



Eiropas
Komisija

Par darba drošību un veselības aizsardzību ir jā rūpējas ikvienam

*Praktiski norādījumi darba
devējiem*



*Europe Direct dienests jums palīdzēs rast atbildes
uz jautājumiem par Eiropas Savienību*

**Bezmaksas tālruņa numurs (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Papildu informācija par Eiropas Savienību ir pieejama portālā Europa (<http://europa.eu>).

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs, 2016. gads

PDF ISBN 978-92-79-65234-9 doi:10.2767/426127 KE-05-16-096-LV-N

© Eiropas Savienība, 2016. gads

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

*Par darba drošību
un veselības
aizsardzību ir jā rūpējas
ikvienam*

*Praktiski norādījumi darba
devējiem*

Priekšvārds

Man ir liels prieks iepazīstināt ar šiem praktiskajiem norādījumiem, lai palīdzētu jums — darba devējiem — sekmīgi pārvaldīt, darba drošību un veselības aizsardzību (*OSH*) saskaņā ar ES tiesību aktiem.

Augsta līmeņa darba drošības un veselības aizsardzības pasākumi ir loģiska lietu kārtība. Neatkarīgi no tā, vai vadāt starptautisku uzņēmumu vai esat mikrouzņēmuma īpašnieks, mazāks darbā notikušu nelaimes gadījumu un saslimšanu skaits ļaus uzņēmumam gūt labākus rezultātus. Veselībai nekaitīgas un drošas darbavietas palielina darbinieku motivāciju un apņēmību. Laba veselības aizsardzības un drošības statistika ir arī lieliska jūsu uzņēmuma vizītkarte, kas var jums palīdzēt piesaistīt jaunus talantus, klientus un investorus.

No nesen veiktā Eiropas Savienības darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu novērtējuma esam mācījušies, ka likuma īstenošana diemžēl ne vienmēr darbojas praksē. Eiropas uzņēmumos varētu novērst daudz vairāk nelaimes gadījumu un slimību. Tikai 2013. gadā vien nelaimes gadījumu darbā un ar darbu saistītu veselības problēmu dēļ tika zaudēti vismaz 300 miljoni darba dienu.

Tam par iemeslu nav darba devēju labas gribas trūkums. Drīzāk novērtējums liecina, ka nepieciešama plašāka un labāka informācija un rīki, lai atbalstītu efektīvu darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu (*OSH* noteikumu) īstenošanu katrā Eiropas uzņēmumā — kā lielā, tā mazā.

Tādēļ ir labi apzināties, ka *OSH* pārvaldībai nebūt nav jābūt sarežģītai. Vienkārši pasākumi nereti var būtiski uzlabot darba drošību un veselības aizsardzību. Turklāt bieži vien jums pat nav vajadzīgas īpašas zināšanas, lai spētu noteikt potenciālos riskus un izlemt, kā tos novērst. Parasti pietiek ieklausīties veselā saprāta balsī.

Šajā dokumentā jūs atradīsiet daudz vienkāršu un konkrētu padomu, lai jums būtu vieglāk praksē piemērot darba drošības un veselības aizsardzības pienākumus. Tajā piedāvāti risinājumi, kā maksimāli lietderīgi izmantot obligātos riska novērtējumus, profilakses un aizsardzības pasākumus, kā arī apmācību. Tajā sniegti piemēri un ilustrācijas, kā arī noderīgas saites, piemēram, uz tiešsaistes interaktīvo riska novērtēšanas rīku (*OiRA*), kuru pieejamu darījusi Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra Bilbao, Spānijā. Ar to, ka jūsu rīcībā ir riska novērtējuma ziņojums, kas sagatavots, izmantojot *OiRA* vai līdzvērtīgus rīkus, daudzus gadījumos var pietikt, lai izpildītu riska novērtēšanas pienākumu.

Mums visiem ir kopīgas intereses — par darba drošību un veselības aizsardzību ir jā rūpējas ikvienam! Ceru, ka jums noderēs šie praktiskie norādījumi.



Marianna Teisena
Eiropas Komisijas nodarbinātības, sociālo lietu,
prasmju un darbaspēka mobilitātes komisāre

Saturs

1 *Augsta līmeņa darba drošība un veselības aizsardzība labvēlīgi ietekmē jūsu uzņēmējdarbību* 5

2 *Tiesību aktos noteiktie pienākumi* 6

3 *Riska novērtēšana praksē* 7

4 *Profilakse kā pamatprincips* 10

5 *Apmācība darba drošības un veselības aizsardzības jomā* 11

6 *Līderība un darba drošības un veselības aizsardzības kultūra* 14

7 *Trīs piemēri, kas ilustrē riska pārvaldību praksē* 16

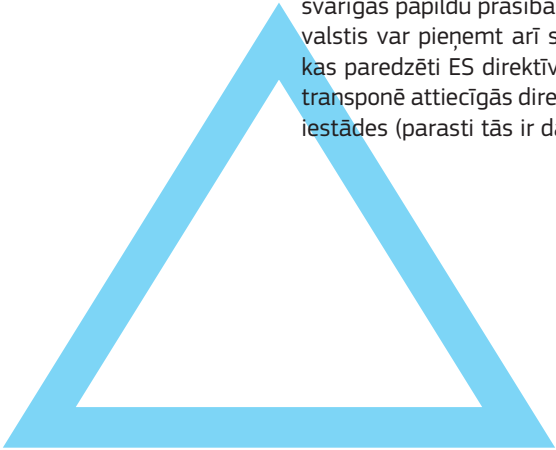


Par darba drošību un veselības aizsardzību ir jā rūpējas ikvienam Praktiski norādījumi darba devējiem¹

Šie norādījumi papildina Eiropas Komisijas paziņojumu “Drošāks un veselīgāks darbs visiem. ES darba drošības un veselības aizsardzības tiesību aktu un politikas modernizēšana”.

Tie ir praktiski norādījumi darba devējiem, un tie ir jāpielāgo attiecīgās valsts apstākļiem, sniedzot pārskatu par galvenajiem pienākumiem un pieejamajiem rīkiem un resursiem, kas var palīdzēt šo pienākumu pildīšanā. Šī dokumenta mērķis ir palīdzēt efektīvi un iedarbīgi īstenot darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus.

Īsumā par tiesisko regulējumu: ES līmenī tiesību akti nosaka *obligātās* prasības, kas piemērojamas visā ES teritorijā, un šie tiesību akti ir Pamatdirektīva 89/391/EEK un vairāk nekā 25 saistītās direktīvas par dažādiem tematiem. **Dalībvalstīm ir pienākums transponēt ES direktīvas valsts tiesību aktos un tās īstenot. Tādēļ darba devējiem vispirms ir jāiepazīstas ar valsts tiesību aktiem:** pirmkārt, tie ietver attiecīgos (transponētos) ES noteikumus, un, otrkārt, tie var ietvert arī svarīgas papildu prasības, kas darba devējiem var būt jāievēro. Dalībvalstis var pieņemt arī stingrākus aizsardzības pasākumus par tiem, kas paredzēti ES direktīvās. Par to valsts noteikumu izpildi, ar kuriem transponē attiecīgās direktīvas, galvenokārt atbild valsts kompetentās iestādes (parasti tās ir darba inspekcijas).



1 Šis dokuments attiecas uz ES Darba drošības un veselības aizsardzības pamatdirektīvu (89/391/EEK) un tajā nav ņemti vērā tiesību akti, ar kuriem šī pamatdirektīva ir transponēta dalībvalstu tiesību aktos. Tādēļ šī dokumenta lasītāji paši var izlemt, kā to vislabāk izmantot saistībā ar valsts tiesību aktiem. Dokumentā galvenokārt ir izmantoti raksti, rokasgrāmatas un rīki, kurus izstrādājusi Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*) un kas publicēti arī tīmekļa vietnē *OSH Wiki*.

1 Augsta līmeņa darba drošība un veselības aizsardzība labvēlīgi ietekmē jūsu uzņēmējdarbību

Kā darba devējs jūs noteikti zināt, ka jums ir tiesību akto noteikts pienākums pasargāt savus darbiniekus no riskiem, kas saistīti ar darba drošību un veselības aizsardzību. Jūs droši vien zināt arī to, ka jums ir jāveic riska novērtējums, kas pamatotu jūsu rīcību darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Taču darba drošība un veselības aizsardzība nav tikai tiesību aktu ievērošana — tas ir daudz vairāk nekā tikai administratīvs pienākums. Tā ir būtiski svarīga labas uzņēmējdarbības vadības sastāvdaļa.

Jūsu uzņēmuma panākumi vispirmām kārtām ir jūsu nodarbināto cilvēku panākumi — tās ir viņu ieguldītās prasmes, talanti, apņēmība un smagais darbs. Tādēļ jūs cenšaties piesaistīt un pieņemt darbā vislabākos cilvēkus, jūs ieguldāt viņu apmācībā, palīdzat viņiem veidot karjeru un nodrošināt viņiem pietiekami lielu algu, lai viņi nepamestu jūsu uzņēmumu. Jūs vēlaties, lai viņi ir motivēti. Darba drošība un veselības aizsardzība ir daļa no šiem ieguldījumiem. Nodrošinot augsta līmeņa darba drošību un veselības aizsardzību, jūs samazināt iespēju, ka jūsu vislabāk kvalificētais mehāniķis varētu gūt smagus savainojumus nelaimes gadījumā, ka jūsu daudzsološais projektētājs nedēļām ilgi nespētu strādāt spēku izsūkuma dēļ vai ka jūsu pieredzējušais grāmatvedis sāktu pieļaut kļūdas nepārtraukto muguras sāpju dēļ.

Pieredze rāda, ka katrs euro, ko jūs kā darba devējs ieguldāt darba drošībā un veselības aizsardzībā, var nodrošināt atdevi vairāk nekā divu euro apmērā². Iespēja izvairīties no ražošanas apjoma samazināšanās un ražošanas procesa traucējumiem, slimības atvaļinājumiem, aprīkojuma bojājumiem un kaitējuma uzņēmuma tēlam, kā arī novērstās administratīvās un juridiskās izmaksas ir tikai daži potenciālie uzņēmumu ieguvumi, kas izriet no mazāka darbā notikušo nelaimes gadījumu skaita un ar darbu saistīto saslimšanu īpatsvara samazināšanās.

Augsta līmeņa darba drošība un veselības aizsardzība ir svarīga lielos uzņēmumos, taču maziem uzņēmumiem tā ir būtiska. Nopietni incidenti darba drošības un veselības aizsardzības jomā mazam uzņēmumam var izraisīt katastrofālas sekas:

- mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem ir daudz grūtāk atgūties no jebkāda veida incidenta darba drošības un veselības aizsardzības jomā;
- galvenos darbiniekus nevar ātri un vienkārši aizvietot;
- īslaicīgi darbības pārtraukumi var izraisīt klientu un svarīgu līgumu zaudēšanu;
- pēc nopietna incidenta var nākties slēgt uzņēmumu ar incidenta novēršanu saistīto tiešo izmaksu dēļ vai arī līgumu un/vai klientu zaudēšanas dēļ;
- pat nelieli incidenti un saslimšanas gadījumi var divas reizes paildzināt prombūtni slimības dēļ.

Kā maza uzņēmuma īpašniekam vai vadītājam jums varētu likties, ka jums nav laika, naudas vai iespēju nodrošināt darba drošību un veselības aizsardzību, vai arī jūs varētu domāt, ka darbiniekiem pašiem ir jā rūpējas par savu veselību un jāizvairās no nelaimes gadījumiem darbā.



1. attēls. Avots: EU-OSHA

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- **Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)** jau ir izstrādājusi vairākus norādījumu dokumentus un praksē izmantojamus rīkus ar darba drošību un veselības aizsardzību saistīto risku novērtēšanai ikdienā: <https://osha.europa.eu/lv>
- **Valstu kontaktpunkti.** EU-OSHA ir tīkla organizācija ar kontaktpunktiem katrā dalībvalstī. Dalībvalstu kontaktpunkti parasti ir par darba drošību un veselības aizsardzību atbildīgās kompetentās iestādes, kas var sniegt plašāku informāciju un norādījumus atbilstoši attiecīgās valsts kontekstam: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

2 Calculating the international return on prevention for companies: costs and benefits of investments in occupational safety and health (Uzņēmumu no profilakses pasākumiem starptautiskā līmenī gūtās peļņas aprēķināšana: darba drošībā un veselības aizsardzībā veikto ieguldījumu izmaksas un ieguvumi), Starptautiskā Sociālā nodrošinājuma asociācija, 2013.

Taču ir daudzi piemēri tam, ka arī mazā uzņēmumā var efektīvi pārvaldīt veselības aizsardzības un darba drošības jautājumus, sniedzot labumu gan darbiniekiem, gan uzņēmumam. Uzņēmumi, kuriem tas izdodas, nereti izmanto unikālās īpatnības, kas saistītas tieši ar to, ka uzņēmums ir neliels: to, ka saziņas kanāli ir īsi un personiski un ka īsā laikā ir iespējams ieviest vienkāršus risinājumus. Panākt augstu darba drošības un veselības aizsardzības līmeni mazos uzņēmumos var palīdzēt arī tas, ka jūs ikdienā personiski un tieši kontaktējaties ar saviem darbiniekiem, un tas, ka jūsu darbinieki bieži vien ir neatkarīgāki un personīgi iesaistīti darba metožu izstrādē un darba vietas iekārtošanā.

Neatkarīgi no uzņēmuma lieluma noteikti ir vērts nodrošināt augsta līmeņa darba drošību un veselības aizsardzību, un tās pārvaldībai nebūt nav jābūt sarežģītai. Vienkārši uzlabojumi

nereti var būtiski uzlabot darba drošību un veselības aizsardzību, un lielākajā daļā nozaru jums nav vajadzīgas īpašas zināšanas, lai spētu noteikt potenciālos riskus un izlemt, kā tos novērst. Vairumā gadījumu, vienkārši apsekojot darba vietu, pārdomājot agrāk notikušos incidentus un aprunājoties ar darbiniekiem, jums jau radīsies visai labs priekšstats par to, kas varētu būt bīstams vai kaitēt cilvēku veselībai un ko varētu uzlabot.

Ir pieejamas daudzas rokasgrāmatas un rīki, kas jums var palīdzēt šajā procesā. Iestāde, kas jūsu valstī atbild par darba drošību un veselības aizsardzību, un ES aģentūra (*EU-OSHA*) ir vietas, kur varat sākt attiecīgo materiālu meklēšanu. Šajos norādījumos ir sniegti arī daži praktiski piemēri un atsauces.



2 Tiesību aktos noteiktie pienākumi

Pamaddirektīva nosaka, ka jums kā darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos. Lai šo pienākumu pildītu, jums ir jāveic attiecīgi pasākumi, piemēram, jānovērtē ar jūsu darbinieku drošību un veselības aizsardzību saistītie riski, jānodrošina, ka katrs darbinieks saņem pienācīgu apmācību darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos, jāiesaista darbinieki un viņu pārstāvji diskusijās par šiem jautājumiem un jāreģistrē visi nelaimes gadījumi darba vietā. Atkarībā no jūsu valsts tiesību aktu noteikumiem, jūsu darbības nozares vai specifikas jums var būt jāievēro arī citi, konkrētāki pienākumi.

Arī darbiniekiem ir juridiski pienākumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Viņiem ir pienākums pareizi lietot inventāru, informēt jūs par visiem būtiskiem un tiešiem apdraudējumiem, kā arī par trūkumiem drošības noteikumos. Viņiem ir arī pienākums ar jums sadarboties, lai nodrošinātu drošu darba vidi un darba apstākļus.

Drošības un veselības aizsardzības jautājumus varat risināt uzņēmuma ietvaros ar dažu darbinieku vai, piemēram, cilvēkresursu nodaļas palīdzību, savukārt, ja tas nav iespējams, varat izmantot kompetentu ārējo pakalpojumu sniedzēju vai personu palīdzību, taču tas neatbrīvo jūs no juridiskās atbildības šajā jomā. Varat šos pienākumus veikt arī saviem spēkiem, ja to atļauj jūsu valsts tiesību akti.

Tā kā drošība un veselības aizsardzība ir neatņemams uzņēmējdarbības vadības aspekts, ir vērts darba drošības un veselības aizsardzības apsvērumus pilnībā integrēt uzņēmuma vispārējā darbībā. Iekļaujiet šos apsvērumus ikdienas darbā, neuztverot to kā no malas uzspiestu papildu pienākumu, kurš administrācijai formāli jāatzīmē kā izpildīts. Lielāko daļu pienākumu darba drošības un veselības aizsardzības jomā jūs droši vien izpildītu arī tad, ja to neprasītu tiesību akti, jo tie ir absolūti loģiski pasākumi, kas veicami, lai novērstu nelaimes gadījumus un veselības problēmas darbā.

3 Riska novērtēšana praksē

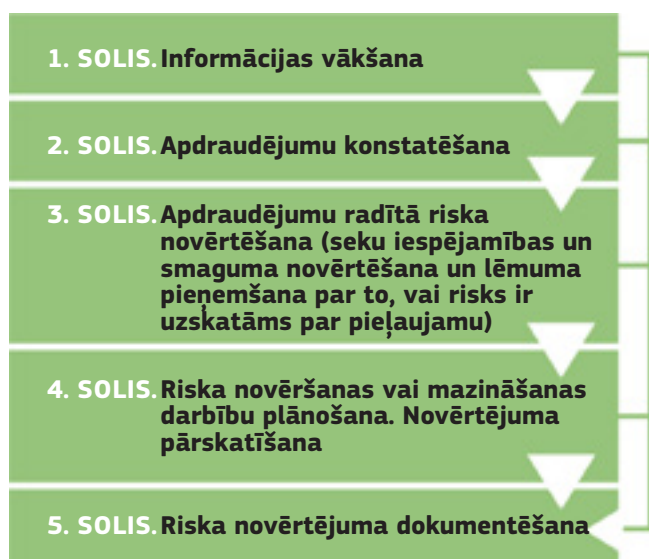
Viens no galvenajiem pamatdirektīvā noteiktajiem darba devēju pienākumiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā ir iepazīties “ar darba drošības un veselības riska novērtējumu, tostarp to, ar ko saskaras darba ņēmēju grupas, kas pakļautas īpašam riskam” un lemt, “kādas aizsardzības pasākumus veikt (...)”.

Taču riska novērtēšana NAV tikai pienākums vien — tā ir jebkuras pieejas darba drošībai un veselības aizsardzībai pamatu pamats un ir būtiski svarīga drošas un veselīgas darbavietas izveidei. Tā jums palīdzēs noteikt pareizos pasākumus, kas veicami, lai novērstu riskus darba vietā, un sniegt darbiniekiem atbilstošu informāciju un apmācību.

Galvenie pasākumi un informācijas avoti

Tiesību aktos nav noteikts, kā tieši jāveic riska novērtēšana, taču tajos var būt ietverta prasība dažū konkrētu augsta riska nozaru vai darbību novērtējumā iekļaut noteiktus elementus/riskus. Valsts tiesību akti var paredzēt arī sīkāk izstrādātas prasības attiecībā uz riska novērtējuma saturu un veidu.

Pastāv dažādas riska novērtēšanas metodes, taču būtībā jums ir jādomā, kas varētu radīt kaitējumu jūsu darbiniekiem, un jāizlemj, kā novērst šo kaitējumu. Šis process ietver piecus soļus, kā parādīts 2. attēlā.



2. attēls. Avots: EU-OSHA

Neaizmirstiet šajā procesā iesaistīt arī darbiniekus un viņu pārstāvjus, jo tieši viņi jums palīdzēs izprast pastāvošos riskus. Jums viņi ir arī jāinformē par to, kādus secinājumus esat izdarījis novērtējuma rezultātā un kādus pasākumus īstenošiet turpmāk.



STARPGADĪJUMI, KAS VARĒJA IZVĒRSTIES PAR NEGADĪJUMIEM — “AISBERGA TEORIJA”

Uz katru reģistrēto smagas traumas gadījumu ir gandrīz 300 starpgadījumu, kas varēja izvērsties par negadījumiem.



Citi informācijas avoti ir — agrāk notikušo incidentu analīze, veselības statistikas dati, kā arī jūsu valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestāžu un nozares apvienību sniegtās konsultācijas. Īpaši noderīgi ir izvērtēt starpgadījumus, kas varēja izvērsties par negadījumiem un, iespējams, izraisīt traumas, saslimšanas vai kaitējumu, taču, par laimi, tā nenotika. Šādi starpgadījumi darba vietās notiek visai bieži, taču nereti tiek ignorēti. Taču šādus starpgadījumus varētu uztvert kā bezmaksas mācību stundu par to, kā novērst nelaimes gadījumu rašanos. Tādēļ informācijas par notikušajiem starpgadījumiem vākšana un analīze, lai uzsāktu pienācīgus korektīvos pasākumus, ir labs veids, kā sekmēt drošību darba vietā.

Vai jums ir vajadzīga pieaicināta konsultanta palīdzība?

Ja jūsu uzņēmumā nav cilvēku ar vajadzīgo kompetenci, jūs varat pieaicināt darba drošības un veselības aizsardzības speciālistu, lai tas parūpētos par darba drošības un veselības aizsardzības pasākumiem jūsu uzņēmumā un veiktu riska novērtēšanu. Taču vairumā gadījumu tas nav nepieciešams. Lielākajai daļai uzņēmumu pilnībā pietiek ar vienkāršu procesu, kura pamatā ir novērtējums un kura īstenošanai nav vajadzīgas īpašas prasmes vai sarežģītas metodes. Veicot riska novērtējumu pašu spēkiem, piemēram, izmantojot kādu bezmaksas tiešsaistes rīku, jūs ne vien ietaupīsiet naudu, bet arī varēsiet justies pārliecināts, ka esat ņēmis vērā visus svarīgos aspektus. Taču dažās situācijās tomēr ir vajadzīga pieaicināta eksperta palīdzība. Tas tā varētu būt, piemēram, ja:

- jums ir jānovērtē riski, kas nav gluži acīmredzami, piemēram, ļoti sarežģītas tehniskās sistēmas;
- jums ir detalizētāk jāizvērtē konkrēti riski;
- jums ir jāizstrādā jauns tehnisks riska samazināšanas pasākums.

Ja jums ir jāiesaista pieaicināti eksperti:

- noteikti izvēlieties ekspertu ar atbilstošu kvalifikāciju un kompetenci, kā arī pārbaudiet, vai jūsu valsts tiesību akti reglamentē šo jomu;
- iesaistiet savus darbiniekus un viņu pārstāvjus galīgā lēmuma pieņemšanā par to, kam būtu jāveic riska novērtēšana, kādi aspekti tajā būtu jāiekļauj un kādi turpmākie pasākumi būtu jāveic.

Darba apstākļi un darbības, kas var būt saistītas ar risku

Gatavojot riska novērtējumu, jūs varat aplūkot šādus darba apstākļu un darbību aspektus. Ņemiet vērā, ka šis saraksts nav pilnīgs.

- Darba inventāra, piemēram, instrumentu un mehānismu, izmantošana;
- darba process un telpu izkārtojums;
- elektroenerģijas izmantošana;

Kā piemēru piedāvājam iespēju iepazīties ar norādījumiem, kas izstrādāti ķīmisko vielu radīto risku pārvaldībai.

- kaitīgas vielas, piemēram, dūmi, putekļi, ķīmiskas vielas;
- fizikāli faktori, piemēram, troksnis, vibrācija, radiācija;
- bioloģiski faktori, piemēram, pelējums, baktērijas, vīrusi;
- vides faktori, piemēram, gaismas trūkums, temperatūra, mitrums, ventilācija;
- cilvēkfaktori, piemēram, inventāra konstrukcija un darbavietas ierīkojums;
- psiholoģiski faktori, kas var izraisīt stresu, vardarbība, iebiedēšana;
- darba organizācija un uzņēmuma telpu un aprīkojuma uzturēšanas pasākumi;
- monotons, ar spēka pielietošanu saistīts vai smags darbs vai arī neērtas pozas, kas var izraisīt balsta un kustību aparāta slimības;
- citi faktori, piemēram, apdraudējumi, kas saistīti ar citiem cilvēkiem, ar darbu ar dzīvniekiem, ar laika apstākļiem utt.

Par katru no šiem apdraudējumiem pieejami arī detalizētāki norādījumi, kas izstrādāti vai nu Eiropas līmenī (Eiropas Komisija, *EU-OSHA*), vai arī valstu kompetentajās iestādēs. Tie ir noderīgi avoti, kas var sniegt plašāku informāciju par to, kā konstatēt un pārvaldīt šos riskus.



3. attēls. Napo... šokējošās situācijās — Napo konsorcijs

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- Praktiskas vadlīnijas par darba ņēmēju veselības un drošības aizsardzību pret risku, kas saistīts ar ķīmisko vielu izmantošanu darbā, Eiropas Komisija, 2005.: <https://osha.europa.eu/lv/legislation/guidelines/practical-guidelines-of-a-non-binding-nature-on-the-protection-of-the-health-and-safety-of-workers-from-the-risks-related-to-chemical-agents-at-work>
- Minimising chemical risk to workers' health and safety through substitution (Ķīmisko vielu radītā darbinieku veselības un drošības apdraudējuma samazināšana, izmantojot aizstāšanas metodi), Eiropas Komisija, 2012.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv&pubId=7320&type=2&furtherPubs=yes>
- Ķīmisko produktu etiķetes mainās — kā tas ietekmēs jūs?, Eiropas Komisija, 2013.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv&pubId=7639&type=2&furtherPubs=yes>
- Chemicals at work — a new labelling system — Guidance to help employers and workers to manage the transition to the new classification, labelling and packaging system (Ķīmiskās vielas darba vietā — jauna marķēšanas sistēma. Darba devējiem un darba ņēmējiem paredzēti norādījumi pārejai uz jauno klasifikācijas, marķēšanas un iepakojuma sistēmu), Eiropas Komisija, 2013.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=lv&pubId=7634&type=2&furtherPubs=yes>
- Norādījumi un interaktīvi riska novērtēšanas rīki, tostarp ķīmisko vielu radīto risku pārvaldībai veltīti rīki, kas pieejami EU-OSHA valsts kontaktpunktu tīmekļa vietnēs: <https://osha.europa.eu/lv/about-eu-osha/national-focal-points/focal-points-index>

Neaizsargāti darbinieki un citi cilvēki

Veicot riska novērtējumu, pievērsiet uzmanību darbiniekiem, kuri varētu būt īpaši neaizsargāti (skatīt 4. attēlu), kā arī citiem cilvēkiem, kuri atrodas jūsu uzņēmuma telpās: darbuzņēmējiem, apmeklētājiem, sabiedrības locekļiem. Bieži vien pasākumi, kurus veic, lai samazinātu neaizsargāto darbinieku apdraudējuma riskus, jebkurā gadījumā sniedz labumu darba-spēkam kopumā.

DARBINIEKI, KURI PAKĻAUTI LIELĀKAM RISKAM

- ▶ Darbinieki ar invaliditāti
- ▶ Migrējošie darbinieki
- ▶ Gados jauni un gados veci darbinieki
- ▶ Grūtnieces un ar krūti barojošas mātes
- ▶ Neapmācīti vai nepieredzējuši darbinieki
- ▶ Remontstrādnieki
- ▶ Darbinieki ar novājinātu imūnsistēmu
- ▶ Darbinieki ar hroniskām saslimšanām, piemēram, bronhītu
- ▶ Darbinieki, kuri lieto medikamentus, kas var palielināt viņu neaizsargātību pret kaitējumu

4. attēls. Avots: EU-OSHA

Risku prioritātes noteikšana un turpmākie pasākumi

Kad esat konstatējuši apdraudējumus un apzinājuši personas, kuras tie skar, jums ir jānovērtē riski un jānosaka to prioritāte. Jums arī jāpārlicinās, vai uz konkrēto apdraudējumu, darbības nozari vai darbinieku kategoriju attiecas kādi īpaši tiesību aktos noteikti pienākumi, kas nosaka, piemēram, riska novērtēšanas, darbinieku informēšanas vai apmācības specifiku u. c.

Īstenojot jūsu darbinieku drošības un veselības garantēšanai nepieciešamos pasākumus, jums jāņem vērā šādi galvenie profilakses principi:

- izvairīšanās no riska;
- nenovēršamu risku novērtēšana;
- vēršanās pret riska cēloni;
- darba pielāgošana indivīdam, īpaši darba vietu ierīkojuma, darba inventāra un darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, tostarp domājot, kā atvieglot monotonu darbu;
- piemērošanās tehnikas attīstībai;
- bīstamā aizstāšana ar drošu vai mazāk bīstamo;
- saskanīgas vispārējas profilakses politikas izveide, aptverot tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi;
- priekšrokas došana kolektīviem, nevis individuāliem drošības pasākumiem (piemēram, vietējās izplūdes ventilācijas emitēto dūmu iedarbības kontrole, nevis individuālo respiratoru lietošana);
- cenšanās uzlabot aizsardzības līmeni.

Riska novērtēšana un no tās izrietošie profilakses un aizsardzības pasākumi nav vienreizēja akcija. Uzraugiet veikto pasākumu efektivitāti, vajadzības gadījumā koriģējiet plānu un pievērsiet uzmanību jauniem riskiem, ja jūsu uzņēmuma darbībā/darba vietu ierīkojumā ir notikušas kādas izmaiņas.

Riska novērtējuma dokumentēšana

Tiesību aktos ir ietverta prasība pierakstīt riska novērtēšanas un aizsardzības pasākumu rezultātus un veidot rakstisku uzskaiti turpmākai izmantošanai, un to patiesi ir vērts darīt. Šos datus varat izmantot, lai saviem darbiniekiem un arod-biedrību un darba inspekciju pārstāvjiem parādītu, ka esat pieņēmis pārdomātus lēmumus par riskiem un veidiem, kā tos novērst. Šie dati lieti noderēs arī plānoto pasākumu īstenošanas uzraudzībai. Nav īpašu prasību par šādas rakstiskas uzskaites saturu, taču būtu saprātīgi tajā iekļaut šādus elementus:

- personas(-u), kura(-s) veic novērtēšanu, vārds un ieņemamais amats;
- konstatētie apdraudējumi un riski;
- to darbinieku grupas, kuri pakļauti konkrētiem riskiem;
- vajadzīgie aizsardzības pasākumi — kad jūs plānojat tos ieviest, kas atbildēs par to īstenošanu un kā jūs uzraudzīsiet progresu;
- informācija par darbinieku un to pārstāvju iesaistīšanos riska novērtēšanas procesā.

Ir pieejami daudzi rīki, kas jums var palīdzēt riska novērtējuma veikšanā un dokumentēšanā. Tie ietver rokasgrāmatas, kontrolsarakstus un paraugus. Skatiet izcēlumu šīs sadaļas beigās, lai smeltos idejas, un iepazīstieties ar EU-OSHA un jūsu valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestādes tīmekļa vietnēm, lai iegūtu plašāku informāciju.

Riska novērtēšanas e-rīki

Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem īpaši varētu noderēt elektroniskie, internetā pieejamie riska novērtēšanas rīki, piemēram, **OiRA rīks (Tiešsaistes interaktīvs riska novērtēšanas rīks)**. OiRA rīki ir viegli lietojami un pieejami bez maksas. Ar šo rīku palīdzību jūs varat īstenot visus riska novērtēšanas soļus, sākot ar darba vietā pastāvošo risku konstatēšanu un novērtēšanu, turpinot ar lēmumu pieņemšanu un profilakses pasākumu īstenošanu un beidzot ar uzraudzību un ziņojumu sagatavošanu. Patlaban ir izstrādāti jau aptuveni 120 OiRA rīki dažādās valodās, kas pielāgoti dažādu nozaru vajadzībām. Arī vairākās dalībvalstīs ir pieejami līdzīgi rīki³.

Daudzos gadījumos tas, ka jūsu rīcībā ir riska novērtējuma ziņojums, kas sagatavots, izmantojot OiRA vai līdzvērtīgus rīkus, nozīmē, ka esat izpildījis savu riska novērtēšanas pienākumu. Ja par to šaubāties, pārbaudiet savas valsts tiesību aktu prasības vai arī sazinieties ar valsts darba inspekciju.



5. attēls. Avots: EU-OSHA. Dažas nozares, kurām ir izstrādāti īpaši OiRA rīki

3 <https://oiraproject.eu/en/irat-network>

4 Profilakse kā pamatprincips

Kad ir noticis nelaimes gadījums un kāds ir smagi savainots vai pat gājis bojā, vai arī kāds ir bijis pakļauts bīstamu vielu iedarbībai, kas var izraisīt vēzi, tad jau ir par vēlu. Kaitējums jau ir nodarīts.

Jūsu darbiniekiem un arī uzņēmumam katrā ziņā nāks par labu, ja rīkosieties, pirms kaut kas slikts ir noticis, prognozēsiet apdraudējumu un to novērsīsiet. Tādēļ tieši profilakse ir darba drošības un veselības aizsardzības galvenais jēdziens un pamatmērķis.

Profilakses pasākumi

Profilakses pasākumu mērķis ir samazināt nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības iespējamību. Ir divu veidu profilakses pasākumi.

1. **Inženierijas jeb tehniskie pasākumi** — tie paredzēti tiešai iedarbībai uz riska avotu, lai to likvidētu, samazinātu vai aizstātu. Viens šādu tehnisku pasākumu piemērs varētu būt ūdens izmantošana putekļu nosēdināšanai, lai novērstu silīcija putekļu iedarbību;
2. **Organizatoriskie jeb administratīvie pasākumi** — tie paredzēti uzvedības un attieksmes mainīšanai un pozitīvas drošības kultūras sekmēšanai.

Kaitīgie faktori ir lielā mērā saistīti ar darba vietā izmantoto procesu, tehnoloģiju, produktu un aprīkojuma būtību, taču tos var ietekmēt arī darba organizācijas veids.

Profilakses pasākumi ir jāpapildina ar aizsardzības un ietekmes mazināšanas pasākumiem.

Profilakse ir labāka nekā ārstēšana.



6. attēls. Avots: EU-OSHA. Veselībai nekaitīgu darbavietu kampaņa 2012.–2013. gadā

Negadījumu nulles perspektīva

Negadījumu nulles perspektīvas (*Zero Accident Vision*) pamatā ir pārliecība, ka visi nelaimes gadījumi ir novēršami.

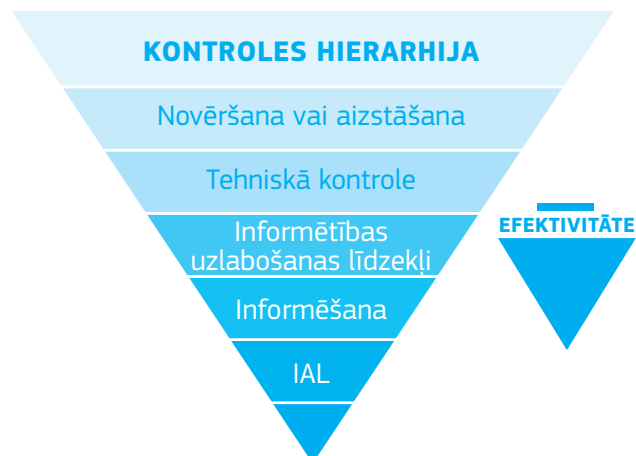
Nulles perspektīva drīzāk ir uzskatāma par filozofiju, nevis par skaitļos izsakāmu mērķi: tās pamatdoma ir tāda, ka nevienam nevajadzētu tikt savainotam vai iet bojā nelaiemes gadījumā. Cilvēki mēdz pieļaut kļūdas, taču kļūdainām darbībām nevajadzētu izraisīt savainošanas. Šis ir viens no iesaistītajiem, kāpēc drošības aspektiem ir jāpiešķir liela nozīme, plānojot jebkuru cilvēkiem paredzētu vidi — darba vai dzīves vietu.

Avots: OSH Wiki

Aizsardzības pasākumi

Aizsardzības pasākumiem ir jābūt galvenokārt kolektīviem. Individuālos pasākumus var izmantot kā alternatīvu, ja kolektīvie pasākumi nav iespējami vai nav efektīvi.

1. **Kolektīvie pasākumi** — tie paredzēti tam, lai norobežotu vai izolētu riska avotu, piemēram, izmantojot fiziskas barjeras, veicot organizatoriskus vai administratīvus pasākumus, lai samazinātu iedarbības laiku (darbinieku rotācija, darba laiks, drošības zīmes), un pēc tam veicot
2. **Individuālus pasākumus**, proti, izmantojot jebkādas piemērotus individuālos aizsardzības līdzekļus (IAL), kas paredzēti darbinieku aizsardzībai.



7. attēls. Avots: OSH Wiki

Ietekmes mazināšanas pasākumi

Visbeidzot, jums vajadzētu apsvērt arī iespējamus ietekmes mazināšanas pasākumus, lai samazinātu telpām un iekārtām radītā bojājuma, kā arī darbiniekiem un sabiedrībai nodarītā kaitējuma smagumu. Piemēri:

- ārkārtas rīcības plāns;
- evakuācijas plāns;
- brīdinājuma sistēmas (trauksmes signalizācija, mirgojoši gaismas signāli);
- ārkārtas procedūru izmēģināšana, treniņi un mācības, ugunsdzēsības sistēma;
- plāns, saskaņā ar kuru notiek darbinieku atgriešanās darbā.

5 Apmācība darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Tiesību aktos noteiktie pienākumi un apmācības darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos nozīme

Ikviens profilakses pasākums būs praktisks izaicinājums darbiniekiem: viņiem nāksies strādāt citādi, pielāgoties darbam ar jaunu inventāru vai ievērot jaunas procedūras. Tāpēc ir svarīgi, lai jau tad, kad pieņemat lēmumu par jauna darba drošības un veselības aizsardzības pasākuma īstenošanu, jūs sev pajautātu, kā nodrošināsiet, ka darbinieki pēc iespējas ātrāk un labāk apgūst un sāk piemērot šo jauno pasākumu. Citādi jūsu riska pārvaldības plāns vienkārši nedarbosies. Patiešām, jaunākie pētījumi par veselības aizsardzības un drošības intervences pasākumu rentabilitāti liecina, ka pasākumi, kas ietver apmācību un organizatoriskas izmaiņas, nodrošina lielāku rentabilitāti nekā pasākumi, kuru pamatā ir tikai tehniskas izmaiņas⁴.

Tieši tāpēc darba drošības un veselības aizsardzības pamatdirektīvā ir noteikts, ka "darba devējs gādā, lai visi darba ņēmēji saņemtu pietiekamu apmācību darba drošības un veselības aizsardzības jomā, jo īpaši — informāciju un instrukcijas, kas attiecas tieši uz viņa iecirkni vai nodarbi".

Īpaši svarīgi ir nodrošināt, lai jūsu darbinieki saņemtu attiecīgo informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību šādās situācijās:

- stājoties darbā;
- ja tiek pārcelti citā darbā vai maina darbu;
- ja tiek ieviesta jauna tehnoloģija vai jauns inventārs;
- ja mainās darbavietā pastāvošie riski.

Darbiniekiem, kuriem ir īpaši pienākumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā, ir tiesības uz piemērotu apmācību. Apmācība ir īpaši svarīga arī gados jauniem darbiniekiem un darbiniekiem ar nelielu darba pieredzi. Neaizmirstiet, ka apmācība ir vajadzīga arī darbinieku grupu vadītājiem, vadotajiem darbiniekiem un uzraudzītājiem.

Nodrošiniet saviem darbiniekiem iespējas iegūt pietiekamas zināšanas un tās ik pa laikam atjaunināt. Atgādiniet viņiem arī par pienākumu aizsargāt savu un kolēģu veselību un drošību, ievērojot instrukcijas, kuras viņi saņēma darba drošības un veselības aizsardzības apmācības laikā.

Glūži tāpat kā citu darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu gadījumā, arī šajā jomā ir svarīgi iesaistīt darbiniekus un viņu pārstāvjus apmācības pasākumu sagatavošanā. Tādējādi apmācība būs atbilstošāka reālajai situācijai, jo darbinieki vislabāk zina, kā darbs tiek veikts praksē, un arī sekmīgāka, jo darbinieki centīgāk ievēros apmācības laikā saņemtos norādījumus, ja būs aktīvi piedalījušies to sagatavošanā.

⁴ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- **“Luksemburgas deklarācija par veselības aizsardzības veicināšanu darbā Eiropas Savienībā”**; tajā ir izklāstīti vairāki principi, kuru mērķis ir novērst saslimšanu darbā (ieskaitot ar darbu saistītas slimības, nelaimes gadījumus, traumas, arodslimības un stresu) un sekmēt veselības uzlabošanas iespējas un darbaspēka labklājību — http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- **OSH Wiki: Profilakses un kontroles stratēģijas**: https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_and_control_strategies#cite_note-Machinesafety-20
- **OSH Wiki: Nelaimes gadījumu novēršanas organizatoriskie pasākumi**: https://oshwiki.eu/wiki/Organisational_measures_of_accident_prevention#cite_note-EU-OSHA.2C_2011a-2
- **OSH Wiki: Nelaimes gadījumu nulles perspektīva (Zero accident vision)**: https://oshwiki.eu/wiki/Zero_accident_vision

Kā organizēt apmācību darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Jūsu valsts tiesību aktos vai arī konkrētai nozarei piemērojamajā regulējumā var būt noteiktas konkrētas prasības attiecībā uz apmācības saturu, taču svarīgākais ir tas, lai darbinieki būtu labi informēti par to, ko viņi drīkst un ko nedrīkst darīt, lai izvairītos no nelaimes un saslimšanas gadījumiem.

Jūs pats varat izlemt, kā sasniegt šo mērķi.

Arī šī pienākuma izpildē centieties sekot veselā saprāta balsij. Jūs esat ieinteresēts, lai darbinieki patiesi zinātu, ko dara: nav jēgas organizēt apmācību tikai “ķeksīša dēļ” — jums ir jānodrošina pietiekams atbalsts darbiniekiem, lai novērstu nelaimes gadījumus un veselības problēmas.

Vienu un to pašu saturu var pasniegt, izmantojot ļoti dažādas metodes, un katrai no tām ir savas stiprās puses un arī ierobežojumi. Būtībā ir tā — jo aktīvāka ir līdzdalība apmācībā, jo labāki tās rezultāti. Padomājiet arī par mērķauditoriju: veidojot apmācības saturu, kā arī izvēloties vislabāko apmācības metodi un veidu, jums jāņem vērā tādi faktori kā darbinieku vecums, pieredze, ieņemamais amats un izglītības līmenis.

Padomājiet arī par apmācības norises laiku, lai tajā varētu piedalīties arī nepilnu darba laiku nodarbinātie vai darbinieki, kuru darba laiks atšķiras no pārējiem.

Lieli uzņēmumi, kā arī uzņēmumi, kas strādā ar īpaši bīstamām vielām vai izmanto ļoti specifisku aprīkojumu, var izvēlēties organizēt visaptverošas apmācības programmas, iesaistot pieaicinātus konsultantus.

Maziem uzņēmumiem, kuri saskaras ar parastajiem apdraudējumiem, varētu pietikt ar vienkāršiem informētības uzlabošanas pasākumiem vai informatīvām sanāksmēm, un tie varētu izvēlēties vienkāršas metodes, piemēram, izmantot brošūras, plakātus, informācijas nodošanu ar uzraugu un mentoru starpniecību un diskusijas grupās.

Apmeklējiet savas valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestādes un *EU-OSHA* tīmekļa vietnes, lai iegūtu jau gatavus apmācības materiālus. Lielisks piemērs šajā ziņā ir animācijas filmu seriāls par Napo. To radījuši vairāki Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības jomas dalībnieki, kas apvienojušies NAPO konsorciā (*NAPO Consortium*).



Napo ir animācijas filmu seriāla varonis. Viņš iemieso darbinieku, kurš var strādāt jebkurā nozarē vai sektorā. Napo nav piesaistīts vienai konkrētai darbvietai vai darba videi, un viņa personība un izskats visās filmās ir vienāds. Napo ir parasts cilvēks — ne labs, ne slikts, ne jauns, ne vecs. Arī uzvedības ziņā viņš ir visai neitrāls. Napo ir strādāt gribošs darbinieks, kurš situācijās, ko viņš nespēj ietekmēt, var kļūt par cietušo, taču viņš var arī konstatēt apdraudējumus vai riskus un ierosināt labus ieteikumus drošības un darba organizācijas uzlabošanai. Napo ir patīkams un pievilcīgs tēls, kurš aktīvi reaģē un pauž savas emocijas dažādās situācijās. Ja Napo ir aizkaitināts, garlaikots vai iemīļējies, tad tas noteikti ir redzams! Tādējādi ar Napo var identificēties ikviens — gan gados jauni darbinieki, gan cilvēki, kas uzņēmumā nostrādājuši daudzus gadus.

8. attēls. Avots: NAPO konsorcijs

Kā panākt, lai apmācība darba drošības un veselības aizsardzības jomā būtu sekmīga

EU-OSHA ir noteikusi vairākus faktoros, kas var palīdzēt nodrošināt sekmīgu apmācību darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

- Uzņēmuma augstākā līmeņa vadības un vadošo darbinieku motivācija un apņēmība nodrošināt darba drošību un veselības aizsardzību, arī pašiem piedaloties apmācības nodarbībās.
- Apmācības nodrošināšana efektīvas vispārējās drošības pārvaldības sistēmas kontekstā, lai novērstu riskus darbavietā. Apmācība vien nevar nodrošināt efektīvu risku samazināšanu.
- Kolēģu, tai skaitā pieredzējušāku gados jaunu darbinieku un vecāku darbinieku ar lielāku pieredzi izmantošana mentoru lomā. Tas nodrošina pozitīvu pieredzi gan jauniem, gan vecākiem kolēģiem.
- Aktīvu, līdzdalību rosināšanu mācību metožu izmantošana, piemēram, mācot cilvēkiem atpazīt apdraudējumus un risināt reālas darba problēmas reālās darbavietās.
- Pētījumu rezultātu ņemšana vērā reālā darbavietas riska novērtēšanas un profilakses procesā. Šādi īstenotas nodarbības kļūst jēgpilnas jauniem darbiniekiem un vērtīgas darba devējiem.
- Apmācības nodrošināšana uzraudzītājiem, mentoriem un instruktoriem gan tiešo uzdevumu izpildē, gan darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.
- Apmācības darba drošības un veselības aizsardzības jomā integrēšana mūžizglītības un spēju attīstības procesā. Saskaņā ar tiesību aktiem apmācība darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos nevar būt tikai vienreizējs pasākums, uzsākot darbu.

NAPO FILMU IZLASE

- ▶ Kad uzbrūk stress
- ▶ Tas nav smieklīgi
- ▶ Rīkojoties kopā!
- ▶ Plaušas darbavietā
- ▶ Droša pārvietošanās
- ▶ Droša apkope
- ▶ Aizsargā savu ādu
- ▶ Uzmanību, ķimikālijas!
- ▶ Drošība darba vietā... un citur
- ▶ Riskants bizness
- ▶ Stop — pārslodze!
- ▶ Drošs sākums!
- ▶ Stop troksnim!
- ▶ Napo tīra
- ▶ Drošība būvlaukumā
- ▶ Napo piedzīvojumi
- ▶ Labāko zīmju stāsts

Napo konsorcijs regulāri publicē jaunas filmas. Lūdzu, apmeklējiet tīmekļa vietni www.napofilm.net

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- **Eiropas tīkls izglītošanai un mācībām darba drošības un veselības aizsardzības jomā (ENETOSH)** — standarts piemērotu instruktoru atlasei, saskaņota un kvalitatīva apmācības satura izstrādei un sertifikācijas sistēmas izveidei. Standarts aptver šādas četras kompetences jomas: i) instruktoru apmācība; ii) darba drošības un veselības aizsardzības pamati; iii) arodveselības veicināšana; iv) darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība. Standarts ir tulkots 10 valodās un ir pieejams *ENETOSH* tīmekļa vietnē: http://www.enetosh.net/webcom/show_page.php/ c-134/ nr-5/ lkm-140/i.html
- **Napo animācijas filmas** — <https://www.napofilm.net/lv/about-napo/the-napo-story>
Napo ir galvenais varonis animācijas filmās, kurās viegli iegaumējamā un nepiespiestā veidā tiek aplūkoti svarīgi darba drošības un veselības aizsardzības jautājumi. Šis patīkamais tēls iemieso darbinieku, kurš varētu strādāt jebkurā nozarē vai sektorā. Napo filmas tiek veidotas ar vairāku Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības organizāciju/iestāžu līdzdalību: *AUVA* (Austrija); *DGUV* (Vācija); *HSE* (Apvienotā Karaliste); *INAIL* (Itālija); *INRS* (Francija); *SUVA* (Šveice); kā arī Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*). Tās var brīvi izmantot informētības uzlabošanas, apmācības, izglītības un komunikācijas pasākumos darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

6 Līderība un darba drošības un veselības aizsardzības kultūra

Neatkarīgi no tā, cik precīzs ir jūsu riska novērtējums un cik labi ir jūsu riska pārvaldības pasākumi, lai tos varētu īstenot praksē, jums un citiem uzņēmuma vadošajiem darbiniekiem ir jānodrošina, ka vārdi tiek pārvērsti darbos. Jums saviem darbiniekiem ir jāparāda, ka darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus patiešām uzskatāt par svarīgiem un ka esat apņēmības pilns īstenot izvirzītos rīcības plānus.

Darba drošības un veselības aizsardzības kultūra

[Darba drošības un veselības aizsardzības kultūra](#) ir viens no galvenajiem faktoriem, ko ņem vērā, nosakot drošības sistēmas efektivitāti. Tas nozīmē, ka darba drošības un veselības aizsardzības principi un mērķi tiek uzskatīti par uzņēmuma pamatvērtībām un tiek integrēti [ikdienas darbībās un lēmumu pieņemšanā](#).

Positīva drošības kultūra nozīmē, ka jūs rādāt ticamu piemēru tādai uzvedībai un vērtību ievērošanai, kādu vēlaties panākt savā uzņēmumā. Aktīva uzraudzība ikdienā ir tikpat svarīga kā acīmredzama apņemšanās piešķirt augstu prioritāti drošībai uzņēmumā. Tas, ka jums pašam ir jāievēro noteikumi, ir pats par sevi saprotams. Jūsu darbinieki redzēs jūsu rīcību un pēc tās izdarīs secinājumus par to, kāda uzvedība ir pieņemama un kāda nav.

Mazā uzņēmumā jūsu personīgā ietekme varētu būt īpaši liela: ja esat darbnīcas īpašnieks/ vadītājs un dažreiz strādājat kopā ar darbiniekiem, tad jūsu lēmums izmantot vai neizmantot, piemēram, aizsargaprīkojumu būtiski ietekmēs darbinieku attieksmi.

Arī ja esat vidējā līmeņa vadītājs vai darbinieku grupas vadītājs, kam ir ciešs personisks kontakts ar darbiniekiem un kas iesaistās viņu ikdienas darbā, jums ir lieliskas iespējas rādīt piemēru un sekmēt pareizu uzvedību.

Taču būtiski svarīga ir arī izpilddirektoru un valdes locekļu loma. Prioritāte, kādu uzņēmums un tā augstākā līmeņa vadītāji piešķir darba drošībai un veselības aizsardzībai, un tas, cik lielā mērā vadītāji izmanto savu autoritāti, lai sekmētu atbilstību darba drošības un veselības aizsardzības politikai

un noteikumiem, motivē darbiniekus ievērot uzņēmuma vadības noteiktos standartus.

Apvienotās Karalistes Darba drošības un veselības pārvalde (HSE)⁵ ir izstrādājusi dažus ierosinājumus, kā vadītāji var viegli un acīmredzami parādīt savu apņemšanos garantēt darba drošību un veselības aizsardzību savā uzņēmumā.

- Apmeklējiet ražošanas telpas, lai uzslavētu darbiniekus par atbilstošu pieeju darba drošībai un veselības aizsardzībai vai arī norādītu uz bīstamu uzvedību, mudinot veikt izmaiņas un meklējot izejas, kāpēc darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi netiek ievēroti. Šādu apmeklējumu laikā varat arī dot iespēju darbiniekiem ierosināt ar darba drošību un veselību saistītus jautājumus.
- Regulāri apmeklējiet darba drošības un veselības aizsardzības komitejas sanāksmes.
- Ieviesiet darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu apspriešanu darbinieku sanāksmēs.
- Aktīvi iesaistieties nelaimes gadījumā, starpgadījumā, kuri varēja izvērsties par negadījumiem, incidentu un saslimšanas gadījumu izmeklēšanā.
- Kad vien iespējams, runājiet par darba drošības un veselības jautājumiem ar visplašāko auditoriju.
- Vienlīdz lielu uzmanību pievēršiet gan labiem, gan sliktiem jaunumiem darba drošības un veselības aizsardzības jomā, uzslavējot pozitīvu uzvedību un jaunumus, bet negatīvos jaunumus uztverot kā iespēju uzlabot situāciju.
- Mudiniet darbiniekus aktīvi iesaistīties darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju, politikas un pasākumu izstrādē.
- Nosakiet ilgtermiņa mērķus darba drošības un veselības aizsardzības jomā un novērtējiet uzņēmuma sasniegtos rezultātus šajā jomā.
- Nosakiet, ka par darba drošību un veselības aizsardzību atbild vadītāji, uzraudzītāji un nodaļu vadītāji.

Savu vadošo lomu darba drošības un veselības aizsardzības jomā varat padarīt redzamāku, izmantojot iekšējos rīcības kodeksus vai pārvaldības hartas, kas izstrādātas sadarbībā ar darbiniekiem, kā aprakstīts turpmāk tekstā minētajā piemērā.

5 <http://www.hse.gov.uk/leadership/>

Desmit platīna likumi labākai pārvaldībai⁶

1. Atcerieties, ka strādājat ar cilvēkiem
 - Neizsmeliet visus viņu spēkus
 - Cilvēki nav mašīnas
 - Izturieties pret viņiem ar cieņu
2. Ieklausieties savos darbiniekos un runājiet ar viņiem
 - Esiet pretimnākošs
 - Dariet to bieži
 - Novērtējiet un attīstiet uzraudzītāju un vadītāju saskarsmes prasmes
3. Risiniet problēmas nekavējoties
 - Neļaujiet problēmām saasināties
 - Informējiet cilvēkus par progresu
4. Pārliecinieties, ka dokumentācija ir tiešām lietderīga
 - Regulāri atjauniniet to
 - Pārliecinieties, ka tai ir jēga
5. Uzlabojiet kompetenci darba drošības un veselības aizsardzības jomā
 - Īpaši vadības līmenī
6. Mudiniet cilvēkus sniegt jums arī negatīvu informāciju
7. Vispirms savediet kārtībā savu darbavietu
8. Novērtējiet un uzraugiet riskus, kam pakļauti darbinieki
 - Tā vietā, lai reaģētu uz jau notikušiem incidentiem, novērsiet problēmas pirms to rašanās
 - Kontrolējiet riskus to izcelsmes vietā
9. Nepārtraukti pārliecinieties, ka jūsu veiktie pasākumi ir efektīvi
 - Vai patiesi sasniedzat plānoto?
10. Ieguldieliet pietiekami daudz resursu laika un naudas ziņā

Darbinieku iesaistīšanās

Efektīvas darba drošības un veselības aizsardzības kultūras izveidē un ieviešanā ir iesaistīta ne vien uzņēmuma vadība, bet arī darbinieki. Jūsu kā vadītāja rīcībā nav visi iespējamie risinājumi visām veselības un drošības problēmām. Darbiniekiem un viņu pārstāvjiem ir detalizētas zināšanas un pieredze, kā attiecīgais darbs tiek veikts un kā tas viņus ietekmē. Tāpēc tajās darbavietās, kur darbinieki aktīvi iesaistās veselības aizsardzības un drošības jautājumu risināšanā, nereti ir zemāks darba drošības riska līmenis un nelaiemes gadījumu skaits. Nesen veiktā pētījumā tika arī konstatēts, ka visrentablākie ir tie darba drošības un veselības aizsardzības pasākumi, kuros cieši iesaistīti arī darbinieki⁷.

Darbinieku iesaistīšanās darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu risināšanā ir vienkāršs divvirzienu process, kurā darba devēji un darbinieki/darbinieku pārstāvji

- runā viens ar otru;
- uzklausā viens otra bažas;
- meklē un apmainās ar viedokļiem un informāciju;
- laikus apspriež problēmas;
- ņem vērā ikviena viedokli;
- kopīgi pieņem lēmumus;
- uzticas un ciena viens otru.

Jūs zināt, ka saskaņā ar tiesību aktiem darbiniekiem ir jābūt informētiem, instruētiem un apmācītiem darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos un jāpiedalās to risināšanā, kā arī viņu viedoklis ir jāņem vērā. Pilnīga iesaistīšanās nozīmē ne tikai apspriešanos — darbinieki un viņu pārstāvji ir jāiesaista arī lēmumu pieņemšanā.

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- **EU-OSHA: Management Leadership in OSH — a practical guide** (Vadošo darbinieku līderība darba drošības un veselības aizsardzības jomā. Praktiska rokasgrāmata): https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/lv/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/TE3111190LVC.pdf
- **EU-OSHA: Nodarbināto iesaistīšanās darba drošības un veselības aizsardzības veicināšanā.** Praktiska rokasgrāmata: https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide
- **EU-OSHA: Darbinieku iesaistīšanās prakse** — gadījumu izpētes pārskats: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/literature_reviews/worker-participation-practices-a-review-of-eu-osh-case-studies/worker-participation-case-studies.pdf
- **Paraugprakses piemēri EU-OSHA tīmekļa vietnē:** https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/european-good-practice-awards-2012-2013/HWC_Good_Practice_Award_Booklet_2013.pdf
- **Darba drošības un veselības pārvaldes (HSE) izstrādāta rokasgrāmata:** <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg417.pdf>
- **OSH Wiki: Prasmīgas līderības nozīme darba drošības un veselības aizsardzības jomā:** https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

6 Desmit platīna likumi, kas aizgūti no Austrālijas ieguves rūpniecības nozares, ietver vispārīgus noteikumus, kas ir piemēroti jebkurai nozarei: https://oshwiki.eu/wiki/The_importance_of_good_leadership_in_occupational_safety_and_health

7 <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

7 Trīs piemēri, kas ilustrē riska pārvaldību praksē

7.1 Stress darbā

Apdraudējumi darba vietā mēdz būt daudzi un dažādi. Dažu risku būtība un pasākumi, kas būtu veicami to mazināšanai, ir pilnīgi skaidri, taču citu risku gadījumā tie ir sarežģītāki un darba devējam grūtāk pārvaldāmi. Pārmaiņas darba tirgū un darba organizācijā nozīmē jaunu risku rašanos vai arī to, ka daži riski kļūst biežāk sastopami. Šajā sadaļā ir sniegti trīs tādu riska faktoru piemēri, kas sastopami jebkurā darbavietā un kuru novēršana var būt visai sarežģīta. Šeit atradīsiet arī dažus padomus un rīkus, kas var palīdzēt šo risku pārvaldībā praksē.

Ko tas nozīmē darbavietā?

Stress darbā var būt saistīts ar:

- darba saturu, ieskaitot veicamo uzdevumu veidu, kontaktus ar citiem cilvēkiem (piemēram, klientiem), izmaiņas darba procesā, pārstrukturizāciju un prasmju pielietojumu;
- darba intensitāti un patstāvību darbā, ieskaitot arī darba slodzes, darba tempa un kontroles aspektus;
- darba laika nosacījumiem un darba un privātās dzīves saskaņošanu;
- sociālo vidi, ieskaitot savstarpējās attiecības darbā un sociālo atbalstu;
- nodarbinātības stabilitātes trūkumu un karjeras izaugsmi.

Cilvēki izjūt stresu situācijās, kad tiek izjaukts līdzsvars starp viņiem izvirzītajām prasībām un viņu spēju šīs prasības izpildīt. Skaidrs, ka darbinieks, kas izjūt stresu, nav tik produktīvs un radošs, kāds varētu būt normālos apstākļos, un strādāšana ilgstoša stresa situācijās var izraisīt koncentrēšanās grūtības, kļūdas un nevēlamu uzvedību.

Stress darbā var radīt negatīvu psiholoģisko, fizisko un sociālo ietekmi un izraisīt spēku izsīkumu, depresiju un īpaši smagos gadījumos arī pašnāvību.

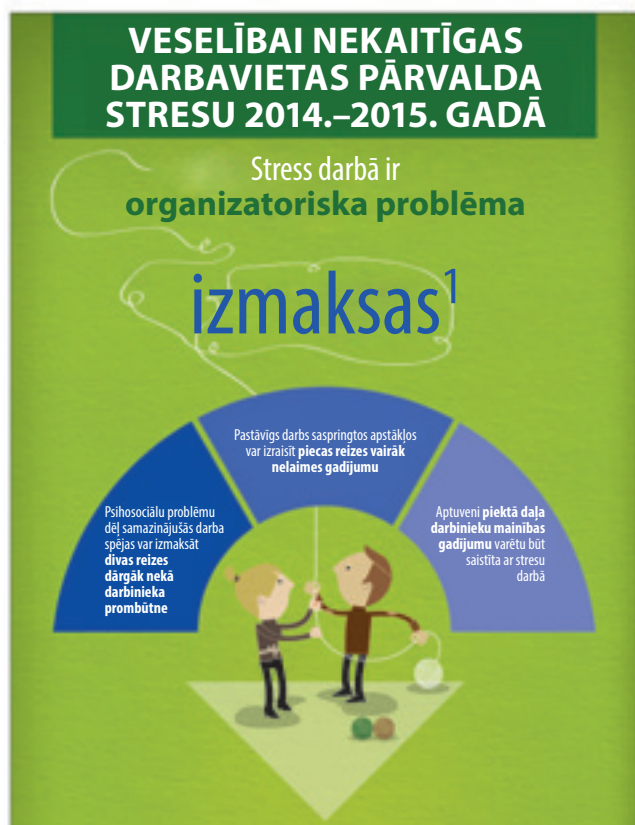
Papildus garīgās veselības problēmām darbiniekiem, kuri cieš no ilgstoša stresa, var sākties arī smagas fiziskās veselības problēmas, piemēram, sirds un asinsvadu slimības un balsta un kustību aparāta slimības.

Kas jums kā darba devējam ir jādara?

Drošības un veselības risku novērtējumā jums ir jāaplūko psihosociālie riski un to novēršanas pasākumi (vispārīgu informāciju par riska novērtējumu veikšanu skatīt iepriekš tekstā).

Apziniet pazīmes, kas liecina par stresu darbā. Tās var būt visai dažādas: 10. attēlā ir sniegti daži ar darbu saistīta stresa organizatorisko un individuālo pazīmju piemēri.

Šeit ir daži ieteikumi, kādus jautājumus varat sev uzdot riska novērtējuma veikšanas laikā un ko varat darīt, lai risinātu dažas no konstatētajām problēmām:



9. attēls. Avots: EU-OSHA. Veselībai nekaitīgu darbavietu kampaņa 2014.–2015. gadā

→ *Kultūra*

Vai uzņēmumā pastāv laba, atklāta saskarsme, atbalsts un savstarpējā cieņa? Vai darbinieku un to pārstāvju viedokļi tiek ņemti vērā?

→ *Prasības*

Vai personāla darba slodze ir pārāk liela vai nepietiekama, vai viņi spēj izpildīt savus uzdevumus? Kāda ir fiziskā vide (troksnis, vibrācija, ventilācija, apgaismojums utt.) un psihosociālā vide (vardarbība, iebiedēšana utt.)?

→ *Kontrole*

Vai cilvēki var ietekmēt veidu, kā tiek veikts viņu darbs?

→ *Attiecības*

Kādas ir attiecības starp darbabiedriem un starp darbabiedriem un vadītājiem? Kādas ir attiecības starp vadītājiem un uzņēmuma augstākā līmeņa vadību? Vai ir pierādījumi par iebiedēšanu vai vajāšanu?

→ *Pārmaiņas*

Vai darbinieki uztraucas par savu nodarbinātības statusu? Vai darba vietas maiņa viņos rada apjukumu, un ko tas nozīmē viņiem un viņu kolēģiem?

→ *Loma*

Vai cilvēki cieš no lomu konflikta (pretrunīgām prasībām) vai lomu nenoteiktības (skaidrības trūkuma)?

→ *Atbalsts, apmācība un individuālie faktori*

Vai jaunpieņemtajiem darbiniekiem un tiem, kas mainījuši darbu, tiek sniegtas pietiekamas norādes? Vai darbiniekiem tiek sniegts sociālais atbalsts? Vai tiek ievērotas individuālas atšķirības?

Katrā ziņā ir ekonomiski lietderīgi iegūt plašāku informāciju par psihosociālajiem faktoriem, to ietekmi uz darbiniekiem un par to, kas būtu darāms, lai novērstu vai mazinātu negatīvās sekas. Aplūkojiet izcēlumu šīs sadaļas beigās, kurā uzskaitīti uzziņas materiāli, īpašu uzmanību pievēršot *EU-OSHA* izstrādātajam e-ceļvedim, kas piedāvā īpaši jūsu valstij pielāgotu versiju. Savas valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestādē varat iegūt citas noderīgas rokasgrāmatas, kontrolsarakstus vai rīkus.

ORGANIZĀCIJA

LĪDZDALĪBA

- ▶ Prombūtne no darba, liela darbinieku mainība, darba laika neievērošana, disciplīnas problēmas, iebiedēšana, agresivitāte saskarsmē, izolācija.

DARBĪBAS REZULTĀTI

- ▶ Produkta vai pakalpojuma samazināta izlaide vai sliktāka kvalitāte, nelaimes gadījumi, vāja lēmumu pieņemšana, kļūdas.

IZMAKSAS

- ▶ Palielinātas izmaksas sakarā ar kompensācijām vai pieaugušām veselības aprūpes izmaksām, nosūtīšana uz veselības aprūpes pakalpojumiem.

INDIVĪDS

UZVEDĪBA

- ▶ Tabakas, alkohola vai narkotiku ļaunprātīga lietošana, vardarbība, iebiedēšana vai vajāšana.

PSIHOLOĢISKAS PROBLĒMAS

- ▶ Traucēts miegs, nemiera sajūta, depresija, nespēja koncentrēties, aizkaitināmība, problēmas ģimenes attiecībās, spēku izsīkums.

VESELĪBA

- ▶ Muguras problēmas, sirds slimības, kuņģa čūla, paaugstināts asinsspiediens, nomākta imūnsistēma.

10. attēls. Avots: *EU-OSHA*

Noderīgi rīki un uzziņas materiāli

- **Eiropas Komisija, Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach** (Garīgās veselības veicināšana darbavietā: norādījumi visaptverošas pieejas īstenošanai). Šajā dokumentā ir sniegti norādījumi darba devējiem, darba ņēmējiem un citām ieinteresētajām personām par garīgās veselības jautājumu pārvaldību darbavietā: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=716&langId=en>
- **EU-OSHA, Psihosociālie riski un stress darbā.** Šajā tīmekļa vietnē ir pieejami noderīgi, praksē izmantojami resursi par šo tēmu: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- **EU-OSHA, Praktisks e-ceļvedis psihosociālo risku pārvaldībā.** Šis daudzvalodu e-ceļvedis palīdz darba devējiem un cilvēkiem, kuri strādā mazajos un mikrouzņēmumos, novērst psihosociālos riskus. Tam ir 30 valstīm pielāgotas versijas — katra no tām ietver atsauces uz attiecīgās valsts tiesību aktiem un informāciju par valsts līmenī pieejamajiem resursiem un praksē izmantojamiem rīkiem: <http://hw2014.healthy-workplaces.eu/lv/tools-and-resources/a-guide-to-psychosocial-risks?set-language=lv>
- **EU-OSHA, OSH Wiki. Psihosociālas problēmas.** Šajā tīmekļa vietnē ir sniegta informācija par psihosociālajiem riskiem, jo īpaši mainīgās darba organizācijas kontekstā, kā arī ņemot vērā nozaru perspektīvu: https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
- **Paraugprakses piemēri EU-OSHA tīmekļa vietnē:** <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>

7.2 Ar balsta un kustību aparāta slimībām saistītie riski

Ko tas nozīmē darbavietā?

Balsta un kustību aparāta slimības ir viena no visizplatītākajām ar darbu saistītajām veselības problēmām Eiropā, un tā darba devējiem un dalībvalstīm izmaksā miljardiem euro.

Divas galvenās balsta un kustību aparāta slimību grupas veido muguras sāpes/traumas un ar darbu saistīti augšējo ekstremitāšu darbības traucējumi (tie pazīstami kā traumas, kas radušās no atkārtotas piepūles). Balsta un kustību aparāta slimības var skart arī apakšējās ekstremitātes. Pie šīm slimībām pieder ikviens locītavu vai citu audu bojājums vai slimība. Veselības problēmas var būt ļoti dažādas, sākot no nelielām sāpēm līdz smagākām saslimšanām, kuru dēļ vajadzīgs atbrīvojums no darba vai medicīniska ārstēšana. Hroniskos gadījumos šīs slimības var izraisīt invaliditāti un nepieciešamību pamest darbu.

Balsta un kustību aparāta slimības var izraisīt vai saasināt fiziski (ergonomiski, biomehāniski) faktori, kā arī tādi psihosociāli faktori kā darba intensitāte, augstas prasības, mazas pārmaiņu iespējas, nespēja kontrolēt darba gaitu, garīgā slodze un pārāk lielas atbildības uzņemšanās, jo īpaši situācijās, kad šos faktorus papildina arī fiziskie faktori.

Turklāt šo slimību attīstību ietekmē arī darba vide, ieskaitot darba inventāru un darbavietas iekārtojumu, kā arī darba priekšmeta īpašības.

Kas jums kā darba devējam ir jādara?

Ergonomiskie riski pastāv teju katrā darba vietā. Tie skar rūpnīcu darbiniekus, autovadītājus un lauksaimniekus, kā arī cilvēkus, kuri strādā pakalpojumu nozarē, un biroja darbiniekus. Jūs nevarat pilnībā izskaust šos riskus, taču ar rentablu pasākumu palīdzību noteikti varat novērst vai vismaz mazināt dažas balsta un kustību aparāta slimības⁸. Tas patiesi tā ir, jo jaunākie pētījumi liecina, ka ieguldījumi ergonomikas uzlabošanā un balsta un kustību aparāta slimību novēršanā darbavietā var nodrošināt ievērojamu peļņu no ieguldījumiem⁹.

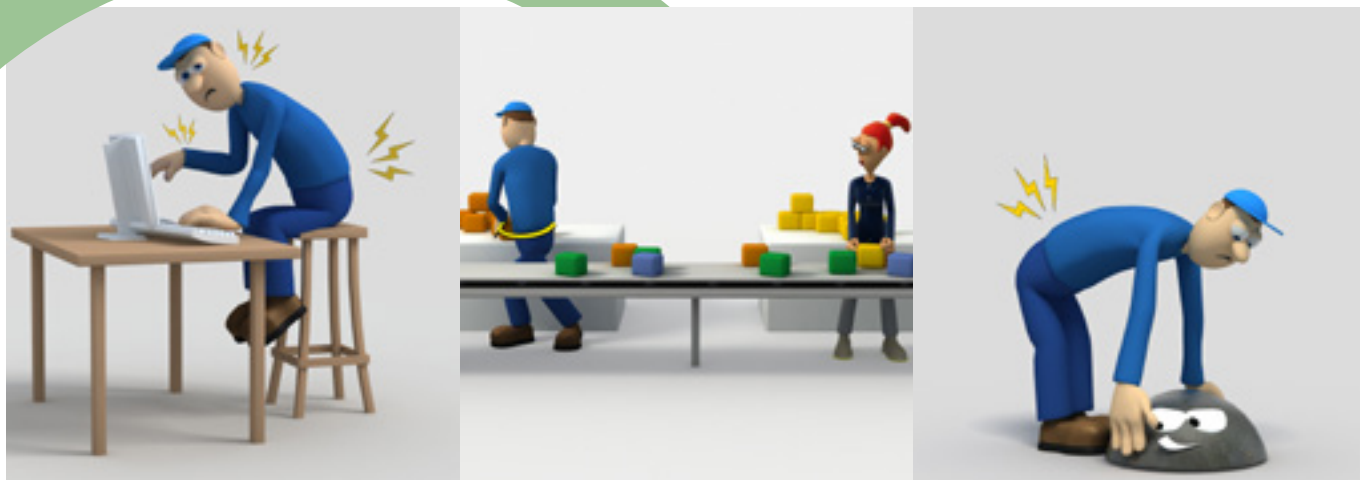
Ja darbiniekiem jau ir balsta un kustību aparāta slimības, tādā gadījumā galvenais uzdevums ir saglabāt viņu nodarbinātību, panākt, lai viņi turpina strādāt un, ja nepieciešams, no jauna integrēt viņus darbavietā.

Savā riska novērtējumā aplūkojiet dažādus risku veidus, ņemot vērā, ka tie nereti viens otru papildina un ka pastāv arī citi, ar darbu nesaistīti faktori, kas izraisa balsta un kustību aparāta slimības (piemēram, individuālā fiziskā aktivitāte, aptaukošanās, stress privātajā dzīvē).

Ar darbu saistītie faktori var būt šādi.

- **Fiziskie faktori, piemēram,**
 - spēka vai lokāla spiediena pielietošana;
 - atkārtotas un spēcīgas kustības;
 - neērtas un statiskas pozas.

Novērtējot šādus fiziskos faktorus, ir svarīgi ņemt vērā to iedarbības ilgumu, jo nepietiekams atpūtas laiks palielina savainošanās risku.



11. attēls. Ainas no filmas "Napó: stop — pārslodze!" — Napó konsorcijs

8 Attiecībā uz darbībām, kas ietver kravu apstrādi ar rokām, darbu ar displeja ierīcēm un vibrējošu instrumentu vai aprīkojuma izmantošanu, jānorāda, ka jums vajadzētu īpaši iepazīties ar noteikumiem, kas paredzēti direktīvās, kuras reglamentē šīs darbības jomas.

9 Nesen publicētā gadījumu izpētē tika konstatēts, ka izmaksu un ieguvumu attiecība ir līdz pat 6,2. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises>

- **Darba vides faktori, piemēram,**

- vibrācija;
- slikts apgaismojums, zema gaisa temperatūra vai mitrums;
- ierobežota telpa (atvēlētā platība nav pietiekama, lai veiktu attiecīgās darbības vai lai veiktu tās drošā veidā);
- darba virsmas un sēdvietas īpašības;
- darba priekšmetu īpašības (izmērs un forma (piemēram, pārāk liels, masīvs, neparocīgs));
- svars un svara sadalījums (piemēram, pārāk smags, nestabils, neprognozējams);
- tvertņu, instrumentu un inventāra rokturu īpašības (piemēram, grūti satverami, kaitīgi pēc būtības, proti, asi/karsti).

- **Psihosociālie faktori, piemēram,**

- darba intensitāte (straujš darba temps vai darbs, ievērojot īsus termiņus);
- nespēja kontrolēt darba uzdevumus un slodzi;
- garīgā slodze.

Kad galvenie riski ir apzināti, padomājiet, kā tos novērst. Ar tādām vienkāršām izmaiņām kā darba pārtraukumu veicināšana, doto uzdevumu mainīšana un daži vienkārši fiziski vingrinājumi, ko izpilda tie, kuru darbs ir galvenokārt sēdošs, var panākt tiešām daudz. Par ergonomikas jautājumiem domājiet savlaicīgi, piemēram, iegādājoties jaunu aprīkojumu vai pārkartojot darbavietas.

Ir daudz praktisku paņēmieni, kā novērst vai līdz minimumam samazināt balsta un kustību aparāta slimības.

- **Darba vietas iekārtojums**

- pielāgojiet novietojumu, augstumu un iekārtojumu, lai darba poza būtu ērtāka;
- nodrošiniet regulējamus krēslus, izmantojiet platformas utt.
- nodrošiniet labu apgaismojumu, izvairieties no atspīdumiem uz ekrāniem.

- **Aprīkojums**

- nodrošiniet, lai tas būtu ergonomiski veidots un piemērots uzdevuma veikšanai;
- dodiet priekšroku viegliem instrumentiem, samaziniet pārvietojamo objektu svaru.

- **Darbinieki**

- uzlabojiet informētību par risku;
- nodrošiniet apmācību par labām darba metodēm;
- apsveriet iespēju nodrošināt veselības stāvokļa uzraudzību, veselības veicināšanu un pasākumus to darbinieku integrēšanai no jauna, kuri jau cieš no balsta un kustību aparāta slimībām.

- **Darba organizācija**

- plānojiet darbu tā, lai izvairītos no monotona darba vai ilgstoša darba neērtās pozās;
- ieviesiet īsus un biežus pārtraukumus, ja tiek veiktas ar lielāku risku saistītas darbības (tiem nebūt nav jābūt atpūtas laikiem);
- nodrošiniet darbinieku rotāciju vai arī pārdaliet uzdevumus.

Plašāka informācija

- Vispārīga informācija par balsta un kustību aparāta slimībām ir pieejama EU-OSHA tīmekļa vietnē: <https://osha.europa.eu/lv/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informācija un rezultāti, kas tika panākti EU-OSHA 2000. gada kampaņā "Uzgriez muguru muskuļu un kaulu traumām": <https://osha.europa.eu/lv/themes/musculoskeletal-disorders>
- Informācija un rezultāti, kas tika panākti EU-OSHA 2007. gada kampaņā "Stop — pārslodze!": <https://osha.europa.eu/lv/healthy-workplaces-campaigns/previous-healthy-workplaces-campaigns> un <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/factsheets/78/view>
- Skatīt arī attiecīgos rakstus OSH Wiki tīmekļa vietnē: https://oshwiki.eu/wiki/Category:Musculoskeletal_disorders

Riska novērtēšana, 7.3 nemot vērā 7.3 daudzveidību

7.3.1. Riska novērtēšana, ņemot vērā vecumu

Ko tas nozīmē darbavietā?

Ar gadiem mēs uzlabojam dažādas prasmes, piemēram, saskarsmes prasmes, un uzkrājam darba pieredzi un zināšanas. Gados vecāki darbinieki var būt vieni no viszinošākajiem un motivētākajiem darbiniekiem, tādēļ jūs esat ieinteresēts nodrošināt, lai viņi varētu pilnībā un aktīvi sniegt savu ieguldījumu jūsu uzņēmuma darbībā. Paaudžu daudzveidība palielinās radošuma un inovācijas spējas jūsu uzņēmumā, un, tā kā sabiedrība noveco, aizvien svarīgāka kļūs spēja piesaistīt un paturēt gados vecākus darbiniekus un pilnībā izmantot viņu talantus.

Galvenās kognitīvās prasmes līdz pensionēšanās vecumam parasti paliek gandrīz nemainīgas, savukārt inteliģence, zināšanas, valodu prasmes un sarežģītu problēmu risināšanas prasmes līdz 60 gadu vecumam parasti palielinās. Fiziskās un maņu spējas var nedaudz samazināties, un pēc nelaimes gadījumiem gados vecākiem cilvēkiem var būt vajadzīgs ilgāks laiks, lai atgūtos, taču šīs pārmaiņas neskar visus vienādi.



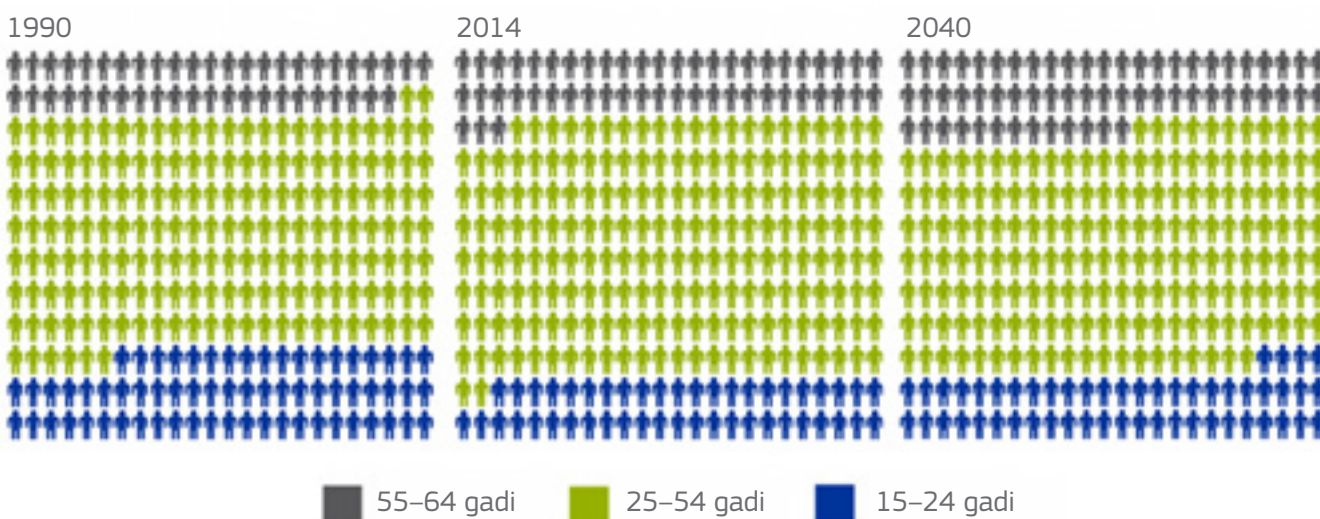
Bioloģiskā novecošana ir tikai netieši saistīta ar personas vecumu gados.

Dažiem cilvēkiem 80 gadu vecumā ir tādas pašas fiziskās un garīgās spējas kā daudziem divdesmitgadniekiem.



Avots: Pasaules Veselības organizācija — 10 fakti par novecošanu un dzīves ciklu.

Darbspējīgo iedzīvotāju vecuma struktūra (1990.–2060. g.)



12. attēls. Avots: EU-OSHA, e-ceļvedis "Veselībai nekaitīgas darbavietas jebkurā vecumā"

Kas jums kā darba devējam ir jā dara?

Jūsu pienākumi pret gados vecākiem darbiniekiem ir tādi paši kā pret citiem darbiniekiem. Nav nekādas vajadzības veikt atsevišķu šīs darbinieku grupas riska novērtējumu, un nevajadzētu arī izdarīt nekādus pieņēmumus, kas balstīti tikai uz vecumu. Gados vecāki darbinieki nav homogēna grupa; starp viena vecuma indivīdiem var būt ievērojamas atšķirības dažāda dzīvesveida, uztura, fiziskā stāvokļa, ģenētisko noslieču uz slimībām un izglītības līmeņa dēļ.

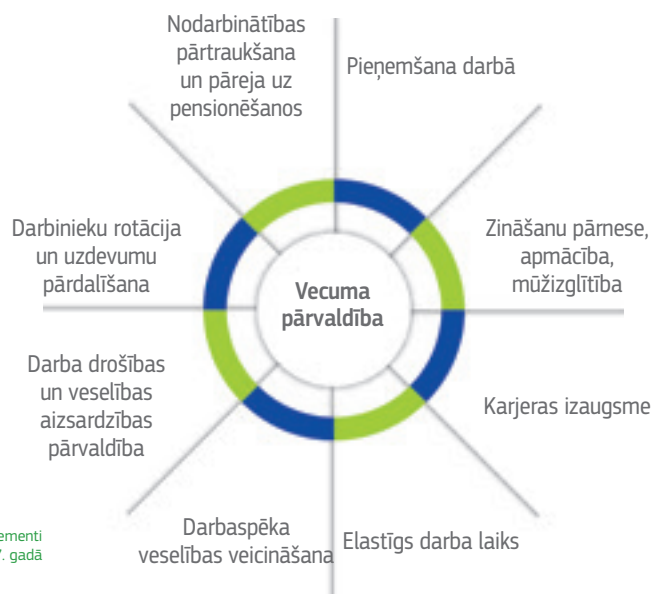
Turklāt daudzas ar vecumu saistītas izmaiņas dažās profesionālajās darbībās ir svarīgākas nekā citās. Piemēram, līdzsvara sajūtas un fiziskā spēka izmaiņas ir būtiskas ugunsdzēsējiem un glābšanas darbiniekiem, kas strādā ekstrēmās apstākļos, izmanto smagu ekipējumu, ceļ un nes cilvēkus; pasliktinājusies spēja noteikt attālumus un kustīgu objektu ātrumu ir būtiska braukšanai naktī, bet neietekmē biroja darbiniekus.

Ir svarīgi, lai jūs savā **riska novērtējumā, kurā tiek ņemta vērā daudzveidība un vecums,**

- novecošanas jautājumus uztvertu nopietni un atbilstoši rīkotos; atzītu novecojošo darbaspēku par vērtību (nevis par problēmu);
- pielāgotu darbu un profilakses pasākumus darbinieku vajadzībām;
- ņemtu vērā novecojošā darbaspēka vajadzības jau izstrādes un plānošanas posmā;
- nodrošinātu darbiniekiem atbilstošu apmācību; nodrošinātu riska novērtētājiem, vadītājiem un uzraudzītājiem, darba drošības speciālistiem u. c. apmācību un informāciju par novecošanas jautājumiem saistībā ar darba drošības un veselības riska faktoriem;

- ietverošajā riska novērtēšanā izmantotu līdzdalības pieeju, iesaistot attiecīgos darbiniekus un pamatojoties uz reālu darba situāciju izpēti;
- ar ietverošas riska novērtēšanas labās prakses piemēru palīdzību atklātu profilaktisko pasākumu kopumu (darba pielāgošana personai, piemērošanās tehnikas attīstībai, pienācīgu instrukciju sniegšana darbiniekiem, īpašas apmācības nodrošināšana u. c.); šo savstarpēji saistīto pasākumu ieviešana ir galvenais panākumu faktors;
- ikreiz, kad jūsu uzņēmums maina darbavietas fizisko vidi vai iegādājas jaunu aprīkojumu, pārliecinieties, ka šīs izmaiņas vai iegādātās lietas ir piemērotas arī novecojošajam darbaspēkam.

Pēc riska novērtējuma veikšanas jūs varat ieviest korekcijas, lai pielāgotos darbinieku mainīgajām spējām un veselības stāvoklim. Šo pasākumu pamatā jābūt objektīviem riskiem un darbinieku spējām, nevis viņu vecumam. Tiem nav jābūt sarežģītiem vai dārgiem: daži no visparastākajiem piemēriem ir izmaiņas maiņu grafikā, regulāri veicamu standartuzdevumu automatizēšana, uzdevumu rotācija, apgaismojuma pielāgošana vai regulējama darba iecirkņu nodrošināšana. Paturiet prātā, ka **kvalitatīvi riska pārvaldības pasākumi būs ieguvums visiem darbiniekiem** (neatkarīgi no vecuma, dzimuma vai tautības).



13. attēls. Sekmīgas vecuma pārvaldības galvenie elementi
Avots: EU-OSHA, Veselībai nekaitīgu darbavietu kampaņa 2016.–2017. gadā

Turklāt jūs varat īstenot arī **plašāku vecuma pārvaldības pieeju**, kas sniegs labumu gan jūsu darbiniekiem, gan uzņēmumam. Tā ir holistiska pieeja, kas ietver šādus galvenos elementus.

Ir pieejami daudzi labi, praksē izmantojami resursi. Aplūkojiet izcēlumu šīs sadaļas beigās, īpašu uzmanību pievēršot *EU-OSHA* izstrādātajam e-ceļvedim, kas pieejams visām dalībvalstīm paredzētās versijās. Savas valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestādē varat iegūt citas noderīgas rokasgrāmatas, kontrolosarakstus vai rīkus.

Plašāka informācija

- **EU-OSHA, Darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldība novecojoša darbaspēka kontekstā:** <https://osha.europa.eu/lv/themes/osh-management-context-ageing-workforce> Šajā tīmekļa vietnē ir pieejami labi, praksē izmantojami resursi par šo tematu, tostarp Eiropas Parlamenta izmēģinājuma projekta rezultāti (informācija par politiku, programmām un praksi ES un valstu līmenī): <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- **EU-OSHA, e-ceļvedis "Veselībai nekaitīgas darbavietas jebkurā vecumā".** Šis ir praktisks rīks, kas darba devējiem un darbiniekiem var palīdzēt pārvaldīt darba drošības un veselības aizsardzības jautājumus novecojošā darbaspēka kontekstā. Šim e-ceļvedim ir 31 valstij paredzētas versijas, un tas sniedz vienkāršus skaidrojumus, kā arī praktiskus piemērus, kā novērst ar novecošanu saistītos riskus un kā ilgtermiņā nodrošināt visu darbinieku drošību un veselību. Ceļvedī ir pieejamas arī saites uz citiem resursiem. <https://healthy-workplaces.eu/lv/healthy-workplaces-all-ages-e-guide>

7.3.2. Riska novērtēšana, ņemot vērā dzimumu

Ko tas nozīmē darbavietā?

Sieviešu un vīriešu darba dzīve būtiski atšķiras, un tas ietekmē arī viņu darba drošību un veselības aizsardzību. Ir vajadzīgi nemitīgi centieni, lai uzlabotu gan sieviešu, gan vīriešu darba apstākļus. Taču dzimumu ziņā neitrālas pieejas izmantošana riska novērtēšanā un profilakses pasākumu īstenošanā var radīt risku, ka darbinieces netiks pietiekami novērtētas vai pat tiks pilnībā ignorētas.

Domājot par apdraudējumiem darbā, mēs biežāk domājam par vīriešiem, kas strādā augsta nelaimes gadījumu riska apstākļos, piemēram, būvlaukumos vai uz zvejas kuģiem, nevis par sievietēm, kas strādā veselības un sociālās aprūpes nozarē vai tādās jaunās darbavietās kā zvanu centri. Rūpīgi izpētot reālos darba apstākļus, kļūst skaidrs, ka ar būtiskiem apdraudējumiem darbā saskaras gan sievietes, gan vīrieši. Turklāt, atvieglojot darbu sievietēm, tas kļūs vieglāks arī vīriešiem. Tāpēc ar dzimumu saistītos jautājumus ir svarīgi iekļaut darbavietas risku novērtējumos.

Kas jums kā darba devējam ir jādara?

Jūsu pienākumi ir nemainīgi neatkarīgi no jūsu darbinieku dzimuma. Nav nekādas vajadzības veikt atsevišķu riska novērtējumu noteikta dzimuma darbiniekiem, un ir svarīgi arī neizdarīt nekādus pieņēmumus, kas balstīti tikai uz dzimumu. Taču jums derētu ņemt vērā dzimumu aspektu, kas dažās profesionālajās darbībās ir svarīgāks nekā citās.

Vai zinājāt, ka sievietes biežāk cieš no sāpēm muguras augšējā daļā un augšējās ekstremitātēs — sāpēm, ko izraisa monotons darbs gan rūpnīcās, gan birojos un kas vēl vairāk saasinās grūtniecības laikā? Viņas nereti arī veic darbu, kas prasa ilgstošu stāvēšanu, savukārt vīrieši biežāk cieš no sāpēm muguras lejas daļā, ko izraisa darbs, kas prasa lielu fizisko spēku. Vīrieši un sievietes riskam joprojām ir pakļauti dažādā mērā. Piemēram, 42 % darbinieku un tikai 24 % darbinieču pārnēsā smagas kravas. Savukārt 13 % sieviešu un tikai 5 % vīriešu darbā ceļ un pārvieto citus cilvēkus.

Ir svarīgi, lai jūs savā riska novērtējumā, kurā tiek ņemta vērā daudzveidība un vecums, iekļautu dzimumu aspektu, piemēram:

- aplūkojot reāli veikto darbu un reālos darba apstākļus;
- neizdarot nekādus pieņēmumus par pakļautību riskam, pamatojoties tikai uz amata aprakstu vai nosaukumu;
- uzmanīgi attiecoties pret aizspriedumiem, kas saistīti ar dzimumu, nosakot augstas, vidējas un zemas prioritātes riskus;

- iesaistot savas darbinieces riska novērtēšanā. Apsveriet iespēju izmantot veselības diagrammas un risku kartēšanas metodes. Arī līdzdalības ergonomikas un stresa intervences pasākumu pieejas var piedāvāt dažas metodes;
- nodrošinot, ka novērtējuma veicēji ir saņēmuši pietiekamu informāciju un apmācību ar dzimumu saistītos jautājumos darba drošības un veselības aizsardzības kontekstā;
- nodrošinot, ka instrumenti un rīki, kurus izmanto novērtējuma veikšanai, ietver jautājumus, kas attiecas gan uz darbiniekiem, gan uz darbiniecēm. Ja tā nav, pielāgojiet tos savām vajadzībām;
- informējot pieaicinātos vērtētājus, ka viņiem ir jāizmanto pieeja, kurā tiek ņemti vērā ar dzimumu saistītie jautājumi, un pārliecinoties, vai viņi to spēj;
- pievēršot uzmanību ar dzimumu saistītiem jautājumiem, kad tiek apsvērta darbavietā paredzēto izmaiņu ietekme uz darba drošību un veselības aizsardzību.

Piemēram, novērtējumā iekļaujiet šādus ar stresu saistītus aspektus:

- privātās un darba dzīves saskaņošana un vīriešu un sieviešu darba grafiki;
- karjeras izaugsme;
- vajāšana;
- emocionālā stresa cēloņi;
- neplānoti pārtraukumi un vairāku uzdevumu veikšana vienlaikus.

Aplūkojiet turpmāk tekstā sniegto izcēlumu, kurā uzskaitīti uzziņas materiāli, un sazinieties ar savas valsts darba drošības un veselības aizsardzības iestādi, kuras rīcībā var būt citas noderīgas rokasgrāmatas, kontrolsaraksti vai rīki.

Plašāka informācija

- **EU-OSHA, ziņojums *Gender issues in safety and health at work*** (Ar dzimumu saistītie jautājumi darba drošības un veselības aizsardzības jomā). Šajā ziņojumā ir uzsvērta divkāršā nozīme, kāda ir dzimumu aspekta ņemšanai vērā riska novēršanas pasākumos un darba drošības un veselības aizsardzības jautājumu iekļaušanai darbībās, kas paredzētas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai darbavietā. Sadarbība starp šīm abām politikas jomām ir būtiski svarīga kā Eiropas līmenī, tā arī atsevišķās darbavietās, lai abos gadījumos sekmētu risku labāku novēršanu darbavietā: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- **EU-OSHA, Faktu lapa Nr. 43. *Including gender issues in risk assessment*** (Ar dzimumu saistīto jautājumu iekļaušana riska novērtējumā). Šajā faktu lapā ir uzsvērta vajadzība pēc nemitīgiem centieniem uzlabot gan sieviešu, gan vīriešu darba apstākļus. Tā ietver tabulu, kurā sniegti norādījumi par dažādām nodarbinātības jomām un riska faktoriem, kas var noderēt riska novērtēšanā, ņemot vērā dzimumu: <https://osha.europa.eu/lv/tools-and-publications/publications/factsheets/43>

KĀ PASŪTĪT ES IZDEVUMUS

Bezmaksas izdevumi

- Viens eksemplārs:
ar *EU Bookshop* starpniecību (<http://bookshop.europa.eu>).
- Vairāk nekā viens eksemplārs vai plakāti/kartes:
Eiropas Savienības pārstāvniecībās
(http://ec.europa.eu/represent_lv.htm),
Eiropas Savienības delegācijās valstīs, kas nav ES dalībvalstis
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_lv.htm),
ar *Europe Direct* dienesta starpniecību
(http://europa.eu/europedirect/index_lv.htm)
vai piezvanot uz tālruņa numuru 00 800 6 7 8 9 10 11 (zvanīšana bez maksas no
jebkuras vietas Eiropas Savienībā) (*).

(*). Informāciju sniedz bez maksas, tāpat arī lielākā daļa zvanu ir bezmaksas (izņemot dažus operatorus, viesnīcas vai taksofonus).

Maksas izdevumi

- Ar *EU Bookshop* starpniecību (<http://bookshop.europa.eu>).

