



RĪGAS PEDAGOĢIJAS UN IZGLĪTĪBAS VADĪBAS AKADĒMIJA

Sociālo zinātņu fakultāte

Profesionālā augstākās izglītības bakalaura studiju programma

„Komerccarbība un uzņēmuma vadība”

IVETA LĪVIŅA

"Darba aizsardzības prasību piemērošana VSAC

"Vidzeme" filiālē "Rauna"".

Bakalaura darbs

Darba vadītājs

Asoc.prof.

Dr.paed.

Valdis Krastiņš

Akadēmiskais
amats

Grāds

Vārds, uzvārds

Paraksts

Cēsis

2012

Anotācija

Bakalaura darbs "Darba aizsardzības prasību piemērošana VSAC "Vidzeme" filiālē "Rauna".

Filiāle „Rauna” ir ilgstošas aprūpes institūcija, kura sniedz ilgstošas aprūpes pakalpojumus pilngadīgām personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem.

Bakalaura darbs ir izstrādāts ar mērķi izvērtējot VSAC "Vidzeme" filiāles "Rauna" darba vidi izstrādāt priekšlikumus darba aizsardzības prasību nodrošināšanai institūcijā.

Nav iespējams nodrošināt tādu darba vidi, lai organizācija būtu brīva no visiem riska faktoriem. Tomēr to samazināšana līdz minimālam līmenim un kontrole ir katra darba devēja pienākums.

Lai tiktu sasniegts mērķis, bakalaura darba pirmā daļa izanalizēju darba aizsardzības sistēmu, nedaudz apskatīju vēsturi un normatīvos aktos izpēti, kā arī darba vides iekšējo uzraudzību.

Darba otrajā daļā raksturots valsts sociālais aprūpes centrs „Vidzeme” filiāle „Rauna” un tā darba aizsardzības sistēma.

Darbā ir iekļauti autores secinājumi, kā arī priekšlikumi turpmākai filiāles „Rauna” darba aizsardzības prasību piemērošanai.

Bakalaura darbs ir rakstīts latviešu valodā un sastāv no 70 lapas bez pielikumiem, darbā ietvertas 2 tabulas un 22 attēli, kā arī darbam ir 6 pielikumi. Bakalaura darbā izmantoti 32 literatūras avoti

Summary

Bachelor' work „Labour Protection requirements for social care centre „Vidzeme” branch „Rauna””.

Branch „Rauna” is along – term care institution that provides long – term care services for adults with severe mental disorders.

Bachelor' work is aimed at evaluating the social care „Vidzeme” branches „Rauna” work environment to develop proposals for applicatio of safety requirements in the institution.

It is not possible to provide a work environment for organization that would be free of all risk factors. However, reducing them to the minimum and controlling them is a responsibility of each employer.

To achieve the objective, in the first part of Bachelor' work I analyzed the labour protection system, looked a little into history, reasearch of laws and regulations, and work environment monitoring.

The seconds part describes the social care center „Vidzeme” branch „Rauna” and its labour protection system.

The paper includes author's conclusions and proposals for future branches „Rauna” application of safety requirements.

The work is written in Latvian and consists of 70 pages without attachements, the work includes 2 tables and 22 images and 6 also the work is accompanied by three appendices. Bachelor's work uses 32 literarature sources.

Saturs

Ievads	3
Anotācija latviešu valodā	
Anotācija angļu valodā	
1. Darba aizsardzības būtības analīze pārvaldības literatūrā	
1.1. Vēsturisks ieskats darba aizsardzības sistēmā	
1.2. Normatīvie akti	
1.3. Darba vides iekšējā uzraudzība	
2. Organizācijas vadības pienākumu un uzdevumu analīze vadībzinātņu literatūrā	
3. Filiāles „Rauna” darba drošības sistēmas izveides un tās īstenošanas vadības pētījums	
3.1. Darba vides risku novērtēšana un novēršana filiālē „Rauna”	
3.2. Filiāles „Rauna” darbinieku anketēšanā iegūto rezultātu apkopojums	
Secinājumi	
Priekšlikumi	
Izmantotā literatūra un informācijas avoti	
Pielikumi	

Saīsinājumu saraksts

ANO- Apvienoto Nāciju Organizācija

DAI- Darba Aizsardzības inspekcija

ES- Eiropas Savienība

LBAS- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

LDDK- Latvijas Darba devēju konfederācija

LM- Labklājības ministrija

MK- Ministru kabinets

OSHA (Occupational Health and Safety system)- Darba aizsardzības sistēma

OVP- Obligātā Veselības pārbaude

RSU- Rīgas Stradiņu universitāte

SDO- Starptautiskā Darba Organizācija

VDI- Valsts darba inspekcija

Ievads

Jebkura uzņēmuma, institūcijas vai organizācijas mērķis ir sasniegt panākumus savā darbības jomā. Tomēr, lai to paveiktu, nepietiek tikai ar labu gribu vien. Ir nepieciešams ņemt vērā daudz un dažādus faktorus, no kuriem atkarīga uzņēmuma darbība. Šie faktori atrodas gan uzņēmuma ārpusē un ietekmē tā darbību un pastāvēšanu tieši vai netieši, gan atrodas uzņēmuma iekšienē un ar savu ietekmi atstāj iespaidu uz uzņēmumu, tā darbiniekiem un procesiem. Labā un sakārtotā darba vidē pieaugs darba ražīgums, samazināsies nelaimju gadījumu arodsaslimšanas skaits, darbinieki strādās efektīvāk un viņu darba mūžs paildzināsies.

Tā kā mūsdienās nepārtraukti arvien vairāk ienāk jaunas informācijas, tehnoloģijas notiek reorganizācijas, dzīvojam straujā pārmaiņu laikā. Laikam līdzi mainās arī darbs, tas kļūst aizvien intensīvāks, prasa maksimālu uzmanību un koncentrēšanos, jo darba gaitā var mainīties gan darba saturs, gan darba organizācija. Autores darba tēma skar tādu svarīgu jomu kā darba aizsardzība.

„Ik gadu pasaulē miljoniem cilvēku cieš nelaimes gadījumos darbā, kuros viņi gūst dažāda smaguma traumas – vieglas, smagas (ar pilnīgu darbspēju zaudēšanu vai bez tās) un nāvējošas. Ikviens nelaimes gadījums izraisa fiziskas un psiholoģiskas ciešanas, darbspēju zaudēšanu, uztraukumu cietušā ģimenē, kā arī ekonomiskās izmaksas nodarbinātajam un viņa ģimenei, uzņēmuma un sabiedrībai kopumā”. (Darba drošība, 2010, 9).

Latvijā darba aizsardzības sistēmā ir pēdējos gados ir notikušas lielas pārmaiņas, ir izstrādāti jauni normatīvie akti, ieviestas korekcijas jau esošajos normatīvajos aktos, līdz ar to kāds no darba aizsardzības normatīvajiem aktiem, kas savulaik bijis ir nepieciešams, tas kādā brīdī var kļūt, novecojis un nederīgs. Tādēļ ikviens no darba aizsardzības normatīvajiem aktiem vai tie ir ārējie vai iekšējie ir jāatjauno un jāaktualizē, tiem jābūt aktuāliem. Jaunami arī ir skāruši apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos.

Liela nozīme ir tiesību aktu normu prasību praktiskajai ieviešanai uzņēmumos- darba aizsardzības sistēmu izveidošanai, risku novērtēšanai, darba vides risku uzraudzībai, bīstamības kontrolei u.tml., kas savukārt spēj mainīt darba devēju un darbinieku attieksmi pret saviem pienākumiem un tiesībām darba drošības un veselības aizsardzības jomā

Autore kā pētījuma objektu ir izvēlējusies valsts sociālās aprūpes centru “Vidzeme” (turpmāk - VSAC „Vidzeme”) filiāli „Rauna”. Darbs tiks pētīts un aprakstīts par filiāli „Rauna”. VSAC „Vidzeme” filiāle „Rauna” ir ilgstošas aprūpes institūcija, kura sniedz

ilgstošas aprūpes pakalpojumus pilngadīgām personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem. Šobrīd filiāle „Rauna” darbojas atbilstoši sociālai likumdošanai un minimālām „Prasībām sociālo pakalpojumu sniedzējiem”. Liela nozīme ir tiesību aktu normu prasību praktiskajai ieviešanai iestādē - darba aizsardzības sistēmu izveidošanai, risku novērtēšanai, darba vides risku uzraudzībai, darba vides sakārtošanai, bīstamības kontrolei u.tml., kas savukārt spēj mainīt darba devēju un darbinieku attieksmi pret saviem pienākumiem un tiesībām darba drošības un veselības aizsardzības jomā.

Autore savā darbā analizēs likumdošanu un teorētisko literatūru darba aizsardzības jomā. Autore izpētīs darba aizsardzības ievērošana VSAC "Vidzeme" filiālē "Rauna" apkopojot rezultātus izstrādās priekšlikums efektīvai darba aizsardzības nodrošināšanai institūcijā.

Pētījuma objekts – VSAC „Vidzeme” filiāle „Rauna” vadības process

Pētījuma priekšmets – VSAC „Vidzeme” „Rauna” darba aizsardzību prasību ievērošanas un uzlabojumu ieteikšana vadīšana

Pētījuma mērķis - Izvērtējot VSAC "Vidzeme" filiāles "Rauna" darba vidi izstrādāt priekšlikumus darba aizsardzības prasību nodrošināšanai institūcijā.

Pētījuma uzdevumi –

- Analizēt pārvaldības literatūru par darba drošības būtību un raksturojumu
- Analizēt organizācijas vadības uzdevumu raksturojumu vadībzinātes literatūrā
- Pētīt darba drošības īstenošanas praksi filiālē „Rauna”
- Veidot ieteikumus filiāles „Rauna” darbības uzlabošanai

Pētījuma metodes –

- teorētiskās literatūras analīze
- dokumentānālizē
- anketēšana
- datu analīze un interpretēšana

Pētījuma bāze – VSAC „Vidzeme” filiāle „Rauna”

1. Darba aizsardzības būtības analīze pārvaldības literatūrā

Šī darba mērķis ir izvērtējot VSAC "Vidzeme" filiāles "Rauna" darba vidi izstrādāt priekšlikumus darba aizsardzības prasību nodrošināšanai institūcijā. Lai to paveiktu, vispirms ir nepieciešams iepazīties ar darba aizsardzības sistēmu, darba aizsardzības normatīvajiem aktiem un darba iekšējās uzraudzības vidi. Darba aizsardzība ir viens no svarīgākajiem faktoriem, pildot jebkuru darbu. Darba vide un darba apstākļi var gan pozitīvi, gan negatīvi ietekmēt cilvēka veselību, labsajūtu un labklājību. Darba vietā ir daudz lielāka slodze un daudz vairāk cilvēka veselību ietekmējošu faktoru, nekā jebkurā citā vidē, jo cilvēks aptuveni trešo daļu sava mūža pavada darbā.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir noteikt tiesisko pamatu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu realizēšanai, kā arī nodrošināt normatīvajos aktos definēto prasību ieviešanu. Tas spēj nodrošināt darba vides atveseļošanu, darba drošību nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšanu, kā arī no darba attiecībām izrietošo sociālo garantiju stabilas sistēmas darbību.

„Darba aizsardzībai ir būtiska loma darbinieku labklājības un labsajūtas nodrošināšanai darba vietās, jo pareizi un efektīvi veidota darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Nodrošinot darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā, tiek samazināta iespēja notikt nelaiemes gadījumam darbā, tiek novērsta arodslimību rašanās iespējamība un paildzinās darbinieku darba mūžs, ļaujot darbiniekiem pēc darba beigšanas pilnvērtīgi atpūsties un nevis pavadīt atlikušo mūžu ārstniecības iestādēs, lai dziedētu darba mūža laikā gūtās traumas vai arodslimības”.

(Darba aizsardzības sistēma. <http://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm> - skatīts 06.03.2012).

Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana notiek izstrādājot jaunus normatīvos aktus, veicot sociālo partneru (darba devēju un darbinieku) un plašākas sabiedrības izglītošanu un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem, īstenojot Valsts darba inspekcijas administratīvās kapacitātes un darba efektivitātes celšanu un sadarbojoties ar ES dalībvalstīm dažādu projektu ietvaros.

Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais **Darba aizsardzības likums**, kurš ir stājies spēkā ar 2002.gada 1.janvāri, aizstājot 1993.gada 4.maija likumu "Par darba aizsardzību".

Darba aizsardzības likums un līdz ar to visa darba aizsardzības sistēma ir balstīta uz "kaitējuma novēršanas principu" (drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveide, darba vides riska novērtēšana un novēršana, darba vietas pielāgošana indivīdam u.c.).

„Lai sekmētu darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešanu un veicinātu izpratni par šiem jautājumiem, īpaša nozīme ir darba aizsardzības sistēmā iesaistīto institūciju saskaņotai, koordinētai un efektīvai darbībai, konsultācijām ar darba devējiem un darbiniekiem, kā arī sabiedrības informēšanai par darba aizsardzības jautājumiem”. (Darba aizsardzības sistēma. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012).

„Darba aizsardzības sistēmas darbā ir iesaistīta virkne institūciju, tai skaitā Labklājības ministrijas pārraudzībā esošā Valsts darba inspekcija, kura ir galvenā darba aizsardzības sistēmu uzraugošā un kontrolējošā institūcija. Ministrija cieši sadarbojas ar Latvijas Darba Devēju konfederāciju (turpmāk- LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (turpmāk -LBAS). Izstrādājot jaunus likumdošanas aktus darba aizsardzības jomā, sociālo partneru pārstāvji tiek iesaistīti jau pašā likumdošanas izstrādes sākumposmā, tādējādi dodot iespēju viņiem izteikt savu viedokli un saskaņot to jau pēc iespējas agrīnākā posmā”. (Darba aizsardzības sistēma. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012.).

Darba aizsardzības likumdošanas sakārtošana un tās saskaņošana ar ES likumdošanas prasībām ir nozīmīgs solis, taču ar to ir par maz, lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzības sistēmas darbību gan valsts, gan uzņēmumu līmenī.

„Par ļoti nozīmīgu soli informācijas plūsmas nodrošināšanā un aktuālās darba aizsardzības informācijas pieejamībā ir jāuzskata Eiropas Savienības Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkta izveide Valsts darba inspekcijā (<http://www.osha.lv>), kurā ir iespējams iepazīties gan ar darba aizsardzības likumdošanu, gan arī atrast praktisku un skaidrojošu informāciju par darba aizsardzības jautājumiem. Pateicoties Eiropas Savienības sniegtajam atbalstam un finansējumam, ko Latvija ir saņēmusi PHARE projektu ietvaros, ir izstrādāti vairāki informatīvi skaidrojoši materiāli par dažādām darba aizsardzības tēmām. Ir izveidotas arī vairākas citas interneta mājas lapas, kurās latviski

atrodama nozīmīga informācija par darba aizsardzības jautājumiem”. (Darba aizsardzības sistēma. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012).

Pašreiz valstī nav vienuviet pieejami pētījumi, kas veikti par darba aizsardzību, turklāt dažu pētījumu rezultāti nav publikāciju veidā (ne elektroniski internetā, ne drukātā veidā. Tas liecina par nepieciešamību izveidot vienotu informācijas centru, kas nodrošinātu vienkāršas un ātras informācijas ieguves iespējas.

„Darba drošība un veselības aizsardzības definīcija starptautiskajā jomā ir veicināt darbinieku labklājību un veselības aizsardzību un drošu darba vidi. Darba drošības un veselības aizsardzības mērķis ir: nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi”.

(Occupational safety and health(OSH).

http://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health - skatīts 25.03.2012).

„Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību akti, kas attiecas uz arodveselību un darba aizsardzību kā arī to izpildi. Daudzās Eiropas Savienības valstīs noris cieša sadarbība starp darba devēju un strādājošo organizācijām (piemēram, arodbiedrībām). tas ir tāpēc, lai panāktu labus rezultātus gan ar starp darba ņēmēju, gan ar pašu uzņēmumu darba drošībā un veselības aizsardzībā. Tas ir izdevīgs un tiek atzīts, jo darba ņēmējs uztur kārtībā savu veselību, bet uzņēmumā uzlabojas produktivitāte un kvalitāte. Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra tika dibināta 1996. gadā. Eiropas Savienības dalībvalstu tiesību aktos ir virkne direktīvu, kas izveido minimālos standartus par arodveselību un drošību. Šajās direktīvās(kurās ir apmēram 20 dažādi jautājumi), kas pieprasa darba devējam novērtēt riskus darba vietās un ieviest pasākuma plānus, pamatojoties uz veikto hierarhijas kontroli. Šī kontrole sākas ar bīstamo faktoru likvidēšanu un beidzas ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Tomēr atsevišķās Eiropas Savienības valstīs atzīst, ka tām pietrūkst kvalitātes kontroles darba aizsardzībā darba vietā uz vietas”

„Lielbritānijā, tiesību aktus saskaņā ar darba aizsardzības un veselības aizsardzības prasībām sastāda un izpilda veselības un drošības komiteja, bet vietējām pašvaldībām veselības un darba drošības akts. Dānijā, darba drošības un veselības aizsardzību regulē Dānijas likumi par darba vidi. Dānijas darba vides pārvalde veic pārbaudes uzņēmumos, izstrādā noteikumus par veselības aizsardzību un darba drošību, sniedz informāciju par veselību un drošību darba vietā. Katras pārbaudes rezultāti ir publiski pieejami tīmekļa lapās Dānijas darba vides pārvaldē, lai sabiedrība, darbinieki, klienti un citas ieinteresējošas personas būtu informētas par uzņēmuma iekšējo darba vidi. (Occupational safety and

health(OSH).http://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health-skatīts
25.03.2012).

Protams, katrā valstī var atšķirties tas, kā tiek saukti tiesību akti, pat ne visās Eiropas Savienības valstīs ir pazīstami tādi mums ierasti jēdzieni kā „likums” vai „Ministru kabineta noteikumi” piemēram, Beļģijā joprojām tiek pieņemti tā sauktie karaliskie dekrēti.

„Neraugoties uz tiesību akta nosaukumu vai veidu, jāatceras, ka jebkurai Eiropas Savienības dalībvalstij, arī Latvijai, obligāti jāievēro kopējie ES tiesību principi. Darba aizsardzības jomā tas nozīmē, ka jebkurai ES dalībvalstij ir jāievēro tā saucamās ES direktīvas darba aizsardzības jomā (tādu ir vairāk nekā 20), kā arī tās saucamās ES regulas (darba aizsardzības jomā tā ir tikai viena). ES direktīvas nosaka svarīgākos principus kādā konkrētā jautājuma risināšanā, katras valsts ziņā atstājot, cik stingri un sīki šis jautājums tiek regulēts, savukārt ES regulas darbojas kā Eiropas Savienības likumi – tās ir obligātas jebkurai valstij, to prasības nav interpretējamas, un tās nav nepieciešams iestrādāt nacionālajos tiesību aktos. Līdz ar to var droši apgalvot, ka minimālās darba aizsardzības prasību līmenis ir līdzīgs gan Latvijā, gan Zviedrijā, gan Spānijā un citās ES valstīs”. (Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām, 2009,8-9.).

Dažādu autoru literatūras avoti par darba aizsardzību nemaz nav tā pieejami. Diezgan maz ir pieejamu grāmatu par darba aizsardzību, kā arī lai pētītu literatūras avotus nederēs tās grāmatas, kas izdotas sen, jo darba aizsardzības prasības nepārtraukti mainās, uzlabojās.

Izpētot vairākus literatūras avotus, kas ir tieši un ne tik tieši saistīti ar darba aizsardzību (drošību), autore secina, ka Latvijas grāmatas par darba drošību un citiem saistītiem jautājumiem ir tikušas sarakstītas ar Spānijas Nacionālā Darba drošības un higiēnas institūta palīdzību.

Apskatot literatūru par darba aizsardzības (darba drošības) jomu, autore secina, ka Latvijā darba aizsardzības jēdzieni un prasības ir tādas pašas vai līdzīgas kā citās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Darba aizsardzība ir ļoti nozīmīga gan Latvijā, gan citās Eiropas Savienības valstīs. Vienīgais, kas atšķiras ir normatīvo aktu nosaukumi Latvijā ir likumi un Ministru kabineta noteikumi, bet ES dalībvalstīs tie atšķiras.

1.1. Vēsturisks ieskats darba aizsardzības sistēmā

„Sākotnēji darba aizsardzības sistēma Latvijā, tāpat kā citās Baltijas reģiona valstīs, veidojās uz bijušās PSRS attiecīgās sistēmas pamata. Toreiz no valsts puses viss tika strikti reglamentēts, izstrādājot virkni likumu, noteikumu tehnisko standartu u.c. normatīvo aktu. Ļoti sīki tika reglamentēta gan atsevišķu nozaru darba aizsardzība, gan atsevišķu darbu pareiza veikšana un gandrīz katras iekārtas droša lietošana, tai pašā laikā nosakot ļoti augstus standartus darba videi, kam vajadzētu aizsargāt darbinieku drošību un veselību darbā. Normatīvajos aktos noteiktās darba aizsardzības normas salīdzinot ar ES normām, nebija sliktākas, taču to ieviešana un kontrole bija faktiski pakļauta ražošanas plānam. Tādējādi patiesībā darbinieku labklājība, drošība un veselība darbā tika ignorēta. Par darbinieku veselībai nodarītiem kaitējumiem viņiem tika atmaksāts ar papildus atvieglojumiem (ātrāka pensionēšanās, īsākas darba dienas, papildus atvaļinājumi, piena izsniegšana u.tml.). šāda sistēma arī nemotivē darba devēju veikt preventīvos pasākumus. Kā vēl viens būtisks trūkums jāmin tas, ka darba devējs un ražotājs bija ierobežoti ar daudzajiem normatīviem, kas traucēja viņiem būt elastīgākiem un savlaicīgi reaģēt uz tirgus pieprasījumu, kā arī kavēja jaunu ražošanas metožu un iekārtu izmantošanu, jo bija jāpieturas pie jau novecojošo tehnisko standartu prasībām”. (Darba drošība, 2010,24).

„Taču faktiski par ergonomiku tiek runāts ne agrāk kā no 20. gadsimta sākuma, īpaši tai pievēršoties pasaules karu laikā. Jau pirmajā pasaules kara laikā sāka ņemt vērā karavīru fiziskās īpašības, piemērojot ekipējumu: maskas, aizsarglīdzekļus acīm, vietas noteikšanas līdzekļus utt. Otrā pasaules kara laikā, kad tika izmantotas komplicētākas iekārtas, sāka ņemt vērā arī indivīdu garīgās, maņu un muskuļu spējas. Tieši tad tika dots spēcīgs impulss starpnozaru pētījumiem, kuru mērķis bija atklāt optimālos cilvēka darbības apstākļus, kā arī cilvēka spēju robežas”. (Ergonomika darbā, 2010,9).

„Šī pieredze vēlāk tika attiecināta uz darba vidi. Anglijā viens no 1949. gadā izveidotās zinātniskās biedrības Ergonomics Research Society dibinātājiem Murejs piedāvāja terminu ergonomics, to definējot kā zinātnisko pētījumu kopumu par cilvēka un darba vides mijiedarbību. Šīs idejas ātri izplatījās Vācijas Federatīvajā Republikā, Francijā, Šveicē un citās industrializētajās valstīs. Šajās valstīs arī pieauga interese par ergonomiskajiem

pētījumiem un, galvenokārt, par to rezultātu pielietojumu praksē". (Ergonomika darbā, 2010,9)

„Higiēnai kā preventīvās medicīnas nozarei ir sena pagaātne. Zinātniskās medicīnas pamatlicējs Hipokrāts, lai noskaidrotu dažādu slimību cēloņus, pievērsa uzmanību darba un apkārtējai videi, veselīgam dzīvesveidam. Ir pierādījums, ka Hipokrāts aprakstījis slimības, ar kurām sirga svina raktuvēs strādājošie. 17. gadsimta beigās un 18. gadsimta sākumā parādījās pirmie raksti par slimībām saistībā ar arodu.” (Darba higiēna, 2010,11).

Pēc Padomju Savienības sabrukuma Latvijai vajadzēja veidot savu nacionālo darba aizsardzības sistēmu, pakāpeniski attīstot gan tiesisko, gan arī institucionālo bāzi, vienlaikus neaizmirstot arī par darbinieku tiesībām uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Darba aizsardzības reformu var iedalīt divos posmos.

„Par reformas sākumposmu var uzskatīt 1993.gadu, kad tika pieņemti divi būtiskākie darba aizsardzības sistēmas likumi - likums "Par darba aizsardzību", kas kalpoja par pamatu turpmākās darba aizsardzības sistēmas izveidei, un atjaunotais likums "Par Valsts darba inspekciju", kas nodrošināja kontroli un uzraudzību pār darba aizsardzības prasību ievērošanu. Likuma "Par darba aizsardzību" mērķis bija noteikt darba aizsardzības principus Latvijas Republikā, valsts institūciju, darba devēju, darbinieku vai viņu arodu organizāciju uzdevumus, atbildību un kompetenci, kā arī to savstarpējās attiecības drošas darba vides garantēšanā. Likums kalpoja par ārējo darba aizsardzības sistēmas "rāmi", kas noteica būtiskākās un vispārīgās darba aizsardzības prasības gan attiecībā uz darba devējiem, gan darbiniekiem, gan arī viņu savstarpējai sadarbībai, kā arī vispārīgās prasības darba videi un darbu veikšanai. Tomēr pirmajā likumā „Par darba aizsardzību" lielā mērā bija saglabājusies iepriekšējās sistēmas pieeja darba aizsardzības jautājumu risināšanā, jo līdz jauno nacionālās likumdošanas tiesību aktu izstrādei, spēkā joprojām palika virkne Padomju laika normatīvo aktu. Rezultātā tika saglabāts princips, kad darbiniekam par nodarītajiem kaitējumiem tika atlīdzināts ar atvieglojumiem un piemaksām, bet netika domāts par prevenciju, kas reaģētu jau uz pašiem kaitīgajiem apstākļiem, nevis uz to radītajām sekām”. (Vēsture. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012.).

„Par galveno atbildīgo institūciju, kas valdības uzdevumā veic valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā, organizējot darba aizsardzības likumdošanas aktu izstrādi, tika nozīmēta Labklājības ministrija. Lai darba aizsardzības jomā nodrošinātu valsts uzraudzību un kontroli,

1992. gadā tika atjaunota Valsts darba inspekcijas darbība. Valsts darba inspekcija ir valsts uzraudzības un kontroles institūcija, un tai ir juridiskās personas statuss. Inspekcija darbojas Labklājības ministrijas pārraudzībā atbilstoši savam nolikumam un likumam "Par Valsts darba inspekciju". Būtiska Valsts darba inspekcijai dotā funkcija ir darbinieku un darba devēju konsultēšana par inspekcijas kompetencē esošajiem jautājumiem". (Vēsture. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012.).

„Par darba aizsardzības reformas otrā posma sākumu var uzskatīt 1995.gadā Luksemburgā parakstīto Latvijas un Eiropas Savienības Asociācijas līgumu par likumdošanas tuvināšanu (stājās spēkā ar 1998.gadu). Tādējādi Latvijas Republikai bija jāpielāgo sava likumdošana atbilstoši ES likumdošanas principiem, mainot arī līdzšinējās likumdošanas strukturālo būtību - piemērojot „horizontālo likumdošanas pieeju”, kas attiecas uz nozari kopumā nevis konkrētu darbības veidu vai iekārtu”. (Vēsture. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts 08.03.2012.).

„Jaunā darba aizsardzības sistēma, kas Latvijā šobrīd tiek attīstīta un pilnveidota, ir vērsta uz darba devēja un darbinieku ciešāku sadarbību, darbinieku iesaistīšanu un konsultēšanu par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem, kopīgu risinājumu meklēšanu, individuālu pieeju katram darbiniekam, izvērtējot to, kas viņam konkrētajā situācijā ir optimāli nepieciešams, lai veiktu darba pienākumus drošos un veselībai nekaitīgos apstākļos. (Darba drošība, 2010,24).

Šobrīd praktiski ir pārņemta arī Eiropas Savienības likumdošana darba aizsardzības jomā, veicinot pāreju no "kaitīguma atlīdzināšanas" principa uz "kaitīguma novēršanas" principu „. (Vēsture. <http://www.lm.gov.lv/text/398> - skatīts08.03.2012.).

Analizējot darba aizsardzības reformu kopumā redzams, ka ir sakārtota un pilnveidota likumdošanas sistēma, un sācis funkcionēt darba aizsardzības sistēmas mehānisms. Taču autore secina, ka Latvija vēl nav pilnībā atguvusies no PSRS darba aizsardzības sistēmas, vēl joprojām darbinieks uzskatīts par tādu, kā iekārtu, kuru var lietot, līdz tā salūzt, tad to mēģina salabot, bet ja neizdodas tad to aizstāj ar jaunu un vairs neliekas ne zinīs par to, kas noticis ar iepriekšējo. Vēl paies zināms laiks, līdz mainīsies sabiedrības filozofija un attieksme pret darba aizsardzības jautājumiem, darbinieka drošības un veselības nozīmi un pašas sabiedrības līdzdalības darba aizsardzības sistēmā.

1.2. Darba aizsardzības normatīvie akti un informatīvā bāze

Latvijas Republikas Satversme nosaka to, ka valsts aizsargā cilvēka veselību un tiesības dzīvot labvēlīgā vidē. Darba likums šo jautājumu konkretizē, nostiprinot ikviena nodarbinātā tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, savukārt nodarbinātais līdz stāšanās darba tiesiskajās attiecībās apņemas pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

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

Galvenais tiesību akts, kas reglamentē darba aizsardzību ir 2001. gada 20. jūnijā pieņemtais **Darba aizsardzības likums**. Likumā ir noteikti darba aizsardzības galvenie principi, darba devēja un nodarbinātā pienākumi un tiesības, valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzībā, kā arī uzraudzība, kontrole un atbildība un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā. Līdzīgi, kā Darba likumā, arī Darba aizsardzības likumā nav specifisku prasību cilvēkiem ar invaliditāti. Darba aizsardzības likums, kurš paredz pieeju nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai darbā, uzliekot darba devējam pienākumu vispirmām kārtām novērtēt un pēc iespējas novērst iespējamo risku nodarbināto drošībai un veselībai, radot veselībai nekaitīgu darba vidi.

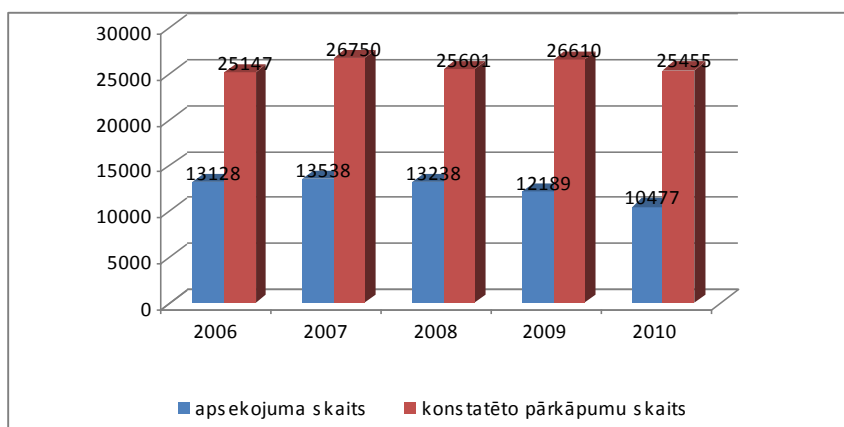
„Darba aizsardzības pamatprincipi ir noteikti Darba aizsardzības likumā (2001.06.20.), kura mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā. Uzdevumi, kas ir jāveic darba devējam, lai nodrošinātu nodarbinātajiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, ir noteikti Darba aizsardzības likuma 2. nodaļā "Darba devēja pienākumi un tiesības". Savukārt Darba aizsardzības likuma 3. nodaļas "Nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības" 18. pantā ir runāts par nodarbinātā tiesībām atteikties no darba veikšanas, ja tā rada vai var radīt risku viņa vai citu personu drošībai un veselībai. Realizējot Likuma 2. nodaļā noteiktos uzdevumus un pienākumus, darba devējam savas atbildības ietvaros jāinformē nodarbinātie par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā. Likuma 4. un 10. pantā noteikts, ka darba devēja

pienākums ir veikt nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā, nodrošināt, lai nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem, nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Savukārt nodarbinātajiem saskaņā ar Likuma 17. pantu jā rūpējas par savu drošību un veselību, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbināto darbs. Darba aprīkojums, bīstamās vielas, transports un citi ražošanas līdzekļi, kolektīvie un individuālie aizsardzības līdzekļi jālieto saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju, kā arī jāievēro darba vietās izvietotās drošības zīmes. (Darba aizsardzības likums. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020> – skatīts 5.03.2012).

„Tā kā Darba aizsardzības likums nosaka pamatprincipus, kas jāievēro darba aizsardzībā, Saeima ir devusi deleģējumu Ministru kabinetam pieņemt Ministru kabineta noteikumus par jautājumiem, kuros ir nepieciešams sīkāks regulējums, piemēram, par darba aizsardzības prasībām, ko regulē Eiropas Savienības direktīvas darba aizsardzībā. (Darba apstākļi un veselība darbā, 2010,140).

Pēc Valsts darba inspekcijas 2010. gada pārskata datiem 2010.gadā Darba inspekcijas amatpersonas veikušas 10 477 apsekojumus 8 299 uzņēmumos. Analizējot uzņēmumu apsekojumu un konstatēto pārkāpumu skaita dinamiku no 2006. –2010.gadam (skat. 1.attēlu), redzams, ka apsekojumu skaits ir 2010.gadā ir vismazākais piecu gadu periodā, un, salīdzinot ar 2007.gadu, kad minētajā periodā bija lielākais apsekojumu skaits, tas ir samazinājies par 22,6%. 2010.gadā Darba inspekcijas veikto apsekojumu skaita ir samazinājums ir proporcionāls inspektoru skaita samazinājumam.

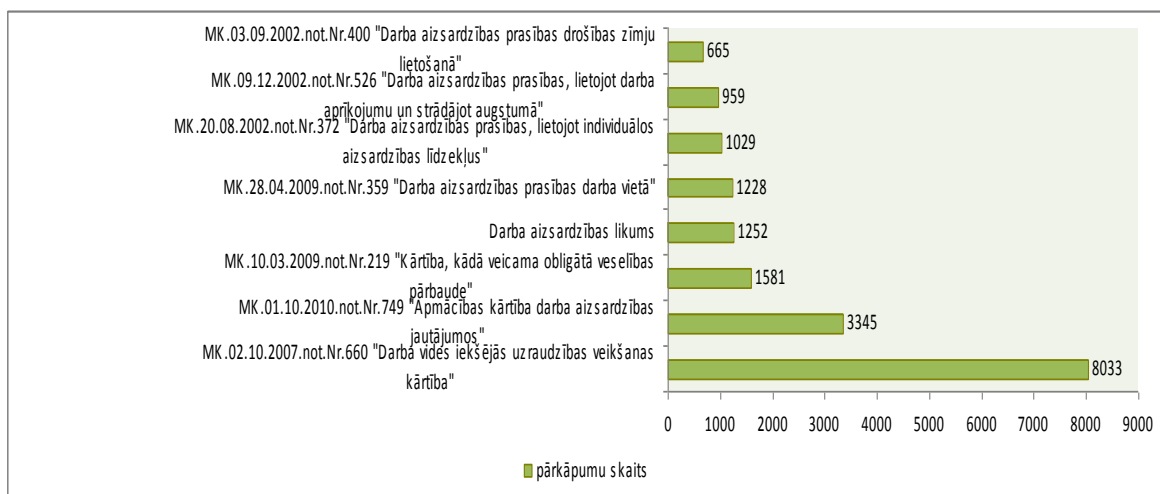
1.attēls. Uzņēmumu apsekojumu un konstatēto pārkāpumu skaita dinamika no 2006.-2010. (Valsts darba inspekcijas 2010 gada pārskats, 2010,31)



Savukārt, konstatēto pārkāpumu skaita līmenis piecu gadu periodā saglabājies vienmērīgi augsts (izmaiņas nepārsniedz 6% amplitūdu). 2010.gadā vidēji vienā apsekojumā konstatētais pārkāpumu skaits ir lielākais piecu gadu periodā. Tādējādi tendence pārkāpumu skaitam pieaugt turpinās. Tas liek secināt, ka darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas līmenis uzņēmumos pazeminās. To izraisa un vērš plašumā ekonomiskās aktivitātes apsūkums un nespēja pietiekami ātri un veiksmīgi atjaunoties. Līdz ar to darba devēji galveno uzmanību koncentrē uz uzņēmumu finanšu jautājumu risināšanu, un viena no pirmajām jomām, kuru skar finanšu taupības pasākumi ir darba aizsardzība - darba aizsardzības speciālista tiek uzticēti kādam citam nodarbinātajam kā papilduzdevums; nodarbināto instruēšana tiek veikta formāli vai netiek veikta nemaz; darba vides iekšējā uzraudzība netiek veikta pilnvērtīgi, Darba inspekcijas amatpersonas ir pat sastapušās ar gadījumiem, kad darba devējs 32uzskata, ka viņa uzņēmumā darba vides riska faktoru vispār nav, netiek veiktas OVP u.c.

Pēc Valsts darba inspekcijas 2010. gada pārskata datiem, 79,8% no visiem 2010.gadā Darba inspekcijas amatpersonu konstatētajiem pārkāpumiem veido darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi (skat. 2.attēlu).

2. attēls. Darba inspekcijas 2010.gadā izsniegtajos rīkojumos visbiežāk konstatētie pārkāpumi darba aizsardzības jomā (Valsts darba inspekcijas 2010 gada pārskats, 2010,33)



Darba aizsardzības jomā visvairāk – 39,5% - konstatēti MK 02.10.2007. noteikumu Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” pārkāpumi. Tas, galvenokārt, saistīts ar darba devēju attieksmi un pieeju minēto noteikumu prasību izpildē. Daļa darba devēju neuztver darba vides risku novērtēšanu uzņēmumā kā pamatu patiešām funkcionējošas

darba aizsardzības sistēmas un drošas darba vides izveidei, bet uzskata, ka pietiek ar formāli novērtētiem darba vides riskiem, kam neseko nekāda reāla darbība, lai tos mazinātu vai novērstu, pēc risku novērtēšanas nereti nodarbinātie pat netiek iepazīstināti ar riskiem, kam viņi ir pakļauti darba laikā. 16,5% pārkāpti MK 01.10.2010. noteikumi Nr. 749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” (MK 17.06.2003. not. Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos”) – nodarbinātajiem nav veikta ievadinstruktāža vai atkārtotā instrukcētāža, nav veiktas instrukcētāžas nelaiemes gadījumā darbā cietušajam pēc atveseļošanās, instruēšanas fakts nav reģistrēts atbilstoši normatīvā akta prasībām, darba drošības instrukcijās nav iekļauti darba vides riska faktori, to novērtēšanas un mazināšanas pasākumi, trūkst instrukcijas konkrētam darba veidam vai tās ir nepilnīgas, kā arī uzņēmuma darba aizsardzības speciālists nav ieguvis nepieciešamās pamatlīmeņa (160 stundu apmācība) zināšanas darba aizsardzībā u.c. MK 10.03.2009. not. Nr.219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” pārkāpumi veido 7,8% no visiem darba aizsardzības jomā konstatētajiem pārkāpumiem 2010.gadā un, galvenokārt, ir saistīti ar nodarbināto nenosūtīšanu uz OVP.

Vadoties pēc. MK. 10.08.2010. noteikumi Nr. 749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”, „Jauno noteikumu mērķis ir pilnveidot kārtību, kādā veicama darba aizsardzības speciālistu, darba devēju, darbinieku un uzticības personu apmācība, noteikt darba aizsardzības koordinātoru apmācības kārtību, kā arī mazināt administratīvo slogu mazajiem uzņēmumiem „. (Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=214922> - skatīts 09.03.2012.)

„No 2010. gada 1. oktobra darba aizsardzības speciālisti ar pamatlīmeņa (160 stundu) izglītību darba aizsardzībā var veikt darba vides risku novērtēšanu visos uzņēmumos, kuros nav vairāk par pieciem nodarbinātajiem, arī tad, ja uzņēmums nodarbojas ar bīstamiem komercdarbības veidiem, kuros darba devējam būtu jāpiesaista kompetenta institūcija.

Līdz šim to varēja veikt vecākais darba aizsardzības speciālists ar augstāko izglītību darba aizsardzībā. Šobrīd no citiem noteikumiem, proti, "Noteikumiem par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju un šīs iesaistīšanas kārtība", izriet, ka uzņēmumos, kuri nodarbojas ar kādu bīstamu komercdarbības veidu, ja tajā ir vairāk nekā pieci nodarbinātie, ir jāpiesaista kompetenta institūcija vai jānodarbina vecākais darba aizsardzības speciālists. Līdz 2012.gada 1.janvārim šajos uzņēmumos varēja nodarbināt arī

darba aizsardzības speciālistu ar augstāko izglītību dabaszinātnēs, inženierzinātnēs, veselības aizsardzības jomā vai tiesību zinātnēs un vismaz piecu gadu darba pieredzi attiecīgajā profesijā vai darba aizsardzībā, ja viņš ir ieguvis darba aizsardzības pamatlīmeņa izglītību darba aizsardzībā 160 stundu apmērā. Pārējos uzņēmumos visus darba aizsardzības speciālista pienākumus varēja veikt speciālists ar pamatlīmeņa izglītību darba aizsardzībā”.

(Darba aizsardzība: jaunumi apmācības kārtībā.

<http://www.lvportals.lv/index.php?menu=doc&id=217869> – skatīts 26.03.2012.).

Ar 2012.gada 1.janvāra uzņēmumos, kas nodarbojas ar bīstamajiem komercdarbības veidiem atbilstoši MK 08.02.2005. noteikumiem Nr.99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju", ja tajos ir vairāk par pieciem nodarbinātajiem, darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu vairs nevarēs veikt speciālisti ar pamatlīmeņa jeb 160 stundu apmācību darba aizsardzībā, kas ieguvuši augstāko izglītību dabaszinātnēs, inženierzinātnēs, veselības aizsardzības jomā vai tiesību zinātnēs un kuriem ir vismaz piecu gadu pieredze attiecīgajā profesijā vai darba aizsardzībā. (Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=101364> – skatīts 05.03.2012.).

„Turpmāk uzņēmumam obligāti jāpiesaista kompetents darba aizsardzības speciālists uz darba līguma pamata vai otra iespēja sadarbības līgums ar Kompetentu institūciju. Kompetentiem speciālistiem atbilstoši 08.02.2005. MK noteikumiem Nr.99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju" 3. Punktam jāuztic:

- Novērtēt darba risku uzņēmumā;
- Noteikt uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības normatīvo aktu, kā arī ar darba aizsardzību saistīto normatīvo aktu prasībām (piemēram, ugunsdrošība, ķīmisko vielu un produktu drošība, bīstamo iekārtu drošība);
- Izstrādāt darba aizsardzības pasākumu plānu, lai novērstu atklātos darba vides riskus vai samazinātu tos līdz pieļaujamam līmenim, kā arī nodrošina uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām”. (Darba aizsardzības organizēšanā uzņēmumos izmaiņas no 2012.gada 1.janvāra. <http://www.fnserviss.lv/?wp=93&lg=2> – skatīts 05.03.2012.).

Darba aizsardzības likums paredz nodarbināto tiesības uz efektīvu viņu drošības un veselības aizsardzību darbā, nosakot, ka uzņēmumos ir jāveic preventīvie pasākumi, kas atbilst darba aizsardzības vispārējiem principiem. Tas liecina par to, ka vienam no

galvenajiem uzņēmuma mērķiem ir jābūt nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai, kuras sasniegšanai tiek paredzēti nepieciešamie līdzekļi un resursi.

Uzņēmumā jāievēro šādi darba aizsardzības vispārīgie principi:

- darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi;
 - novērš darba vides riska cēloņus;
 - darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
 - ņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstību;
 - bīstamo aizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo;
 - izveido saskaņotu un visaptverošu darba aizsardzības pasākumu sistēmu;
 - dod priekšroku kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
 - novērš darba vides riska ietekmi uz nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
 - veic nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā;
 - darba aizsardzības jomā sadarbojas ar nodarbinātajiem un to uzticības personām.
- (Darba apstākļi un veselība darbā, 2010,145).

Darba devējs ir atbildīgs par darba vidi un viņam jāraugās, lai darba vides iekšējā uzraudzība dabiski iekļautos uzņēmuma darbībā. Gandrīz visam, kas notiek uzņēmumā, ir nozīme darba vides veidošanā. Lai risku varētu novērst vai samazināt ir jāveic preventīvie pasākumi. Katrā konkrētajā gadījumā jānovērtē veicamo darbu riska faktori, lai piemērotu attiecīgos preventīvos pasākumus.

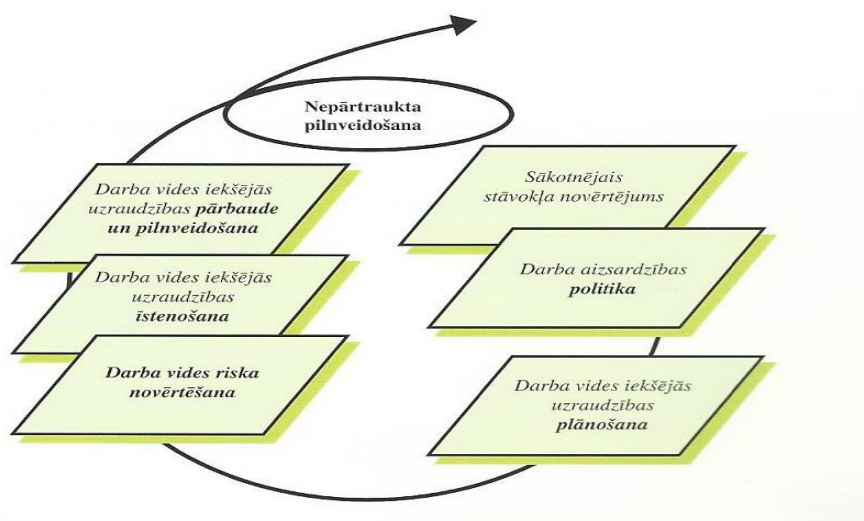
Šie faktori un to novēršanai veicamie darba aizsardzības pasākumi ir minēti vairākos Latvijas Republikas normatīvajos aktos, to skaitā Darba aizsardzības likumā, Ministru kabineta noteikumos 02.10.2007. Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība", 20.08.2002. Nr.372 „Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”, 25.02.2003. Nr.92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”, 09.12.2002. Nr.529 „Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā” un vēl citi normatīvie akti.

„Lai veiksmīgi pildītu Darba aizsardzības likumā, Ministru kabineta noteikumos 02.10.2007. noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" darba devēja pienākums ir novērtēt riska faktoros un mēģināt tos novērst vai samazināt līdz līmenim, kas nerada risku nodarbināto drošībai vai veselībai”. (Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=164271> – skatīts 07.03.2012.)

„Darba vides iekšējā uzraudzība ir:

- preventīvo darbību kopums, kas vērts uz tādas darba vides izveidošanu, kurā darbinieks jūtas droši un labi.
- Darba vides pārbaude (risku faktoru noteikšana un riska novērtēšana), kas ļautu atklāt uzņēmumā vai iestādē pastāvošās problēmas.
- Savlaicīga pasākumu plānošana un realizēšana, kas novērš vai samazina darba vides risku jau pašā tā avota sākumā.
- Nebeidzama, augšupejoša, spirālveida attīstība, kur pasākumi seko cits citam (skat.3.attēlu)

3.attēls. Darba vides iekšējā uzraudzība (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnija)



„Eiropas Savienībā jautājumu par darba aizsardzības prasībām darba vietās regulē Eiropas Savienības 1989. gada 30. novembra direktīva 86/654/EEC, kas nosaka minimālās prasības darba vietās. Latvijā darba aizsardzības prasības darba vietās regulē 28.04.2009. MK noteikumi Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās". (Darba drošība, 2010,107).

Darba aizsardzību var ievērojami uzlabot, rūpīgi projektējot un uzstādot iekārtas. Labs iepriekšējais plānojums gan attiecībā uz ēkām, gan darba teritorijām, gan uz katru konkrēto

darba vietu palīdz izvairīties no bīstamām situācijām. Arī citos darba aizsardzības normatīvajos aktos noteiktās prasības, uzņēmumam nepieciešams izstrādāt savus Darba kārtības noteikumus un Nolikumu par darba vides uzraudzības veikšanas kārtību, kurā būtu apkopoti visi uzņēmuma darba aizsardzības jautājumi. No otras puses, nepieciešams izstrādāt arī darba aizsardzības instrukcijas konkrētiem darba veidiem vai profesijām, ņemot vērā veicamo darbu specifiku.

Darba aizsardzības normatīvi nepieciešami arī tādēļ, lai darba devējs varētu informēt nodarbināto, dodot tam atbilstošas darba aizsardzības instrukcijas, kuru prasības nodarbinātajam jāpilda, lai aizsargātu savu drošību un veselību.

„Darba vietā arī neiztikt bez instruktāžas, jo tā izskaidro darba devēja apstiprinātās instrukcijas, kā arī māca drošus un veselībai nekaitīgus paņēmienus. Darba aizsardzības likuma 14. pants paredz, „Ka darba devējam ir pienākums nodrošināt, lai ikviens nodarbinātais saņemtu instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu”. Nodarbināto apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver: ievadapmācību, instruktāžu darba vietā (sākotnējo – uzsākot darbu, atkārtoto – darba gaitā, neplānoto instruktāžu, mērķa instruktāžu); tematisko apmācību par konkrētu darba aizsardzības jautājumu (piemēram, darbu ar bīstamajām iekārtām, par ergonomiska darba vietas iekārtošanu darba pie datora utt.)”. (Psihosociālā darba vide, 2010,147).

Ievadinstruktāžu veic darba aizsardzības speciālists vai darba devēja rakstiski norīkota persona. Instruktažu var uzskatīt par efektīvu drošas un nekaitīgas darba vietas organizēšanas veidu un tai ir jāpievērš īpaša uzmanība. Darba drošības instruktažas mērķis ir sniegt darbiniekiem nepieciešamās zināšanas par darba drošības instrukciju prasībām, darba metodēm un paņēmieniem, lai tiktu garantēta drošu darbu veikšana, veselībai bīstamo un kaitīgo vides faktoru ietekmes novēršana un darbinieku darba spēju saglabāšanu darba procesā. Darba drošības instrukcijām ir pakļauti pilnīgi visi darbinieki neatkarīgi no izglītības un ieņemamā amata, un par visu darbinieku instruktažu atbild uzņēmuma vadītājs.

„Ar darba aizsardzības normatīviem ir saistīta virkne tehnisko normu un normatīvo aktu, to vidū īpaši jāpiemin Ministru kabineta 2002.gada 3. septembra noteikumi Nr.400 „Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”, kas Latvijas likumdošanā ievieš Eiropas Savienības direktīvu 95/98/EES par drošības zīmēm darbā.

Minētie noteikumi neattiecas uz zīmēm, kuras lieto:

- Bīstamo vielu un preparātu, produktu un iekārtu marķēšanai tirgū, ja attiecīgajos normatīvajos aktos nav atsauces uz šiem noteikumiem;

- Ceļu, dzelzceļu, iekšzemes ūdensceļu, jūras un gaisa transporta kustības regulēšanai ārpus attiecīgās darba vietas”. (Darba drošība, 2010,87).

Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.372 „Darba aizsardzības prasības lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus” nosaka prasības individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanai, paredzot arī tādu individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu, kas domāti efektīvai aizsardzībai pret kritieniem no augstuma. (Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=65619&from=off> – skatīts 20.03.2012.).

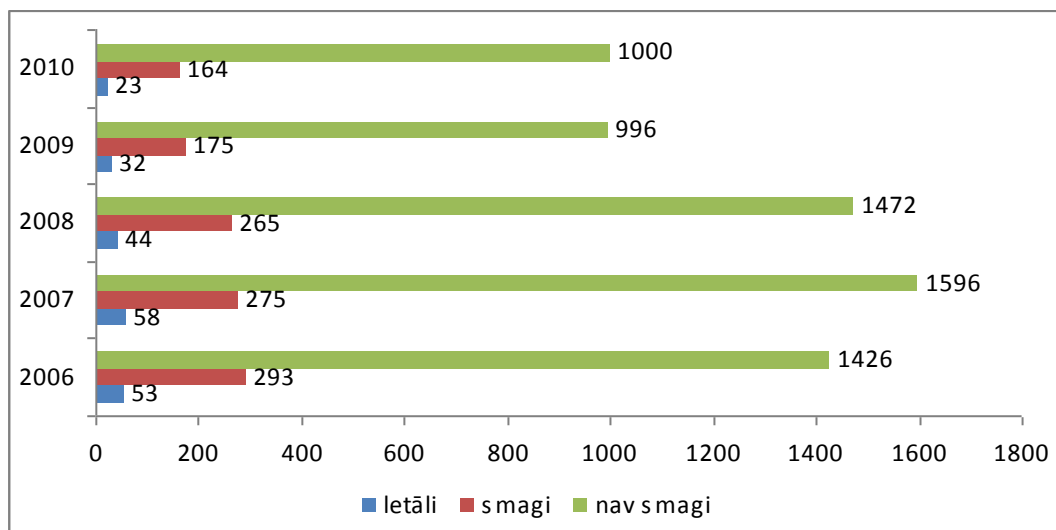
Bez darba aizsardzības nodrošināšanā ne mazāk svarīgi ir arī tādi likumi kā Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums, Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību, Civilās aizsardzības likums, Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu likums, Par obligāto sociālu apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām,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

Ministru kabineta 25.08.2009. gada noteikumi Nr.950 (stājās spēkā 2010. gada 1. janvārī) „Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” 58.p. nosaka, ka „darba devējs nodrošina, ka par nelaimes gadījumu, kad cietušajam iestājušies smagi vai iespējami smagi veselības traucējumi vai iestājušies cietušā nāve, nekavējoties telefoniski, rakstiski vai elektroniski tiek paziņots policijai un inspekcijai, norādot nelaimes gadījumā cietušā vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu un amatu vai profesiju, darba devēju, kura nodarbinātais cietis nelaiemes gadījumā, adresi, kur nelaimes gadījums noticis, un laiku, kad nelaimes gadījums noticis, sniedzot īsu notikušā aprakstu, kā arī norādot kontaktpersonu un tālruni.” (Informācija par nelaimes gadījumu paziņošanu.

<http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-aizsardziba/informacija-par-ng-pazinosanu/>-skatīts 14.03.2012.).

Pēc Valsts darba inspekcijas 2010.gada pārskata datiem 2010.gadā kopējais darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits, salīdzinot ar 2009.gadu, ir samazinājies par 1,3%. Īpaši jāuzsver, ka būtiski ir samazinājies letālo darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits - par 28%. Savukārt, piecu gadu periodā kopējais darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits ir samazinājies par 33% (skat. 4.attēlu).

4.attēls. Darbā notikušo nelaimes gadījumu skaita dinamika no2006. – 2010.(Valsts darba inspekcijas 2010. gada pārskats, 2010, 39-40)



„Valsts darba inspekcijas (VDI) apkopotie dati liecina, ka 2011.gadā salīdzinājumā ar 2010.gadu par 32 procentiem pieaudzis letālo nelaimes gadījumu skaits darbā, dzīvību darba vietā zaudējuši 33 strādājošie. Šogad reģistrēti jau septiņi letāli nelaimes gadījumi darbā, kas saistīti ar darba vides riska faktoriem”. (Laikraksts Druva 15.03.2012.).

„Kā liecina VDI dati, visbiežāk nelaimes gadījumos darbā cieš strādājošie, kuriem konkrētajā uzņēmumā ir neliela darba pieredzes. 2011.gadā 27 procenti letālu nelaimes gadījumu notikuši ar darbiniekiem, kuru darba stāžs bija līdz vienam gadam, 40 procentiem nelaimes gadījumos cietušo darba stāžs bijis no viena līdz trim gadiem”. (Laikraksts Druva 15.03.2012.).

„Jāatzīst, ka bieži vien nelaimes gadījumu darbā, kā rezultātā iestājusies nāve, iemesls bijis arī darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošana, neapmierinoša darbinieku apmācība, kā arī nepietiekama kontrole”. (Laikraksts Druva 15.03.2012.).

„Tas liecina, ka visvairāk nekā pusi no visiem nelaimes gadījumiem var novērst bez lieliem finanšu ieguldījumiem, vien nopietni veicot darbinieku sagatavošanu darbam un neatstājot viņus bez uzraudzības,” uzsver VDI pārstāvji. (Laikraksts Druva 15.03.2012.).

Labklājības ministrija (LM) rosina atcelt no 2012.gada 30.aprīļa paredzēto darba aizsardzības prasību ieviešanu nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku, tādējādi izvairoties no pārāk stingru prasību ieviešanas darba aizsardzībā.

Šāds priekšlikums ir saistīts ar to, ka šobrīd Eiropas Komisija (EK) ir ierosinājusi par 18 mēnešiem (līdz 2013.gada 31.oktobrim) pagarināt Direktīvas 2004/40/EK pārņemšanas termiņu. Vienlaikus jau šobrīd ir izstrādāts priekšlikums jaunai direktīvai, kas aizstās iepriekšminēto un noteiks jaunas prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā

lauka radīto risku. Pēc tam šīs prasības pārņems Latvijā, izstrādājot jaunus Ministru kabineta noteikumus.

Tātad jau šobrīd, izvērtējot darba vides risku, ir jāņem vērā arī elektromagnētiskā lauka iespējamā ietekme, tomēr nav noteiktas specifiskas prasības šī riska izvērtēšanai un novēršanai. Attiecīgi arī nodarbinātajiem jau šobrīd ir paredzēta aizsardzība pret darba vides riskiem, tajā skaitā elektromagnētiskā lauka radīto risku. (Plāno atcelt darba aizsardzības prasību ieviešanu nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku. <http://www.lm.gov.lv/news/id/3395> - skatīts 15.03.2012.).

Atbildības veidi

Darba aizsardzības jomā pastāv triju veidu atbildība: administratīvā, civiltiesiskā un kriminālatbildība. Pie administratīvās darba devējs tiek saukts par darba aizsardzības pārkāpumiem.

„Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pants „Darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana” un 41⁴ pants „Darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana” nosaka atbildību par Darba likuma vai Darba aizsardzības likumu, vai citu šos jautājumus regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, izsakot brīdinājumu vai uzliekot naudas sodu darba devējiem”. (Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=89648> – skatīts 15.03.2012.).

Valsts darba inspekcija tāpat apturēt uzņēmuma darbību vai pat slēgt. Šī sankcija tiek pielietota, ja konstatēti vairāki smagi darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumi un tiek apdraudēta nodarbināto drošība un veselība.

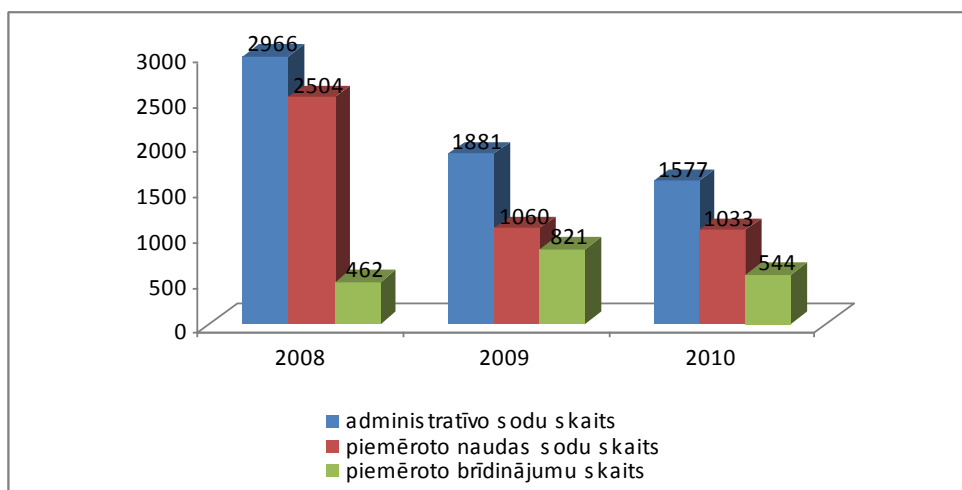
„Civiltiesiskās atbildības pamatā ir princips, ka nevienam nav nodarīts kaitējums vai arī tas tiek atlīdzināts gadījumā, ja nav veikti obligātie darba aizsardzības pasākumi. Civiltiesiskās atbildības mērķis ir novērst kaitējumu vai tās sekas, ja nodarbinātais darba vietā ir cietis nelaimes gadījumā”. (Darba apstākļi un veselība darbā, 2010,143).

Kriminālatbildība darba aizsardzības jomā ir formulēta 1998.gada 17. jūnija likums „Krimināllikumā”.

„Krimināllikuma 146.pants (1) „Darba aizsardzības noteikumu pārkāpšana, kad sankcijas iestājas par darba aizsardzību vai tiesisko drošību reglamentējošo normatīvo aktu prasību pārkāpšanu, ja to izdarījis uzņēmuma (uzņēmēj sabiedrības), iestādes vai organizācijas vadītājs vai cita persona, kas atbildīga par šo noteikumu ievērošanu, un ja šis nodarījums izraisījis miesas bojājumus ar veselības traucējumu vai darba spēju paliekošu zaudējumu vai cilvēks gājis bojā, soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar arestu, vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz četrdesmit minimālajām mēnešalgām, atņemot tiesības uz zināmu nodarbošanos uz laiku līdz pieciem gadiem vai bez tā . (Krimināllikums. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=88966> – 14.03. 2012.)

Pēc Valsts darba inspekcijas 2010. gada pārskata datiem, ievērojot samērības principu starp administratīvo nodarījumu, tā sekām un piemērotā soda lielumu, Darba inspekcijas amatpersonas 2010.gadā par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem darba devējiem piemērojušas 1 577 administratīvos sodus, kas ir par 16,2% mazāk kā 2009.gadā. Atskaites periodā atkal ir būtiski mainījusies piemēroto administratīvo sodu struktūra, proti, 2010.gadā par 33,7% ir samazinājies piemēroto brīdinājumu skaits (skat. 5.attēlu).

5.attēls. Piemēroto administratīvo sodu struktūras un skaita dinamika no 2008.– 2010.
(Valsts darba inspekcijas 2010. gada pārskats, 2010,34)



Tas liecina, par to, ka Darba inspekcijas 2008.gada beigās un 2009.gadā realizētā prakse, konstatējot pārkāpumus, ņemt vērā straujo ekonomiskās aktivitātes lejupslīdi Latvijā un uzņēmumu objektīvi pasliktinājušos finansiālo situāciju, un, lai panāktu darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības sistēmas sakārtošanu uzņēmumā, uzreiz nesodīt darba devējus ar naudas sodu, bet vispirms kā administratīvo sodu piemērot brīdinājumu, diemžēl nav

radījusi cerēto pozitīvo rezultātu. 2010.gadā konstatētie pārkāpumi jau bija tik nopietni un būtiski, ka brīdinājums vairs nebija adekvāts sods konstatētajiem pārkāpumiem.

(Valsts darba inspekcijas 2010. gada darbības publiskais pārskats.

http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_aizsardziba/parskats_2010.pdf - skatīts 21.03.2012.).

Lai neapjuktu jaunajos noteikumos un spētu tos veiksmīgāk integrēt uzņēmuma darba aizsardzības politikā, Latvijas Darba devēju konfederācija projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros aicina uzņēmējus saņemt bezmaksas konsultācijas par šo noteikumu un citu darba un darba aizsardzības likumdošanas normatīvo prasību piemērošanu. Konsultācijas var saņemt LDDK reģionālajos konsultatīvajos centros.

Autore uzskata, ka sakarā ar jauninājumiem likumdošanā, mazināsies birokrātija darba aizsardzības jomā. Autore piekrīt, ka šāda veida grozījumi likumdošanā samazina administratīvo slogu uzņēmējiem. Kā arī autore ir pārliecināta, ka pateicoties tiem, tiks atvieglota darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana uzņēmumos.

. Autore uzskata, ka iepriekš uzskaitītās darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešana uzņēmumos, nodrošina drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī darbā notiekošo nelaimes gadījumu un arodslimību samazinājumu.

Pēc autores domām ne tikai 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. Autore uzsver arī to, ka sabiedrības un nodarbināto zināšanu līmenim par darba aizsardzības jautājumiem ir liela nozīme. Gandrīz ikviens valsts iedzīvotājs saprot, lai izveidotu uzņēmumā atbilstošu darba aizsardzības sistēmu, ļoti svarīgi ir iepazīties ar darba aizsardzības regulējošo normatīvo aktu bāzi.

1.3. Darba vides iekšējā uzraudzība

Lai īstenotu darba aizsardzības principus, uzņēmumā jābūt visaptverošai darba aizsardzības sistēmai. Darba aizsardzības sistēma ir pasākumu kopums, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības.

„Svarīgākais uzdevums ir izveidot efektīvu un labi funkcionējošu darba aizsardzības sistēmu, kā to nosaka arī Darba aizsardzības likums un Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”, lai ar vadības un organizēšanas metodēm uzņēmumos un to struktūrvienībās visi (uzņēmuma vadība, vidējā līmeņa vadošie darbinieki u.c.) veiktu preventīvās funkcijas, cenšoties panākt, lai nelaimes gadījumi vairs netiktu uzskatīti par normālu un parastu parādību un lai darbs un iespējamā cilvēku rīcība būtu droša. Rīcība, ar kādu faktiski varētu sagaidīt labvēlīgā darba vidē. Cilvēku rīcību, neskaitot apgūtās darba iemaņas un preventīvo pasākumu pamatus, lielā mērā nosaka vide un apkārtnē, kurā atrodas nodarbinātais, kā arī uzņēmēj darbības kultūra kopumā ”. (Darba drošība, 2010,21).

Tādēļ, pirmkārt, nepieciešams novērtēt visus riska faktoros- gan tos, no kuriem ir iespējams izvairīties, gan tos, kurus nav iespējams novērst un samazināt, kā arī noteikt prioritātes un izstrādāt preventīvo pasākumu plānu. Kontroli vajadzētu sākt ar kolektīvo aizsardzības līdzekļu un tehnisko līdzekļu izmantošanas un organizatorisko pasākumu izpildes pārbaudi.

Darba aizsardzības sistēma sastāv no četrām sastāvdaļām:

1. Darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana, kā rezultātā tiek nozīmētas par darba aizsardzību atbildīgās personas un noteikti to pienākumi.
2. Darba vides iekšējā uzraudzība, lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un pārbaudītu to efektivitāti.
3. Darba vides riska novērtēšana, kā rezultātā tiek iegūta informācija un sagatavoti dokumenti par darba vidē esošajiem riska faktoriem, to bīstamību, tiem pakļauto personālu un nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem.
4. Konsultēšanās un sadarbība ar nodarbinātajiem un viņu uzticības personām, lai iesaistītu viņus darba aizsardzības uzlabošanā.

Darba vides iekšējā uzraudzība ir pasākumu komplekss, kas jāveic katram Latvijas uzņēmumam, organizējot darba drošības un veselības aizsardzības prasību izpildi darba vietās. Tās mērķis ir pēc iespējas agrīnākā stadijā atklāt darba vides riska faktorus un veikt nepieciešamos uzlabojumus

Labi izveidota darba vides iekšēja uzraudzība ļauj laikus plānot nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus:

- darba vides riska novērtējumu un preventīvo pasākumu īstenošanu
- nodarbināto instruēšanu un apmācīšanu
- individuālās aizsardzības līdzekļu un drošības zīmju izvēli
- arī obligāto veselības pārbažu veikšanu un citu darba aizsardzības pasākumu īstenošanu.

Darba vides iekšējā uzraudzība sastāv no vairākiem posmiem, (skat.6. attēlu) kuri seko cits citam loģiskā secībā un kuri jāveic katru gadu, nodrošinot uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas nepārtrauktu attīstību un savlaicīgu reaģēšanu uz pārmaiņām darba vidē.

6.attēls. Darba vides iekšējās uzraudzības galvenie posmi (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas,2003,9)



Darba vides iekšējā uzraudzība svarīgākie posmi

- Darba aizsardzības sistēmas audits (sākotnējais stāvokļa novērtējums)
- Darba vides iekšējās uzraudzības politikas definēšana
- Darba vides iekšējās uzraudzības plānošana
- Darba vides riska novērtējums

- Darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana
- Darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana

Darba aizsardzības sistēmas audits Uzšākot darba vides iekšējās uzraudzības sistēmas veidošanu, ir lietderīgi apzināties uzņēmuma veikto darba aizsardzības pasākumu efektivitāti un trūkumus, kā arī apzināties saistošo normatīvo dokumentu prasības.

Šis posms nav obligāts, bet iespējams, tas palīdzēs skaidrāk apzināties galvenās darba aizsardzības problēmas uzņēmumā un izvairīties no problēmām.

Darba vides iekšējās uzraudzības politikas definēšana tā nav obligāta, tomēr šādas politikas izstrāde palīdz uzņēmumam apzināt savas problēmas un noteikt tālāko darbības virzienu. Tā kalpo vienlaikus kā apliecinājums un atgādinājums uzņēmuma vadībai un visu līmeņu darbiniekiem par darba devēja pienākumiem savu darbinieku darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanā.

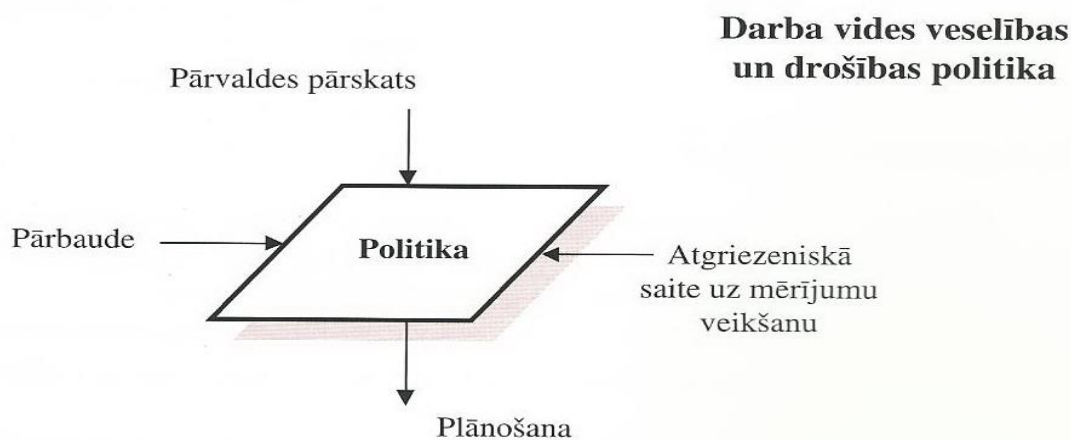
Darba aizsardzības politika ir darba devēja izstrādāta visa uzņēmuma vai iestādes politika par darba aizsardzības jautājumiem, kurā tiek noteikti uzņēmuma vispārējie mērķi darba aizsardzības jomā (piemēram, samazināt nelaiemes gadījumu vai arodslimību skaitu, izveidot jaunas darba vietas atbilstoši visām ergonomikas un darba aizsardzības prasībām u.tml.). Šī politika ir kā pamats uzņēmuma darbības turpmākai plānošanai, īstenošanai, resursu sadalei utt. Uzņēmuma darba aizsardzības politiku nosaka, dokumentē un īsteno darba devējs. (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 2003,12).

Uzņēmuma darba aizsardzības politikā var ietvert un aprakstīt šādus jautājumus:

- drošas un darbinieku veselībai nekaitīgas darba vides izveide un uzturēšana uzņēmumā;
- darba aizsardzības sistēmas, kā neatņemamas uzņēmuma darbības sastāvdaļas, izveide uzņēmumā;
- uzņēmuma darba vides uzlabošana vismaz atbilstoši darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām;
- nepieciešamo resursu atvēlēšana uzņēmuma darba aizsardzības politikas īstenošanai;
- uzņēmuma mērķu noteikšana darba aizsardzības jomā un to publicēšana, vismaz uzņēmuma iekšējās informācijas (ziņojuma) veidā;
- uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas īstenošana un pilnveidošana, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšana;

- konsultācijas ar darbiniekiem, lai tos ieinteresētu un iesaistītu politikas realizācijā;
- visu līmeņu darbinieku apmācība un informēšana darba aizsardzības jautājumos u.c. (skat. 7.attēlu) (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 2003,12)

7.attēls. Darba vides veselības un drošības politika (Darba vides risku novērtēšanas vadlīnijas,2003,24)



Darba vides iekšējās uzraudzības plānošana Viens no obligātajiem posmiem ir darba vides iekšējās uzraudzības plānošana. Plāns ir rakstisks un apstiprināts uzņēmuma pasākumu plāns attiecībā uz darba aizsardzības jautājumu risināšanu. Tajā jānorāda uzņēmuma mērķi un uzdevumi, svarīgākie pasākumi un par tiem atbildīgās personas un termiņi. Šāds plāns ir unikāls katram uzņēmumam, jo nav pilnīgi vienādu uzņēmumu. Darba vides iekšējās uzraudzības plāns kalpo par vadlīniju turpmākai rīcībai darba aizsardzības jomā.

- Darba aizsardzības plānu izstrādā, lai visus dalībniekus nodrošinātu ar nepieciešamo darba aizsardzības informāciju.
- Plānā iekļaut specifisku informāciju, kas attiecas tikai uz konkrēto darbu.
- Plānu izstrādā līdz ar darbu uzsākšanu. Ja mainās darba apstākļi plānu pārskata. Jānosaka darba aizsardzības organizēšanas vispārējā kārtība.

„Darba vides iekšējās uzraudzības jāveic ne retāk kā reizi gadā. To dara darba devējs sadarbībā ar darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu vai nodarbināto pārstāvi, ņemot vērā:

- Uzņēmuma darbības veidu, darba raksturu un darba apstākļus;
- Uzņēmumā pastāvošos darba vides riska faktorus un darba vides riska novērtēšanas rezultātus
- Valsts darba inspekcijas brīdinājumus, rīkojumus un lēmumus, kas attiecas uz darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā;
- Uzņēmuma tehniskos un finanšu līdzekļus

Darba vides iekšējās uzraudzības plānošanu darba devējs paredz vai iekļauj saimnieciskās darbības plānošanā. Šajā laikā tiek lemts par darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumā, darba aizsardzībai nepieciešamajiem resursiem, atbildīgajām personām un citiem ar darba vidi saistītajiem jautājumiem”. (Darba drošība ,2010,61).

„Darba vides iekšējās uzraudzības plānu ir jāsastāda vai jāpārskata arī tad, ja mainās darba apstākļi, darba procesi, vai arī Jūs jūtat, ka darba aizsardzības sistēma vai iepriekšējie pasākumi nav bijuši sekmīgi un ir nepieciešams veikt korekcijas. Katru gadu plānošana ir jāveic profilaktiskos nolūkos, jo pa gadu darba vide var mainīties vai atklāties darba aizsardzības organizācijas trūkumi un var rasties nepieciešamība pēc darba aizsardzības sistēmas uzlabošanas, kā arī jauniem novērtējumiem un jauniem pasākumiem”. (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 2003,14).

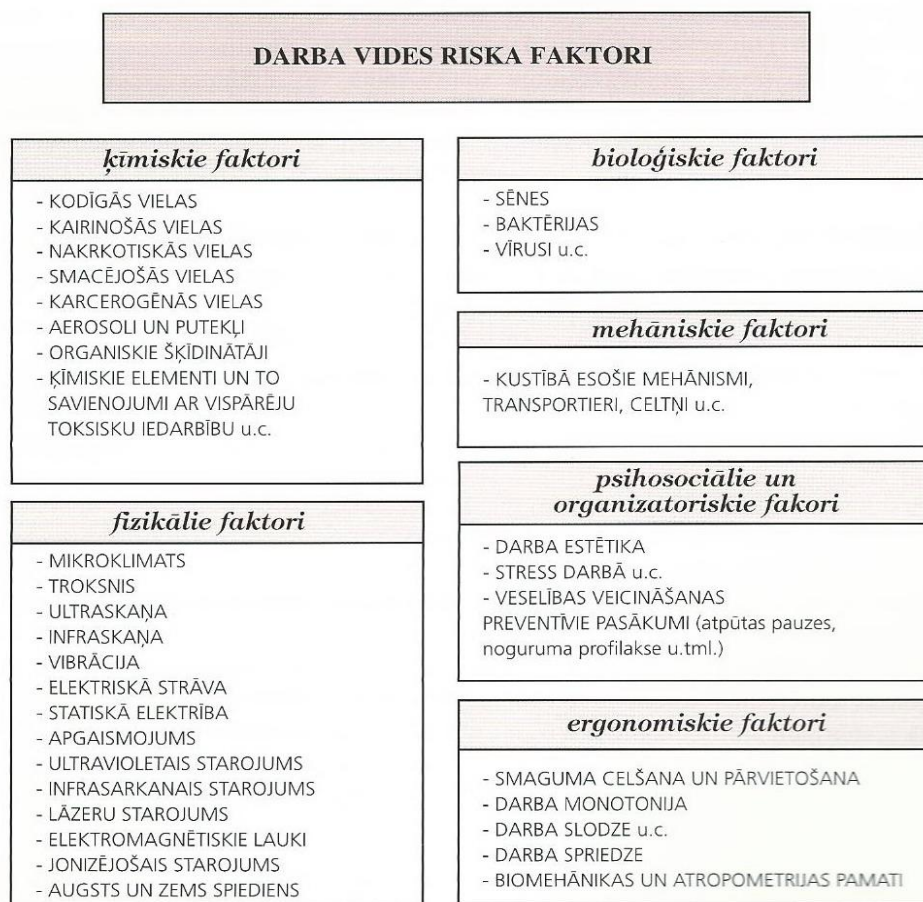
Darba vides risku novērtēšana ir svarīgākais posms darba vides iekšējā uzraudzības īstenošanā, jo tikai pilnvērtīgi un precīzi veikts darba vides riska novērtējums ļaus uzņēmumam plānot pamatotus preventīvos un darba aizsardzības pasākumus – apmācību un instruktāžas, atbilstošu individuālās aizsardzības līdzekļu izvēli, nepieciešamo obligāto veselības pārbažu veikšanu u.c.

Darba vides riska novērtēšana ir: preventīva rakstura process ar mērķi — atklāt darba vidē esošos riska faktorus (problēmas), kas jau apdraud vai nākotnē var apdraudēt nodarbināto drošību un veselību.

Piemērot darba vides riska novērtēšanai tādas metodes un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, kā arī darba apstākļiem, ja šī metodika nav mazāk pilnīga par šo noteikumu izvirzītajām prasībām.

Galvenos darba vides riska faktorus var sagrupēt šādi: (skat.8.attēls)

8.attēls. Darba vides riska faktori (Darba vides riska novērtēšanas vadlīnija,2003,18)



„Darba vides riska faktoru novērtēšana ir precīzi jāatšķir no darba analīzes. Darba analīze paredz vispusīgu pieeju jautājumam un pievērš uzmanību visa veida darba apstākļu uzlabojumiem, ietverot dažādus aspektus un dažādus specifiskus mērķus, piemēram, uzlabot veicamā darba kvalitāti un efektivitāti, vienkāršot uzdevumus utt. Savukārt darba vides riska novērtēšana ir saistīta ar darbā nodarīto kaitējumu novēršanu un samazināšanu.

Lai uzsāktu riska faktoru sākotnējo novērtēšanu, vispirms jāizstrādā darbības plāns un jāparedz atbilstoši materiālie līdzekļi un cilvēku resursi, lai to laikā paveiktu.”

Riska novērtēšanas pamatsoļi ir šādi:

1. veikt darba vietu pārbaudi, nosakot darba vides riska faktorus, kuri rada vai var radīt risku darbinieku drošībai un veselībai (piemēram, caurvējš, troksnis, vibrācija, bīstamas vielas u.c.) un kurus nepieciešams novērst vai samazināt, lai nodrošinātu darbinieku drošību un veselību.

2. noteikt darbiniekus un citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta noteiktajam darba vides riskam, t.sk. nosaka darbiniekus, kuri pakļauti īpašam riskam. Novērtēt cik un kuri cilvēki ir pakļauti riskam konkrētajā darba vietā, vai darba vides risks

skar tikai vienu darbinieku, vai tas ietekmē citus darbiniekus, vai tas ietekmē apmeklētājus u.c. personas.

3. izvērtēt darba vides riska apjomu (seku smaguma pakāpi) un realizēšanās varbūtību (biežumu). Piemēram, troksnis — vai pārsniedz pieļaujamās normas un apdraud darbinieku dzirdi vai tikai rada nedaudz traucējošu skaņu (apjoms), vai troksnis ir nepārtraukts, vai arī tikai kādu īsu brīdi, iedarbinot kādu mašīnu (realizēšanās varbūtība).

4. noteikt darba aizsardzības pasākumus un to veikšanas kārtību, kas ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku. (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 2003, 15).

Pēc savas būtības riska novērtēšanas metodes var iedalīt kvalitatīvajās un kvantitatīvajās.

Ar **kvalitatīvo** pieeju nosaka tikai vai riska faktors pastāv, vai nē, neveicot tā dziļāku analīzi un nenosakot tā izcelšanās varbūtību, bīstamību un sekas.

Kvantitatīvā pieejā riska faktors jau tiek novērtēts skaitliski, kas vairāk vai mazāk dod iespēju objektīvāk spriest par riska faktora būtību. Taču kvantitatīvā riska novērtēšana var būt sarežģīta, kas prasa noteiktas zināšanas un novērtēšanas process ir laikietilpīgs. Ir izstrādātas arī dažādas datorprogrammas, kas atvieglo riska novērtēšanas procesu.

Jāņem vērā, ka kvantitatīvā riska novērtēšana būs ievērojami dārgāka par kvalitatīvo. Kvantitatīvo pieeju lietderīgāk būtu pielietot lielos uzņēmumos, kuros notiek sarežģīti un bīstami tehnoloģiskie procesi, kur ir svarīgi precīzi noteikt un aprakstīt iespējamās bīstamās situācijas un to sekas.

Mazajiem un vidējiem uzņēmumiem vairāk piemērota būs kvalitatīvā vai puskvantitatīvā metode, kuras pamatā ir uzņēmuma darbības jomai piemēroti kontroljautājumi, kas izriet no likumdošanas, literatūras vai praktiskās pieredzes.

Pirms uzsākt riska novērtēšanu, vēlams iepazīties ar vispārējo situāciju uzņēmumā darba aizsardzības jomā — izpētīt statistiku par darba kavējumiem slimību dēļ, traumām, negadījumiem, sūdzībām, gandrīz notikušiem nelaiemes gadījumiem u.c., veikt to cēloņu analīzi, jau iepriekš apzinot iespējamās problemātiskās darba vietas vai darba veidus, kam riska novērtēšanas gaitā pievēršama īpaša uzmanība.

Jāpārskata uzņēmuma iekšējā darba aizsardzības dokumentācija (instrukcijas, noteikumi, nodarbināto saraksti, t.sk., obligāto veselības pārbaūžu, u.c.), jāizvērtē to atbilstība likumdošanai un uzņēmuma darbības specifikai.

Jāpārbauda, kā tiek veiktas nodarbināto instruktāžas, vai tās notiek pietiekami kvalitatīvi un regulāri.

Jāiepazīstas ar Valsts darba inspekcijas rīkojumiem (ja tādi ir bijuši) un to izpildi.

Riska **novērtēšanas** gaitā sistemātiski, tiek apsekotas pilnībā visas uzņēmumā esošās darba vietas. Riska novērtēšana ir jādokumentē, pierakstot katrā darba vietā novēroto. Vēlams, ka pirms riska novērtēšanas uzņēmuma vadība tiktu iepazīstināta ar riska novērtēšanas metodi.

Veicot darba vietu pārbaudi, mēģiniet atklāt un izanalizēt, kādi darba vides riska faktori (avoti, cēloņi) pastāv darba vietā un kas varētu radīt risku darbinieku drošībai un veselībai (troksnis, slidena grīda, nepietiekošs apgaismojums u.tml.). Ir svarīgi atklāt riska faktoros, lai pasākumus to novēršanai varētu īstenot pēc iespējas ātrāk un efektīvāk, tādējādi pasargājot darbiniekus no nelaimes gadījumiem, slimībām un traumām. (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 18,2003)

Jāatceras, ka riska faktori ne vienmēr ir tikai mehāniski, ķīmiski, vai fiziski, kas ir vieglāk nosakāmi, bet arī psiholoģiski un emocionāli (stress, darbs izolācijā, monotons darbs u.c.) un arī šie faktori ir jāņem vērā, jo tie tikpat apdraud darbinieku drošību un veselību un var izraisīt nelaimes gadījumu darbā. Ikdienas darbā parasti ir redzams, kā darbinieki jūtas. Bieža īslaicīga prombūtne, labsajūtas trūkums un savstarpējo attiecību problēmas ir brīdinājuma signāli par riska faktoriem darba vidē.

Novērtēšanas galveno shēmu vienkāršotā veidā var attēlot šādi: (skat.9.attēlu)

9.attēls. Novērtēšanas galvenā shēma (Darba vides novērtēšanas vadlīnija2003,20)



Ja riska novērtēšanas gaitā darba vietā tiek konstatēts potenciāls riska avots (faktors), to izvērtē cenšoties atbildēt uz šādiem jautājumiem:

Cik ticami ir tas, **ka kaut kas var notikt?**

Cik daudzi nodarbinātie var tikt **pakļauti riskam?**

Cik bieži nodarbinātie var tikt **pakļauti** šim riskam?

Vai starp pakļautajiem nodarbinātajiem ir sievietes un nepilngadīgie (atsevišķos gadījumos šiem nodarbinātajiem piemērojamas īpašas prasības)?

Kāda veida veselības traucējumi var rasties vai nelaimes gadījumi notikt?

Cik nopietnas var būt sekas?

Kā tas var ietekmēt uzņēmuma darbību?

Lai riska faktoru analīzi vienkāršotu, ir vērts dalīt tos pēc bīstamības pakāpēm. Riska pakāpju iedalījums ir subjektīvs un tā galvenā jēga ir palīdzēt noteikt — kuri riska faktori ir bīstamākie un, kuri būtu jānovērš vispirms. Šāds iedalījums nav obligāts, no tā var atteikties vai arī izvēlēties citus kritērijus, kā arī vairākas bīstamības pakāpes (1-3, 1-5 vai 1-10). Maziem uzņēmumiem riska faktoru iedalījums bīstamības pakāpēs var arī nebūt nepieciešams, jo riska faktoru nebūs tik daudz. Taču, atsevišķu nozaru uzņēmumiem, kuru darbības joma pati par sevi satur daudz potenciālos riska faktorus, šāds iedalījums bīstamības pakāpes ir lietderīgs. (Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 20,2003)

Darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana

Darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana ir pasākumu kopums, kas ir vērsts uz darba vides riska novērtēšanas laikā atklāto darba vides risku novēršanu vai samazināšanu līdz līmenim, kas neapdraud darbinieku drošību un veselību.

- Pamatojoties uz darba vides risku novērtēšanas rezultātiem, jānosaka, kādi pasākumi ir nepieciešami, lai nodrošinātu darba aizsardzības prasību izpildi darbavietās.
- Darba devējam jānosaka nepieciešamie pasākumi, par tiem atbildīgās personas un to savstarpējā sadarbība, pasākumu realizācijas termiņi un nepieciešamie resursi.
- Obligāto veselības pārbaūžu sarakstu sagatavošana, individuālo aizsardzības līdzekļu izvēle un uzskaites sakārtošana.
- Darba devējam jāveic arī savu nodarbināto informēšana par darba vides riska faktoriem un ar tiem saistītajiem riskiem drošībai un veselībai, kā arī par iespējamajiem ieguvumiem pēc riska novēršanas.
- Jāsniedz arī informācija par paredzētajiem darba aizsardzības pasākumiem.

Darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana, lai jebkuru pasākumu veikšana būtu sekmīga un nodrošinātu savlaicīgu pielāgošanos mainīgajai darba videi, darba devēja pienākums ir izveidot sistēmu, kas ļautu pārbaudīt veikto darba aizsardzības pasākumu efektivitāti, vai plānotie mērķi un uzdevumi ir sasniegti. Šādai pārbaudes sistēmai jānodrošina arī savlaicīga jauno prasību identifikācija un pasākumu plānošana to izpildei. Vienlaikus tā ir arī pirmais solis turpmākai attīstībai un plānošanai nākamajam gadam.

Par OHSAS 18001 ieviešanu. Tiem uzņēmumiem, kuri ir pilnībā īstenojuši LR normatīvo dokumentu prasības darba aizsardzības jomā un kuri vēlas sevi parādīt kā drošu, uz klientu un darbinieku veselību un labsajūtu orientētu uzņēmumu, nākamais solis uzņēmumā esošās darba vides tālākai pilnveidošanai ir starptautiski atzītu kvalitātes vadības sistēmu ieviešana. Starptautiski atzītākā vadības sistēma, kas piemērota tieši ar darba vidi saistītu jautājumu risināšanai, ir OHSAS 18000 kvalitātes vadības sistēma (Occupational Health and Safety Assessment Series) – kuras nosaukumu varētu tulkot kā „Arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma”. To izstrādāja Lielbritānijas standartizācijas institūts sadarbībā ar citu valstu standartizācijas organizācijām un speciālistiem. Konceptuāli arodveselības un darba drošības vadības sistēma ir izveidota uz tādiem pašiem vadības principiem, kas ir standarta ISO 14000 un ISO 9000 pamatā. Tas nodrošina OHSAS 18000 savietojamību ar ISO 14000 un ISO 9000 sistēmu standartu sērijām, kā arī šīs sistēmas piemērotību visdažādāko nozaru un lieluma uzņēmumiem. (Darba aizsardzība OHSAS 18001. <http://www.leiput.lv/lv/vadibas-sistemas/darba-drosiba-ohsas-18001> - skatīts 12.03.2012.).

Pēc autores domām uzņēmumiem, kuriem ir LVS EN ISO 9000 kvalitātes sertifikāts, ir vieglāk ieviest darba drošības un arodveselības vadības sistēmu OSHAS 1800, kas palīdz ar darba aizsardzības likumdošanas izpildi.

2. Organizācijas vadības pienākumu un uzdevumu analīze vadībzinātņu literatūrā

Darba aizsardzība ir nozare, kuras uzdevums ir nodrošināt, ka gan darba devēji, gan nodarbinātie spētu darīt visu nepieciešamo, lai darba vide neatstātu nelabvēlīgu ietekmi uz cilvēka veselību un drošību darba vietās.

Darba aizsardzības prasību nodrošināšana uzņēmumā nav tikai darba devēja vai tikai darbinieku pienākums – vislabākie pienākumi ir sasniedzami, kad šajā procesā iesaistās abas puses. Protams, darba devējam obligāti ir jānodrošina darba aizsardzību prasību ievērošana, tomēr to sekmīgas ieviešanas noslēpums bieži vien ir tieši veiksmīgā sadarbība ar uzņēmuma darbiniekiem, viņu atsaucībā un izpratnē.

„Institūciju vadītājam ir jāveic šādas funkcijas:

- Plānošana
- Organizēšana
- Motivēšana
- Kontrole” (Pelše, Ruperte, 2006, 173)

„Plānošanas pamatziņa ir šāda: ja nezināt, kur vēlaties nokļūt, jūs nekad tur nenonāksiet, jebkura efektīva plānošana sākas ar stratēģiju, kas nosaka, ko uzņēmums ir nolēmis un vēlas sasniegt.” (Vadzinības rokasgrāmata, 2004, 82).

Darba aizsardzībā darba vides iekšējās uzraudzības plānošana ir uzņēmuma darbības programma, kas vērsta uz nosprausto mērķu sasniegšanu darba aizsardzības jomā, savukārt darba devējs sastāda un apstiprina darba vides iekšējās uzraudzības plānu, konsultējoties ar darbiniekiem, viņu uzticības personām un darba aizsardzības speciālistu.. Darbinieki, uzticības personas un darba aizsardzības speciālisti izsaka savu viedokli par darba vides iekšējo uzraudzību un tās organizēšanu, tajā skaitā, kādi darba aizsardzības pasākumi būtu nepieciešami.

Pareizi plānojot, ir iespējams nepārtraukti novērtēt, vai uzņēmums attīstās pareizā virzienā, atklāt stiprās un vājās puses, apzināties tā iespējas un laikus pamanīt izmaiņas, kas varētu kavēt uzņēmuma normālu darbību. Nepārtraukts plānošanas process, kurā piedalās visa organizācija, ir svarīgs priekšnoteikums uzņēmuma ilgtermiņa ekonomisko mērķu sasniegšanai.

„Organizēšana ir uzņēmuma struktūras veidošanas process, kas ļauj cilvēkiem efektīvi strādāt kopīgu mērķu sasniegšanai.

Organizēšanas procesam ir divi aspekti.

1. Uzņēmuma sadalīšana noteiktās nodaļās atbilstoši mērķiem un stratēģijai.

2. Pilnvaru deleģēšana un to mijiedarbība.

Deleģēšana ir uzdevumu un pilnvaru nodošana personai, kas uzņemas atbildību par to izpildi.” (Pelše, Ruperte, 2006, 186).

„Kā darba devēja svarīgākos pienākumus darba aizsardzības nodrošināšanai uzņēmumā ir jāmin:

- Darba aizsardzības sistēmas organizēšana un nodrošināšana uzņēmumā, nodrošinot:
 - darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu,
 - darba vides iekšējās uzraudzības organizēšanu uzņēmumā (tostarp arī novērtējot darba vides risku)
 - konsultēšanos ar nodarbinātajiem un to pārstāvjiem.
- Nodarbināto aizsardzība pret nopietnām un tiešām briesmām, nodrošinot visu nepieciešamo, lai jebkurš nodarbinātais, pildot darba pienākumus, neapdraudētu savu drošību un veselību;
- Atbilstoša rīcība neatliekamās (ārkārtas) situācijās, kā arī pirmās palīdzības savlaicīga sniegšana, nodrošinot, ka uzņēmums ir gatavs rīcībai ārkārtas situācijās;
- Nelaiemes gadījumu darbā savlaicīga un atbilstoša izmeklēšana;
- Nodarbināto un uzticības personu instruktāža un apmācība par darba aizsardzības jautājumiem un rīcību darba vietās;
- Nodarbināto obligātās veselības pārbaudes tiem nodarbinātajiem, kuri darbā pakļauti kaitīgo risku faktoru iedarbībai vai nodarbināti īpašos apstākļos;
- Sadarbība ar citiem darba devējiem tajos gadījumos, kad uzņēmumu savstarpēja sadarbība var nelabvēlīgi ietekmēt uzņēmuma darbiniekus.

Darba devēja tiesības pamatā ir vērstas uz to, lai nodrošinātu iespēju nepieciešamības gadījumā vērsties pret tiem nodarbinātajiem, kuri pārkāpuši noteiktos darba aizsardzības pasākumus vai prasības, piemērojot tiem disciplinārsodus vai papildapmācības”. (Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām, 2009, 13-14).

„**Darba devējs** ir galvenais atbildīgais, kuram ir jānodrošina darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumā.

Darba devējs darba aizsardzības jautājumos uzņēmuma ietvaros sadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām darba aizsardzības jautājumos. Darba devējs organizē darba aizsardzības speciālista jeb iekšējās darba aizsardzības struktūrvienības darbu.

Nepieciešamības gadījumā darba devējs piesaista sertificētas laboratorijas darba vides parametru mērījumiem, kā arī citus nepieciešamos speciālistus darba aizsardzības jautājumu risināšanā. Darba devējs sadarbojas arī ar darba aizsardzības sistēmā iesaistītajām institūcijām, galvenokārt VDI un citām inspekcijām (piemēram, Pārtikas un veterinārais dienests, Vides inspekcija, Valsts ieņēmumu dienests), kuras veic viņa uzņēmuma apsekošanu, sniedzot institūcijām nepieciešamās ziņas par uzņēmumu un tā darbību”.

(Darba aizsardzības sistēma.

http://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm/#Labklājības_ministrija - skatīts: 06.03.2012.).

„**Nodarbinātais** ir tā persona par kuras drošību un veselības aizsardzību rūpējas darba devējs un visa darba aizsardzības sistēma kopumā, gan institucionālā, gan likumdošanas. Viss ir vērsts tieši uz to, lai nodarbinātais savā darba vietā justos labi un droši, un lai viņam netiktu nodarīts nekāds kaitējums.

Arī pašam nodarbinātajam ir jāievēro un jāveic zināmi pienākumi un uzdevumi darba aizsardzības jomā, lai tiktu nodrošināta viņa un viņa kolēģu drošība un veselības aizsardzība darba vietā.

Nodarbinātais darba aizsardzības jomā sadarbojas ar darba devēju un viņa norīkotu darba aizsardzības speciālistu sniedzot tam visu nepieciešamo informāciju, kas varētu palīdzēt uzlabot darba vidi uzņēmumā, jo īpaši tad kad tiek veikta nodarbinātā darba vietas riska novērtēšana un darba aizsardzības pasākumu plānošana, kā arī brīdinot darba devēju vai tā pārstāvi par tiešām un draudošām briesmām (riskā faktoriem).

Uzticības persona ir nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta darba aizsardzības jautājumos un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā.

Uzticības personas, veicot savus pienākumus darba aizsardzības jomā sadarbojas ar darba devēju un viņa nozīmēto darba aizsardzības speciālistu, veicot kopīgas darba vietu pārbaudes, izsakot priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā u.c. darba aizsardzības jautājumiem.

Uzticības personas sadarbojas arī VDI pārstāvjiem sniedzot informāciju par situāciju uzņēmumā darba aizsardzības jomā, kā arī piedaloties nelaimes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā.

Darba aizsardzības speciālisti ir darba devēja norīkoti nodarbinātie, kura pienākumos ietilpst organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību, tai skaitā darba vides riska novērtēšanu uzņēmumā. Darba devēja pienākums ir nodrošināt šo personu atbilstošu apmācību.

Darba aizsardzības speciālists, veicot savus uzdevumus un pienākumus, sadarbojas ar uzņēmuma nodarbinātajiem un uzticības personām. Darba aizsardzības speciālists informē darba devēju par visiem ar darba aizsardzību saistītajiem jautājumiem uzņēmumā. Nepieciešamības gadījumā darba aizsardzības speciālisti sadarbojas ar Valsts darba inspekciju, sniedzot tai pieprasīto informāciju par situāciju uzņēmumā darba aizsardzības.

(Darba aizsardzības sistēma.

[http://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm/#Labklājības ministrija](http://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm/#Labklājības_ministrija) - skatīts: 06.03.2012.).

„Darba devējam darba aizsardzības speciālistam jāpiešķir nepieciešamie līdzekļi un laiks, lai varētu veikt savus darba pienākumus. Darba devējam ir iespējams iesaistīt kompetentu institūciju.” (Darba apstākļi un riski Latvijā, 2007,46).

Motivācija – darbinieka apzināta ieinteresētība veikt noteiktu darbību.

Motīvs nodrošina velmi strādāt, lai sasniegtu savus un organizācijas mērķus. Motīvs ir rīcības pamats, kas realizējas mērķī.

Motivēšana ir darbinieku stimulēšana izvēlēties kādu no rīcības alternatīvām, lai sasniegtu organizācijas un personīgos mērķus. (Pelše,Ruperte, 2006, 189).

„Darba vietā būtu jāveido vide, lai nodrošinātu šādu A.Maslova ieteikto vajadzību apmierināšanu:

- pirmā līmeņa vajadzības (fizioloģiskās): komforts darba telpās; nodrošināta ēdināšana; izveidots optimāls darba un atpūtas laiks;

- otrā līmeņa vajadzības (drošības): sakārtotas ugunsdrošības prasības; ievērota darba aizsardzība; garantēts darbs un atalgojums; nodrošinātas evakuācijas iespējas; ārējo draudu novēršana; aizsardzības pret ekonomiskām grūtībām;
- trešā līmeņa vajadzības (sociālās): labvēlīga saskarsme; kopīgi pasākumi; sociālā palīdzība; konfliktu risināšana; kultūras vides izveide;
- ceturrtā līmeņa vajadzības (atzīšanas): biežāka un patiesāka novērtēšana; atzinības izteikšana kolektīva klātbūtnē; karjeras veidošana; komandas saliedēšana;
- piektā līmeņa vajadzības (pašapliecināšanās): iespēja attīstīt radošās spējas; iespēja eksperimentēt; līdzdalība lēmumu izstrādē; sarežģītu uzdevumu izpilde.”(Forands, I.Motivācija darba vietā. <http://m.diena.lv/motivacija-darba-vieta-3473> - skatīts 26.03.2012).

Labi motivēts personāls skaidri zina savus mērķus un strādā tā, lai tos sasniegtu. Motivēšanas procesā darbinieki izvēlas kādu no rīcības alternatīvām, lai sasniegtu personiskos mērķus (nauda, paaugstinājums darbā, pašapliecināšanās, gandarījums par izdarīto). Tas ir dinamisks process, kurš, lietojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes, sekmē darbinieku un organizācijas mērķu sasniegšanu.

„Vārdu kontrole visbiežāk saprot kā pārbaudes un darbības regulēšanas operācijas. Kontrole dod iespēju vadītājam laikus reaģēt, nepieļaujot nevēlamas novirzes darbā.

Kā vadības funkcija kontrole ietver uz organizācijas darbības mērķiem orientētu standartu noteikšanu, darba izpildes vērtēšanu un salīdzināšanu ar izvēlētajiem standartiem un attiecīgu darbību noviržu novēršanai (koordinācijai)”. (Pelše, Ruperte, 2006, 194).

Par darba aizsardzības nodrošināšanu uzņēmumā ir atbildīgs darba devējs. Protams, atsevišķus pienākumus darba devējs var uzticēt darba aizsardzības speciālistam vai citiem uzņēmuma darbiniekiem, kā arī piesaistīt ārēju pakalpojuma sniegšanu, bet kontroli par uzņēmumu darba aizsardzības jomā patur pats darba devējs.

Autore piebilst, ka uzņēmumā galvenā loma ir darba devējam gan darba aizsardzības plānošanā, organizēšanā, motivēšanā un kontrolē. Darba devējam ir jāzina savi pienākumi, uzdevumi, tiesības un atbildība darba aizsardzībā.

3. Filiāles „Rauna” darba drošības sistēmas izveides un tās īstenošanas vadības pētījums

Valsts sociālās aprūpes centrs „Vidzeme” filiāle “Rauna” izveidots 1945.gadā bijušās Raunas Mācītājmuižas ēkā. Sākotnēji tas bija invalīdu un veco ļaužu nams, kurā izvietoja cilvēkus no likvidētās “Brīdagu” nabagmājas. Kad 1959.gadā nodega invalīdu nams “Veļķi”, tā iemītnieki tika pārvietoti uz Raunu. 1965.gadā invalīdu nams tika pārdēvēts par pensionātu, kurā dzīvoja cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem un vecie ļaudis. Visus šos gadus pensionātā dzīvoja 70 personas. No 1985.gada Raunas pensionāts tika pārveidots par pensionātu psihiski slimām personām. Iemītnieku skaits tika samazināts no 70 uz 65. Vecie ļaudis tika pārsūtīti uz citiem pensionātiem. Kopš 1997.gada Raunas pensionāts atrodas Labklājības Ministrijas pakļautībā un ieguva nosaukumu Valsts sociālās aprūpes pensionāts “Rauna”. 2004.gadā SVSAP “Rauna” kļuva par Sociālās aprūpes centru “Rauna”, bet 2010.gadā par Valsts sociālās aprūpes centra “Vidzeme” filiāli „Rauna”

Juridiskais statuss un struktūra Valsts sociālās aprūpes centrs "Vidzeme" ir labklājības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kura darbību regulē 2009. gada 27. oktobra Ministru kabineta noteikumi Nr. 1243, Valsts sociālās aprūpes centra „Vidzeme” reglaments, LR likumi, MK noteikumi, Labklājības ministrijas izdotie normatīvie akti. Centra juridiskā adrese: Pensionāts „Rūja”, Jeru pagasts, Rūjienas novads, LV-4240. Centru vada centra direktors. Centra direktoru pieņem darbā un atlaiž no darba labklājības ministrs. Centra direktors veic Valsts pārvaldes iekārtas likumā noteiktās tiešās pārvaldes iestādes vadītāja funkcijas. Centram ir struktūrvienības. Centra struktūrvienību vada struktūrvienības vadītājs. Centra struktūrvienību veidus un to uzdevumus nosaka centra reglamentā. Centra direktoram ir vietnieks, kurš vienlaikus ir vienas centra struktūrvienības vadītājs.

Filiāle „Rauna” ir ilgstošas aprūpes institūcija, kura sniedz ilgstošas aprūpes pakalpojumus pilngadīgām personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem.

VSAC „Vidzeme” darbojas uz nolikuma pamata, kas izdots saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 6.panta pirmo daļu. Valsts sociālās aprūpes centrs "Vidzeme" (turpmāk – centrs) ir labklājības ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Centra funkcijas, uzdevumi un tiesības:

1. Centrs īsteno valsts politiku ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas jomā attiecībā uz pilngadīgām personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem – pirmās un otrās grupas invalīdiem (turpmāk – personas).

2. Centrs veic šādus uzdevumus:

2.1. nodrošina personām mājokli un sociālo aprūpi, lai apmierinātu viņu pamatvajadzības;

2.2. nodrošina personu sociālo rehabilitāciju, lai atjaunotu vai uzlabotu viņu sociālās funkcionēšanas spējas;

2.3. īsteno citus Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā un citos normatīvajos aktos noteiktos uzdevumus.

3.1. pieprasīt un saņemt no valsts un pašvaldību institūcijām centra funkciju un uzdevumu izpildei nepieciešamo informāciju un dokumentus;

3.2. sniegt maksas pakalpojumus sociālo pakalpojumu jomā;

3.3. veikt privāttiesiskus darījumus, kas nepieciešami centra darbības nodrošināšanai;

3.4. atbilstoši kompetencei sadarboties ar ārvalstu un starptautiskajām organizācijām, piedalīties starpvalstu sadarbības programmās un projektos.

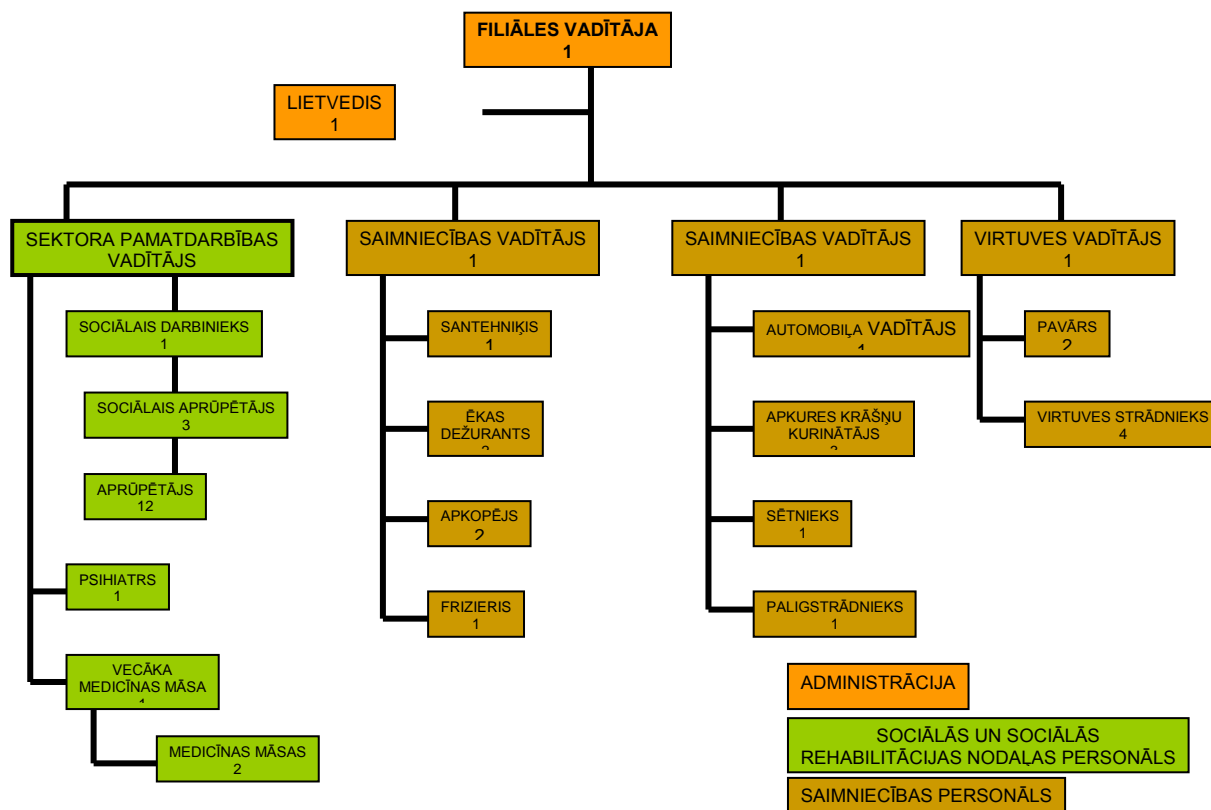
Filiāle „Rauna” ir viena no sešām struktūrvienībām. Struktūrvienību vada struktūrvienības vadītājs. Katrai struktūrvienībai ir izstrādāts reglaments (skat.1. pielikumu).

Filiāle „Rauna” pastāvīgi nodarbina 44 darbiniekus.

Filiāli „Rauna” vada filiāles vadītājs, kuru pieņem un atlaiž no darba VSAC “Vidzeme” direktors. Filiāles “Rauna ” vadītājs organizē un kontrolē materiālās bāzes izlietošanu un resursu uzturēšanu. Filiāles vadītāja prombūtnes laikā filiāles vadītāja pienākumus pilda VSAC „Vidzeme” direktora norīkota persona.

Filiāles „Rauna” struktūra

10.attēls. Sociālās aprūpes centra „Rauna” strukturālā shēma (Filiāles „Rauna” vadītāja)



Filiālē “Rauna” ir šādas struktūrvienības:

Administratīvā nodaļa, kura sastāv no:

- vadītāja
- lietvedis

Struktūrvienības galvenie uzdevumi ir organizēt un vadīt, pārbaudīt publisko iepirkumu tehniskās specifikācijas, kontrolēt dokumentācijas atbilstību likumos noteiktajām prasībām. Iereģistrēt dokumentus un nosūtīt uz VSAC “Vidzeme” lietvedību un citām institūcijām.

Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļa sastāv no:

- sociālā darbinieka
- sociālajiem aprūpētājiem
- aprūpētājiem
- sociālā rehabilitētāja

Nodaļas uzdevums ir nodrošināt klientiem sociālo aprūpi un rehabilitāciju pēc klienta individuālā aprūpes plāna, kuru izstrādā ar sociālā darba speciālisti piesaistot nepieciešamības gadījumā citus filiāles "Rauna" darbiniekus.

- ārsta psihiatra
- vecākā medicīnas māsa
- medicīnas māsām

Šīs nodaļas galvenie uzdevumi ir veikt ārstniecības pasākumus, klientu medicīnisko aprūpi un nodrošinās klientus ar tiem nepieciešamajām higiēnas precēm. Kā arī pārbaudīt sanitāro stāvokli filiālē, sastādīt ēdienkartes klientiem, organizēt un vadīt veselības aprūpi un nodrošināt klientu rehabilitāciju.

Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļu vada sektora pamatdarbības vadītāja.

Saimniecības nodaļa sastāv no :

Saimniecības vadītājiem kam ir iedalīti attiecīgie darbinieki un virtuves vadītāja

- sētnieka
- apkopēja
- automobiļa vadītājs
- kurinātāji
- santehniķis
- ēkas dežurantiem
- friziera
- palīgstrādnieka

Nodaļa veic uzdevumus, kas saistīti ar filiāles telpu un teritorijas uzkopšanu, transporta pakalpojumu sniegšanu, kā arī ēku santehnikas un elektroinstalācijas nodrošināšanu un apkopi.

Savukārt, kas saistīts ar virtuves personālu kuru vada virtuves vadītāja un kurā ir :

- pavāri
- virtuves strādnieki

Šīs struktūrvienības uzdevums ir veikt pasākumus, kas saistīti ar filiāles pārtikas iegādi, uzskaiti un izlietošanu, veikt ēdiena pagatavošanu klientiem, kā arī sastādīt klientu ēdienkartes.

Apskatot filiāles „Rauna” struktūru kopumā, kā arī nodarbināto pienākumus, var secināt, ka tā ir samērā vienkārša, un vajadzības gadījumā nav jāgaida, līdz tiks pieņemts kāds svarīgs lēmums. Viens no svarīgākajiem faktoriem ir darbinieki, kas nodrošina visa

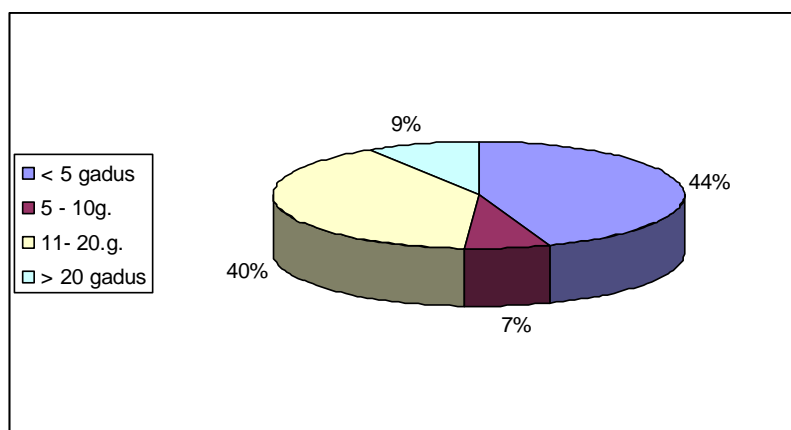
uzņēmuma reālo un praktisko darbību. Tieši tāpēc iestādes vadītājam ir jā rūpējas par nodarbināto drošiem un veselīgiem apstākļiem.

Filiālē „Rauna” šobrīd ir 43.5 štata vietas un strādā 44 darbinieki, no tiem administrācijā 2 darbinieki, aprūpes un medicīnas aprūpes daļā 21 darbinieks, apkalpojošā un saimnieciski tehniskajā blokā 21 darbinieks.

Filiāles „Rauna” darbinieku vidējais vecums ir 44.5 gadi.

Kā redzams (skat.11 attēlu) lielākā daļa darbinieku (44%) filiālē ir nostrādājuši mazāk kā piecus gadus. No pieciem līdz desmit gadiem strādā 7% no darbinieku skaita, no 11- 20 gadiem strādā 40% darbinieki un vairāk kā divdesmit gadus filiālē strādā 9% darbinieku.

11.attēls. Darbinieku darba stāžs filiālē „Rauna”



Iestādē atrodas bīstamā iekārta, kuras var radīt draudus nodarbināto un klientu veselībai. Tas ir lifts –pacēlājs. Tā kā tā ir bīstamā iekārta, tad vienreiz gadā tiek veikta pārbaude. Pārbaudi veic sertificēts speciālists kurš ir specializējies šajā jomā un ar kuru iestāde ir noslēgusi līgumu.

Iestādes darbība atbilst ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE (87 kods), kuros darba devējam darba aizsardzības izveidē un uzturēšanā jāiesaista kompetenta institūcija.

No 2010. gada VSAC „Vidzeme” piesaista kompetentu institūciju, kas nodarbojas ar darba aizsardzības prasībām filiālēs. Filiālē „Rauna” uz vietas ar rīkojumu ir nozīmēts darba aizsardzības speciālists (turpmāk – uzticības persona) par darba aizsardzību, ugunsdrošību un civilo aizsardzību. Darbiniekam šie ir papildus pienākumi, kas ir iekļauti viņa amata aprakstā.

Uzticības persona ir izgājusi apmācības, tas ir 160 stundas „Darba aizsardzībā” un 160 stundas „Ugunsdrošībā”. Filiālē uz vietas ir nepieciešams šāds speciālists, jo kurš gan labāk spēs novērtēt darbiniekus un to darba apstākļus, kā arī novērst ārkārtas situāciju darba

aizsardzības jomā. Kompetentā institūcija veic tikai formalitātes darba aizsardzības jautājumos. Līdz šim laikam kompetentās institūcijas tikai iestādē uz vietas veica darba vides riska novērtēšanu un to dokumentu sakārtošanu.

Pēc autores domām kompetentā institūcija veicot iestādē darba aizsardzības sistēmas apkalpošanu un darba vides iekšējo uzraudzību, veiktu precīzāk, ja iestādē uzturētos ilgāku laiku, kā arī ja līgumu ar kompetento institūciju iestāde noslēgtu uz vairākiem gadiem. Līgums tiek slēgts katru gadu un katru gadu ir cita kompetentā institūcija. Ar kompetento institūciju tiek noslēgts līgums par darba aizsardzības sistēmas apkalpošanu un darba vides iekšējo uzraudzību, kā arī nepieciešamās dokumentācijas sagatavošanu. un ieviešanu, šīs sistēmas uzturēšanu.

No 2010.gada filiāli „Rauna” nav apsekojusi Valsts darba inspekcija.

Vienreiz gadā darbiniekiem tiek veikta instruktāža darba aizsardzībā, kā arī jaunajiem darbiniekiem ievadinstruktāža.

Reizi piecos gados apmācības pirmās palīdzības sniegšanā, kur katram darbiniekam tiek izsniegtas apliecības.

Reizi trijos gados darbinieks iziet obligātās veselības pārbaudes pie arodārsta.

Līdz 2012.gadam katru gadu marta- aprīļa mēnesī kompetentās institūcijas iestādē veica tikai darba vides riska novērtēšanu un ar to saistīto dokumentu sakārtošanu. Pārejos darbus, kas saistīti ar darba aizsardzības jautājumiem veica uzticības persona.

Ar 2012. gadu VSAC „Vidzeme” ir noslēgusi līgumu ar kompetentu institūciju un kompetentā institūcija sniegs filiālē „Rauna” šādus pakalpojumus darba vides uzraudzībā:

1. Darba vides riska novērtēšana:
 - 1.1. darba vietu pārbaude, nosakot darba vides riska faktorus, kuri rada vai var radīt draudus darbinieku drošībai un veselībai;
 - 1.2. darba vides kontroles mērījumu veikšana (izņemot ķīmisko vielu koncentrācijas noteikšana);
 - 1.3. darba vides riska apjoma izvērtēšana un dokumentēšana;
 - 1.4. darba aizsardzības pasākuma plāna riska samazināšanai (novēršanai) izstrādāšana
2. Darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana un dokumentācijas izstrādāšana:
 - 2.1. atbildīgo personu noteikšana darba aizsardzībā;
 - 2.2. atbildīgo personu darba aizsardzībā pienākumu un atbildības sadale;

- 2.3. nolikumu, procedūru un rīkojumu izstrādāšana saskaņā ar noteikto darba aizsardzības organizatorisko struktūru;
- 2.4. sarakstu izstrādāšana (profesiju saraksts darbiniekiem, kuri jānosūta uz obligātajām veselības pārbaudēm, nepieciešamo individuālo aizsardzības līdzekļu saraksts, izmantojamo ķīmisko vielu reģistrs, darba aprīkojuma saraksts, kas var radīt palielinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai, t.sk., bīstamo iekārtu saraksts, riska faktoru saraksts u.c. nepieciešamības gadījumā un ņemot vērā situāciju iestādē).
3. Darba vides iekšējā uzraudzība:
 - 3.1. darba aizsardzības pasākuma plāna izstrāde;
 - 3.2. darba aizsardzības sistēmas uzraudzība/pārbaude;
 - 3.3. informēt par jauno darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām atbilstoši iestādes darbības specifikai;
 - 3.4. periodiska iestādes Objekta un Ārpusiestādes objektu vai struktūrvienību apsekošanu, vienojoties ar Pasūtītāju;
 - 3.5. veikto darba aizsardzības pasākumu izpildes un to efektivitātes pārbaude;
 - 3.6. nodarbināto darba aizsardzības instruktāža darba vietās vienu reizi gadā saskaņā ar Pasūtītāja apstiprinātu sarakstu;
 - 3.7. nepieciešamo darba aizsardzības pasākumu izpilde.
4. Iestādes interešu pārstāvēšana darba drošības uzraudzības institūcijās nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas laikā.

Filiālē „Rauna” darba aizsardzība tiek ievērota.

Filiālē „Rauna” darbinieki tiek nodrošināti ar monitoriem, kuri saudzē redzi, ar piemērota augstuma krēsliem un galdiem, kā arī nodrošināta informācijas pieeja dažādām instrukcijām un vingrinājumu aprakstiem un pārejās darba vietas pakāpeniski tie uzlabotas atbilstoši darba aizsardzības prasībām.

Darba drošības instruktāžas mērķis ir sniegt darbiniekiem nepieciešamās zināšanas par darba drošības instrukciju prasībām, darba metodēm un paņēmieniem, lai tiktu garantēta drošu darbu veikšana, veselībai bīstamo un kaitīgo vides faktoru ietekmes novēršana un darbinieku darba spēju saglabāšanu darba procesā. Darba drošības instrukcijām ir pakļauti pilnīgi visi darbinieki. Filiālē „Rauna” ir izstrādātas un apstiprinātas darba drošības instrukcijas.

Stājoties darba attiecībās, ievadinstruktāžu saņem ikviens. Tā sevī ietver vispārējās drošības un veselības aizsardzības, higiēnas, ugunsdrošības un elektrodrošības prasības iestādē, rīcības ārkārtas situācijās, pirmās palīdzības sniegšanā. Pēc instruktāžas katrs filiāles „Rauna” darbinieks parakstās attiecīgajā žurnālā par to, ka ir iepazinies ar instruktāžu.

Autore uzskata, ja darbinieki pildīs savus pienākumus un vienmēr rīkosies saskaņā ar likumdošanu, tad uzņēmumā samazināsies riski un iespējas, ka var notikt kaut kas neparedzēts.

Runājot par nelaimes gadījumiem, uz doto brīdi statistika rāda, ka filiālē „Rauna” nav konstatēts neviens nelaimes gadījums.

Filiālē „Rauna” ir izstrādāti šādi darba aizsardzības dokumenti:

1. Filiālē „Rauna” darba vides pārbaudes dokumenti:
 - 1.1. Darba aizsardzības pasākuma plāns 2011./2012.gadam;
 - 1.2. Amatu/veicamo darbu, darba vietu saraksts, kur nodarbinātie pakļauti darba vides riskam un ir nodrošināma obligātā veselības pārbaude;
 - 1.3. Darba vides riska novērtēšanā piemērotās metodes apraksts
 - 1.4. Darba vides riska faktoru novērtējuma dokumenti
2. Darbinieku lietojamo individuālo aizsardzības līdzekļu saraksts;
3. Darba aizsardzības ievadinstruktāža, darba aizsardzības instruktāža, ugunsdrošība;
4. Filiāles „Rauna” darbinieku obligātās veselības pārbaudes kartes;
5. Iekšējās darba kārtības noteikumi;
6. Koplīgums;
7. Ugunsdrošības instruktāža;
8. Rīcības ārkārtas (draudu) situācijā;
9. Rīcības plāns ugunsgrēka gadījumā.
10. Civilās aizsardzības plāns

Pēc dažādiem novērojumiem var arī secināt to, ka darba aizsardzība filiālē „Rauna” tiek nodrošināta un darbiniekiem ir pieejama visa vajadzīgā informācija, lai sevi pasargātu un varētu ievērot visus nepieciešamos darba drošības pasākumus.

Pēc autores domām varētu darbiniekus darba aizsardzības jomā arī informēt savādāk, piemēram, prezentācijas veidā. Tas dotu darbiniekiem lielāku izpratni un ieinteresētību par darba aizsardzības pasākumiem iestādē un darba vietās.

Bet, lai varētu to visu kontrolēt un uzraudzīt, ir nepieciešams novērtēt šos riskus darba vietā. Tāpēc nākošajā nodaļā tiks apskatīts, kā un kādā veidā filiālē „Rauna” tiek novērtēti riski.

2.1. Darba vides risku novērtēšana un novēršana filiālē „Rauna”

Darba vieta vistiešākajā mērā parāda arī filiāles „Rauna” vadītājas attieksmi pret saviem darbiniekiem. Ja iestādes vadītājam rūp savu darbinieku drošība un veselība, tad viņa parūpēsies, lai viņi savās darba vietās justos labi. Ar šo soli pretim darbiniekiem patiesībā iegūst pati iestāde un vadītāja, jo, darbiniekiem jūtot pozitīvu attieksmi no vadītājas un, ka viņu drošība un veselība tiek cienīta, arī no savas puses centīsies atdarīt ar to pašu, veicot uzticētos darbus pēc vislabākās sirdsapziņas. Uz labi iekārtotu un drošu darba vietu darbinieks dosies ar prieku, jo viņš zina, ka nebūs jādomā par riskiem, kas eksistē viņa darba vietā un apdraud viņa drošību un veselību.

Filiāles „Rauna” izveidotā darba aizsardzības sistēma atbilst *Darba aizsardzības likumam* un tam pakārtotajām normatīvo aktu prasībām, par to liecina, ka ir noslēgts līgums ar darba aizsardzībā kompetentu institūciju.

Darbinieki piedalās instruktāžās un apmācībās, tiek apmeklētas Obligātās veselības pārbaudes.

Līdz šim filiāles „Rauna” uzticības persona, kas pēc amata ir saimniecības vadītājs ar VSAC „Vidzeme” direktora rīkojumu ir atbildīgais par darba aizsardzības pasākumu īstenošanu. No vienas puses tas bija pozitīvs aspekts, jo piesaistot kompetento institūciju viņš var kompetentai institūcijai sniegt plašāku informāciju par iestādes darbību un to riskiem, bet no otras puses tas ir negatīvs aspekts, jo bija papildus slogs, kas neļāva saimniecības vadītājam veikt pienākumus ar pilnu atdevi, jo bija jā rūpējas par saviem tiešajiem darba pienākumiem un darba aizsardzības pasākumi palika otrajā plānā. Kā jau autore iepriekšējā nodaļā rakstīja, ka ar kompetentām institūcijām līgums tiek slēgts katru gadu un katru gadu tās ir citas institūcijas. Pēc autores domām kompetentās institūcijas nevar būt korektas novērtējot filiāles riskus. Ar 2012.gadu ir noslēgts līgums ar kompetento institūciju uz diviem gadiem, kā arī šī kompetentā institūcija pārņemts visus jautājumus, kas saistīti ar darba aizsardzības jautājumiem. Pēc autores domām šī kompetentā institūcija būs dziļāk iekšā

iestādes darbībā un līdz ar to darba vides riski būs tuvāk īstenībai. Kā arī šī kompetentā institūcija jau ir veikusi darba vides riskus 2010.gadā filiālē „Rauna”

„Plānojot darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā tiek ņemti vērā sekojoši faktori:

- sākotnējā stāvokļa novērtējuma rezultāti;
- darba vides riska faktori un darba vides riska novērtēšanas rezultāti;
- iestādes darbības veids darba raksturs un darba apstākļi;
- darbinieku, uzticības personu un darba aizsardzības speciālistu viedokli;
- Valsts darba inspekcijas norādījumi un ieteikumi;
- Iestādes tehniskie un finanšu līdzekļi.”(Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas, 2003, 13).

Veicot plānošanu, nepieciešams sastādīt plānu, kas kalpos par turpmāko atbalstu veicamajām darbībām un pasākumiem. Darba vides iekšējās uzraudzības plānošana ir neatņemama iestādes darbības sastāvdaļa, tāpēc to iekļauj iestādes saimnieciskās darbības plānā.

Darba aizsardzības pasākumu plānu filiālē „Rauna ” sastāda kompetentā institūcija. Kompetentā institūcija nosaka mērķus un veicamos pasākumus. Plānā iekļauti preventīvie pasākumi riska līmeņa mazināšanai vai kaitīgas ietekmes novēršanai. Tālāk filiāles vadītāja kopā ar uzticības personu nosaka izpildes termiņu, atbildīgo personu, kas izpildīs noteiktos pasākumus un paredz nepieciešamos līdzekļus pasākumu izpildei. Apstiprina VSAC „Vidzeme ” direktors.

Darba vides iekšējās uzraudzības plānošana tiek veikta katru gadu, kā arī tā tiek pārskatīta gada laikā.

Uzticības persona informē darbiniekus par darba aizsardzības pasākuma plānu, par darba aizsardzības pasākumiem iestādē kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem. Parasti tiek rīkotas sapulces un iepazīstināti darbinieki.

Tālāk tiks novērtēti darba vides riski filiālē „Rauna”, kā arī atspoguļoti pasākumi, lai šos riskus novērstu uzņēmumā.

Plašāk tiks apskatīti darba vides riska novērtēšana filiālē „Rauna” par 2011./2012. gadu. Par 2012./2013. gadu darba vides riska novērtēšanu 2012. gada marta mēnesī veica kompetentā institūcija un dotajā brīdī tiek sagatavoti nepieciešamie dokumenti. Pašreiz filiālei „Rauna” tie nav pieejami.

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma II nodaļas 5. panta prasībām darba devēja pienākums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kuras svarīgākā sastāvdaļa ir darba vides riska novērtēšana.

Risku novērtēšana ir viens no pašiem svarīgākajiem posmiem darba vides iekšējā uzraudzībā, jo tieši uz risku novērtēšanu balstās darba aizsardzības pasākumi. Iestādē darba vides risku novērtēšanu jāveic ne retāk kā reizi gadā. Pēc darba vides risku novērtēšanas jāiepazīstina visi darbinieki ar darba vides pārbaudes rezultātiem, par iepazīšanos darbinieki apliecina ar parakstu.

Lai pasargātu nodarbināto drošību un veselību no riskiem, kas pastāv darba vietās, riska novērtējums veikts, ievērojot filiāles „Rauna” darba vides atbilstību sekojošu Latvijas Republikā spēkā esošo normatīvo dokumentu prasībām: (skat.2.pielikumu).

Filiālē „Rauna” riska novērtēšanu veic kompetenta institūcija. Kompetentā institūcija iestādē iesaista kompetentus speciālistus. Darbinieki piedalās risku noteikšanā. Darba vides riska novērtējumu veic kompetenti speciālisti, ņemot vērā darba vietu pārbaudē savāktu informāciju.

„Risks – komplekss jēdziens, kas aptver negadījumu, nelaimes gadījumu atgadīšanās varbūtību un šī notikuma radīto nevēlamo seku apjoma novērtējumu”. (Darba vides riska novērtēšana, SIA Komin, 2011).

„Riska faktors – darba vidē iespējamā riska traumējošais, fizikālais, ķīmiskais, bioloģiskais, psihosociālais rādītājs, cēlonis”. (Darba vides riska novērtēšana, SIA Komin, 2011).

„Riska novērtēšana (riska līmeņa noteikšana) – vadības instruments, kas ļauj darba devējam noteikt, vai darba drošība un strādājošo veselības saglabāšana (arodveselība) ir atbilstoša darba saturam, kā arī ierakstu (dokumentu) veidā fiksēt riskus darbā, t.sk. katrā jaunā darba vietā un noskaidrot nepieciešamos pasākumus riska novērtēšanai. Riska novērtējums ir process, kura ietvaros tiek subjektīvi – relatīvā skalā (kvalitatīvi) vai skaitliski (kvantitatīvi) novērtēts, kā risks, kas iestājas no darba vietā pastāvošām briesmām vai kaitējumiem, ietekmē darbinieku veselību un darba drošību”. (Darba vides riska novērtēšana, SIA Komin, 2011).

„Darba vides riska novērtēšanai tika pielāgota riska novērtēšanas metodika riska izvērtēšanas iespējām 5.līmeņos. Riska līmeņa noteikšanai ir piemērota 5 līmeņu sistēmas matrica – šai sistēmai piemērojas riska vadības modelis (visu iespējamo riska faktoru apzināšana un novērtēšana atbilstoši bīstamības pakāpei, kā arī nepieciešamo preventīvo pasākumu izstrādei), kas izstrādāts Somijā – Tampere Tehnoloģiskajā universitātē (1994) un

kuru plaši izmanto Eiropas Savienības dalībvalstīs, novērtējot kopējos darba vides riskus. (skatīt. 1.tabulu)". (Darba vides riska novērtēšana, SIA Komin, 2011)

1.tabula. Matrica kvalitatīvai risku novērtēšanai pēc 5 ballu sistēmas (SIA KOMIN,2011)

Riska radītās sekas	VIEGLAS	VIDĒJAS	SMAGAS
Riska iestāšanās iespējas			
ZEMA	I nenozīmīgs	II pieņemams	III ciešams
VIDĒJA	II pieņemams	III ciešams	IV nozīmīgs
AUGSTA	III ciešams	IV nozīmīgs	V nepieļaujams

Skaidrojums riska līmeņa noteikšanas matricā minētiem riska līmeņiem (skat. 2.tabulu)

2.tabula. Riska pakāpes un nepieciešamie pasākumi matricai (SIA KOMIN,2011)

Riska līmenis	Riska raksturojums
I nenozīmīgs	Jauni pasākumi nav nepieciešami, esošās darbības pietiekams, lai darbiniekiem nav veselības apdraudējuma
II pieņemams	Risks jākontrolē, pasākumi nav nepieciešami, jāveic nodarbināto informēšana
III ciešams	Risks jākontrolē, pasākumi nav jāveic nekavējoties, tie var būt veicami ilgākā laika periodā, taču šajā laikā lielāka uzmanība jāpievērš darbinieku veselībai, jo ilgstoši šie riska faktori var radīt nopietnus veselības traucējumus
IV nozīmīgs	Plānojami nopietni pasākumi riska cēloņu novēršanai, veicami tehniski, organizatoriski pasākumi, obligāta individuālā aizsardzība līdz pasākuma izpildei
V nepieļaujams	Cēloņi steidzami jānovērš, darbs šajā vidē nav pieļaujams bez īpašiem pastiprinātiem individuālās aizsardzības pasākumiem

Darba vietās tiek apsektas, savākta nepieciešamā informācija. Pēc apsekošanas tiek aizpildīta risku novērtēšanas veidlapa. Veidlapā tiek aprakstīts darbinieka veicamais darbs. Tiek ierakstīti darba vides riski, dots to novērtējums 5 ballu sistēmā.

Darba vides fizikālo faktoru informatīvajiem mērījumiem izmantoti pārbaudīti mērinstrumenti:

- Trokšņa mērītājs Lutron SL-4001;
- Gaisa mitruma mērītājs Testo 605-H1;

- Gaismas stipruma mērītājs Lutron LX -103.

Darbinieks un darba vides risku novērtēšanā iesaistās personas iepazīstas ar konstatētiem faktiem.

Darba vietu pārbaudes notiek ik gadu un mainoties apstākļiem.

Beidzoties pārbaudei, tiek sastādīts konkrēts darba vietu saraksts ar tiem darba vides riskiem, kuru vērtējums ir **I,II,III, IV, V**, tātad ieplānojami pasākumi risku novēršanai vai mazināšanai.

Visas iestādes personas, kas saistītas ar konkrētā darba veikšanu, tiek iepazīstinātas ar risku novērtēšanas dokumentiem, tiek uzklausi priekšlikumi risku novēršanai, mazināšanai, kā rezultātā tiek sastādīts konkrēts pasākumu plāns, noteikti atbildīgie par pasākuma izpildi, izpildes termiņi, nepieciešamie plānojamie līdzekļi.

Pēc darba vides risku novērtēšanas tiek sastādīts darba vides risku novērtēšanas vai mazināšanas pasākuma plāns (rīcības plāns), amatu veicamo darbu saraksts, kuros darbinieki pakļauti darba vides risku kaitīgai iedarbībai un tie, kuriem darbā ir īpaši apstākļi.

Pēc darba vides risku novērtēšanas tiek noteikti darbi un darba vides faktori, kuriem pakļautajiem darbiniekiem nepieciešams lietot individuālos aizsardzības līdzekļus, kā arī noteikts, kādi aizsardzības līdzekļi ir nepieciešami.

Tāpat ir novērtēti tie amati, veicamie darbi, darba vietas, kur nodarbinātie pakļauti darba vides riskam un ir nodrošināma obligātā veselības pārbaude.

Pētījamās iestādes darba vides risks novērtēts administrācijas telpās un pārējās darba telpās.

Filiāles „Rauna” darba vide atbilst *Darba aizsardzības likumam*. Darba vides riska novērtēšana tiek veikta, apsekojot konkrētas darba vietas vai darbu veidus, vadoties pēc darba vides pārbaudes rezultātiem. Filiāles riska faktori klasificēti pēc riska līmeņa. Riska līmenis tiek noteikta pēc daudzpusīgas informācijas, redzētā darba vietā, darbinieku teiktā, no drošības zīmēm, drošības ierīcēm, lietotajiem, individuālajiem aizsardzības līdzekļiem un to kvalitātes, saskaņā ar riska pakāpes noteikšanas tabulu (skatīt 1 tabulu).

Autore vadoties pēc darba vides pārbaudes rezultātiem katrai amata grupai secina to, ka iestādē ir sastopami dažādi darba vides riska faktori, un tiks apskatīti tiek riska faktori, kuriem riska līmenis ir no III un uz augšu., kur pēc iespējas ātrāk jāveic preventīvie pasākumi.

- Mērīts gaisa mitrums telpās. Gaisa relatīvais mitrums telpās uzrādās no 25-27% tas ir pazemināts. Risks pastiprinās apkures sezonā. Riska līmenis II pieņemams. Preventīvie pasākumi- vēdināt telpas.

- Darba vides apgaismojums. Nepietiekams apgaismojums. Riska līmenis II pieņemams. Apgaismojuma līmeņa informatīvie mērījumi 150-230 lx. Lai telpas nodrošinātu ar kvalitatīvu apgaismojumu ir jāpārvelk visa elektroinstalācija. Tas filiālē „Rauna” nav veikt, jo tas ir laikietilpīgs darbs un nav no lētajiem veicamajiem darbiem. Šos darbu veikts tuvākajā laikā. Darba vides apgaismojums pārsvarā ir nepietiekošs tiem darbiniekiem, kas strādā ar datoru. Tā kā darbinieki, kas strādā ar datoru nav noslogoti visu dienu darbam ar datoru, tad dotajā brīdī ir uz katra galda pieejamas lampas.
- Traumatiskie faktori – vieglās automašīnas vadītājam. Tie ir ceļu satiksmes negadījuma cēloņi. Riska līmenis III ciešams. Preventīvie pasākumi – ievērot ceļa satiksmes noteikumus, būt uzmanīgam. Pārējo amata grupu traumatiskie faktori ir novērtēti ar riska līmeni II pieņemams. Preventīvie pasākumi ir būt piesardzīgiem, uzmanīgiem un nezaudēt modrību.
- Toties pārsvarā ar riska līmeni III ciešams ir novērtēti darba vides faktori kā fiziski – ergonomiskie. Pārsvarā ir saspringts darbs, redzes sasprindzinājums, darbs stāvus, pārvietojoties. Piespiedu darba poza saliecies, pussaliecies un citas neērtas pozas. Smaguma pārvietošana. Preventīvie pasākumi – vingrinājumi, smagumus pārvietot ergonomiski.
- Tāpat arī ar riska līmeni III ciešams ir organizatoriskie, psihosociālie, psihoemocionālie faktori. Tas ir svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana, paaugstināta atbildība. Saskarsme ar garīgās atpalcības cilvēkiem, neadekvāta, agresīva rīcība, neprognozējami. Preventīvie pasākumi – atpūta, atslodze pēc saspringta darba. Nezaudēt modrību.
- Tad vēl pie mediķiem parādās tādi riska faktori kā bioloģiskie piesārņotāji. Tas ir saskarsme ar inficētu vai iespējams inficētu materiālu. Riska līmeni II pieņemams. Preventīvie pasākumi – regulāri vēdināt telpas un lietot individuālos aizsardzības līdzekļus. Vēl parādās ķīmiskie piesārņotāji. Medikamentu izgarojumi telpā, ar medikamentiem saskare rokām. Riska līmeni III ciešams. Preventīvie pasākumi medikamentus dalot ir ierīkota ventilācijas sistēma un obligāti lietot individuālos aizsardzības līdzekļus. Ķīmiskie piesārņotāji parādās arī vēl pie dažām amata grupām, kā aprūpētāji, apkopēji, virtuves strādnieki u.c.- saskare ar sintētiskajiem mazgāšanas līdzekļiem. Preventīvie pasākumi- lietot individuālos aizsardzības līdzekļus. (Skat. 3.pielikumu).

- Pārtikas bloka telpās fizikālie faktori - paaugstināta telpas temperatūra vasarā, jo ēdiens tiek gatavots uz plīts, kuru apsilda ar malku. Riska līmenis IV nozīmīgs. Ir uzstādīta jaudīga ventilācijas sistēma, bet ir reizes vasarā, ka tā nespēj atdzēsēt telpas. Risinājums varētu būt elektriskās plītis un katli, bet tā Latvijā pēdējos gados ir lieli vēji un bieži traucēta elektrības padeve, tad tomēr labākais variants ir malkas plīts. Filiālē „Rauna” ir savs ģenerators, bet tas nodrošina tikai ūdens padevi, ja iestāde ir palikusi bez elektrības. Pārtikas blokā un citās darba vietās vēl parādās riska faktors kā caurvējš, kurš ir novērtēts ar riska līmeni III ciešams. Kontrolēt logu un durvju aizvēršanu. Ēku dežurantiem – darba vides pazemināta temperatūra. Riska līmeni III ciešams. Preventīvie pasākumi lietot piemērotu apģērbu.

Pārējie novērtētie riska faktori amata grupām ir novērtēti ar riska līmeni I nenozīmīgs un II pieņemams. Preventīvie pasākumi ir būt piesardzīgam, uzmanīgam možam, kā arī lietot individuālos aizsardzības līdzekļus. Lai novērstu darba vides risku un nodrošināto nodarbināto aizsardzību un veselības aizsardzību darbā, iestādes vadītājs veic darba aizsardzības pasākumus, tai skaitā nodrošinot nodarbinātos ar kolektīvajiem un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Darba aizsardzības pasākumus nosaka, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

Pēc autores domām darba vides riski darba vietās ir novērtēti labi, tikai dažās vietās ir nepieciešami uzlabojumi, kurus var veikt arī ilgtermiņā. Ja darba vides riski ir novērtēti labi, tad arī iestādē vis ir kārtība ar darba aizsardzību, drošību.

Tālāk autore atspoguļos to, kā tiek uzraudzīta filiāles „Rauna” darba vides iekšējā plānošana, kā iestādes vadītājs pilda savus pienākumus darba aizsardzības jomā un kādi darba aizsardzības pasākumi tiek veikti. Plāns tiek sastādīts uz gadu var būt atsevišķi punkti ilgtermiņā. Plānā tiek noteikti mērķi, pasākums kā to pildīt, norādīts izpildes termiņš, noteikts atbildīgais par pasākuma izpildi un paredzēti līdzekļi.

Izpētot filiāles „Rauna” darba aizsardzības pasākumu plānu ir noteikti 16 mērķi un pasākumi un to izpilde. (skat.4.pielikumu).

Līdz nākošajam tas ir 2012./2013. gada darba aizsardzības pasākuma plānam nav izpildīti sekojoši uzdevumi:

1. Plānot griestu lampu nomaiņu uz efektīvākām. Izpildes termiņš ir ilgtermiņā un par to tiek domāts. Pagaidām administratīvo telpu apgaismojums tiek kļiedēts ar galda lampām.

2. Plānot klientu sanitāro telpu pielāgošanu speciālās cilvēku pacelšanas/pārvietošanas ierīces lietošanai. Plānots ilgtermiņā. Varēs iegādāties kad filiālei „Rauna” tiks piešķirti līdzekļi pamatlīdzekļu iegādei, jo dotajā brīdī „Rauna” jau trīs gadus uz priekšu ir iztērējusi paredzēto naudu „Pamatlīdzekļu iegāde”, kā arī ir jāpiedalās Valsts iepirkuma procedūrā.
3. Nakts maiņās paredzēt vairākus aprūpētājus vai apsargus, kas nodrošina vardarbības riska mazināšanu, līdz ar to darba organizēšana, plānošana, ņemot vērā aprūpētāju veicamā darba specifiku, kā arī uzņemto politiku – lielākas rūpes par klientu. Esam valsts iestāde un šis pasākums netiks izpildīts, jo iestādē strādā tik darbinieki cik ir atļauts, kā arī ir noteikts algu fonds. Darba alga ir paredzēta tikai diviem darbiniekiem, kas strādā pa nakti. Tas nav atkarīgs no iestādes vadītāja, bet gan no Labklājības ministrijas.
4. Plānot plīts virsmas paaugstināšanu vai virtuves grīdas sēdināšanu. Šo pasākumu arī nav iespējams veikt. Virtuve atrodas mācītājmuižas ēkā, plīts ir vēsturiska. Malkas plīti nekādi nevar pazemināt un grīdu sēdināt. Grīda ir no betona un lai veiktu kādu no šiem darbiem tas būs laikietilpstošs un dārgs pasākums.
5. Pārējie pasākumi ir izpildīti.

Filiālē ”Rauna” pēc darba vides risku novērtēšanas ir sastādīts saraksts kur nodarbinātie pakļauti darba vides riskam un ir nodrošināma obligātā veselības pārbaude. Saraksts sastādīts, apkopojot un analizējot veiktās darba vides pārbaudes rezultātus, ņemot vērā MK 2009. gada 19. marta noteikumus Nr.219 „Kārtība, kādā nodrošināma obligātā veselības pārbaude”.(skat. 5.pielikumu).

Tajā var redzēt norīkojumu uz Obligāto veselības pārbaudi. Obligātā veselības pārbaude ir pienākums paša labā. Bet bieži vien obligāto veselības pārbaudu veikšana tiek uztverta kā formāla normatīvo aktu izpilde gan no darba devēju, gan nodarbināto puses. Kaut arī patiesais obligāto veselības pārbaudu mērķis ir pēc iespējas agrāk atklāt un novērst darba vides izraisītus veselības traucējumus, kamēr tie nav kļuvuši par nopietnu slimību vai kaitējumu veselībai, kas var prasīt ilgstošu ārstēšanos, vai sliktākā gadījumā var attīstīties par arodslimību, kad bieži vien pilnīga izveseļošanās vairs nav iespējama. Filiālē „Rauna” obligātās veselības pārbaudes ir izgājuši visi strādājošie darbinieki.

Filiālē „Rauna” ir veikti pasākumi, kas nodrošina darbiniekiem labvēlīgu vidi darba uzdevumu pildīšanai, novērš vai mazina kaitīgo faktoru ietekmi uz darbu. Taču netiek veikti

pilnvērtīgi. Jo bieži vien var saskarties ar darbinieku nezināšanu par vispārējiem darba drošības un aizsardzības jautājumiem.

Pēc autores domām novēršot darba vides risku nozīmē izvairīties no riskiem, kas var apdraudēt darbinieku veselību, kā arī uzlabot darba apstākļus darba vietā.

2.2. Filiāles “Rauna” darbinieku anketēšanā iegūto rezultātu apkopojums un interpretācija

Autore veica anketēšanu filiālē „Rauna”, ar mērķi noskaidrot tieši no nodarbināto puses, kā uzņēmumā tiek nodrošināta un īstenota darba aizsardzības sistēma. Aptauja tika organizēta, saskaņojot to ar filiāles „Rauna” vadītāju. Aptaujas mērķis bija uzzināt darbinieku viedokli par apmierinātību ar darba apstākļiem, darba aizsardzības piemērošanu iestādē, iestādes „vājās” vietas, kas nākotnē uzticības personai un iestādes vadītājam detalizēti jāizpēta.

Anketēšana notika laika posmā no 2012. gada 7.marta līdz 2012. gada 9.martam.

Lai iegūtu pilnīgāku priekšstatu par filiāles “Rauna” vidi, tika veikta darbinieku anketēšana ar mērķi noskaidrot darbinieku viedokli kā tiek nodrošināta un piemērota darba aizsardzības sistēma. Darbinieku anketēšanai tika izveidota anketa (pielikums Nr.4), kura sastāv no astoņpadsmit jautājumiem. Jautājumi tika izveidoti balstoties darba aizsardzības vadlīnijām. Sākotnēji tika plānots izveidot anketas, kurās būtu ietverti “atvērtie” jautājumi, bet šī iecere netika realizēta, jo darba autore saskārās ar lielu darbinieku pretestību aizpildīt šāda veida anketas. Darbinieki savu nevēlēšanos aizpildīt “atvērta” veida anketas argumentēja ar bailēm, ka institūcijas vadītājs un arī citi darbinieki varētu uzzināt viņu viedokli par filiāles “Rauna” darbību, un pret viņiem tiktu veiktas dažāda veida represijas. Tādēļ tika izveidota anketa, kas sastāvēja no “slēgta” tipa jautājumiem. Lai filiāles “Rauna” darbiniekos radītu lielāku drošības sajūtu, ka viņu anketas paliks anonīmas, kopā ar anketām tika izdalītas aploksnes, kurās varētu ielikt aizpildītās anketas un aizlīmētas aploksnes nodot anketētājam. Anketas tika atvērtas tikai pēc tam, kad visi respondenti bija tās nodevuši.

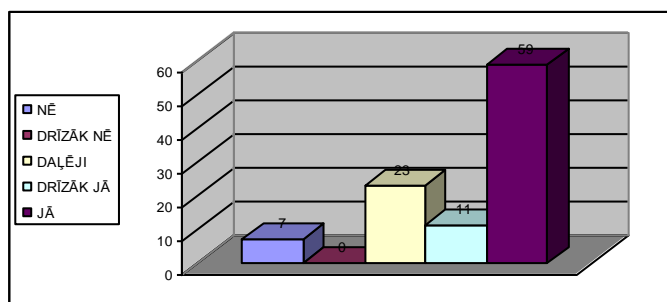
Filiālē “Rauna” šobrīd no paredzētajām 43.5 štata vietām (ieskaitot institūcijas vadītāju) ir aizpildītas visas štata vietas, kurās reāli strādā 44 darbinieki. Anketēšana tika veikta trīs darba dienas. Anketēšana notika laika posmā no 2012. gada 7.marta līdz 2012. gada 9.martam. Šajās dienās darba vietā reāli bija 32 filiāles “Rauna” darbinieki. Pārējie darbinieki

bija vai nu atvaļinājumā, uz slimības lapas, vai arī viņiem bija brīvdienas (daļa darbinieki strādā maiņu darba laiku). Reāli anketēšanā piedalījās 24 filiāles “Rauna” darbinieki, kas sastāda 55% no kopējo darbinieku skaita. Tādejādi tika anketēti lielākā daļa filiāles “Rauna” darbinieki. Anketēšanā iegūtie rezultāti tika apkopoti, aprakstīti un lai labāk būtu pārskatāmi attēloti grafiku veidā.

Vai filiāles “Rauna” darbiniekiem ir zināmas viņu tiesības, atbildība un pienākumi saistībā ar ieņemamo amatu.

Kā liecina anketēšanā iegūtie rezultāti 70% no aptaujātajiem respondentiem atzina (skat.12.attēlu), ka viņiem ir zināmas viņu tiesības, pienākumi un atbildība saistībā ar ieņemamo amatu.

12.attēls. Vai filiāles “Rauna” darbinieki zina savas tiesības un pienākumus

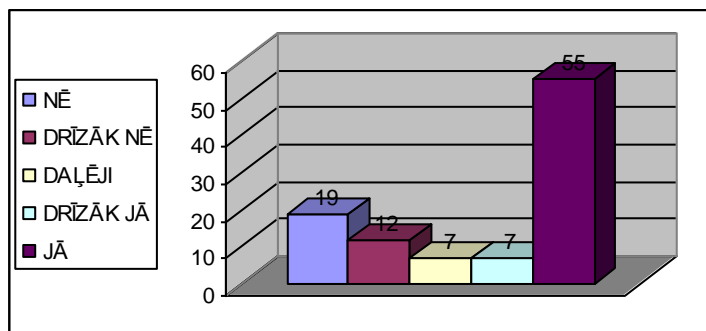


Filiāles “Rauna” darbinieki zina savas tiesības un pienākumus. Tas varētu liecināt, ka filiālē “Rauna” darbinieki ir iepazīstināti ar saviem amata aprakstiem un dabu pienākumiem, kuros ir ietverti visi minētie noteikumi. Tomēr sasaistot šo jautājumu ar jautājumu par veicamajiem darba uzdevumiem ir saskatāmas zināmas pretrunas, kas varētu nozīmēt, ka darbinieku amata aprakstos noteiktie uzdevumi pilnībā nesaskan ar reāli veicamajiem uzdevumiem. Lai to novērstu būtu nepieciešams pārskatīt filiāles “Rauna” darbinieku amata aprakstus un darba uzdevumus, iesaistot šajā procesā darbiniekus vai attiecīgo struktūrvienību vadītājus. Tas nodrošinātu efektīvāku un kvalitatīvāku filiāles “Rauna” darbību.

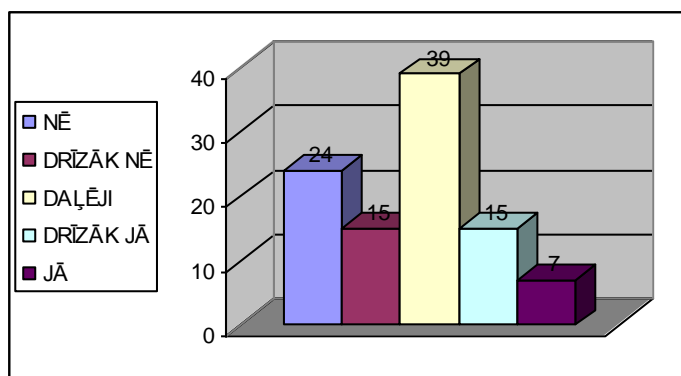
Vai filiāles “Rauna” darbinieki jūtas piederīgi institūcijai un vai viņi jūtas droši par darba vietas saglabāšanu.

Kā liecina aptaujā iegūtie rezultāti vairāk kā 60% no aptaujātajiem respondentiem jūtas piederīgi institūcijai (skat.13.attēlu) un tajā pašā laikā 40% no darbiniekiem nejūtas droši par savas darba vietas saglabāšanu (skat.14.attēlu).

13.attēls Vai filiāles “Rauna” darbinieki jūtas piederīgi institūcija



14.attēls. Vai filiāles “Rauna” darbinieki jūtas droši par savas darba vietas saglabāšanu

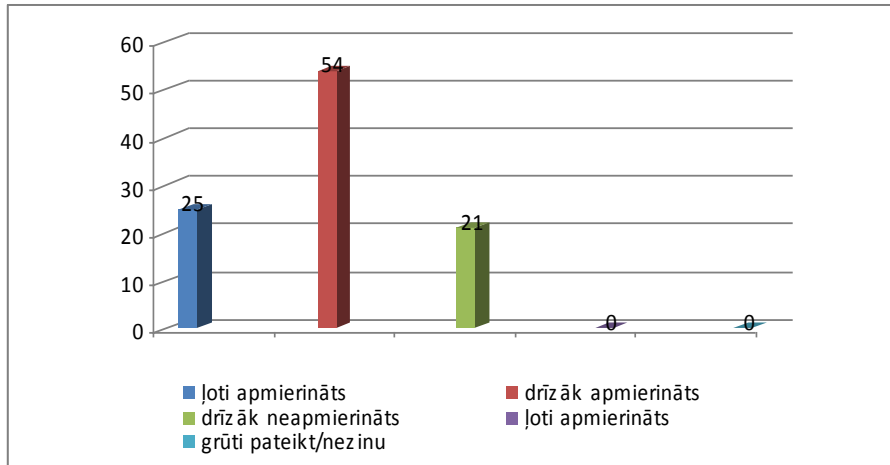


Šādi rezultāti varētu liecināt gan par to, ka darbinieki jūtas nedroši institūcijā, gan arī par šobrīd vēl neskaidro situāciju saistībā ar filiāles “Rauna” turpmāko darbību, jo nav vēl zināms institūcijas turpmākais liktenis. Lai mazinātu darbinieku nedrošību vadībai būtu jāinformē darbiniekus par notiekošajiem procesiem gan institūcijā, gan valstī sociālās labklājības jomā. Kā arī vadītājam būtu jāatbalsta savas institūcijas darbinieki.

Cik apmierināts Jūs esat ar darba apstākļiem un vidi filiālē „Rauna”.

Kā redzams grafikā (skat.15.attēlu.) 25% no aptaujātajiem respondentiem atzina, ka viņi ir apmierināti ar filiālēs “Rauna” darba apstākļiem un vidi. 25% atzina, ka ir ļoti apmierināti filiāles „Rauna” darba apstākļiem un vidi, bet 21% respondents drīzāk ir neapmierināts ar filiāles darba apstākļiem un vidi. Neviens no respondentiem neminēja, ka ir ļoti apmierināts ar filiāles “Rauna” darbības apstākļiem un vidi.

15.attēls. Cik apmierināts Jūs esat ar darba apstākļiem un vidi filiālē „Rauna”

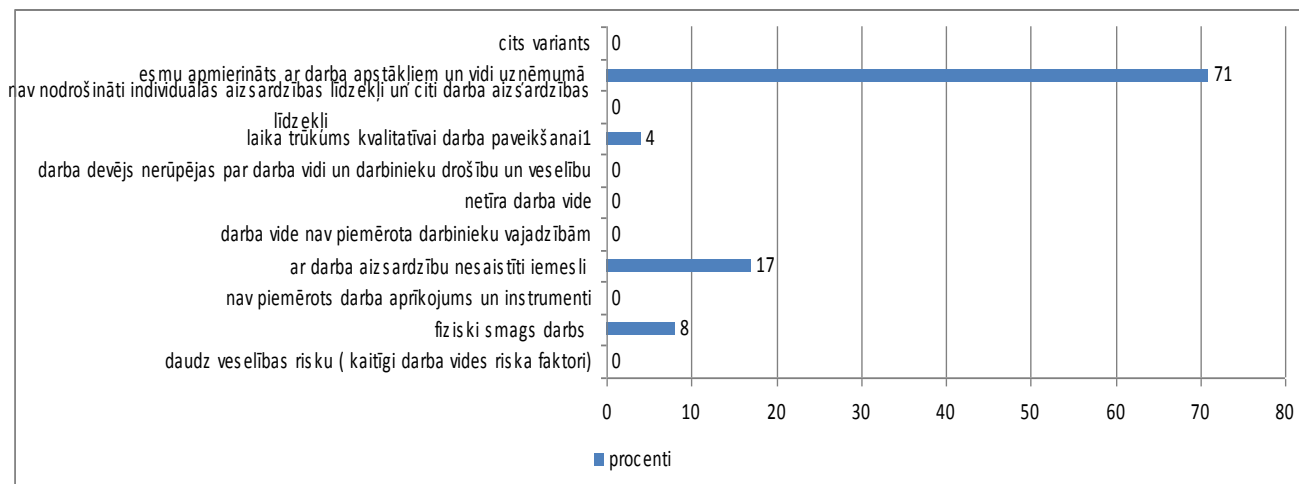


Lai cilvēki varētu produktīvi un efektīvi strādāt, ļoti būtiska ir apmierinātība ar darbu. Pētījuma rezultāti parāda, ka kopumā darbinieki ir drīzāk apmierināti nekā neapmierināti.

Ja esiet neapmierināts, norādiet ar ko.

Lielākā daļa tas ir 75% respondentu filiālē „Rauna” ir apmierināti ar darba apstākļiem iestādē (skat.16.attēlu), tikai 4% respondentu atzinuši, ka pietrūkst laika, lai veiktu kvalitatīvi darbu un 8% respondentu, ka tas ir fiziski smags darbs, bet pārējie 17% respondenti ir minējuši, ka tas nav saistīts ar darba aizsardzības jautājumiem.

16.attēls. Ja esiet neapmierināts, norādiet ar ko.



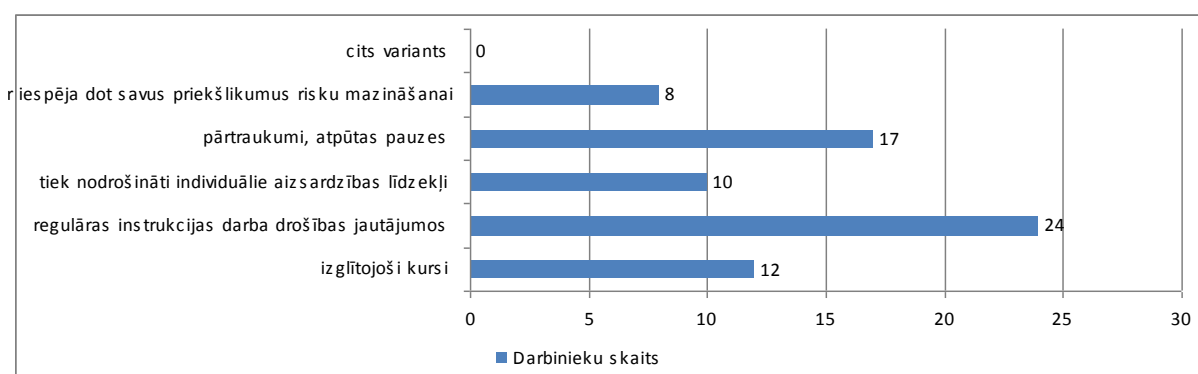
Tā piemēram, laika trūkums kvalitatīvai darba paveikšanai varētu būt, ka darbinieku slimības un atvaļinājuma laikā netiek aizvietots darbinieks ar citu darbinieku. Tas uzdod

strādājošam darbiniekam papildus slodzi, līdz ar to trūkst laika lai kvalitatīvi veiktu darba pienākumus. Smags darbs pats par sevi norāda, tā kā strādājam apkalpojušā sfērā tas ir klientu kopšana. Taču tomēr lielākā daļa, neskatoties ne uz ko, ir apmierināti ar darba vidi un apstākļiem uzņēmumā.

Kādi pasākumi filiālē „Rauna” tiek veikti, lai mazinātu vai novērstu darba vides riska faktorus

Kā pozitīvs fakts minams tas, ka filiālē tiek veikti dažādi pasākumi, lai mazinātu vai novērstu darba vides riska faktorus. Uz šiem anketas jautājumiem (skat.17.attēlu) visi 24 darbinieki atzīmēja vairākus jautājumus. Patīkami tas, kas visi 24 darbinieki vai 100 % respondenti apgalvo, ka tiek veiktas regulāras instrukcijas darba drošības jautājumos, ar mērķi mazināt un novērst darba vides riska faktorus. Kā vēl pozitīvu faktu var minēt, ka 17 darbinieku uzsver, ka pārtraukumi un atpūtas pauzes tiek ievērotas, lai mazinātu pastāvošos riska faktorus darba vietā. Kā arī puse no darbiniekiem ir nodrošināti ar individuāliem aizsardzības līdzekļiem, pārsvārā visi darbinieki tiek nodrošināti ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, jo ir citas amatu grupas kuriem nav vajadzīgi individuālie aizsardzības līdzekļi.

17.attēls. Kādi pasākumi filiālē „Rauna” tiek veikti, lai mazinātu vai novērstu darba vides riska faktorus

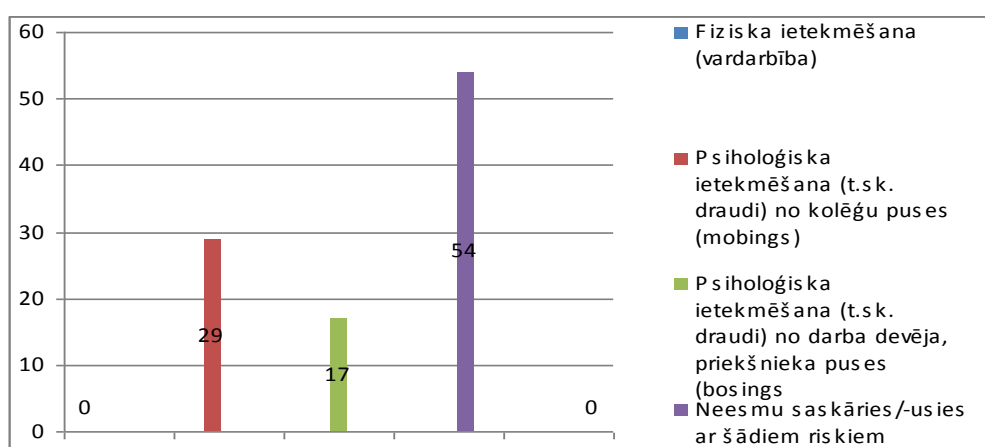


Atbildes uz šiem jautājumiem rada, ka darbiniekiem ir zināšanas, lai sekmīgi veiktu savus darba pienākumus. Tas ir nepieciešams darba vides riska faktoru mazināšanai un novēršanai. Vadītājam būtu vairāk jākoncentrē uzmanība, lai nodarbinātie netiktu pārslogoti savā darba vietā, tādā veidā rūpējoties par darba kvalitatīvu izpildi, kā arī par darbinieku veselību.

Vai pēdējā gada laikā Jūs personīgi savā darba vietā esat saskāries/-usies ar šādiem riskiem.

Vairāk kā puse aptaujāto respondentu (skat.18.attēlu) min, ka darba vietā nav saskārusies ar šādiem riskiem kā fiziskā ietekmēšana, psiholoģiskā ietekmēšana (t.sk. draudi) no kolēģu puses un no darba devēja puses. Taču ir diezgan liels skaits darbinieku kurus psiholoģiski ietekmē gan kolēģi, gan vadītāja.

18.attēls. Vai pēdējā gada laikā Jūs personīgi savā darba vietā esat saskāries/-usies ar šādiem riskiem.



Diezgan liels risks darbiniekiem ir psiholoģiskā ietekmēšana gan no darbinieku puses, gan no iestādes vadītāja puses. Šeit būtu nepieciešamas pārrunas ar katru darbinieku, kāpēc tā notiek, vai arī nepieciešami kursi pa psiholoģisko līniju. Tā jau šajā krīzes laikā darbinieks ir zemu atalgots un diezgan noslogots. Pēc autorei domām nevajadzētu iestādē pastāvēt šādi psiholoģiskai ietekmēšanai. Un vajadzētu pēc iespējas to atrisināt ātrāk.

Kādi pasākumi filiālē „Rauna” tiek veikti, lai tiktu nostiprināta darbinieku veselība. Darbinieki ir 100% informēti, ka iestādē pastāv tikai obligātās veselības pārbaudes un kā pārējie pakalpojumi nav pieejami. Pārējie pakalpojumi ir pieejami darbiniekam tikai par samaksu.

Vai Jūs zināt, kurā vietā Jūsu darba vietā atrodas nepieciešamo medicīnisko līdzekļu minimums (tā sauktā aptieciņa)

100% respondentu atbildēja, ka zina, kur darba vietā atrodas aptieciņas. Tas nozīmē, ka ir informēti.

Sakiet, lūdzu, vai Jūsu tagadējā darba vietā kopš Jūs tur strādājat ir notis kāds nelaimes gadījums darbā, kurā ir cietuši cilvēki.

Filiālē „Rauna” nav noticis neviens nelaimes gadījums darbā, kurā ir cietušie.

Sakiet, lūdzu, vai pēdējā gada laikā Jūsu darba vietā kādam ir bijušas elektrotraumas.

Filiālē „Rauna” nav bijušas elektrotraumas darba vietā, kurā ir cietušie.

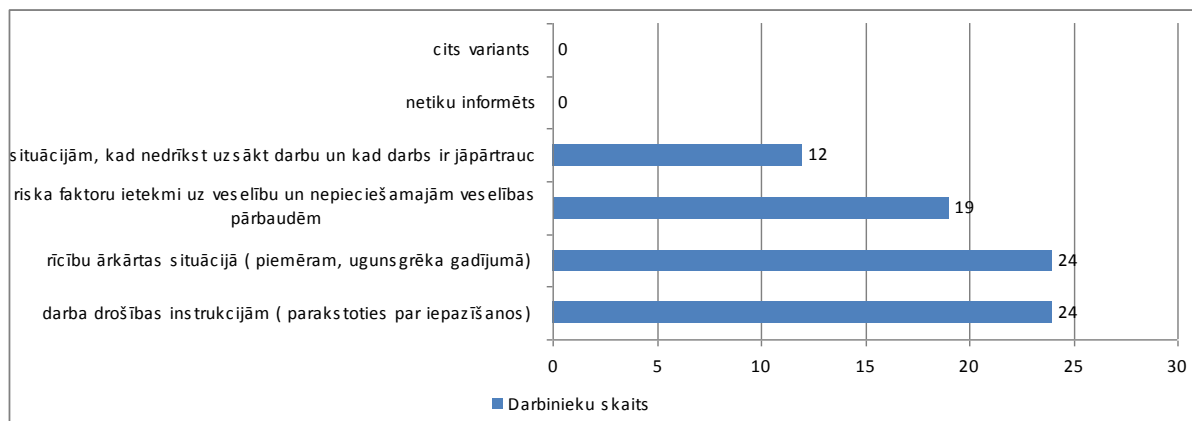
Vai darba vide tiek uzturēta tīrībā un kārtībā.

100 % respondentu ir atzīmējuši, ka darba vieta tiek regulāri tīrīta un uzņemta.

Vai pēdējā laikā Jūs kā nodarbinātais savā darba vietā esiet bijis informēts par šādiem jautājumiem.

Uz šo anketas jautājumu visi 24 darbinieki atzīmēja vairākus jautājumus. Patīkami (skat.19.attēlu), ka 100% respondentu ir informēti par iestādes galvenajiem jautājumiem darba aizsardzībā un ugunsdrošībā, kā rīcība ārkārtas situācijā (ugunsgrēka gadījumā) un darba drošības instrukcijām. Kā arī 79 % respondentu ir zinoši par riska faktoru ietekmi uz veselību.

19.attēls. Vai pēdējā laikā Jūs kā nodarbinātais savā darba vietā esiet bijis informēts par šādiem jautājumiem

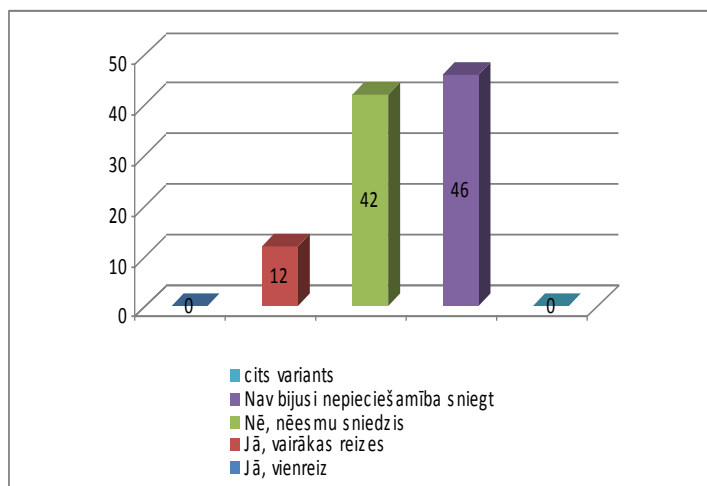


Darbinieki iestādē ir zinoši šajos jautājumos, jo tiek veiktas regulāras teorētiskās un praktiskās apmācības darba aizsardzības jautājumos un ugunsdrošībā. Iepazīstoties ar darba drošības instrukcijām, darba vides riska novērtēšanas veidlapām, rīcību ārkārtas situācijā darbinieks parakstās par iepazīšanos.

Vai pēdējā gada laikā Jūs esiet sniedzis ieteikumus iestādes vadītājam par darba apstākļu un vides uzlabošanu darba vietā.

Kā liecina anketēšanā iegūtie rezultāti institūcijas vadītājam vairāk kā puse respondentu uzskata, ka nav nepieciešams sniegt vai vispār nav sniedzis, bet 12% tomēr ir snieguši. (skat.20.attēlu).

20.attēls. Vai pēdējā gada laikā Jūs esiet sniedzis ieteikumus iestādes vadītājam par darba apstākļu un vides uzlabošanu darba vietā.

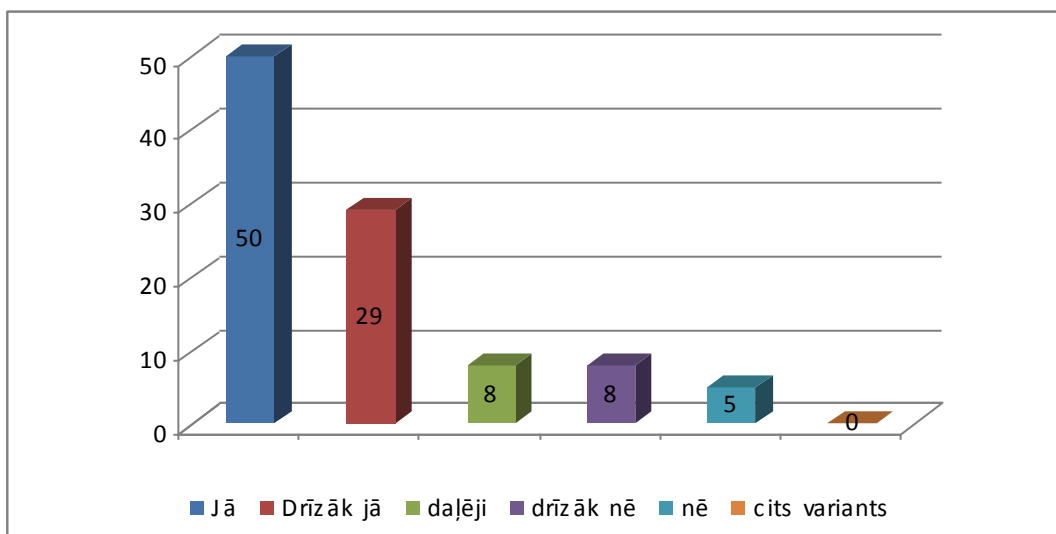


Autore uzsver to, ka iestādes vadītāja un darbinieku ciešākas sadarbības rezultātā paaugstināsies darbinieku informētība un izpratne par dažādu pasākumu nepieciešamību un to lietderīgumu.

Vai Jūsu iestādes vadītājs uzklausa un īsteno darbinieku ieteikumus darba apstākļu un vides uzlabošanas jautājumos.

Puse aptaujāto (skat.21.attēlu) ir pārliecināti, ka iestādes vadītājs uzklausa un īsteno darbinieku ieteikumus darba apstākļu uzlabošanā. 29% respondentu uzskata, ka drīzāk jā īsteno darbinieku ieteikumus, bet pa 8% respondentu uzskata, ka tas notiek daļēji vai pat drīzāk nē. Tikai 5% respondentu uzskata, ka netiek uzklausti.

21.attēls. Vai Jūsu iestādes vadītājs uzklausa un īsteno darbinieku ieteikumus darba apstākļu un vides uzlabošanas jautājumos

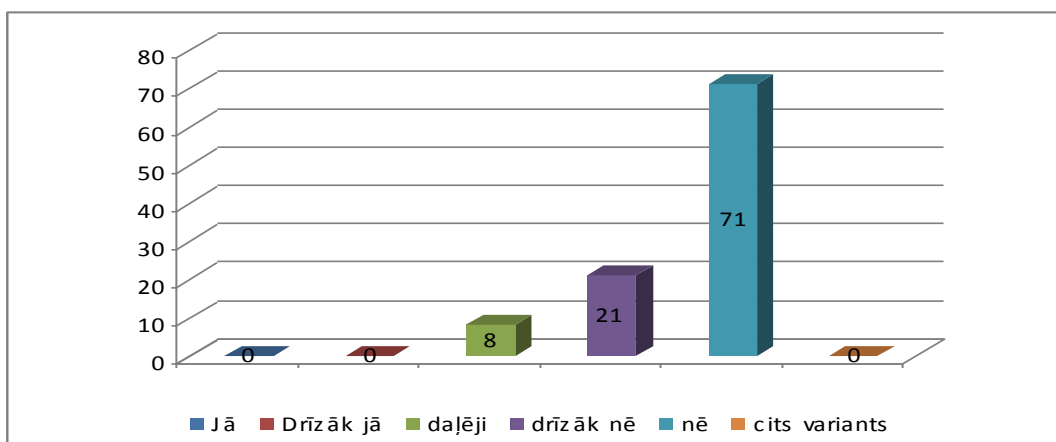


Pozitīvākus rezultātus uzrāda atbildes uz to, ka iestādes vadītājs tomēr uzklausa un īsteno darbinieku ieteikumus darba apstākļu uzlabošanā. Tātad tomēr notiek informācijas apmaiņa darbinieks – vadītājs.

Vai filiālē „Rauna” bieži notiek darbinieku anketēšana šādos darba aizsardzības jautājumos.

Lielākā daļa (71%) no aptaujātajiem respondentiem atzina (skat.22.attēlu), ka filiālē “Rauna” netiek veiktas darbinieku aptaujas darba aizsardzības jautājumos, ar mērķi ieviest uzlabojumus darba aizsardzības jomā, un tikai piektā daļa atzina, ka tas tiek darīts.

22.attēls.Vai filiālē „Rauna” bieži notiek darbinieku anketēšana šādos darba aizsardzības jautājumos



Iestādes vadītājam, lai uzlabotu iestādē darba aizsardzības prasības būt nepieciešams vismaz vienreiz gadā veikt šāda veida anketēšanas aptaujas.

Apkopojot darbinieku anketēšanas laikā iegūtos rezultātus varētu secināt, ka kopumā filiāles “Rauna” darbinieki pārzina savas institūcijas darbības specifiku, darba apstākļus, darba aizsardzības jautājumus un to pielietošanu, kā arī savus amata pienākumus.

Amata apraksti tiek izstrādāti formāli, neņemot vērā patiesi veicamos uzdevumus, kā arī ka darba plāni un amata apraksti netiek aktualizēti un nepieciešamības gadījumā pārskatīti un izmainīti. Tas varētu radīt haotisku darba vidi, kas apgrūtina institūcijas darbību kopumā.

Attiecībā uz darbinieku informētību darba aizsardzības jomā lielākais pārsvars darbinieku ir informēti par pasākumiem, kas var mazināt vai novērst darba vides riska faktoriem, darba drošības instrukcijām, rīcību ārkārtas situācijā (ugunsgrēka gadījumā), riska faktoru ietekmi uz veselību un nepieciešamajām obligātajām veselības pārbaudēm.

Tādēļ institūcijā būtu nepieciešams radīt tādu darba vidi, kurā darbinieks varētu justies drošs un piederīgs institūcijai, tad arī viņš būs vairāk motivēts darboties institūcijas un visu pārējo labā.

Darbinieki arī atzina, ka netiek pilnībā uzklausi un īstenoti darba apstākļu uzlabošana no iestādes vadītāja puses. Kā skaidrojums varētu būt, ka iestādes vadītājā ir pārāk noslogota, lai labi veiktu visus pienākumus institūcijas ikdienas darbībā. Kā izskaidrojums tam varētu būt haotiskā un nestabilā darba vide, kurā darbinieks jūtas nedroši, tādēļ arī ir pastiprināti nervozs, kas rada konfliktsituācijas.

Ja ņem vērā, ka lielākā daļa darbinieki nav droši par savas darba vietas saglabāšanu un tajā pat laikā jūtas piederīgi institūcijai, tas varētu liecināt par bailēm pazaudēt darbu, kura atrašana laukos rada zināmas grūtības.

Kopumā anketu rezultāti parāda, ka filiālē “Rauna” nepieciešams veikt sīkas korekcijas un uzlabojumus, lai uzlabotu institūcijas iekšējo vidi.

Secinājumi

Veicot šo pētījumu par : "Darba aizsardzības prasību piemērošana VSAC "Vidzeme" filiālē "Rauna", autore izdarīja dažādus secinājumus:

1. Darba aizsardzībai būtiska loma darbinieku labklājības un labsajūtas nodrošināšanai darba vietās, jo pareizi un efektīvi tiek veidota darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmuma līmenī nodrošinot darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.
2. Mūsdienās notiek plašāka sabiedrības izglītošanās darba aizsardzības jomā, ir pieejamāka informācija par darba aizsardzību.
3. Salīdzinot vairākus literatūras avotus par darba aizsardzību, tie savā starpā daudz ne ar ko neatšķiras.
4. Salīdzinot Latvijas darba aizsardzības sistēmu ar Eiropas Savienības dalībvalstu darba aizsardzības sistēmu var secināt, ka arī savā starpā daudz ne ar ko neatšķiras.
5. Latvija vēl pilnībā nav atguvusies no PSRS darba aizsardzības sistēmas, vēl joprojām darbinieks uzskatīts par tādu, kā iekārtu, kuru var lietot, līdz tā salūzt, tad mēģina salabot, bet ja neizdodas tad aizstāj ar jaunu un vairs neliekas ne zinīs par to, kas noticis ar iepriekšējo.
6. Vecais Darba aizsardzības likums noteica būtiskas un vispārīgas darba aizsardzības prasības gan attiecībā uz darba devējiem, gan darbiniekiem, kā arī vispārīgas prasības darba videi un darba veikšanai. Toties jaunais Darba aizsardzības likums tiek vērsts uz darba devēja un darbinieka abpusēju ieinteresētību darba drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanā.
7. Galvenais tiesību akts, kas reglamentē darba aizsardzību ir 2001.gada 20.jūnija Darba aizsardzības likums, ar mērķi garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā.
8. Pēc Valsts darba inspekcijas datiem konstatēto pārkāpumu skaita līmenis piecu gadu periodā saglabājies vienmērīgi augsts. Tas liek secināt, ka darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas līmenis uzņēmumos pazeminās.
9. Pēc Valsts darba inspekcijas datiem no darba aizsardzības regulējošiem normatīvo aktu pārkāpumiem ir konstatēts „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” pārkāpumi. Tas galvenokārt saistīts ar darba devēju, kad formāli tiek novērtēti vides riski.
10. Lai varētu uzņēmumā veikt darba vides riska novērtēšanu, ar 2012. gadu 01. janvāri uzņēmumos, kas nodarbojas ar bīstamajiem komercdarbības veidiem atbilstoši MK 08.02.2005 noteikumiem Nr.99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju", ja tajos ir vairāk par pieciem nodarbinātajiem ir nepieciešams

uzņēmumam piesaistīt kompetentas institūcijas vai arī uzņēmumā darba aizsardzības speciālistam ir jābūt augstākai izglītībai.

11. Lai izveidotu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, novēršot nelaimes gadījumus darbā un arodslimības ir nepieciešams uzņēmumā novērtēt visus riska faktoros.

12. Svarīgākais posms iekšējās uzraudzības īstenošanā ir precīzi veikts darba vides riska novērtējums, kas ļauj uzņēmumam plānot preventīvos un darba aizsardzības pasākumus.

13. Uzņēmumiem, kuriem ir LVS EN ISO 9000 kvalitātes sistēmas sertifikāts, ir vieglāk ieviest Darba drošības un arodveselības vadības sistēmu OSHAS 18001, kas palīdz ar darba aizsardzības likumdošanas izpildi.

14. Darba devējs uzņēmumā ir galvenais atbildīgais kam ir jānodrošina darba aizsardzības prasību ievērošana.

15. Ar 2012. gadu filiālei „Rauna” ir noslēgts līgums uz ilgāku laika periodu ar kompetentu institūciju. Kompetentā institūcija pārņems galvenās funkcijas darba aizsardzībā. Līdz ar to iestādes darba aizsardzības speciālists (uz rīkojumam pamata) varēs pievērsties savam tiešajam amatam, kā arī atbildība būs mazāka.

16. Tiek veiktas regulāras pārrunas ar iestādes vadītāju un darbiniekiem par iestādes darba vietu un apstākļu uzlabošanu. Darba vide uzlabošana notiek pakāpeniski. Sāk ar tām darba vietām kur nevajag ieguldīt lielus līdzekļus, bet tām darba vietām, kurām nepieciešami lieli līdzekļi ir iekļauti gan darba aizsardzības pasākuma plānā gan iestādes darba plānā.

17. Darba vides risku novērtēšanā tika konstatēti šādi riski- psiholoģiskais un emocionālais vides faktors (laika trūkums, garas darba stundas), kā arī ergonomiskie darba vides faktori (darbs ar datoru, darbs piespiedu pozā), bioloģiskie (medicīnas māsās inficējoties) un ķīmiskie faktori (lietojot sadzīves ķīmiju), traumatiskie (ceļa satiksmes negadījumi vieglā automobiļa vadītājam), fizikālie faktori (pazemināta gaisa temperatūra) un citi faktori, kas var radīt risku.

17. Filiāles „Rauna” darbinieki pēc anketēšanas rezultātiem ir zinoši darba aizsardzības jomā. (par darba drošības instrukcijām, par darba vides riskiem, par obligātajām veselības pārbaudēm, par individuālajiem aizsardzības līdzekļiem).

18. Anketēšanas rezultāti rāda, ka kopumā darbinieki ir drīzāk apmierināti nekā neapmierināti, ar darba apstākļiem un vidi iestādē.

19. Darbinieki filiālē „Runa” ne vienmēr vērsas pie sava iestādes vadītāja ar saviem priekšlikumiem, lai uzlabotu darba apstākļus savā darba vietā. Tādējādi paši darbinieki ne visai lielu vērību pievērš darba aizsardzībai.

Priekšlikumi

No veiktajiem secinājumiem autore izdarīja priekšlikumus:

1. Regulāri sekot līdzi likumdošanai un citiem normatīvajiem aktiem, kas attiecas uz darba aizsardzību un ja nepieciešams veikt nepieciešamās korekcijas uzņēmumā .
2. Latvijā nav pieejami skaidrojošie materiāli, kas paredzēti darbiniekiem saprast un novērtēt, kas viņu darba vidē (darba vietā) ir kaitīgais faktors un kas būtu jādara, lai attiecīgos faktorus novērstu.
3. Lai izvairītos no saukšanas pie administratīvās atbildības par konstatētajiem pārkāpumiem, tad šie pārkāpumi ir jācenšas novērst uzņēmumam norādītajā termiņā.
4. Par darba aizsardzību vajadzētu mācīt vai nu pamatskolā vai vidusskolā, jo mūsdienās daudzi jaunieši sāk jau strādāt, uzsākot studijas. Tādā veidā arī viņi pievērstu lielāku uzmanību savai darba videi, tās riska mazināšanas pasākumiem utt.
5. Lai uzlabotu darbinieku informētību filiālē „Rauna” autore iesaka iestādes vadītājam nodrošināt iestādes darbiniekiem svarīgāko informāciju, kas saistīta ar darba aizsardzību- iestādes iekšējā interneta vidē prezentāciju veidā.
6. Katru gadu pārskatīt darba drošības instrukcijas, nepieciešamības gadījumā papildināt, pārveidot. Izstrādāt jaunas darba drošības instrukcijas, jo iestādē nav izstrādātas visās darba vietās darba drošības instrukcijas.
7. Pārskatīt darba aizsardzības pasākuma plānu, un pārbaudīt vai ir izpildīti visi ieteiktie pasākumi.
8. Pārskatīt darbinieku sarakstu par Obligātām veselības pārbaudēm, vai visi darbinieku ir izgājuši arodārstu.
9. Iestādes vadītājam veikt iekšējās pārbaudes un pārbaudīt vai darbinieki, kuriem jālieto individuālie aizsardzības līdzekļi, pārbaudīt darbiniekus vai strādā atbilstoši izvērtētiem riskiem.
10. Regulāri filiāles „Rauna ” vadītājam kopā ar uzticības personu apsekot darba vietas un, ja nepieciešams veikt nepieciešamos uzlabojumus.
11. Filiāles „Rauna” vadītājam vajadzētu labāk uzraudzīt kompetentās institūcijas pienākumu izpildi iestādē (balstoties uz noslēgto līgumu), īstenojot darba aizsardzības prasības.

12. Lai darbinieks ar iestādes vadītāju labāk sadarbotos, saprastos, būtu aktīvāks, pieņemtu lēmumus, iestādes vadītājam vajadzētu biežāk rīkot sapulces darba aizsardzības jautājumos. Zinoši darbinieki, mazāk traumu un nelaimes gadījumu darbā. Kā arī kompetentā institūcija varētu vairāk darbiniekus iepazīstināt ar darba aizsardzības prasībām iestādē.
13. Lai darbinieki filiālē „Rauna” kvalitatīvi veiktu savu darbu un nebūtu pārslogoti, darbiniekam esot atvaļinājumā vai uz slimības lapas, būtu nepieciešams nevis uzdot papildus slodzi palikušajam darbiniekam, bet gan būtu vēlams pieņemt darbinieku darbā uz laiku.
14. Jāizveido kārtība, kādā būtu jārisina problēmas, lai mazinātu darba vides riskus.
15. Pēc autores novērojumiem filiālē „Rauna” būtu ieteicams veikt profilaktiskus pasākumus, kā vingrošanu, tiem darbiniekiem, kas strādā ar datoru un atrodas visu dienu sēdus pozā, kā arī tiem kam darbs saistīts ar piespiedu darba pozu tas ir saliecies, pussaliecies vai jebkāda cita neērta darba poza.
16. Pēc iespējas ātrāk vajadzētu atrast līdzekļus administrācijas telpām, lai nomainītu veco apgaismojumu uz jaunu efektīvāku.
17. Lai samazinātu darba vides riska faktoru ietekmi, jāveic šādi pasākumi:
 - Jānodrošina regulāra telpu vēdināšana, lai darba apstākļi tiktu uzlaboti
 - Darba telpām jābūt tīrām, sakoptām, bez liekiem šķēršļiem
 - Ievērot elektrodrošības prasības darbā ar elektroprecēm
 - Nezaudēt modrību, vienmēr ievērot noteikto rīcību ārkārtas situācijās
 - Regulāri vingrinājumi
 - Apgūt un ievērot smaguma pārvietošanas ergonomiskos norādījumus, ieteikumus
 - Neradīt darba telpās caurvēju
 - Pēc saspringta darba atpūta

Izmantotā literatūra un informācijas avoti

1. Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība (2010). *Darba drošība*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība.
2. Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība (2010). *Darba apstākļi un veselība darbā*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība.
3. Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība (2010). *Darba higiēna*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība.
4. Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība (2010). *Psihosociālā darba vide*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība.
5. Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība (2010). *Ergonomika darbā*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrības savienība.
6. Grizāne, L.L. (2012, 15. marts). *Palielinājies letālo nelaimes gadījumu skaits darbā*. *Druva*, No 43, 3. lpp.
7. Ukolovs, V., Mass, A., Bistrjakovs, I. (2006). *Vadības teorija*. Rīga: Jumava.
8. Kaļķis, V., Rojas, Ž. (2001). *Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība*. Rīga: Elpa.
9. Pelše, G., Ruperte, I. (2006). *Mazā biznesa kurss*. Rīga: Jumava.
10. *Vadībzinības rokasgrāmata*. (2004), Viss par uzņēmējdarbību un vadību. Rīga: Zvaigzne ABC.
11. *Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām* (2009) Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 8-9).
12. Labklājības ministrija. (2007). *Darba apstākļi un riski Latvijā*. Rīga: SIA „Zemgus LB”.
13. *Darba aizsardzības likums* (20.06.2001). LR likums. Redakcija: 28.04.2010. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
14. *Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss* (07.12.1984). LR likums. Redakcijā: 21.03.2012. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
15. *Krimināllikums* (17.06.1998). LR likums. Redakcijā: 01.01.2012. Rīga: Latvijas Vēstnesis.

16. *Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* (10.08.2010) MK noteikumi Nr.749. Redakcijā:01.10.2010. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
 17. *Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju* (08.02.2005) MK noteikumi Nr.99. Redakcijā:01.01.2010. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
 18. *Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība* (02.10.2007) MK noteikumi Nr.660. Redakcijā:06.10.2010. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
 19. *Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības* (20.08.2002) MK noteikumi Nr.372. Redakcijā:01.08.2009. Rīga: Latvijas Vēstnesis.
 20. Labklājības ministrija (2003).*Darba vides iekšējās uzraudzības vadlīnijas*. Lietuva: AB spaustuvē „Spindulys”
 21. Labklājības ministrija (2003).*Darba vietu iekārtošanas vadlīnijas*. Lietuva: AB spaustuvē „Spindulys”.
 22. Labklājības ministrija (2003).*Darba vides risku novērtēšanas vadlīnijas*. Lietuva: AB spaustuvē „Spindulys”.
 23. *Valsts darba inspekcijas 2010.gada darbības publiskais pārskats* (2011). Rīga: Valsts darba inspekcija.
 24. Vēsture. <http://www.lm.gov.lv/text/398> (skatīts 08.03.2012).
 25. Darba aizsardzības sistēma. <http://www.lm.gov.lv/text/398> (skatīts 08.03.2012.).
 26. Informācija par nelaimes gadījumu paziņošanu.
<http://www.vdi.gov.lv/lv/darba-aizsardziba/informacija-par-ng-pazinosanu/>(skatīts 14.03.2012.).
 27. (Occupational safety and health(OSH)).
http://en.wikipedia.org/wiki/Occupational_safety_and_health (skatīts 25.03.2012.)
 28. Darba aizsardzība: jaunumi apmācības kārtībā.
<http://www.lvportals.lv/index.php?menu=doc&id=217869> (skatīts 26.03.2012.).
 29. Forands, I.*Motivācija darba vietā*. <http://m.diena.lv/motivacija-darba-vieta-3473> (skatīts 26.03.2012.).
- Nepublicētie materiāli
30. *Filiāles „Rauna” Darba vides risku novērtēšana* (03.2011). Rīga: SIA Komin.
 31. *Valsts sociālās aprūpes centra "Vidzeme" nolikums* (01.01.2010). Rīga: Labklājības ministrija.
 32. *Valsts sociālās aprūpes centra „Vidzeme” filiāles „Rauna” reglaments*(01.03.2011.).

