī tos nodarbinātos, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku."

Kas jāņem vērā, nosakot uzticības personu skaitu uzņēmumā?

- Minimālo uzticības personu skaitu nosaka atbilstoši nodarbināto skaitam uzņēmumā;
- uzņēmuma darbības raksturu atbilstoši komercdarbības veidiem, kuros darba devēji obligāti iesaista kompetentu institūciju;
- darbības bīstamības specifiku un darba vides riska novērtēšanas rezultātus.

Ieteicamais uzticības personu skaits ir norādīts minēto MK noteikumu pielikumā, un tie ir tikai **orientējoši skaitļi** (par pamatu ņemta Spānijas pieredze).

Galvenie noteicošie faktori UP skaita noteikšanai – uzņēmuma organizatoriskā struktūra, reālie darba apstākļi, darba aizsardzības stāvoklis un cilvēku resursi.

Minimālais uzticības personu skaits atbilstoši nodarbināto skaitam uzņēmumā

Nr. p.k.	Nodarbināto skaits uzņēmumā	Uzticības personu skaits uzņēmumā
1.	5 – 49	1
2.	50 – 100	2
3.	101 – 500	3
4.	501 – 1000	4
5.	1001 – 2000	5
6.	2001 – 3000	6
7.	3001 – 4000	7
8.	4001 un vairāk	12

Par UP skaitu uzņēmumā arodorganizācijai ar darba devēju jāvienojas koplīguma noslēgšanas procesā. Šajā gadījumā arī vēlēšanu sapulces organizatori un vadītāji būs arodorganizācijas pārstāvji.

Uzņēmumos, kuros arodorganizācijas nav, darba devējam ar nodarbinātajiem arī ir nepieciešams vienoties par uzticības personu skaitu, saskaņojot pušu viedokļus un rakstiski apstiprinot to vienošanās dokumentā.

Darba devējam jānodrošina iespēja nodarbinātajiem vai arodbiedrībai, vai nodarbināto pārstāvjiem darba laikā sasaukt nodarbināto sapulci, kurā ievēlē uzticības personas. Minētajā sapulcē darba devējs piedalās pēc paša vēlēšanās.

Tomēr, lai turpmākā UP un darba devēja sadarbība būtu veiksmīga, darba devēja piedalīšanās sapulcē ir jāveicina.

Uzticības personas ievēlē uz trim gadiem, ja koplīgumā nav paredzēts ilgāks termiņš. Jaunas vēlēšanas notiek arī tad, ja radušies būtiski apstākļi, piemēram, darba tiesisko attiecību izbeigšanās, kas neļauj uzticības personai pildīt pienākumus, ja nodarbinātie uzticības personu atsauc vai ja persona nevēlas turpināt pienākumu pildīšanu.

Galvenais dokuments, kas apliecina uzticības personas pilnvarojumu, ir nodarbināto vai viņu pārstāvju sapulces protokola izraksts.

Sapulces vadītājam sapulces **protokola izraksti** jāizsniedz:

- uzticības personai (kā tiesību apliecināošs dokuments – rīcībai);
- darba devējam (turpmākas sadarbības organizēšanai);
- nozares arodbiedrībai (nozares UP reģistrācijai);
- reģionālajai Valsts darba inspekcijai (turpmākai sadarbībai un UP reģistrācijai);
- uzņēmuma galvenajai uzticības personai (darbības koordinācijai).

Pēc UP ievēlēšanas darba devējam ir pienākums viņus operatīvi nosūtīt uz DA licencētiem apmācības kursiem, lai tiktu apgūtas darbam nepieciešamās zināšanas.

Darba aizsardzības likuma 14.pants nosaka:

"(2) darba devējs nodrošina uzticības personu papildu apmācību darba aizsardzības jomā mēneša laikā pēc to ievēlēšanas;

(3) uzticības personu papildu apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā. Izdevumus, kas saistīti ar papildu apmācību, sedz darba devējs."

Apmācības programmas saturu un apjomu nosaka Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumi **Nr.323 "Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos"**, kuros ir noteikts, ka uzticības personām jāapgūst darba aizsardzības speciālistu profesionālās pilnveides programmas teorētiskā daļa – 50 stundu apjomā. Programma ietver šādas tēmas:

- darba tiesiskās attiecības;
- darba aizsardzības organizācija un drošības prasības;
- drošība un veselība darbā;
- elektrodrošības pamati;
- ugunsdrošības pamati;
- pirmā palīdzība aroda negadījumos.

Apmācība tiek veikta atbilstošos mācību centros, kuriem ir Profesionālās izglītības centra izdota licence.

Mācību centri, kas apmāca darba aizsardzības speciālistus atbilstoši 160 stundu programmai, ir atrodami Rīgā un Latvijas lielākajās pilsētās. Uzticības personas šajosursos, parasti, tiek apmācītas vienlaicīgi ar darba aizsardzības speciālistiem.

LBAS mācību centrs organizē speciālo apmācību (licencēti DA kursi), kas ir orientēta tieši uz UP apmācību un tāpēc sniedz plašākas zināšanas par UP darbības teoriju un praksi. Informāciju par LBAS DA kursiem var atrast LBAS mājas lapā: www.lbas.lv, nodaļā – DA jautājumi.

Vai uzticības personām ir garantijas?

Darba aizsardzības likuma 20.pants nosaka:

"Nodarbinātā ievēlēšana par uzticības personu nedrīkst radīt viņam nelabvēlīgas sekas vai kā citādi ierobežot viņa tiesības."

Ja uzticības persona ievēlēta ar odorganizācijas organizētajā sapulcē, darba devējam uzticības personas atlaišana obligāti jāaskaņo ar ar odorganizāciju.

Jebkurā gadījumā, ja darba devējs vēlas izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar UP, viņam par to ir jāpaziņo Valsts darba inspekcijai, un tā 30 dienu laikā pauž darba devējam savu viedokli attiecībā uz UP atlaišanu no darba.

Valsts darba inspekcija veic pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un UP, GUP vai uzticības personu komiteju.

5.2. UZTICĪBAS PERSONU GALVENIE DARBĪBAS VIRZIENI

Uzticības personu galvenās tiesības un darbības virzienus nosaka Darba aizsardzības likuma 10. un 21.pants:

"10.pants. Konsultēšanās, nodarbināto informēšana un līdzdalība darba aizsardzībā

(1) Darba devēja pienākums ir darba aizsardzības jomā konsultēties ar nodarbinātajiem vai uzticības personām, kā arī nodrošināt uzticības personām iespēju piedalīties apspriedēs par jautājumiem, kas attiecas uz:

- 1) pasākumiem, kas var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- 2) darba aizsardzības dienestu izveidošanu un darbību;
- 3) to nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;
- 4) darba vides iekšējo uzraudzību, nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, arī gadījumu, kad darbs ir pie cita darba devēja vai vairākiem darba devējiem;
- 5) instruktāžas un apmācības plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;
- 6) citiem darba aizsardzības jautājumiem.

(2) Darba devējs informē nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas veikti atbilstoši šī likuma 12.panta otrās daļas noteikumiem.

(3) Darba devējs nodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par:

- 1) darba vides riska novērtēšanas un šī likuma 7.panta otrajā daļā minēto profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu;
- 2) darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;
- 3) nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;
- 4) Valsts darba inspekcijas paskaidrojumiem, atzinumiem un norādījumiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī par Valsts darba inspekcijas brīdinājumiem, rīkojumiem un lēmumiem, kas attiecas uz darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā;
- 5) citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā."

Likuma 21.pants nosaka, kā tieši uzticības personas piedalās darba aizsardzības sistēmas darbībā un darba vides iekšējā uzraudzībā.

Saskaņā ar 21.pantā noteikto uzticības personas:

- 1) piedalās **darba vides riska novērtēšanā**, darba aizsardzības pasākumu **plānošanā** un efektivitātes **pārbaudē**, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā;
- 2) **piedalās darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā**;
- 3) piedalās **nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanā** un ražošanas iekārtu un objektu **nodošanā ekspluatācijā**;

- 4) **saņem 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;
- 5) **pieprasa**, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.

Sīkāk uzticības personu un galveno uzticības personu **tiesības un pienākumi** izklāstīti Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumos **Nr.427 "Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība"**.

Noteikumu 21.punkts piešķir uzticības personām šādas **tiesības**:

- **ierosināt** darba devējam veikt darba vides riska faktoru mērījumus, ja saņemtas nodarbināto sūdzības par veselībai kaitīgiem darba vides riska faktoriem, noticis nelaimes gadījums vai radušās nopietnas un tiešas briesmas nodarbinātā dzīvībai un veselībai;
- **ierosināt** darba devējam noslēgt vienošanos par darba aizsardzību, piedalīties sarunās par darba koplīguma nosacījumiem un grozījumiem darba aizsardzības jomā;
- **pieklūt** darba vietām saskaņā ar uzņēmumā noteikto kārtību.

Savukārt **galveno uzticības personu tiesības** ir izklāstītas šo noteikumu 28.punktā:

- **pārstāvēt** uzņēmuma uzticības personu intereses, sadarbojoties ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba aizsardzības jautājumos;
- **piedalīties** darba aizsardzības jautājumu izskatīšanā un risināšanā;
- **koordinēt** un uzraudzīt uzticības personu darbību;
- **kontrolēt** darba aizsardzības normatīvajos aktos uzticības personām noteikto garantiju ievērošanu;
- **sadarboties** ar Valsts darba inspekciju un citām valsts kontroles un uzraudzības institūcijām darba aizsardzības jautājumos;
- **īstenot** uzticības personas tiesības tās uzraudzībai pakļautajās darba vietās.

Noteikumi **Nr.427** rekomendē: Koplīgumā uzticības personām **var paredzēt** papildu tiesības un garantijas, ņemot vērā nodarbināto intereses.

Lai varētu realizēt plašo pilnvaru loku darba aizsardzības jomā, uzticības personām jābūt ne tikai atbilstoši apmācītām, bet arī turpmāk patstāvīgi jāpapildina savas zināšanas, jo gan darbības uzsākšanas stadijā, gan turpmāk patstāvīgi jāveic virkne organizatorisko, analītisko un sagatavošanas darbu.

5.3. UZTICĪBAS PERSONU DARBĪBAS PRAKSE

Uzņēmumā ir ievēlētas vairākas uzticības personas...

Ar ko sākt?

- Izveidot uzticības personu struktūru, t.sk. ievēlēt galveno uzticības personu (lielā uzņēmumā – UP komiteju);
- nodibināt sadarbību ar uzņēmuma darba aizsardzības speciālistu, ar nozares arodbiedrības atbildīgo personu un darba aizsardzības komisiju;
- pieprasīt no darba devēja saistošus dokumentus un LR tiesību aktus, iepazīties ar prasībām darba aizsardzībā, lai turpmāk pareizi organizētu pienākumu veikšanu un realizētu savas tiesības (izveidot savu personīgo nepieciešamo tiesību aktu krājumu);
- iepazīties ar darba aizsardzības stāvokli uzņēmumā un struktūrvienībā, kuras darbinieku intereses būs jāpārstāv (galvenais palīgs un konsultants šajos jautājumos ir uzņēmuma DA speciālists/-ti);
- iepazīties ar iepilnītiem preventīvajiem darba aizsardzības pasākumiem, ar plānošanas procesa organizāciju, vēlreiz ieskatīties darba kārtības noteikumos, nolikumā par nodrošināšanu ar IAL, koplīgumā, it īpaši sadaļā, kas ietver vienošanos darba aizsardzības jomā;
- uzmanīgi izpētīt riska novērtēšanas rezultātus un atzīmēt bīstamākās darba zonas, darba vietas un tajās nodarbinātos;
- pieprasīt attiecīgo dokumentu kopijas ar mērķi veikt sabiedrisko uzraudzību par to ievērošanu un priekšlikumu sagatavošanu dokumentu pilnveidošanai;
- izstaigāt uzticētos objektus, darba zonas un darba vietas, pārbaudīt situāciju uz doto brīdi un uzklaut nodarbināto viedokļus par darba drošību un veicamajiem pasākumiem, uzklaut viņu darba aizsardzības sistēmas vērtējumu;
- veikt situācijas darba drošībā, veselības aizsardzības un instruēšanas nodrošināšanas novērtējumu un analīzi;
- pārrunāt jautājumus ar citām UP vai ar GUP un, pamatojoties uz iegūto informāciju, citu UP viedokli, darbinieku sūdzībām utt., noteikt darba aizsardzības sistēmas vājos posmus uzņēmumā un struktūrvienībā, kā arī trūkumus un neatbilstību prasībām darba vietās;
- konsultējoties ar speciālistiem un nodarbinātajiem, sagatavot darba devējam priekšlikumus trūkumu darba aizsardzībā novēršanai;
- tikties ar darba devēju un pārrunāt visus sasāpējušos jautājumus, izteikt apkopotus viedokļus, pamatojot arī savus priekšlikumus, uzklaut darba devēja viedokli un vienoties par turpmāko sadarbību darba aizsardzības līmeņa uzlabošanas nolūkā;
- atrast laiku vizītei sava reģiona Valsts darba inspekcijā, lai iepazītos, saņemtu profesionālu konsultāciju darba aizsardzības jautājumos un vienotos par kontaktēšanos turpmāk;
- iepazīties ar uzņēmuma kuratoru – Valsts darba inspektoru – un regulāri satikties ar viņu, pārrunāt galvenās DA problēmas;
- izstrādāt pasākumus tālākai rīcībai (kopā ar citiem UP, darba aizsardzības speciālistiem un arodbiedrības organizāciju).

Ko ietvert rīcības pasākumos un kādi ir mērķi?

- Darbinieku instruktāžas un apmācības sistēma, iepazīstināšana ar instrukcijām un šī darba veikšanas kārtību – vai tā atbilst Ministru kabineta 2003.gada 17.jūnija noteikumu **Nr.323 "Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos"** prasībām;
- individuālās aizsardzības līdzekļi, speciālie apģērbi un speciālie apavi – kādas nodarbināto kategorijas tiek nodrošinātas ar IAL, to izsniegšanas, tīrīšanas periodiskums;
- darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana – vai ir izveidota atbilstoši Darba aizsardzības likuma 5.panta prasībām, vai tiek pildītas Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumu **Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"** prasības;
- darba režīmi, darbs īpašos apstākļos, kaitīgums darba vietās u.c. – vai netiek pārkāptas tiesību aktu un darba aizsardzības instrukciju prasības;
- saskrējuma un nelaimes gadījumu darbā uzskaitē un izmeklēšanas dokumentu analīze – kāda ir tendence: samazinās, palielinās un vai ir novērsti cēloņi un sekas;
- priekšlikumi un pasākumi darba koplīguma sadaļai "Droši un veselīgi darba apstākļi" – nosacījumu, normu un prasību īstenošanas un to pārskatīšanas gaitā;
- u.c. jautājumi.

5.4. UZTICĪBAS PERSONU DARBA PIEREDZE EIROPAS SAVIENĪBAS VALSTĪS

Eiropā atsevišķās valstīs (Itālijā, Vācijā, Zviedrijā) darbinieku pārstāvju jeb uzticības personu institūta veidošanai un darbībai darba aizsardzības jomā ir piešķirta īpaša nozīme.

Šo pārstāvju līdzdalība darba aizsardzības pasākumos sākās jau no septiņdesmito gadu vidus.

Masveidību Eiropas Savienības valstīs šī kustība ieguva ar DA Pamata direktīvas 89/391/EEC pieņemšanu: "Par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu nodarbināto darba drošību un veselības aizsardzību."

Šodien UP darbības formas un metodes Eiropas Savienībā pamatā ir līdzīgas, balstoties uz ES direktīvām, taču katrā valstī ir dažas atšķirīgas darba formas un metodes, kuras var tikt izmantotas arī Latvijas apstākļos.

Kā tas tiek organizēts citās valstīs?

Nodarbināto pārstāvju (uzticības personu), arodbiedrību un darba devēju ievērošanai dažādi piemēri:

- Francija –** Nodarbināto pārstāvjiem ir **tiesības vismaz četras reizes gadā** veikt darba vietu pārbaudi, piedalīties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā, kā arī pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu. Apmācība ir jāatkārto valsts mērogā noteiktajā apjomā – ik pa 4 gadiem.

- Spānija –** Lai izmeklētu nelaimes gadījumus darbā, papildu apmaksātajam brīvajam laikam darba drošības pārstāvim ir **tiesības uz brīvo laiku proporcionāli nodarbināto skaitam** (piemēram, līdz 150 nodarbinātie – 15 stundas; 151–250 nodarbinātie – 20 stundas utt.) gadā, lai veiktu darba vietu pārbaudi, piedalīties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā, kā arī pārbaudīt darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu.
- Lielbritānija –** Darba drošības pārstāvjiem ir **tiesības veikt darba vietu pārbaudi vismaz reizi trijos mēnešos**, kad ir notikušas nozīmīgas izmaiņas darba raksturā, ja publicēta jauna informācija par riskiem **vai arī ja ir reģistrēts nelaimes gadījums vai arodslimība**. Pārstāvjiem ir tiesības uz pietiekami daudz brīvā laika savu pienākumu veikšanai un arodbiedrību mācību kursu apmeklēšanai (parasti – 10 dienas), kurus apmaksā Arodbiedrību kongress (TUC) vai arodbiedrības, vai darba devējs.
- Zviedrija –** Ja nodarbināto pārstāvji uzskata, ka kāda konkrēta darbība ir saistīta ar nopietniem un tiešiem draudiem nodarbināto dzīvībai un veselībai, taču darba devējs neveic atbilstošus pasākumus šo draudu novēršanai, viņi **var likt pārtraukt darbu, negaidot Darba inspekcijas lēmumu**. Viņi nav atbildīgi par darba devējam radītajiem zaudējumiem pat tad, ja vēlāk atklājas, ka darba pārtraukšanai nav bijis pietiekama pamata.
- Itālija –** Uzņēmumos ar 200 vai vairāk nodarbinātajiem to pārstāvjiem ir tiesības uz pastāvīgu telpu darba vietā vai tās tuvumā (vai uz telpu, kuru var izmantot pēc pieprasījuma). UP komitejai ir **tiesības** arī uz savu ziņojumu stendu.
- Griekija –** Arodbiedrību pārstāvji **vienojas ar darba devēju par to, kuru informāciju var izpaust un kuru nevar**. Nodarbināto pārstāvjiem ir **tiesības ar darba devēja atļauju pieaicināt ekspertus**. Darba aizsardzības speciālistam un uzņēmuma ārstam ir jāinformē darba drošības komiteja un darba drošības pārstāvis par darba vides riska faktoriem uzņēmumā, kā arī **vismaz reizi trijos mēnešos jāapmeklē darba drošības un veselības komitejas sanāksmes**.
- Īrija –** Nodarbināto pārstāvjiem ir **jābūt informētiem par darba inspektoru vizītēm**. Darba drošības pārstāvim ir tiesības konsultēties ar darba inspektoru par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar darba drošību, veselību un labklājību, kā arī saņemt no inspektora informāciju un ieteikumus par šiem jautājumiem.

Vai ir nodarbināto pārstāvji reģionos un reģionālie centri?

Gandrīz visās valstīs nopietnākās problēmas ar nodarbināto pārstāvniecību sagādā mazie un vidējie uzņēmumi, kuros nav tik stipra arodbiedrību ietekme, un lielais šādu uzņēmumu skaits, uz kuriem daudzās valstīs pat netiek attiecinātas normatīvo aktu prasības.

Visefektīvākais piemērs pārstāvniecības nodrošināšanai mazajos uzņēmumos tika atklāts **Zviedrijā**, kur pastāv **reģionālās uzticības personas** darba drošības jautājumos. Viņu ieviešanas un darbības kārtība noteikta ar valsts normatīvajiem aktiem.

Arī citās valstīs arodbiedrības jau veikušas pasākumus situācijas uzlabošanai. Piemēram, **Lielbritānijas** reģionos sekmīga izrādījusies darba devēju atbalstīta reģionālo darba drošības pārstāvju darbības shēma lauksaimniecības sektorā, kurā ir augsts nelaiemes gadījumu īpatsvars un dominē mazie uzņēmumi. Tagad prasību pēc līdzīgas shēmas uzstāda arodbiedrības citā problemātiskā nozarē – būvniecībā. Arī **Spānijas** reģionos aktīvi darbojas **reģionālie nodarbināto pārstāvji** darba aizsardzības jautājumos.

Itālijā prasības reģionālajai pārstāvniecībai dažkārt tiek iekļautas nozaru arodbiedrību koplīgumos. Cita Itālijai raksturīga pieeja pārstāvniecības nodrošināšanai mazajos uzņēmumos ir **reģionālo apvienoto komiteju** izveidošana. Piemēram, būvniecības nozarē ar koplīgumiem izveidotas reģionu apvienotās komitejas, kurās ar vienādām tiesībām pārstāvētas gan arodbiedrības, gan darba devēji un kurām ir tiesības veikt būvlaukumu inspekcijas.

Vai līdzīgas problēmas ir arī Latvijā?

Mūsu valstī uzticības personu ieviešana arī ir problemātiska mazos uzņēmumos (Latvijā tie aptver 80% no visiem uzņēmumiem) ierobežoto cilvēku resursu dēļ.

Apskatot dažādus pasākumus nodarbināto pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos atbalstam mazajos uzņēmumos, nākas secināt, ka Latvijā pastāv nepieciešamība pēc valsts, starptautiska vai Eiropas līmeņa normatīvu izveidošanas, uz kuru pamata arodbiedrības un darba devēji vai to organizācijas varētu veicināt nodarbināto pārstāvniecību reģionālā līmenī.

Kaut arī šādus pasākumus var sekmīgi īstenot atsevišķu nozaru vai reģionu ietvaros, perspektīvā arodbiedrības par savu galveno uzdevumu uzskata – panākt šo pasākumu plašāku izplatību visā valstī. Reālo reģionālo centru un uzticības personu vajadzību noteikšanai un risinājumu meklēšanai ieteicams izmantot dažādus pilotprojektus.

Kāds ir arodbiedrību atbalsts uzticības personu darbībai?

Nozīmīgs atbalsts nodarbināto pārstāvniecībai ir arodbiedrību aktīva pozīcija darba aizsardzības jautājumos. Laba arodorganizācija uzņēmumā ir būtisks priekšnosacījums spēcīgas nodarbināto pārstāvniecības nodrošināšanai darba aizsardzībā. Taču arī arodbiedrībām ārpus uzņēmumiem – valsts, nozares un reģiona līmenī – ir nozīmīga ietekme tās stiprināšanā.

Nacionālo pētījumu rezultāti spilgti parāda arodbiedrību veiktās UP apmācības nozīmi pārstāvniecības darba aizsardzības jautājumos veidošanā un integrēšanā uzņēmumā. Laba pieredze attiecībā uz apmācību uzkrāta Zviedrijā un Lielbritānijā, kur arodbiedrību apmācība gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi ir labāka nekā citās valstīs. Lai nodrošinātu darbinieku pārstāvniecības attīstību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumu līmenī, ir jāmeklē risinājumi UP, arodorganizāciju priekšsēdētāju un arodaktīva apmācību kursu apjoma palielināšanai.

Visās valstīs nodarbināto pārstāvji darba aizsardzības jautājumos min arodbiedrības kā noderīgāko informācijas avotu jautājumā par darba aizsardzību. Gan apmācībai, gan informācijas sniegšanai arodbiedrība patērē jau tā nepietiekamos resursus, taču tā ir nepieciešama nodarbināto pārstāvju darbībai.

Dažās valstīs arodbiedrības veikušas piedāvāto darba aizsardzības pakalpojumu analīzi un izstrādājušas stratēģijas efektīvākai šo pakalpojumu sniegšanai. Šajā sakarā parasti tiek ieteikts labāk koordinēt jau esošos pakalpojumus, kā arī uzlabot saikni starp uzņēmuma, reģionālo un valsts līmeni, kopumā tiek ieteikts vairāk pievērsties stratēģiskajai plānošanai, nevis jaunu pakalpojumu radīšanai.

Šādā veidā arodbiedrības var celt savu autoritāti un palielināt biedru skaitu, kas šajā gadījumā ir tikpat svarīgi kā darba vides uzlabošana ar efektīvākas pārstāvniecības palīdzību.

Taču, lai cik lielu uzmanību arodbiedrības vēltu nodarbināto pārstāvniecības uzlabošanai darba aizsardzības jautājumos un lai cik lielā mērā tā būtu virzīta kā prioritāte valsts, nozares, reģionālā un uzņēmumu līmenī, pētījumu rezultāti liecina, ka tam nebūs izšķirošas nozīmes, ja darba devēji un uzraudzības institūcijas nebūs cieši apņēmušās sadarboties ar nodarbināto pārstāvjiem darba drošības, veselības aizsardzības un darba apstākļu uzlabošanas procesā.

IETEICAMĀ LITERATŪRA

1. "Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība". V. Kaļķa un Ž. Rojas red., Rīga, Elpa-2, 2001;
2. "Darba medicīna". M. Eglīte, Rīga, 2000;
3. "Kas darba devējiem un darbaņēmējiem jāzina arodveselības jomā". M. Eglīte, Ž. Roja, I. Vanadziņš, Rīga, AML/RSU Darba un vides veselības institūts un Valsts darba inspekcija, 2000;
4. "Darba vides risku novērtēšana. Novērtēšanas soli un metodes. Padomi un piemēri". V. Kaļķis, I. Kristiņš, Ž. Roja, Rīga, A/S "Poligrāfists", 2003;
5. "Darba drošība", Rīga, 2003;
6. "Darba higiēna", Rīga, 2003;
7. "Ergonomika darbā", Rīga, 2003;
8. "Psihoemocionāla darba vide", Rīga, 2003;
9. "Darba apstākļi un veselība darbā", Rīga, 2004.

KUR VAR IEPAZĪTIES AR TIESĪBU AKTIEM, IEGŪT INFORMĀCIJU PAR JAUNUMIEM UN LABU PRAKSI UN SAŅEMT KONSULTĀCIJAS?

Šis materiāls satur tikai svarīgāko informāciju par Darba aizsardzības likuma un tam pakārtoto tiesību aktu prasībām. Pilns Darba aizsardzības likuma un citu darba aizsardzībai saistošo tiesību aktu teksts ir meklējams www.likumi.lv. Daudzi noderīgi materiāli ir iegūstami internetā, Labklājības ministrijas mājas lapā <http://www.lm.gov.lv/> un Valsts darba inspekcijas mājas lapā <http://www.vdi.lv>. Šajā brošūrā neesošos, bet jūs interesējošos tiesību aktus un informatīvos materiālus jūs varat atrast arī pēc šādām interneta adresēm:

- <http://www.mk.gov.lv>
- <http://www.osha.lv>
- <http://www.saeima.lv>
- <http://www.ttc.lv>
- <http://www.lbas.lv>

Tiesību akti ir pieejami arī Valsts darba inspekcijā vai tās reģionālajās inspekcijās un Labklājības ministrijas Darba departamentā.

Bez tam Valsts darba inspekcijas reģionālajās nodaļas, Darba devēju konfederācijā un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nodaļās var gan iepazīties, gan iegūt izmantošanai darbam vairākas Latvijā izdotās darba aizsardzības grāmatas, brošūras, atgādes un plakātus.

Sīkāku informāciju vai konsultācijas var saņemt Valsts darba inspekcijā K.Valdemāra ielā 38, Rīgā LV-1010, tālr. 7021704, reģionālajās Valsts darba inspekcijās, kā arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā un nozaru arodbiedrībās.

PIELIKUMS

SAISTOŠIE TIESĪBU AKTI DARBA AIZSARDZĪBĀ LR likumi

Nr.	Nosaukums
1.	Darba aizsardzības likums (jaunā redakcijā 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 (jaunā redakcijā pieņemts 13.12.2001., spēkā no 01.01.2002.)
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 obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām (pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.)
9.	Par radiācijas drošību un kodoldrošību (pieņemts 26.10.2000., spēkā no 21.11.2000.)
10.	Atkritumu apsaimniekošanas likums (pieņemts 14.12.2000., spēkā no 01.03.2001.)
11.	Aizsargjoslu likums (pieņemts 05.02.1997., spēkā no 25.02.1997.)

12.	Darba strīdu likums (pieņemts 16.10.02., spēkā no 01.01.2003.)
13.	Streiku likums (pieņemts 12.05.2002., spēkā no 22.05.2002.)
14.	Likums par arodbiedrībām (pieņemts 13.12.1990., spēkā no 12.01.1991.)
15.	Likums par uzņēmumu, iestāžu un organizāciju darbības apturēšanas kārtību (pieņemts 26.03.1991., spēkā no 11.12.1991.)

LR Ministru kabineta noteikumi

Noteikumu nr.	Nosaukums
MK not. Nr.4	Grozījumi Ministru kabineta 2004.gada 8.jūnija noteikumos Nr.527 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" (pieņemti 04.01.05., spēkā no 08.01.05.)
MK not. Nr.10	Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem (pieņemti 08.01.02., spēkā no 18.01.02)
MK not. Nr.39	Grozījumi Ministru kabineta noteikumos Nr.293 "Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (pieņemti 20.01.04., spēkā no 23.01.04.)
MK not. Nr.50	Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība (pieņemti 16.02.99., spēkā no 26.03.99.)
MK not. Nr.60	Noteikumi par valsts ugunsdrošības uzraudzības inspektoru kompetenci un kārtību, kādā veicama valsts ugunsdrošības uzraudzība (pieņemti 03.02.04., spēkā no 06.02.04.)
MK not. Nr.61	Kārtība, kādā valsts ugunsdrošības un glābšanas dienests veic un vada ugunsgrēku dzēšanu un glābšanas darbus (pieņemti 03.02.04., spēkā no 06.02.04.)
MK not. Nr.66	Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku (pieņemti 04.02.03., spēkā no 08.02.03.)
MK not. Nr.74	Prasības individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, to atbilstības novērtēšanas kārtība un tirgus uzraudzība (pieņemti 11.02.03., spēkā no 01.04.03.)
MK not. Nr.75	Būvuzraudzības noteikumi - LBN 303-03 (pieņemti 10.02.04., spēkā no 10.02.04.)
MK not. Nr.82	Ugunsdrošības noteikumi (pieņemti 17.02.04., spēkā no 21.02.04.)
MK not. Nr.85	Kravas celtņu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 07.03.00., spēkā no 01.06.00.)
MK not. Nr.86	Cilvēku celšanai paredzēto pacelēju tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 07.03.00., spēkā no 01.06.00.)
MK not. Nr.92	Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus (pieņemti 25.02.03, spēkā no 01.03.03.)
MK not. Nr. 99	Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju (pieņemti 08.02.05, spēkā no 01.01.06.)
MK not. Nr.105	Kārtība, kādā aizpildāmas un nosūtāmas ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas (pieņemti 24.02.04., spēkā no 28.02.04.)
MK not. Nr.107	Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu klasificēšanas, marķēšanas un iepakojšanas kārtība (pieņemti 12.03.02., spēkā no 30.07.02.)
MK not. Nr.112	Vispārīgie būvnoteikumi (pieņemti 01.04.97., spēkā no 08.04.97.)
MK not. Nr.119	Arodslimību saraksts (pieņemti 31.03.98., spēkā no 05.04.98.)
MK not. Nr.125	Darba aizsardzības prasības darba vietās (pieņemti 19.03.02, spēkā no 27.03.02., pārejas periods 31.12.04.)
MK not. Nr.129	Bīstamo iekārtu reģistrācijas kārtība (pieņemti 04.04.00., spēkā no 15.04.00.)
MK not. Nr.143	Noteikumi par metālmateriālu metinātāju un defektoskopistu profesionālās kvalifikācijas sertifikāciju reglamentētajā sfērā (pieņemti 27.03.01., spēkā no 01.04.01.)

MK not. Nr.149	Noteikumi par aizsardzību pret jonizējošo starojumu (pieņemti 09.04.02., spēkā no 13.04.02.)
MK not. Nr.154	Dokumentu izstrādāšanas un noformēšanas noteikumi (pieņemti 23.04.96., spēkā no 10.05.96.)
MK not. Nr.163	Noteikumi par trokšņa emisiju no iekārtām, kuras izmanto ārpus telpām (pieņemti 23.04.02., spēkā no 01.05.02.)
MK not. Nr.164	Prasības maģistrālajiem cauruļvadiem un MC tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 18.06.02., spēkā no 01.01.03.)
MK not. Nr.186	Noteikumi par mašīnu drošību (pieņemti 30.05.00., spēkā no 01.01.01.)
MK not. Nr.187	Iekārtu elektrodrošības noteikumi (pieņemti 30.05.00., spēkā no 10.06.00.)
MK not. Nr.189	Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām (pieņemti 21.05.02., spēkā no 01.01.03.)
MK not. Nr.206	Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību (pieņemti 28.05.02., spēkā no 04.06.02.)
MK not. Nr.234	Noteikumi par transportējamām spiedieniekārtām (pieņemti 18.06.02., spēkā no 01.07.02.)
MK not. Nr.240	Spiedieniekārtu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 12.06.01., spēkā no 01.08.01.)
MK not. Nr.241	Katliekārtu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 12.06.01., spēkā no 01.08.01.)
MK not. Nr.258	Noteikumi par būvju pieņemšanu ekspluatācijā – LBN 301-97 (pieņemti 27.07.97., spēkā no 15.08.97.)
MK not. Nr.258	Noteikumi par atkritumu klasifikatoru un īpašībām, kuras padara atkritumus bīstamus (pieņemti 19.06.01., spēkā no 23.06.01.)
MK not. Nr.258	Bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšanas kārtība (pieņemti 25.06.02., spēkā no 29.06.02.)
MK not. Nr.260	Liftu drošības un tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 19.06.01., spēkā no 26.06.01.)
MK not. Nr.284	Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darbā (pieņemti 13.04.04., spēkā no 01.07.05.)
MK not. Nr.293	Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība (pieņemti 09.07.02., spēkā no 31.07.02.)
MK not. Nr.299	Kārtība, kādā sociāli apdrošinātajai personai pēc nelaiemes gadījumā darbā vai pēc konstatētās arodslimības atlīdzināmi papildu izdevumi (pieņemti 11.08.98., spēkā no 22.09.98.)
MK not. Nr.300	Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē (pieņemti 10.06.03., spēkā no 01.07.03.)
MK not. Nr.323	Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos (pieņemti 17.06.03., spēkā no 01.07.03.)
MK not. Nr.330	Vakcinācijas noteikumi (pieņemti 26.09.00., spēkā no 30.09.00.)
MK not. Nr.343	Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju (pieņemti 06.08.02, spēkā no 10.08.02.)
MK not. Nr.344	Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagus (pieņemti 06.08.02., spēkā no 10.08.02.)
MK not. Nr.372	Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus (pieņemti 20.08.02., spēkā no 24.08.02.)
MK not. Nr.378	Darbā nodarītā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas, finansēšanas un izmaksas kārtība (pieņemti 23.08.01., spēkā no 01.01.03.)
MK not. Nr.379	Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība (pieņemti 23.08.01., spēkā no 01.01.02.)
MK not. Nr.384	Noteikumi par bīstamajām iekārtām (pieņemti 07.11.00., spēkā no 14.11.00.)

MK not. Nr.384	Uzliesmojošu, sprādzienbīstamu un kaitīgu vielu uzglabāšanas rezervuāru tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 28.08.01., spēkā no 01.09.01.)
MK not. Nr.399	Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vidē (pieņemti 03.09.02., spēkā no 07.09.02.)
MK not. Nr.400	Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā (pieņemti 03.09.02., spēkā no 07.09.02.)
MK not. Nr.419	Noteikumi par sprādzienbīstamiem, ugunsbīstamiem un īpaši svarīgiem objektiem, kuros izveidojami ugunsdrošības dienesti (ugunsdzēsšanas un glābšanas komandas) (pieņemti 10.09.2002., spēkā no 15.09.02.)
MK not. Nr.427	Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība (pieņemti 17.09.02., spēkā no 28.09.02.)
MK not. Nr.448	Noteikumi par nepieciešamo izglītības līmeni personām, kuras veic uzņēmējdarbību ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem (pieņemti 23.10.01., spēkā no 28.10.01.)
MK not. Nr.494	Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm (pieņemti 27.11.01., spēkā no 01.12.01.)
MK not. Nr.472	Alkohola, narkotisko vielu un psihotropo vielu ietekmes pārbaudes kārtība (pieņemti 22.12.98., spēkā no 01.01.99.)
MK not. Nr.526	Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā (pieņemti 09.12.02., spēkā no 13.12.02.)
MK not. Nr.527	Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude (pieņemti 08.06.04., spēkā no 17.06.04.)
MK not. Nr.546	Noteikumi par drošības konsultantu (padomnieku) norīkošanu, profesionālo kvalifikāciju un darbību bīstamo kravu pārvadājumu jomā (pieņemti 27.12.01., spēkā no 01.01.02.)
MK not. Nr.738	Grozījumi Ministru kabineta noteikumos Nr.330 "Vakcinācijas noteikumi" (pieņemti 23.12.03., spēkā no 01.01.04.)
MK not. Nr.852	Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu (pieņemti 16.10.04., spēkā 16.10.04.)
MK not. Nr.1058	Grozījumi Ministru kabineta 2000.gada 7.novembra noteikumos Nr.384 "Noteikumi par bīstamajām iekārtām" (pieņemti 28.12.04., spēkā no 30.12.04.)

Piezīmes:

1. Tiesību aktu saraksta lietotāju ērtībai Ministru kabineta noteikumu numuri norādīti pēc kārtas (var būt divi un vairāki vienādi numuri – jāņem vērā tiesību akta izdošanas gads).
2. Tiesību aktu sarakstā nav norādīti:
 - likumi par grozījumu izdarīšanu norādītajos likumos;
 - tie likumi un noteikumi, kas var būt saistoši darba aizsardzības jomā atsevišķos uzņēmumos, tādēļ atkarībā no komercdarbības jomas papildus jāņem vērā uzņēmuma specifikai saistošo tiesību aktu prasības.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Bruņinieku iela 29/31

Rīga, LV-1001

Autori: SIA "Grif" (I, II, III un IV nodaļa), Z.Antapsons (V nodaļa)

Izdots ESF Nacionālās programmas projekta "Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana" ietvaros ar ES finansiālo atbalstu.

Tirāža: 2000 eks.

2005.gada februāris