

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA AIZSARDZĪBA – DARBINIEKA DROŠĪBAS
PRIEKŠNOTEIKUMS**

BAKALaura DARBS

Autors: **Māris Dāvidsons**

Studentu apliecības Nr.:md10020

Darba vadītāja : lektore Mag.iur.Velga Slaidiņa

Rīga 2013

ANOTĀCIJA

Darba aizsardzības normatīvais regulējums Latvijā atbilst visām Eiropas Savienības izdotajām direktīvām, un ir vairākas reizes uzlabots, lai maksimāli pasargātu darbiniekus no iespējamajām traumām. Neskatoties uz to, Latvijā ik gadu nelaimes gadījumos darbā cieš vairāk kā 1000 darbinieku, tāpēc būtu nepieciešams pārskatīt normatīvo regulējumu darba aizsardzības jomā.

Bakalaura darba mērķis - izpētīt normatīvo regulējumu darba aizsardzības jomā. Uzzināt, vai tas ir pietiekams, lai pasargātu darbiniekus no iespējamajām traumām darba vietās. Izpētīt vai darba devēji pilda normatīvajos aktos noteiktās prasības, saistībā ar darbinieku apmācību, instruēšanu un iesaistīšanu jautājumu risināšanā, kas saistīta ar darba aizsardzības jautājumiem. Izpētīt nelaimes gadījumu darbā palielināšanos un samazināšanos.

Lai īstenotu darbam izvirzītos mērķus un uzdevumus, tiek aplūkots gan nacionālais, gan starptautiskais regulējums, kā arī veikti pētījumi par darba aizsardzības jautājumiem.

Darbā tiek norādīts uz normatīvā regulējuma nepilnībām, kā arī sniegti iespējamie risinājumi. Viens no tiem- noteikt „Darba vides padomju” izveides nepieciešamību uzņēmumos.

Atslēgas vārdi – darba aizsardzība, darba riski, arodslimības, darba traumas, darbinieks, darba devējs, darba aizsardzības speciālists.

ANNOTATION

Occupational health and safety legislation in Latvia corresponds to all directives issued by European Union, and it has been improved several times, to give maximum protection to employees against possible work injuries. Nevertheless, there are more than 1000 employees suffering from work injuries in Latvia every year, therefore it is advisable to revise regulatory framework in occupational health and safety.

The goal of the Bachelor's Paper is to investigate the laws and regulations in occupational health and safety. To find out if they are sufficient to protect employees from all possible injuries at their workplace. To investigate if the employers comply with regulatory requirements connected with staff training, instructing and involving staff in discussing problem situations connected with occupational health and safety. To explore the decrease and increase of the injury cases in workplace.

To pursue the goals and objectives the paper looks at national and international framework, and does research on occupational health and safety questions.

The work states the drawbacks of regulatory framework, as well as gives the possible solution. One of the ways is the necessity of forming "Working environmental council" in enterprises.

Key words-occupational health and safety, operating risks, professional diseases, work injuries, employee, employer, occupational health and safety specialist.

SATURS

ANOTĀCIJA.....	2
IEVADS.....	5
1.DARBA AIZSARDZĪBAS VĒSTURISKĀS ATTĪSTĪBAS NOZĪME DARBINIEKA DROŠĪBAS PALIELINĀŠANĀ.....	7
1.1 Darbinieku aizsardzības vēsturiskie aspekti.....	7
1.2 Darbinieka aizsardzības normatīvais regulējums padomju darba tiesībās.....	7
1.3 Darbinieka aizsardzība pēc neatkarības atjaunošanas.....	9
2. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMA LATVIJĀ.....	11
2.1 Darba devēja pienākumi darba aizsardzības jomā.....	12
2.2 Darbinieku pienākumi darba aizsardzības jomā.....	15
2.3 Darba vides riski, un to novērtēšana.....	16
2.4 Darba vides iekšējā uzraudzība.....	19
2.5 Darba aizsardzības speciālista un kompetentu institūciju loma darba aizsardzībā.....	22
3.ĀRVALSTU NORMATĪVAIS REGULĒJUMS DARBA AIZSARDZĪBAS JOMĀ SALĪDZINĀJUMS AR LATVIJU.....	27
3.1 Darba aizsardzības normatīvais regulējums salīdzinājums ar Igauniju.....	29
3.2 Darba aizsardzības normatīvais regulējums salīdzinājums ar Lietuvu.....	32
3.3 Darba aizsardzības normatīvais regulējums salīdzinājums ar Somiju.....	34
4. DARBINIEKU UN DARBA DEVĒJU SADARBĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMU IZVĒRTĒŠANĀ UN RISINĀŠANĀ.....	36
4.1 Sadarbība nelaimes gadījumu novēršanā.....	36
KOPSAVILKUMS.....	42
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	44
PIELIKUMS.....	46

IEVADS

Bakalaura darba tēma ir „Darba aizsardzība - darbinieka drošības priekšnoteikums”. Darbā tiek apskatīta darba aizsardzības vēsturiskā attīstība, tās ietekme uz darbinieku, darba aizsardzības sistēma Latvijā, apskatīts citu valstu regulējums darba aizsardzības jomā, un veidi kā veicināt darbinieku un darba devēju sadarbību darba drošības un aizsardzības jautājumu risināšanā.

Darbiniekiem drošus un nekaitīgus apstākļus garantē darba aizsardzības likums, dažādi ministru kabineta noteikumi, kā arī Eiropas Savienības pamatdirektīvas. Šie normatīvie akti ir saistoši kā darba devējam, tā arī darbiniekiem. Darba aizsardzības likuma un atbilstošo Ministru kabineta noteikumu mērķis nav ierobežot, vai palēlināt uzņēmumu darbību, bet gan nodrošināt pēc iespējas drošākus un nekaitīgākus darba apstākļus. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana neapšaubāmi nes labumu gan darba devējam, gan darbiniekiem.

Darba aizsardzības likumā, kopš tā stāšanās spēkā, ir izdarīti vairāki grozījumi. Pēdējie no šiem grozījumiem ir izdarīti 2010. gadā. Neskatoties uz grozījumiem darba aizsardzības likumā un atbilstošajos ministru kabineta noteikumos, negadījumu skaits darba vietās pēdējo gadu laikā nav samazinājies, bet gan pieaudzis, kā to parāda Valsts darba inspekcijas gada pārskati. Īpaši negadījumu skaits ir pieaudzis atsevišķās nozarēs un vidējos uzņēmumos.

Ņemot vērā darba dinamiku, straujo tehnoloģiju attīstību un citus faktoros, tiek veicināta arī dažādu psihosociālo risku rašanās. Šie psihosociālie riski var izraisīt paaugstinātu spriedzi, veicināt ievērojamu garīgās un fiziskās veselības pasliktināšanos. Daudzas Eiropas Savienības valstis jau sāk pievērst pastiprinātu uzmanību šādu psihosociālo risku novēršanai, iekļaujot savos normatīvajos aktos atbilstošu regulējumu.

Neapšaubāmi, ka viens no svarīgākajiem faktoriem, lai darba vide būtu atbilstoša un droša ir darba devēja un darbinieku sadarbība, informētība par darba drošības jautājumiem darba vietā. Ņemot vērā salīdzinoši lielo negadījumu skaitu darba vietās, jāsecina, ka problēmas ir arī sadarbībā starp darba devēju un nodarbinātajiem.

Autors šādu darba tematu izvēlējās vairāku iemeslu dēļ. Apskatot Valsts darba inspekcijas datus var secināt, ka nelaimes gadījumu skaits darba vietās ir pieaudzis, īpaši atsevišķās nozarēs. Ņemot vērā tehnoloģiju straujo attīstību un mūsdienu darba dinamiku,

pieaug jaunu potenciālo risku parādīšanās iespējamība, un tāpēc tos būtu nepieciešams laicīgi konstatēt un novērst.

Darba mērķis ir izpētīt darba aizsardzības tiesisko regulējumu un izteikt priekšlikumus nepieciešamajiem grozījumiem Darba aizsardzības likumā un atbilstošajos Ministru kabineta noteikumos t.sk., ieteikt priekšlikumus problēmu risināšanai.

Bakalaura darba uzdevumi: apskatīt un analizēt darba aizsardzības attīstību, analizēt darba aizsardzības likumu, apskatīt un analizēt pētījumus saistībā ar darba aizsardzību, veikt nodarbināto aptaujas, lai konstatētu viņu informētību darba aizsardzības jomā, un konstatētu pastāvošās problēmas, izpētīt un analizēt Valsts darba inspekcijas gadu pārskatus, lai konstatētu nelaimes gadījumu palielināšanos vai samazināšanos pēdējos gados. Vēl, kā vienu no svarīgākajiem darba uzdevumiem, Autors izvirza, apskatīt Latvijas un ārvalstu normatīvo regulējumu darba aizsardzības jomā, lai izteiktu iespējamus priekšlikumus Latvijas tiesiskā regulējuma pilnveidošanai.

Bakalaura darbā, kā informācijas avoti, izmantoti Latvijas Republikas normatīvie akti, Lietuvas, Igaunijas un Somijas normatīvie akti darba aizsardzībā, Eiropas Savienības direktīvas, elektroniski pieejamie resursi, V.Slaidiņas, I. Skultānes, F. Poļa un citu autoru darbi par darba aizsardzību, Valsts darba inspekcijas gada pārskati un Autora veiktās aptaujas.

Darbā autors izmanto analītisko, vēsturisko, salīdzinošo un sistēmisko zinātniskās pētniecības metodes. Temata izpētē, bez Latvijas un ārvalstu normatīvā regulējuma analīzes, tiek izmantoti arī dažādi informācijas resursi.

1.DARBA AIZSARDZĪBAS VĒSTURISKĀS ATTĪSTĪBAS NOZĪME DARBINIEKA DROŠĪBAS PALIELINĀŠANĀ

1.1.Darbinieku aizsardzības vēsturiskie aspekti

Darba aizsardzības jautājumi šobrīd noteikti ieņem vienu no svarīgākajām lomām Latvijas Likumdošanā, taču atskatoties pagātnē, var secināt, ka jautājumi, kas saistīti ar darba aizsardzību, laika gaitā ir ievērojami mainījušies un darbiniekam, šie apstākļi ir kļuvuši daudz patīkamāki, kā arī samazinājušies riski, kuru dēļ darbinieki varētu gūt traumas darba vietās.

Vēl 20. gadsimta sākumā Krievijā un Latvijas teritorijā spēkā bija visai arhaiski likumi darba tiesību, jomā.¹ ”Tikai 1917. gadā tika ieviesta astoņu stundu darba diena, bet līdz tam laikam bija spēkā likums par darba laiku, kas ierobežoja vīriešu darba laiku līdz 11,5 stundām dienā un 10 stundām naktī.”² No darba aizsardzības viedokļa ir svarīgi pieminēt 1927.gadā Saeimā pieņemto likumu par algotu darbinieku apdrošināšanu nelaiemes un arodu slimību gadījumos, kas bija viens no modernākajiem sociālās apdrošināšanas likumiem pasaulē. Šajā laikā tika pieņemti arī noteikumi par kolektīvu darba līgumiem, kas regulēja darba devēju un darbinieku attiecības.³ Atsaucoties uz šo likumu, visiem darba devējiem, bija jāapdrošina savi darbinieki, pretējā gadījumā darba devējam būtu jāatlīdzina viss, kas viņam pienāktos, ja viņš būtu slimo kases dalībnieks, un vēl būtu jāmaksā naudas sods 20-200 latu apmērā.⁴ Atsaucoties uz jau iepriekš minētajiem faktiem var secināt, ka darba aizsardzības attīstība kopš 20.gs sākuma ir ļoti progresējusi un, attīstoties tehnoloģijām, normatīvais regulējums šajās jomās tikai pieaugs. Šodien, jebkuram darbiniekam piecu darba dienu nedēļa šķiet pavisam parasta parādība, taču patiesībā šāda darba nedēļa tika ieviesta tikai ar 1967.gadu, saglabājot 41 darba stundu nedēļu, kā arī par trim dienām tika pagarināts minimālais apmaksātais atvaļinājums.⁵

1.2. Darbinieka aizsardzības normatīvais regulējums padomju darba tiesībās

Padomju Latvijā tiesības uz darba aizsardzību noteica Latvijas PSR Konstitūcijas 21.pants, kas noteica, ka valsts rūpējas par darba apstākļu uzlabošanu un darba aizsardzību.⁶ Vēl tiesības uz darba aizsardzību garantēja Latvijas PSR Darba Likumu Kodekss(turpmāk tekstā

¹ Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne „Darba tiesības” Apgāds Zvaigzne ABC , 2011 249lpp

² Turpat 249lpp

³ Labklājības Ministrija, vēsture Pieejams -<http://www.lm.gov.lv/text/73> [aplūkots 2013.gada 11.februārī]

⁴ Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne „Darba tiesības” Apgāds Zvaigzne ABC , 2011 249lpp

⁵ Turpat 249lpp

⁶ O.Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983 180lpp

arī DLK), piemēram 2.pants noteica, ka strādniekiem un kalpotājiem, līdzās citām svarīgākajām darba tiesībām, ir arī tiesības uz veselīgiem un drošiem darba apstākļiem.⁷

Padomju darba tiesībās darba aizsardzība, tika aplūkota no dažādiem skatu punktiem. Pirmkārt, darba aizsardzība tika saprasta, kā viens no darba tiesību principiem plašākā nozīmē, aptverot visas darba tiesību normas.⁸ Šāda darba aizsardzības izpratne, pamatojās uz to, ka ikvienam PSRS pilsonim bija tiesības uz darba aizsardzību, kā to noteica ikviena darba tiesību norma. No šī aspekta liela nozīme ir tādiem darba tiesību institūtiem kā darba un atpūtas laiks (DLK 4. un 5. Nodaļas), arodbiedrību tiesības un pienākumi(DLK 15. nodaļa) , valsts sociālā apdrošināšana (DLK 16. nodaļa)⁹

Otrkārt, darba aizsardzība tika aplūkota kā viena no strādnieku un kalpotāju galvenajām tiesībām, jo līdz ar DLP apstiprināšanu 1970. gada 15. jūlijā pirmo reizi tika noteiktas strādnieku un kalpotāju tiesības uz darba aizsardzību.¹⁰ Šādu tiesību normu ieviešana tālaika Latvijas PSR, pēc Autora domām, bija vēl viens solis uz priekšu darba aizsardzības attīstībā, jo darba aizsardzībai ir jābūt garantētai ikvienai personai, kas stājas darba tiesiskajās attiecībās, lai pasargātu gan sevi, gan darba devēju no iespējamajiem zaudējumiem, kā arī samazinātu risku gūt traumas, bet, ja tādas ir gūtas, lai saņemtu nepieciešamos līdzekļus ārstniecības izdevumiem. Attiecīgi šeit, arī parādās iezīmes, ka darba aizsardzība sāk ieņemt plašāku lomu darba tiesībās un tiek attiecinātas uz šī laika kalpotājiem un strādniekiem, kas arī ir darba tiesību subjekti.

Treškārt, darba aizsardzība tiek aplūkota, kā viens no darba tiesību institūtiem, kas apvieno visas tiesību normas, kas vērstas tieši uz veselīgu un drošu darba apstākļu nodrošināšanu. Šīs normas ir ietvertas Darba likumu kodeksā, kā arī kompetentu valsts orgānu izdotos aktos.¹¹”Darba aizsardzības noteikumus apstiprina Ministru Padome vai, tās uzdevumā, citi valsts orgāni kopīgi ar vadošajiem arodbiedrības orgāniem.”¹² Šāda darba aizsardzības izpratne ir kā tiešā izpratne, jeb darba aizsardzības izpratne šaurākā nozīmē.

Darba aizsardzības likumdošana padomju tiesībās bija, noteikti uzsvērtā, kā viena no svarīgākajām darba attiecību tiesiskajā regulējumā, līdzīgi, kā šobrīd Latvijā, arī Latvijas PSR darba tiesisko attiecību likumdošana tika regulēta, sākot ar konstitūciju un beidzot ar citiem

⁷ O.Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983 180lpp

⁸ Turpat 179lpp

⁹ Turpat 179lpp

¹⁰ Turpat180lpp

¹¹Turpat180lpp

¹² Turpat 180lpp

zemāk stāvošiem likumiem. Hierarhiski, tas bija 1) PSRS un savienoto republiku Konstitūciju attiecīgie panti, 2) PSR Savienības un savienoto republiku darba likumdošanas pamatu 7, 8. un 9. Nodaļa, 3) Latvijas PSR DLK 10, 11 un 12. Nodaļa, 4) darba drošības un ražošanas sanitārijas noteikumi, kas tiek izdoti likumā noteiktā kārtībā.¹³ PSRS un Latvijas PSR Konstitūciju 21.p noteica, ka valsts rūpējas par darba apstākļu uzlabošanu un darba aizsardzību. Latvijas 40. p. noteica PSRS pilsoņu tiesības uz veselības aizsardzību un drošības tehnikas un PSR Konstitūcijas ražošanas sanitārijas pilnveidošanu kā vienu no veselības aizsardzības pilnveidošanas svarīgākajiem ceļiem.¹⁴ Apskatot šādu tiesisko regulējumu un salīdzinot to ar Latvijā šobrīd spēkā esošo, var secināt, ka darba aizsardzības jautājumi, kā tādi, jau tika iekļauti kā konstitūciju panti Latvijas PSR konstitūcijā. Šobrīd Latvijas Republikas Satversmes 8. Nodaļā 106.-109 p. ir panti, kuri skar darba tiesiskās attiecības, attiecīgi, šie panti dod pamatnostādnes, kuras, jāievēro darba tiesiskajās attiecībās, kas attiecas uz tiesisko regulējumu tieši darba aizsardzības jautājumos. Tur plašāku ieskatu sniedz Latvijas Republikas Likumi- precīzāk „Darba likums” un „Darba aizsardzības likums”.

1.3. Darbinieka aizsardzība pēc neatkarības atjaunošanas

Pēc Padomju Savienības sabrukuma Latvijai bija nepieciešams veidot savu nacionālo darba aizsardzības sistēmu, kas nodrošinātu darbinieku tiesības uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.¹⁵ Kā pirmais solis darba aizsardzības virziena pilnveidošanā, lai aizsargātu darbinieka tiesības, bija likums „Par darba aizsardzību”, kas stājās spēkā 1993. gadā, kā arī atjaunotais likums „Par Valsts darba inspekciju”, kas nodrošināja kontroli un uzraudzību par darba aizsardzības prasību ievērošanu. Šajā likumā „Par darba aizsardzību” parādījās, jau daudzas iezīmes, kas vairāk pasargāja darbinieku, kā arī paredzēja dažādas kompensācijas un atvieglojumus, tas tika noteikts, iepriekšminētajā likumā „Par darba aizsardzību” VI nodaļā. Šis likums bija spēkā līdz 2002. gadam, kad spēkā stājās „Darba aizsardzības likums”, kas diezgan būtiski atšķīrās no iepriekšējā 1993. gadā pieņemtā likuma ar to, ka šis likums uzsver jebkāda potenciāla riska nevis kompensēšanu, bet gan iepriekšēju novēršanu.¹⁶ Saskaņā ar iepriekšējo 1993. gadā izdoto likumu darbinieks tika atalgots par to,

¹³ O.Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983 183lpp

¹⁴ Turpat 183lpp

¹⁵ Labklājības ministrija – Darba aizsardzības sistēma Pieejams - <http://www.lm.gov.lv/text/398> [aplūkots 2013.gada 12.februārī]

¹⁶ Valija Ulmane „Darba tiesības. Darba aizsardzība” Turība biznesa augstskola Rīga 2004 174.lpp

ka strādā kaitīgos apstākļos, bija noteiktas kompensācijas, piemēram, papildu brīvdiena par neapmierinošiem darba apstākļiem.¹⁷

Šobrīd spēkā esošais „Darba aizsardzības likums” ir būtiski mainījis attieksmi pret darba aizsardzību īpaši uzsverot – 1) kaitīgās ietekmes novēršanu, kompensēšanas vietā 2) darba vietas pieskaņošanu indivīdam, tas ir, agrāko vienoto standartu vietā, darba vidi piemērojot katram darbiniekam 3) kolektīvās aizsardzības prioritāti salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem – nevis vienu atsevišķi strādājošo apgādāt ar aizsarglīdzekļiem, bet gan novērst kaitīgumu pilnīgi.¹⁸ Darba aizsardzības likumā, attiecīgi, tika iestrādātas Eiropas Savienības darba aizsardzības „jumta direktīvas” 89/391/EEC („Par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā”- turpmāk direktīva 89/391 EEC) prasības, kas sevī ietvēra, svarīgāko jautājumu risināšanu kā individuālo pieeju un citas.¹⁹ Autors uzskata, ka atsaucoties uz iepriekš minēto, var secināt, ka darba aizsardzības attīstība Latvijā, sākot jau no Latvijas PSR līdz pat mūsdienām ir ļoti strauji attīstījusies, līdz ar to var secināt, ka jautājumi, kas skar tieši darba aizsardzību ir, ļoti svarīgi, tieši tāpēc, ka kvalitatīvi veikti darba aizsardzības pasākumi, garantē darbinieka drošību, un potenciālo iespēju gūt traumas darba vietās. Ņemot vērā straujo tehnoloģiju attīstību ir tikai loģiski, ka darba aizsardzības jautājumi un arī normatīvie akti ir tik strauji attīstījušies.

¹⁷ Turpat 174lpp

¹⁸ Valija Ulmane „Darba tiesības. Darba aizsardzība” Turība biznesa augstskola Rīga 2004 174.lpp

¹⁹ Autoru kolektīvs I.Aleho zinātniskajā redakcijā „Eiropas Savienības tiesību īstenošana Latvijā” Latvijas Vēstnesis 2003 287lpp

2. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMA LATVIJĀ

Darba aizsardzības sistēma un tās pareiza organizēšana ir ļoti būtiska, lai darbinieks un darba devējs izvairītos no nevēlamām traumām, kā arī nevēlamiem izdevumiem, kas radušies sakarā ar to, ka nav ievērotas darba aizsardzības prasības. Darba aizsardzības sistēmai jābūt efektīvi veidotai gan valsts, gan uzņēmumu līmenī, tai jānodrošina darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.²⁰ Galvenais mērķis, pareizai un darboties spējīgai darba aizsardzības sistēmas izveidei, ir tas, lai tā spētu nodrošināt to, ka darbiniekam pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās nebūtu paliekošu traumu un arodslimību.

Lai darba aizsardzības sistēmu izveidotu pilnīgu, drošu un tādu, lai tā spētu nodrošināt darbinieka pilnīgu aizsardzību pret traumām un arodslimībām. Darba vide katram uzņēmumam jāveido saskaņā ar darba aizsardzības vispārīgajiem principiem, kas noteikti „Darba aizsardzības likuma” 4.pantā. Šie principi pamatā garantē to, ka darbiniekam vajadzētu justies droši savā darba vietā. Darba aizsardzības vispārīgie principi ietver tādas svarīgas lietas, kā, piemēram, „Darba aizsardzības likuma” 4.panta pirmās daļas 2. punktā noteiktais „novērš darba vides riska cēloņus”. Šī principa ievērošana ir ar preventīvu raksturu - tas nozīmē, ka jau priekšlaicīgi jāveic riska avotu apzināšanu un novēršanu.²¹ Kopumā šie darba aizsardzības vispārīgie principi, kas ir uzskaitīti „Darba aizsardzības likumā” uzskatāmi par pilnīgiem, un to ievērošanas gadījumā darbiniekiem nevajadzētu gūt traumas, ciest no arodslimībām.

Valsts Darba Inspekcijas apkopotā informācija liecina par pretējo, piemēram, „2013. gadā laika posmā no 1.janvāra līdz 25. martam nelaimes gadījumos darbā bojā gājuši 15 nodarbinātie (tai skaitā- iespējamās 5 dabiskās nāves darba vietās). Pagājušajā gadā šajā laika posmā bojā gājuši 8 nodarbinātie.”²² Vēl 37 cilvēki guvuši smagas traumas.²³ Autors, apskatot „Valsts Darba Inspekcijas” datus, par smagiem vai letāliem nelaimes gadījumiem darbā, laika periodā no 1.janvāra līdz 25. martam, var secināt, ka daļa gūto traumu ir slikto laika apstākļu dēļ (apledojuši vai slideni darba vietu pagalmi, darba vietu grīdas u.c. gadījumi).

Autors uzskata, ka šādas situācijas vērtējamas kā darba devēju nolaidība, kuru rezultātā rodas traumas, kas varēja tikt novērstas.

²⁰ Darba aizsardzības sistēma Latvijā Pieejams - <https://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm>[aplūkots 2013.gada 26. martā]

²¹ Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne „Darba tiesības” Apgāds Zvaigzne ABC, 2011 252lpp

²²Nelaimes gadījumi darbā statistika uz 25.03.2013 Pieejams - <http://www.vdi.gov.lv/lv/jaunumi/> [aplūkots 2013.gada 26.martā]

²³ turpat

2.1 Darba devēja pienākumi darba aizsardzības jomā

Saskaņā ar „Darba aizsardzības likuma” 5.pantu, darba devēja galvenais uzdevums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā, darba vides riska novērtēšana, darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana, kā arī konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai viņus iesaistītu darba aizsardzības uzlabošanā.²⁴ Darba devējam ir jā rūpējas par to, lai dodot uzdevumus darbiniekiem, viņi būtu informēti par darba drošību konkrēta darba veikšanai. Attiecībā uz darbinieka kvalifikāciju un spējām veikt doto darbu ir paša darbinieka attbildība, savukārt, attiecībā uz darba aizsardzību ir noteikts, ka darba devējam jāgādā par to, lai visi darbinieki saņemtu pietiekamu apmācību drošības un veselības aizsardzības jomā, īpaši informāciju, kas skar darbinieku un viņa veicamo darbu.²⁵ Šīs apmācības darba aizsardzības jomā ir jāveic – stājoties darbā, uzsākot cita veida darbu vai apgūstot jaunu darba tehnoloģijas veidu.²⁶

Pēc Autora domām, instruktāžas un citi nepieciešamie pasākumi, kas minēti „Darba aizsardzības likuma” 14. pantā ir ļoti svarīgi un nepieciešami, lai nodrošinātu darbinieka aizsardzību pret iespējamajām traumām. Autors, apskatot tiesu praksi, ir secinājis, ka prasības, kas ir noteiktas „Darba aizsardzības likuma” 14.pantā, 25.pantā, ne vienmēr tiek izpildītas pilnībā.

Piemēram, instruktāžas par darba aizsardzību tiek veiktas nepilnīgi, darbiniekiem netiek izsniegti atbilstoši dokumenti par to, ka viņi ir apguvuši informāciju par darba aizsardzību kā to paredz Ministru kabineta noteikumi Nr.749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos.”(turpmāk tekstā arī – MK noteikumi Nr. 749)²⁷

Kā piemērs tam, ka „Darba aizsardzības likuma” 14.panta prasības par darba drošības instruktāžu veikšanu ne vienmēr tiek veiktas vai veiktas pavirši (netiek veikta precīza uzskaitē) ir Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta spriedums lietā Nr. A42679407. Šīs lietas pieteicējas prasība bija – atcelt aktus par darba negadījumiem, jo uzskatīja, ka tajos sniegtā informācija un fakti nav pareizi – pārkāpti „Darba aizsardzības likuma 14.panta pirmās daļas noteikumi, Ministru kabineta 2002. gada

²⁴ Darba aizsardzības likums. LR likums Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020> [aplūkots 2013.gada 27.martā]

²⁵ Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne „Darba tiesības” Apgāds Zvaigzne ABC, 2011 253lpp

²⁶ Turpat 253lpp

²⁷ Ministru kabineta noteikumi Nr.749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos.” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=214922%20> [aplūkots 2013.gada 27.martā]

9.decembra noteikumu Nr.526 „Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā” (turpmāk tekstā arī – MK noteikumi Nr.526) 18. un 32. punkti ²⁸

Tiesa atzina, ka, pamatojoties uz Ministru kabineta noteikumiem Nr.323 „Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos” (turpmāk tekstā arī – MK noteikumi Nr. 323) 21.punktu (noteikumi bija spēkā līdz 2010.gada 1.oktobrim), kurus pēc tam nomainīja Ministru kabineta noteikumi Nr.749. Tie noteica, ka nodarbināto ievadapmācību (ievadinstruktāžu) un apmācību (instruktāžu) darba vietā darba devējs reģistrē dokumentos, kas norādīti šo Ministra kabineta noteikumu pielikumos - Ministru kabineta noteikumi Nr.749 (2.,3. pielikums) un Ministru kabineta noteikumu Nr.323 3.pielikums. Pielikumos norādīts reģistrācijas dokumenta paraugs par darba aizsardzības instruktāžu darba vietā.²⁹ Šis spriedums, pēc Autora domām, spilgti atspoguļo to, ka darba devēja pienākumu nepildīšana darba aizsardzības jomā var kalpot par pamatu tam, ka darbinieks gūst traumas, vai pat iet bojā, jo netiek sniegta atbilstoša instruktāža par darba drošību, kā tas ir noteikts „Darba aizsardzības likumā” un Ministra kabineta noteikumos Nr. 749.

Svarīgs pienākums, darba devējam darba aizsardzības jomā, ir dialogs un spēja konsultēties ar saviem darbiniekiem, par darba aizsardzības jautājumiem, jo šādu pienākumu paredz „Darba aizsardzības likuma” 5.panta pirmās daļas 3.punkts un 10. pants. Konsultēšanās, nodarbināto informēšana un līdzdalība darba aizsardzībā noteikti ir tās lietas, kas sekmē darbinieku drošību. Ņemot vērā to, ka „Darba aizsardzības likuma” 10.pants, pēc Autora domām, ir pietiekami labi formulēts un likumdevējs ir noteicis darba devēja pienākumus šajā jomā - konsultācijas ar darbiniekiem, uzticības personām.

Tomēr „Valsts darba inspekcijas” statistika liecina, ka nelaimes gadījumi darba vietās nav samazinājušies. Analizējot 2010. un 2011. gadu statistikas datus, varam secināt, ka nelaimes gadījumu skaits darba vietās ir pieaudzis – (2010. gadā nelaimes gadījumos cietušo skaits bija 1232, 2011. gadā nelaimes gadījumos darba vietās cietuši – 1366 darbinieki.³⁰ Diezgan līdzīga situācija ir vērojama arī šogad. Analizējot jaunāko statistiku, par 2013. gada laika periodu no 1.janvāra līdz 25. martam, nelaimes gadījumos darbā bojā gājuši 15

²⁸ Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. A42679407

²⁹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. A42679407

³⁰ Valsts darba inspekcija 2011.gada darbības pārskats Pieejams - http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_publicais_parskats_2011.pdf [aplūkots 2013.gada 28.martā]

nodarbinātie (tai skaitā iespējamās- 5 dabiskās nāves darba vietās). Pagājušajā gadā šajā laika posmā bojā bija gājuši 8 nodarbinātie, bet 37 cilvēki guvuši smagas traumas.³¹

Autors uzskata, ka nelaimes gadījumu darba vietās palielināšanās, saistīta ar dažādiem faktoriem, gan par nepilnīgo instruktāžu sniegšanu, gan par nepietiekamo konsultēšanos darba devējam ar darbiniekiem.

Lai noskaidrotu darbinieku informētību par -

- drošības un veselības riskiem darba vietās,
- darba devēja konsultēšanos ar darbiniekiem par darba vides drošības un aizsardzības jautājumiem darba vietās

autors iepazīs un analizēja „Viseiropas sabiedriskās domas aptauju par darba drošību un veselību. Īpaši tika apskatīti rezultāti par Latvijas iedzīvotāju sniegtajām atbildēm. Šīs aptaujas svarīgākais jautājums bija par darbinieku informētību darba drošības un veselības risku jautājumiem darba vietās. 965 respondentu atbildēja šādi -³²

- 29 atbildēja, ka ir ļoti labi informēti
- 45% atbildēja, ka ir diezgan labi informēti
- 18% atbildēja, ka ir ne visai labi informēti
- 5% atbildēja, ka nav informēti
- 3% nebija viedokļa šajā jautājumā

Tāpat, lai varētu pilnīgāk saprast un analizēt to, kā darbinieki ir informēti par darba drošības un veselības riskiem darbavietā Autors, arī veica aptauju. Autora, veiktās aptaujas mērķis – noskaidrot darbinieku zināšanas par darba drošības un aizsardzības jautājumiem. Aptaujā piedalījās 50 respondenti, kuru vidējais vecums – 26 gadi. Autora aptaujā par darbinieku informētību darba drošības un veselības risku jautājumiem darba vietās, rezultāti bija sekojoši –

- 26% ļoti labi informēti
- 40% diezgan labi informēti
- 32% ne visai labi informēti
- 2% nav informēti

³¹ Nelaiemes gadījumi darbā statistika uz 25.03.2013 Pieejams - <http://www.vdi.gov.lv/lv/jaunumi/> [aplūkots 2013.gada 26.martā]

³² Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību Rezultāti- Latvijā Pieejams - <https://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/research/index.stm> [aplūkots 2013.gada 2.aprīlī]

Uz jautājumu – vai darba devējs konsultējas ar darbiniekiem par darba drošības uzlabojumiem darba vietā, atbildes bija –

- 56% Nē
- 44% Jā³³

Pēc Eiropas sabiedriskās domas un aptaujas datiem, Autors var secināt, ka darbinieki par darba drošības un aizsardzības jautājumiem darba vietās ir labi informēti, jo to darbinieku skaits, kuri nav informēti ir tikai 5% un 2%.

Aptauju dati liecina par to, ka situācija jāuzlabo darbinieku grupā, kuri ir ne visai labi informēti par darba drošības un aizsardzības jautājumiem (atbilžu rezultāti – 18% un 32%)

Tas nozīmē, ka šādi darbinieki, iespējams saņēmuši ievadapmācību darba drošības un veselības jomā, kā arī instruktāžu (atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr.749 prasībām), taču, vēl joprojām, nav pietiekami labi informēti darba drošības un veselības jautājumos. Autors uzskata, ka Ministru kabineta noteikumos Nr.749 ir pietiekami skaidri pateikts, kā visas šīs apmācības būtu jāveic, tomēr darba devēji no tām var veiksmīgi izvairīties, piemēram, noteikumu III daļas 23. panta noteikumiem par to, cik bieži un kādā apmērā būtu jāveic atkārtoto instruktāžu. Darba devējs var vienkārši likt parakstīties par to, ka šāda instruktāža ir veikta.

Visi šie jautājumi ir darba devēja pienākumi un atbildība, bet, tās veicot pavirši – rodas reāli draudi darbinieka dzīvībai un veselībai. Aptauju rezultāti liecina par to, ka maz ir ikdienas informācijas par šiem jautājumiem gan darba vietās, gan masu informācijas līdzekļos.

2.2 Darbinieku pienākumi darba aizsardzības jomā

Rūpēties par darba drošību un aizsardzību ir ne tikai darba devēja, bet katra darbinieka pienākums.

„Darba aizsardzības likuma” 17.pants nosaka deviņus punktus, kas jāievēro darbiniekiem, piemēram –

- rūpēties par savu un citu cilvēku drošību un veselību;
- sadarboties drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu risku attiecīgā nodarbinātā drošībai un veselībai ;

³³ Autora aptauja Pielikums Nr.1

- ievērot instruktāžas un apmācībās gūtās zināšanas par drošu darba veikšanu / darbs ar īpašu aprīkojumu vai ķīmiskām vielām;
- nekavējoties ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par notikušo nelaiemes gadījumu darbā vai iespējamajiem riskiem darbinieku drošībai un veselībai, norādot uz iespējamajiem trūkumiem;
- apmeklēt darba devēja noteiktās veselības pārbaudes.

Autora veiktajā aptaujā, tika iekļauti jautājumi par darbinieku attieksmi pret darba aizsardzības jautājumiem un vēlmi tos izpildīt, ievērot. Uz jautājumu – vai izpildāt visas darba drošības prasības Jūsu darba vietā, rezultāti bija –

- 22% respondentu – izpilda pilnībā;
- 62% respondentu – pārsvarā cenšas ievērot;
- 12% respondentu – ievēro tikai pašas svarīgākās;
- 4% respondentu – darba drošības prasības neievēro.³⁴

Atbilžu sadalījums liecina, ka kopumā (84%) darbinieku darba drošības prasības ievēro, vai pārsvarā cenšas ievērot. Autors uzskata, ka satraukumu rada darbinieki (4%), kuri darba drošības prasības neievēro. Šī ir darbinieku grupa, kuriem ļoti nepieciešama darba devēju, darba aizsardzības speciālistu kontrole, lai konstatētu darba aizsardzības pārkāpumus un iespējamos riskus darba vietās.

Arī „Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību” aptaujas dati norāda, ka ne visi darbinieki ir saņēmuši pilnīgu informāciju un ievēro šos noteikumus. Pēc aptaujas datiem, šādu darbinieku Latvijā ir 18% - 20% no visiem aptaujātajiem. Galvenais iemesls, tam varētu būt pavirša un nenopietna attieksme pret darba aizsardzības prasību ievērošanu, nespēja izvērtēt un paredzēt iespējamos riska faktorus darba aizsardzības jomā, komunikācijas trūkums starp darba devējiem un darbiniekiem.

2.3 Darba vides riski, un to novērtēšana

Lai darbinieks justos droši un spētu efektīvi veikt savu darbu, darba videi ir jābūt drošai un sakārtotai. Darba aizsardzības likums dod konkrētu skaidrojumu tam, ko, būtu jāsaprot, ar darba vidi – darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot

³⁴ Autora aptauja Pielikums Nr.1

savu darbu.³⁵ Par darba vidi, kopumā, sauc mainīgu darba apstākļu kopumu, kuri var ietekmēt darbinieka veselību un darba spējas, ņemot vērā, ka katrs no darba vides apstākļiem var radīt kaitējumu nodarbinātā veselībai, tad tos, pieņemts saukt par riska faktoriem.³⁶

Lai darba vide darbiniekam būtu atbilstoša, ir jāveic „Darba aizsardzības likumā” paredzētās darbības. Darba devējam jāpilda visas 8. panta prasības, kas ir saistītas, ar darba vides risku novērtēšanu. To, kādi iespējamie, kaitīgie vai bīstamie faktori var būt konkrētajā darba vietā, jānoskaidro darba devējam. Darba devējam jāizvērtē darba vietas iespējamie riska faktori. Darba devējs, var veikt darba vides faktoru mērījumus, lai noskaidrotu iespējamos draudus darbinieku drošībai un veselībai.³⁷ Novērtējot darba vides riskus, darba devējam jāņem vērā – darba vides riska iestāšanās varbūtības, pastāvošo mijiedarbību starp nodarbinātajiem un viņu veicamajām darbībām uzņēmumā, citu iespējamo personu klātbūtni (piemēram, citu uzņēmumu nodarbināto, apmeklētāju, praktikantu vai klientu klātbūtni) darba vietā.³⁸ Īpaša riska novērtēšana darba devējam jāveic darbam, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, – visā barošanas laikā.³⁹

Darba vides risku novērtējumu darba devējs veic ne retāk kā reizi gadā, un gadījumos, ja tiek praktiski uzsākts cits darbības veids, ir radušās pārmaiņas darba vidē (piemēram, mainījušies darba procesi, metodes, darba aprīkojums, vielu un produktu izmantošana vai ražošana, būtiski pārkārtota darba vieta), ja konstatē to, ka apstākļi darba vidē pasliktinās, vai pat neatbilst normatīvajos aktos noteiktajam, kā arī, ja ir noticis nelaimes gadījums darba vietā.⁴⁰

To, ka ir jāveic risku novērtēšana, nosaka arī Eiropas Savienības pamatdirektīvas 89/391.EEC.⁴¹ Šīs direktīvas 6. panta 3.punkts nosaka to, ka, neskarot citus šīs direktīvas noteikumus, darba devējam, ņemot vērā uzņēmuma un/vai iestādes darbības īpatnības, ir jānovērtē, kāds risks darba ņēmēju drošībai un veselībai rodas no : darba inventāra izvēles, no dažādām izmantojamām ķīmiskām vielām, no darba vietu aprīkojuma. 6. panta 3.punktā noteikts, ka pēc šī izvērtējuma darba devējam vajadzības gadījumā jāveic darba vietu un

³⁵ Labklājības ministrija „Darba apstākļi un veselība darbā” 17lpp

³⁶ turpat 17lpp

³⁷ Darba vides risku novērtēšana Pieejams - <http://www.darbadrosiba.lv/darba-vides-risku-novertesana.html> [aplūkots 2013. gada 6.aprīlī]

³⁸ Labklājības ministrija „Darba drošība” 62lpp

³⁹ Turpat 62lpp

⁴⁰ Darba vides risku novērtēšana Pieejams - <http://www.darbadrosiba.lv/darba-vides-risku-novertesana.html> [aplūkots 2013. gada 6.aprīlī]

⁴¹ Eiropas Savienības direktīva 89/391.EEC. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML>

metožu uzlabošana, lai darba aizsardzība attiecībā uz konkrētajiem darbiniekiem būtu maksimālā līmenī. Šīs direktīvas 9.panta 1.daļas pirmie divi apakšpunkti nosaka, ka darba devējam jāiepazīstas ar risku novērtējumu īpašām darbinieku grupām(t.i – pakļautas īpašam riskam, piemēram grūtnieces, vai sievietes pēcdzemdību periodā). Šo grupu darbiniekiem jānosaka papildus aizsardzības pasākumi.

Prasības, kas ir noteiktas direktīvā 89/391.EEC., saistībā ar darba vides risku novērtēšanu, veiksmīgi pārņemtas arī mūsu nacionālajā likumdošanā attiecīgi Ministru kabineta noteikumos Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (turpmāk tekstā arī MK noteikumi Nr. 660). Saskaņā ar šiem noteikumiem, darba devējs novērtē iespējamus riskus, kādi varētu pastāvēt darba vietās. Darba devējs veic darba vides faktoru mērījumus, ja tas nepieciešams, lai noteiktu, vai darba vides faktors rada risku nodarbināto drošībai un veselībai.⁴²

Lai nodrošinātu maksimāli drošus darba apstākļus – svarīga savlaicīga darba risku izvērtēšana, nepieciešamības gadījumā – to novēršana. Autors uzskata, ka liela nozīme ir darbinieku, darba devēja, darba aizsardzības speciālista komunikācijai, lai izvērtētu un novērstu iespējamus darba vides riskus.

Veiktajā aptaujā bija jautājums – cik pārliecināti esat par to, ka darba devējs atrisinātu drošas un veselībai nekaitīgas darba vides uzlabojumus, ja Jūs viņu par to informētu? Atbilžu sadalījums bija –

- 20% ļoti pārliecināti
- 48% diezgan pārliecināti
- 26% ne pārāk pārliecināti
- 6% nav pārliecināti⁴³

Salīdzinot Autora aptaujas rezultātus ar Viseiropas sabiedriskās domas aptauju par darba drošību un veselību, līdzīgā jautājumā, atbilžu sadalījums bija līdzīgs –⁴⁴

- 26% ļoti pārliecināti
- 32% diezgan pārliecināti
- 24% ne pārāk pārliecināti

⁴²Ministru kabineta noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=164271> [aplūkots 2013.gada 7.aprīlī]

⁴³ Autora aptauja Pielikums Nr. 1

⁴⁴ Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību Rezultāti- Latvijā 2011 Pieejams - <http://osha.lv/lv/research> [aplūkots 2013.gada 7.aprīlī]

- 16% nav pārliecināti
- 2% nevarēja atbildēt

Apskatot šo aptauju rezultātus, Autors uzskata, ka situācija gan pēc Autora veiktās aptaujas, gan arī vadoties no Viseiropas aptaujas datiem par Latviju, jāsecina, ka rezultāti nav kritiski, taču būtu nepieciešams tos uzlabot, jo attiecīgi (32-39%) ir vai nu nepārliecināti, vai ne pārāk pārliecināti, ka drošības vai veselības problēmas viņu darba vietā tiks novērstas.

Ministru kabineta noteikumos Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” ir noteikts tas, ka darba devējam ir jākonsultējas ar darbinieku gan tad, kad riski tiek novērtēti, gan arī tad, ja tiek veiktas atkārtotās pārbaudes.

Autors uzskata, ka galvenais, kas varētu mazināt risku ciest nelaimes gadījumos darba vietās ir- sakotnēji izvērtēti, novērtēti visi iespējamie riski. Galvenais, ko vajadzētu darīt darba devējam ir rīkot pārrunas ar darbiniekiem par iespējamajiem riskiem darba vietās un to, kā šādus riskus novērst. Šādas pārrunas vajadzētu rīkot ne retāk, kā reizi 6 mēnešos īpaši attiecībā uz nozarēm, kurās ir lielākais nelaimes gadījumu skaits. Arī darba devējiem vajadzētu ņemt vērā darbinieku ieteikumus par iespējamajām problēmām darba drošības jomā, un vismaz pārbaudīt vai darbinieka bažām ir pamats.

2.4 Darba vides iekšējā uzraudzība

Ņemot vērā to, ka cilvēki darbā pavada ļoti lielu savas dzīves daļu, ir nepieciešams nodrošināt, ka darba vide ir viņiem droša un pēc tam, kad darbinieks ir beidzis savas aktīvās darba gaitas viņam nebūtu paliekošu traumu, ko viņš būtu ieguvis strādājot. Katram darba devējam ir pienākums nodrošināt atbilstošu darba aizsardzības sistēmu savā uzņēmumā, izvērtējot iespējamos riskus un izstrādāt tādu darba aizsardzības sistēmu, kas ļautu to visu novērst.

To, kā ir jāveic darba vides iekšējā uzraudzība nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”. Darba vides iekšējā uzraudzība sastāv no šādiem galvenajiem posmiem – 1) darba vides iekšējās uzraudzības plānošana, 2) darba vides riska novērtēšana, 3) risku novērtēšana darbā, kuru veic grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā, 4) darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana, 5) darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana.⁴⁵

⁴⁵ Labklājības ministrija „Darba drošība” 611pp

Par darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā atbild darba devējs, un viņa pienākums ir gādāt par to, lai darba vide būtu nekaitīga un piemērota katram nodarbinātajam. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 660 darba devējs var pieaicināt kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju darba aizsardzības jautājumos. Saskaņā MK noteikumu Nr. 660 7.pantu, kurš nosaka, ka „Darba devējs, darba aizsardzības speciālists, kompetentais speciālists vai kompetentā institūcija, veicot darba vides iekšējo uzraudzību, sadarbojas ar uzticības personu vai nodarbināto pārstāvi un iesaista nodarbinātos.”⁴⁶ Autora veiktās aptaujas rezultāti liecina par to, ka ne vienmēr darba vietās notiek sadarbība un konsultēšanās ar darbiniekiem- 56% respondentu atzina, ka darba devējs nav konsultējies par darba drošības uzlabošanas priekšlikumiem.

Tas, ka konsultēšanās ar darbinieku darba drošības jautājumos, lai uzlabot darba drošību ir svarīgi, un to, kā svarīgu atzina jau Latvijas PSR darba drošības un aizsardzības normatīvie akti. Attiecīgi izvērtējot darba vidi, kā vienu no primārākajiem min darbinieku viedokli un viņu izteiktos priekšlikumus, lai varētu uzlabot darba apstākļus un drošību darbā ar tehniku.⁴⁷

Ņemot vērā mūsdienu tehnoloģiju attīstību, darba vides iekšējās uzraudzības plānošanu, risku novērtēšana ir ļoti būtiska, lai novērstu negadījumus darba vietās. Periodisku darba apstākļu pārbaudes nepieciešamību, galvenokārt, veicina uzņēmējdarbības dinamika un straujā attīstība, kas, savukārt, veicina pakāpeniskas nelielas izmaiņas darbā, kas sākotnēji var šķist nesvarīgas, bet kopumā, tas var būtiski mainīt sākotnējos darba apstākļus.⁴⁸ Autors uzskata, ka līdz ar to palielinās nepieciešamība pēc papildus darbībām, lai garantētu darbinieku drošību un neradītu veselības problēmas.

Analizējot kopējo negadījumu skaitu valstī, tai skaitā, arī smagus un letālus negadījumus, Autors secina, ka negadījumu skaits valstī nesamazinās, attiecīgi, 2008. gadā kopējais negadījumu skaits valstī bija - 1781 negadījumi, 2009. gadā šis skaits samazinājās uz 1194 negadījumiem gadā, bet 2010. gadā atkal palielinājās līdz 1232 negadījumiem. 2011. gadā saglabājās tāda pati tendence un nelaimes gadījumi valstī pieauga līdz 1366 nelaimes gadījumiem.⁴⁹ Īpaši slikta statistika ir vērojama atsevišķās nozarēs, piemēram, apstrādes rūpniecība un tās apakšnozare – „koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot

⁴⁶ Ministru kabineta noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=164271> [aplūkots 8. Aprīlī]

⁴⁷ O.Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983 188lpp

⁴⁸ Labklājības ministrija „Darba drošība” 63lpp

⁴⁹ Valsts Darba inspekcijas pārskats – analīze par darbā notikušajiem nelaimes gadījumiem 2008.,2009.,2010.,2011. gadā Pieejamas - www.vdi.gov.lv[aplūkots 8. Aprīlī]

mēbeles, salmu un pīto izstrādājumu ražošanu.” Šajā konkrētajā apakšnozarē ir vislielākais negadījumu skaits gadā.

Autors, lai pārlicinātos par to, vai šajā konkrētajā nozarē ir novērojamas problēmas ar darba drošību un aizsardzību vaica specializētu aptauju, kurā tika aptaujāti trīs uzņēmumu darbinieki. Divos uzņēmumos darbinieku skaits bija zem desmit, vienā virs desmit. Apkopotie rezultāti liecina, ka darbinieki uzņēmumā, kurā darbinieku skaits ir virs desmit bija labāk informēti, taču uzņēmumos, kur darbinieku skaits bija zem desmit - slikti informēti darba drošības un aizsardzības jautājumos.

Analizējot aptaujas rezultātus, Autors secina, ka darbinieku informēšana darba aizsardzības jautājumos, ir nepietiekama, bieži mazo uzņēmumu darba vide ir nepiemērota darbam. Nelaiemes gadījumu skaits augsts. 30% nodarbināto norāda, ka vismaz vienu reizi cietuši nelaiemes gadījumā darbā. Loģiski, ka ir nepieciešami stingrāki noteikumi darba aizsardzības uzraudzīšanai darba vietās.

Autors uzskata, ka būtu nepieciešami grozījumi MK noteikumos Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” šī brīža spēkā esošo 11. punktu būtu jāizsaka šādā redakcijā : 11. - Darba devējs ne retāk kā reizi gadā, bīstamajās nozarēs un to apakšnozarēs, kuras nosaka Ministru kabinets darba devējs ne retāk, kā reizi sešos mēnešos plāno darba vides iekšējo uzraudzību, lemjot par darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumā, darba aizsardzībai nepieciešamajiem resursiem, atbildīgajām personām un citiem ar darba vides iekšējo uzraudzību saistītajiem jautājumiem.

Autors uzskata, ka šādi grozījumi varētu samazināt nelaiemes gadījumu skaitu darba vietās. Autors uzskata, ka, kā bīstamākās nozares varētu noteikt tās, kuras ir iekļautas Ministru kabineta noteikumu Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” 1. pielikumā, jo saskaņā ar Valsts darba inspekcijas datiem tieši šajās nozarēs pēdējos gados ir notikuši viss vairāk nelaiemes gadījumu. Autors uzskata, ka šajās nozarēs darba vides iekšējo uzraudzību vajadzētu veikt vismaz reizi sešos mēnešos, jo šajās nozarēs tiek izmantota tehnika un darba vides var radīt nodarbinātajam lielākus potenciālos riskus.

Autors uzskata, ka šādi grozījumi, neapgrūtinātu nozares un apakšnozares, kurās negadījumu skaits gadā ir ļoti neliels un neuzliktu papildus slogu, kā arī izdevumus darba devējiem, kuru nozarēs un apakšnozarēs šādi grozījumi nebūtu nepieciešami.

2.5 Darba aizsardzības speciālista un kompetentu institūciju loma darba aizsardzībā

Svarīga ir darba aizsardzības speciālista loma katra uzņēmuma darbībā. Darba aizsardzības speciālista nepieciešamību nosaka „Darba aizsardzības likums”. Likumā noteiktas darba aizsardzības speciālista darba tiesības, pienākumi un atbildības jomas, lai uzņēmumā tiktu ievērotas visas darba aizsardzības prasības, būtu droša darba vide.

Darba aizsardzības speciālistam darba vietās ir liela nozīme, to apliecina arī tas, ka darba aizsardzībai darba vietās tiek nozīmēta persona vai personas, kas ir kompetentas darba aizsardzības jomā, jau Latvijas PSR īpaša loma darba aizsardzības organizēšanā uzņēmumos tika piešķirta darba aizsardzības inženieriem.⁵⁰ Salīdzinājumam var teikt, ka darba aizsardzības inženieru loma bija līdzīga, kā šobrīd darba aizsardzības speciālistam. Jāatzīst gan, ka Latvijas PSR darba aizsardzības inženieru pienākumu loks bija daudz plašāks, piemēram, sniegt palīdzību cehiem, nodaļām un citām struktūrvienībām darba apstākļu uzlabošanā. Darba aizsardzības inženieri izstrādāja uzņēmuma darba aizsardzības pasākumu plānu, organizēja strādnieku apmācību darba drošības noteikumos un metodēs, piedalījās komisijās, kas pieņēma ekspluatācijā jaunus un rekonstruētus uzņēmumus, un objektus.⁵¹ Kā galveno darba aizsardzības inženiera funkciju uzsvēra kontroli pār cehu, nodaļu un citu struktūrvienību darbību un vadītāju darbībām un to, kā tika izpildītas darba aizsardzības prasības. Lai pildītu visas šīs prasības darba aizsardzības inženieris bija apveltīts ar plašām tiesībām.⁵²

Salīdzinot Latvijas PSR un šobrīd spēkā esošos normatīvos aktus, var secināt, ka šo gadu laikā, attiecībā uz darba aizsardzības speciālistiem normatīvais regulējums, protams, ir krasī mainījies. Autors uzskata, ka Latvijas PSR darba aizsardzības inženieriem uzliktais milzīgais darba un pienākumu apjoms nekādi nevarēja nodrošināt to, ka darba aizsardzības inženieris visu izdara pienācīgi, un ar pietiekamu rūpību. Protams, arī viņiem piešķirtais plašais tiesību loks varēja novest pie iespējamām koruptīvām darbībām. Apskatot šo konkrēto regulējumu, kas attiecas uz darba aizsardzības inženieriem, var secināt, ka tas noteikti nebija pilnīgs, un jau sen, tajā bija nepieciešamas izmaiņas.

⁵⁰ Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983 187lpp

⁵¹ Turpat 187lpp

⁵² Turpat 187lpp

Autors uzskata, ka salīdzinot to, kā darba aizsardzības speciālistu tiesības, apmācības un normatīvais regulējums ir attīstījies šobrīd, tas ir konkrēts, nosakot tos uzdevumus, kas darba aizsardzības speciālistam būtu jāveic.

Darba aizsardzības speciālists, kā arī kompetentās institūcijas un to loma paredzēta Eiropas Savienības izdotajā direktīvā 89/391/EEK „Par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā”. Šīs direktīvas 7. pants nosaka attiecīgās prasības, kā arī citus svarīgus faktoros saistībā ar darba aizsardzības speciālistiem, kompetentajām iestādēm un personām no malas.⁵³ Attiecīgi, šī 7.panta 1. un 2. punkts nosaka, ka darba devējs norīko vienu vai vairākus darba ņēmējus, lai tie veiktu darbību, kas saistīta ar aizsardzību pret arodrisku, un tā novēršanu uzņēmumā un/vai iestādē. Arī mūsu nacionālajā likumdošanā šīs direktīvas prasības ir veiksmīgi pārņemtas, attiecīgi „Darba aizsardzības likuma” 9.panta pirmajā daļā.

Tālāk šajā direktīvas 89/391/EEK 7. pantā seko 3.un4. punkts, kas nosaka to, kā darba devējam jārikojas, ja drošības un profilakses pasākumus uzņēmumā un/vai iestādē nevar organizēt kompetenta personāla trūkuma dēļ. Šādā gadījumā ir jāpiesaista kompetentus dienestus vai personas no malas. Ir noteikts arī tas, ka šīs kompetentās iestādes vai speciālisti no malas ir jāinformē par zināmajiem faktoriem, kas iespaido, vai varētu iespaidot, darba ņēmēju drošību un veselību.⁵⁴ Attiecīgi- „Darba aizsardzības likumā” tas ir noteikts 9. panta ceturtajā , kā arī piektajā un sestajā daļā.

Autors apskatot šos regulējumus, kā arī „Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem” konkrētāk, apskatot to, vai „Riska novērtējumi vai darbavietu pārbaudes parasti tiek pasūtītas ārējiem pakalpojumu sniedzējiem”, secina, ka Latvijā no ārējiem pakalpojumu sniedzējiem vidēji 27% uzņēmumu tos pasūta no ārējiem pakalpojumu sniedzējiem.⁵⁵ Salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, var secināt, ka vēl mazāk šādus pakalpojumus izmanto Skandināvijas valstis un arī citas mazākās Eiropas valstis, kā- Kipra, Šveice, Dānija. Pēc Autora domām, Latvijā šis skaits varētu būt tik mazs, jo vairumam mazo uzņēmumu it īpaši, kuros darbinieku skaits nepārsniedz desmit izdevīgāk, tomēr ir nepiesaistīt ārējos pakalpojuma sniedzējus, konkrētāk, kompetentās institūcijas un kompetentos speciālistus.

⁵³ Eiropas Savienības direktīva 89/391.EEC. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML> [aplūkots 13.aprīlī]

⁵⁴ Eiropas Savienības direktīva 89/391.EEC. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML>[aplūkots 13.aprīlī]

⁵⁵Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem Pieejams - https://osha.europa.eu/lv/publications/reports/lv_esener1-summary.pdf[aplūkots 13.aprīlī]

Attiecībā uz direktīvas 89/391/EEK 7.panta 5., 7., 8. punktu dalībvalstīm ir atstāta diezgan plaša izvēles brīvība, dalībvalstis var noteikt, piemēram, kādām būtu jābūt spējām(izglītībai), lai veiktu darba aizsardzības speciālista pienākumus, arī dienestiem vai personām no malas, ar kurām konsultējas, jābūt vajadzīgajai prasmei un vajadzīgajiem personiskiem un profesionāliem līdzekļiem.

Kopumā visi šie standarti, gan attiecībā uz apmācību darba aizsardzības jautājumos, gan komercdarbību veidiem, kuros būtu jāiesaista kompetentās institūcijas ir noteiktas „Darba aizsardzības likumā”, kā arī MK noteikumos, attiecīgi - Ministru kabineta noteikumi Nr.749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” un Ministru kabineta noteikumi Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”. Autors uzskata, ka apmācība un nepieciešamās iemaņas, kas jāapgūst darba aizsardzības speciālistiem, un, kas ir noteiktas, jau iepriekš minētajos MK noteikumos ir pietiekamas, lai darba aizsardzības speciālisti varētu kvalitatīvi veikt savu darbu. Īpaši svarīgas ir prasības, kas noteiktas MK noteikumos Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”, attiecīgi, no 2013. gada 1.jūlija stāsies spēkā grozījumi, kas noteiks, ka, ja uzņēmumā ir 6 līdz 10 nodarbināto, darba devējs drīkst neiesaistīt kompetentu institūciju, gadījumos, ja uzņēmumā ir izveidota un darbojas darba aizsardzības sistēma - darba vides iekšējo uzraudzību un risku novērtēšanu uzņēmumā veic darba aizsardzības speciālists, kura zināšanas atbilst šādām prasībām – „apguvis darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmu un specializēto zināšanu izglītības programmu darba aizsardzības jomā saistībā ar attiecīgo komercdarbības veidu.”⁵⁶

Šie grozījumi, pēc Autora domām, ir atbalstāmi no tāda skata punkta, ka, tas varētu ietaupīt, gan laiku, gan līdzekļus un konkrētais darba aizsardzības speciālists būtu apguvis zināšanas tieši attiecīgajā nozarē, kurā viņš savus darba pienākumus pildīs. Vēl, kā svarīgu apstākli šeit jāpiemin, ka mazākajiem uzņēmumiem, kur nodarbināto skaits ir 6-10, arī nebūtu nepieciešams, lai darba aizsardzības speciālistam būtu kāda no citām šajos MK noteikumos iekļautajām izglītībām. Protams, šeit būtu svarīgi arī tas, lai šādā veidā apmācīta darba aizsardzības speciālista zināšanu apjoms nebūtu par mazu, un aptvertu visus nepieciešamos aspektus, jo šajā gadījumā šīs ir bīstamākās nozares, kurās arī visbiežāk notiek negadījumi.

Autors, apskatot attiecīgos MK noteikumus Nr. 99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”, kā arī noteikumus Nr. 749

⁵⁶ Ministru kabineta noteikumi Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=101364> [aplūkots 2013.gada 14.aprīlī]

„Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” secina, ka, darba aizsardzības speciālistu apmācības un nepieciešamās prasmes, ir noteiktas augstā līmenī. Autors arī uzskata, ka šāda veida izglītība darba aizsardzības jomā ir nepieciešama, lai nodrošinātu darbinieku drošību darba vietā. Autors secina, ka grozījumi MK noteikumos saistībā ar darba aizsardzības speciālistam nepieciešamo izglītību un prasmēm nebūtu nepieciešami.

Ņemot vērā to, ka darba aizsardzības speciālisti Latvijā, saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, tiek labi apmācīti darba aizsardzības jomā, negadījumu skaitam darba vietās vajadzētu samazināties, taču, saskaņā ar VDI datiem, nelaimes gadījumu skaits uzņēmumos ir tikai pieaudzis. Sākot no 2009. gada līdz 2011. gadam, uzņēmumos, kuros tiek nodarbināti vairāk par piecdesmit darbiniekiem, nelaimes gadījumu skaits ir pieaudzis. Īpaši tas ir vērojams, uzņēmumos, kuros ir nodarbināti 49 – 249 darbinieki.⁵⁷ Autors, apskatot grozījumus, kas ir veikti saskaņā ar darba aizsardzības speciālistu skaitu uzņēmumos, ir secinājis, ka saskaņā ar 2010.gada 25.marta grozījumiem „Darba aizsardzības likumā” no „Darba aizsardzības likuma” svītrotā prasība obligāti nodarbināt vai norīkot vismaz divus darba aizsardzības speciālistus, ja uzņēmumā tiek nodarbināti vairāk nekā 50 darbinieki.⁵⁸ Saskaņā ar šiem grozījumiem, darba devējam tiek dota izvēles brīvība norīkot, vai pieņemt darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus.

Autors uzskata, ka šādi grozījumi nebija nepieciešami, un, ja uzņēmumā ir vairāk par 50 darbiniekiem, divu darba aizsardzības speciālistu norīkošana vai nodarbināšana būtu nepieciešama. Neskatoties uz to, ka darba aizsardzības speciālistu apmācības un nepieciešamā izglītība ir stingri reglamentēta, saskaņā ar VDI datiem, par nelaimes gadījumiem darbā, var secināt, ka pēc šo grozījumu stāšanās spēkā nelaimes gadījumu skaits darba vietās nav samazinājies. Uzņēmumos, kuros ir nodarbināti vairāk par 50 darbiniekiem 2011. gadā nelaimes gadījumu skaits ir palielinājies, it īpaši uzņēmumos, kuros ir nodarbināti no 50 līdz 249 darbiniekiem, bet letālo negadījumu skaits ir palielinājies sešas reizes.

Ņemot vērā iepriekš teikto, Autors uzskata, ka būtu nepieciešami grozījumi „Darba aizsardzības likumā” un šī brīža spēkā esošā 9.panta pirmo daļu vajadzētu grozīt uz šādu redakciju: 9.pants (1) - Lai organizētu šā likuma 5.panta pirmajā daļā noteikto darba

⁵⁷ Valsts Darba inspekcijas pārskats – analīze par darbā notikušajiem nelaimes gadījumiem 2008.,2009.,2010.,2011. gadā Pieejams www.vdi.gov.lv

⁵⁸ Informatīvais ziņojums par darba aizsardzības jomas tiesisko regulējumu un administratīvā sloga samazināšanu Pieejams - <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4077> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]
Grozījumi Darba aizsardzības likumā 25.03.2012 Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=207998> [aplūkots 2013.gada 15.aprīlī]

aizsardzības sistēmu, darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, norīko vai pieņem darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus, ja, uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto, norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību. Darba aizsardzības speciālistu, darba aizsardzības koordinātoru, darba devēju, nodarbināto un uzticības personu apmācības kārtību nosaka Ministru kabinets.

Pēc Autora domām, šādi piedāvātie grozījumi, kā arī MK noteikumu pienācīga izpilde attiecībā uz darba aizsardzības speciālistu kvalifikāciju varētu radīt vēlamo rezultātu un negadījumu skaits uzņēmumos, kuros ir nodarbināti 50 un vairāk darbinieki varētu samazināties. Autors atkārtoti uzsver, ka ne tikai šie grozījumi varētu dot vēlamo rezultātu, proti, negadījumu skaita darba vietās samazināšanās, bet arī darbinieku, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu savstarpējā komunikācija darba aizsardzības jautājumu risināšanā uzņēmumos.

3.ĀRVALSTU NORMATĪVAIS REGULĒJUMS DARBA AIZSARDZĪBAS JOMĀ, SALĪDZINĀJUMS AR LATVIJU

Darba aizsardzība ieņem svarīgu lomu katras valsts likumdošanā. Atskatoties pagātnē, var secināt, ka Eiropā darbinieku drošība ir bijusi svarīga un tai noteikta pietiekami liela nozīme.

Jau 1951. gadā Eiropas Ogļu un tērauda kopiena uzsāka cīņu par strādnieku drošības uzlabošanu, kuru Romas līgums paplašināja, attiecinot to uz visiem nodarbinātajiem cilvēkiem. Tā rezultātā kopš septiņdesmito gadu beigām, un, it sevišķi, kopš Vienotā Eiropas akta pieņemšanas 1987. gadā tika izstrādāts nozīmīgs darba aizsardzības direktīvu krājums, kura mērķis ir paaugstināt darba drošības un veselības aizsardzības standartus.⁵⁹

Kā viens no galvenajiem Eiropas Savienības mērķiem, darba aizsardzības likumdošanā, ir vienādu tiesību un garantiju noteikšana darbiniekiem, vienalga, kurā dalībvalstī tie strādātu. Lai to panāktu, noteikti ir svarīga, dalībvalstu pieredzes apmaiņa darba drošības jautājumos. Vienādu apstākļu noteikšana ir svarīga, tāpēc, lai dažādās dalībvalstīs darbinieki varētu justies vienādi droši. Nevienlīdzīgu prasību noteikšana, var radīt situāciju, ka uzņēmumi, pārceļ savas ražotnes uz dalībvalstīm, kurās darba aizsardzības prasības ir noteiktas paviršāk un darba devējiem, līdz ar to, tas kļūst finansiāli izdevīgāk.

Eiropas savienībā minimālās prasības darba aizsardzības jomā nosaka Direktīva Nr. 89/391 EEK. Šīs direktīvas galvenie mērķi ir ieviest pasākumus, kas nodrošinātu darbinieku darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu. Direktīvā izklāstīti galvenie principi arodriskā novēršanai, drošības un veselības aizsardzībai, riska un negadījumu faktoru likvidēšanai, informēšanai, konsultācijām, pietiekamai līdzdalībai, saskaņā ar valsts likumiem un/vai praksi un darbinieku, un viņu pārstāvju apmācībai, kā arī noteiktas galvenās pamtnostādnes principu sekmīgai īstenošanai.⁶⁰

Saskaņā ar Direktīvas Nr. 89/391 EEK. 2.panta 1.,2. punktu direktīvas darbības joma ir visas valsts un privātās darbības nozares (rūpniecība, lauksaimniecība, tirdzniecība, pārvalde, pakalpojumi, izglītība, kultūra, izklaide u.c.). Izņēmums, kad šī direktīva nav piemērojama - gadījumos, kad ir nenovēršamā pretrunā dažu valsts dienestu darbības

⁵⁹ Antapsons Z. Darba aizsardzības pamati uzticības personām. Rīga: SIA Grif, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2005, 8.lpp

⁶⁰ Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās – Fēlikss Polis „Biznesa izglītības bibliotēka” 77. lpp

īpatnībām, piemēram, bruņotajos spēkos vai policijā, vai kādā īpašā civilās aizsardzības dienestā.⁶¹

Eiropas Savienības izdotajās direktīvās tiek pievērsta uzmanība arī īpaši aizsargājamajām darbinieku grupām, piemēram, sievietēm un jauniešu aizsardzībai. Attiecībā uz šīm darbinieku grupām, ir izdotas arī speciālas direktīvas.

Sevišķi aizsargājamo darbinieku grupā, ir iekļautas strādājošās grūtnieces un mātes. Attiecībā uz minēto darbinieku kategoriju tika pieņemta Direktīva Nr.92/85 "Par pasākumu ieviešanu, lai nodrošinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti(desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391EEK 16. panta 1.daļas izpratnē)" (turpmāk direktīva Nr. 92/85). Jau no pašas direktīvas nosaukuma var secināt, ka tās mērķi ir veicināt darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.⁶²

Sevišķa uzmanība tiek pievērsta arī jauniešu aizsardzībai. Attiecībā uz jauniešu darba aizsardzību 1994. gadā tika pieņemta Direktīva Nr. 94/33 „Par jauniešu darba aizsardzību” (turpmāk direktīva Nr. 94/33). Saskaņā ar šo direktīvu Eiropas Savienības dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu bērnu darbu. Ievērotu minimālo vecumu, no kura persona var strādāt vai būt nodarbināta. Dalībvalstīm jānodrošina, lai pusaudžu darbs tiktu stingri reglamentēts un aizsargāts saskaņā ar šīs direktīvas nosacījumiem. Dalībvalstīm jānodrošina, lai darba devēji garantētu jauniešiem tādas darba apstākļus, kas atbilst viņu vecumam.

Latvijā šīs prasības, kas ir noteiktas Direktīva Nr. 89/391 EEK, Direktīva Nr.92/85 un Direktīva Nr. 94/33 ir iestrādātas „Darba aizsardzības likumā” un attiecīgajos MK noteikumos.

Apskatot direktīvas, un to saturu, jāsecina, ka tās iezīmē un nosaka galvenos virzienus un prasības darba aizsardzības jomā, taču atstāj dalībvalstīm pietiekami lielas izvēles brīvības, attiecībā uz pasākumiem, kas būtu veicami, lai uzlabot darbinieku drošību dalībvalstīs. Kā, piemēru var minēt „Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību”, kas veikta 2011. gadā. Šīs aptaujas rezultāti liecina par to, ka piemēram, informētība par drošības un veselības riskiem darba vietās krasi atšķiras. Aptaujas rezultāti liecina, ka vislabāk

⁶¹ Eiropas Savienības direktīva 89/391.EEC. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML> [aplūkots 2013.gada 13.martā]

⁶²Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās – Fēlikss Polis „Biznesa izglītības bibliotēka” 81. lpp

informēti ir darbinieki Skandināvijas valstīs – Somijā, Zviedrijā, Norvēģijā, kā arī Īrijā un Apvienotajā karalistē. Sliktāk informētie darbinieki par drošības un veselības riskiem ir mazākajās valstīs un valstīs, kurās ir „Ekonomiskās krīzes”, kā piemēram Ungārija, Horvātija, Grieķija un citas.⁶³

Latvijā, pēc šīs aptaujas rezultātiem, darbinieki ir salīdzinoši labi informēti, taču, kā liecina Autora, veiktā padziļinātā izpēte šajā jautājumā, darbinieki, it īpaši mazajos uzņēmumos ir slikti informēti par darba aizsardzības jautājumiem.

3.1 Darba aizsardzības normatīvais regulējums Igaunijā

Darba aizsardzības minimumu, tāpat kā Latvijā, arī Igaunijā nosaka Eiropas Savienības direktīvas, galvenokārt Direktīva Nr. 89/391EEK. Igaunijā, tāpat kā Latvijā, ir pilnībā pārņemtas visas nepieciešamās direktīvu prasības darba aizsardzības jomā. Ņemot vērā to, ka katra dalībvalsts var noteikt nedaudz savādāku regulējumu darba aizsardzības jomā, arī Latvijas un Igaunijas normatīvais regulējums šajā jomā atšķiras.

Galvenais dokuments, kas ir Igaunijas arodveselības un darba drošības jomas pamatā ir Igaunijas parlamenta pieņemtais Arodveselības un darba drošības akts – „Riigikogu”. Balstoties uz šo aktu (kas stājās spēkā 1999. gada 26. jūlijā) ir izstrādātas un ieviestas vairākas Republikas valdības un Sociālo lietu ministra saistītas regulas. Igaunijas arodveselības un darba drošības sistēmā Sociālo lietu ministrija ir izpildiestāde, kura reglamentē visu šo jomu. Savukārt, divas tās strukturālās vienības (Darba dzīves attīstības departaments un Veselības aprūpes departaments) ir tieši iesaistītas ar arodveselību, un darba drošību saistītās politikas izstrādē.⁶⁴

Igaunijā, tāpat kā Latvijā, darba devējam ir jā sagatavo rakstisks darba vides risku novērtējums, darba aizsardzības pasākumu plāns, instrukcijas, apmācību reģistrācijas žurnāls, obligāto veselības pārbaūžu kartes un citi tāda veida nepieciešamie dokumenti, kas izriet no direktīvu prasībām. Igaunijā papildus šādiem dokumentiem reģionālajā Valsts darba inspekcijā jāsniedz informācija par darbības uzsākšanu, kā arī par uzņēmuma darbības veida maiņu. Tāpat Igaunijā darba devējam ir jāsniedz Valsts darba inspekcijā informācija par

⁶³ Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību 2011. Pieejams - <http://osha.lv/lv/research> [aplūkots 2013.gada 13.martā]

⁶⁴ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Igaunijā Pieejams - <https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/estonia/index.html> [aplūkots 2013.gada 4.aprīlī]

norīkotajiem darba aizsardzības speciālistiem, šādu pienākumu paredz Igaunijas Arodveselības un darba drošības akta 16.papagrāfa desmitā daļa.⁶⁵

Salīdzinot Igaunijas un Latvijas normatīvo regulējumu, attiecībā uz darba aizsardzības speciālistiem, var secināt, ka tas ir ļoti līdzīgs. Igaunijas Arodveselības un darba drošības aktā informācija par darba aizsardzības speciālistiem ir noteikta 16. papagrāfā. Abu valstu normatīvie akti nenosaka konkrētu darba aizsardzības speciālistu skaitu, bet tikai to, ka tas jāizraugās ņemot vērā nodarbināto skaitu uzņēmumā. Tāpat ir noteikts tas, ka darba devējs, kurš ir apguvis noteiktu apmācību kursu pats var būt darba aizsardzības speciālists.⁶⁶

Protams, neskatoties uz to, ka Latvijas „Darba aizsardzības likums” un Igaunijas Arodveselības un darba drošības akts – „Riigikogu” ir samērā līdzīgi, ir arī diezgan būtiskas atšķirības.

Piemēram, Igaunijas Arodveselības un darba drošības aktā – „Riigikogu” 11. papagrāfā ir noteiktas prasības „ne darba telpām”. Pie tām ietilpst ģērbtuves, dušas telpas, atpūtas zonas un citas šāda veida telpas. Šajā papagrāfā ir noteikts arī tas, kāda tipa mēbelēm jābūt atpūtas telpās un citas svarīgas prasības, kas garantē darbinieku kvalitatīvu atpūtu, labsajūtu un, līdz ar to, palielina viņu darba spējas. Arī Latvijās šāda veida prasības ir noteiktas MK noteikumos Nr.359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”.⁶⁷

Neskatoties uz to, ka prasības šajā ziņā ir noteiktas, salīdzinoši līdzīgas, Autors uzskata, ka Igaunijā tās ir noteiktas veiksmīgāk tāpēc, ka ir iekļautas pamata aktā, kas garantē darba drošību un veselību. Autors uzskata, ka darbinieks, tādējādi, var būt labāk informēts par savām tiesībām. Arī darba devēji, kas vēlas izvairīties no, piemēram, atbilstošu atpūtas telpu izveides Latvijā, to var veiksmīgāk izdarīt, jo pastāv lielāka iespēja, ka darbinieks nebūs iepazinies ar prasībām, kādas ir noteiktas šādām telpām.

Apskatot un salīdzinot normatīvo regulējumu Igaunijā un Latvijā, Autors secināja, ka Igaunijas Arodveselības un darba drošības aktā – „Riigikogu” ir iekļauts 18. papagrāfs „Darba vides padome”. Attiecībā uz „Darba vides padomi” ir noteikts, ka tā ir „iekšējā institūcija” sadarbībai starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, kas atrisina arodveselības un darba drošības jautājumus uzņēmumā. Uzņēmumos, kur darbinieku skaits ir vismaz piecdesmit šādu padomi izveidot ir darba devēja pienākums. Šādā padomē ir vienāds skaits

⁶⁵ Informatīvais ziņojums par darba aizsardzības jomas tiesisko regulējumu un administratīvā sloga samazināšanu. Pieejams - <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4077> [aplūkots 2013.gada 4.aprīlī]

⁶⁶ Occupational Health and Safety Act Estonia Pieejams - <http://www.legaltext.ee/text/en/X30078K6.htm>[aplūkots 2013.gada 4.aprīlī]

⁶⁷ turpat

darba devēja un darba ņēmēja pārstāvju. Vēl, der atzīmēt, ka Darba inspekcijai ir tiesības pieprasīt, lai darba vides padome tiek izveidota uzņēmumā ar mazāk nekā piecdesmit darbiniekiem, atkarībā no riska faktoriem, un nelaimes gadījumu darbā un arodslimību gadījumiem uzņēmumā. Padome regulāri analizē darba apstākļus uzņēmumā, un veic citus ar darba drošību nepieciešamus pasākumus. Padome savus lēmumus un ieteikumus paziņo darba devējam rakstiski. Savukārt, darba devējs, ja uzskata, ka nevarēs veikt šos pasākumus trīs nedēļu laikā informē par to padomi, kā arī sniedz paskaidrojumus.⁶⁸

Latvijā šādu padomju izveidošana kā obligāta nav noteikta. Autors uzskata, ka šādu padomju izveidošanas nepieciešamību vajadzētu noteikt likumā, kā obligātu. Igaunijas regulējums šajā jomā, pēc Autora domām, ir ļoti labs vairāku iemeslu dēļ -

1. Tas veicina sociālo dialogu starp darba devēju un darba ņēmējiem
2. Potenciālie riski tiek ātrāk atklāti un novērsti
3. Tiek iesaistītas vairākas personas no darba devēja un arī no darbinieku puses

Kā viena no lielākajām problēmām, kas var radīt risku darbinieku drošībai ir tas, ka trūkst šī sociālā dialoga, darbinieki ir slikti informēti, darba aizsardzības jautājumos, vai darba devējs viņu neinformē nemaz. Autors uzskata, ka šādu padomju izveidošanas pienākums uzņēmumos varētu samazināt gan nelaimes gadījumu skaitu darba vietās, gan arodslimību skaitu.

Pēc Autora domām šo regulējumu varētu pārņemt un arī Latvijas „Darba aizsardzības likumā” noteikt, ka „Darba vides padomi” darba devējam būtu jāizveido uzņēmumā, ja tajā ir piecdesmit vai vairāk darbinieku, un gadījumos, kad šādu padomes izveidi pieprasa Valsts darba inspekcija.

Kopumā jāsecina, ka šādu padomju izveidošana noteikti varētu uzlabot situāciju darba drošības un aizsardzības jomā, arī tiktu kontrolēts un noteikts, sadarbībā ar „Valsts darba inspekciju” uzņēmumi un nozares, kurās, arī ja darbinieku skaits ir mazāks par piecdesmit, šādu padomju izveidošana būtu nepieciešama.

Autors uzskata, ka šādu padomju izveide būtu ļoti nepieciešama, un tā būtu viena no labākajām lietām, ko varētu mācīties no Igaunijas darba drošības un aizsardzības jomā.

⁶⁸Occupational Health and Safety Act Estonia Pieejams - <http://www.legaltext.ee/text/en/X30078K6.htm>[aplūkots 2013.gada 5.aprīlī]

3.2 Darba aizsardzības normatīvais regulējums Lietuvā

Darba aizsardzības minimumu, tāpat kā Latvijā, arī Lietuvā nosaka Eiropas Savienības direktīvas, galvenokārt Direktīva Nr. 89/391 EEK. Arī Lietuvā ir veiksmīgi pārņemtas visas direktīvas prasības. Protams, ņemot vērā to, ka katra dalībvalsts prasības darba aizsardzības jomā nosaka nedaudz savādāk, arī Lietuvā šīs prasības atšķiras no tām, kas ir Latvijas normatīvajā regulējumā.

Lietuvā valsts politiku darba drošības un veselības aizsardzības jomā īsteno Sociālās drošības un nodarbinātības ministrija (kopā ar Veselības aizsardzības ministriju). Valsts darba inspekcija darbojas Sociālās drošības un nodarbinātības ministrijas uzraudzībā un ir atbildīga par nelaimes gadījumu un arodslimību novēršanu darba vietā, darba drošību un veselības aizsardzību, ar darbu saistītu tiesību aktu pārkāpumu novēršanu, kā arī kontrolē atbilstību Lietuvas Republikas Darba kodeksam, likumiem un standarta tiesību aktiem, kas nosaka darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī attiecības starp darba devējiem un darba ņēmējiem uzņēmumos, iestādēs, organizācijās un citās organizatoriskās struktūrās neatkarīgi no to juridiskā statusa, veida un darbības jomas, arī gadījumos, kad darba devējs ir fiziska persona. Galvenie tiesību akti, kas regulē politiku darba drošības un veselības aizsardzības jomā, kā arī to izpildi Lietuvā, ir šādi: Darba kodekss un Darba drošības un veselības aizsardzības likums.⁶⁹

Kā pirmais, ko Autors, apskatot Lietuvas „Darba drošības un veselības aizsardzības likumu”, pamanīja, bija tas, ka šajā likumā 3.pants nosaka pamata garantijas drošiem un nekaitīgiem darba apstākļiem.⁷⁰ Autors uzskata, ka šāda panta iekļaušana likumā ir ļoti veiksmīga un darbinieks, jau, izlasot šo pantu, zin, ka viņam ir tiesības uz darba aizsardzību un visu, kas no tā izriet. Lai gan šādam likuma pantam ir vairāk informatīvs raksturs, tas tomēr sniedz darbiniekam saprotošu skaidrojumu, par viņa tiesībām uz darba aizsardzību neatkarīgi, no viņa tautības, rases vai citiem šāda veida faktoriem. Autors uzskata, ka būtu nepieciešama līdzīga panta iekļaušana Latvijas „Darba aizsardzības likumā”.

Lietuvā dokumenti, kas jāsaņem un jāiesniedz Valsts darba inspekcijā ir ļoti līdzīgi, piemēram, darba vides risku novērtējums, darba aizsardzības pasākumu plāns, instrukcijas, apmācību reģistrācijas žurnāls, obligāto veselības pārbaūžu kartes un citi dokumenti. Papildus

⁶⁹Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Lietuvā. Pieejams - <https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/lithuania/index.html> [aplūkots 2013.gadā 7.aprīlī]

⁷⁰DARBUOTOJŪ SAUGOS IR SVEIKATOSĪSTATYMAS Pieejams - <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=215253&b=> [aplūkots 2013.gada 7.aprīlī]

Lietuvā Darba inspekcijai ir jāiesniedz informācija par norīkotajiem darba aizsardzības speciālistiem.⁷¹

Atšķirīgas prasības Lietuvā ir noteiktas darba aizsardzības speciālistiem. Attiecīgi, pēc uzņēmuma lieluma un komercdarbības veida, ir atšķirīgs darba aizsardzības speciālistu skaits. Mazāk bīstamu nozaru uzņēmumos, kuros ir līdz 500 darbinieku, pietiek ar vienu darba aizsardzības speciālistu, bet uzņēmumos, ar vairāk kā 1000 darbiniekiem, nepieciešami trīs darba aizsardzības speciālisti. Lietuvas bīstamāko nozaru uzņēmumos, kuros nav vairāk par 99 darbiniekiem, nepieciešams viens darba aizsardzības speciālists, savukārt, lielos uzņēmumos, ar vairāk kā 1000 darbiniekiem, nepieciešami četri darba aizsardzības speciālisti un trīs arodveselības speciālisti.⁷² Latvijā, šajā ziņā, darba aizsardzības speciālistu skaits nav noteikts, taču ir stingrāk reglamentēta darba aizsardzības speciālista apmācība.

Lietuvā darba aizsardzības speciālistam ir jāapgūst apmācība atbilstoši speciālām mācību programmām augstākās izglītības iestādēs vai Izglītības un zinātnes ministrijā licencētās mācību iestādēs. Normatīvajos aktos konkrēts minimālais stundu skaits nav noteikts. Reizi piecos gados darba aizsardzības speciālistam ir jānokārto zināšanu pārbaude, lai pārlicinātos par aktuālajām zināšanām. Nepieciešamā izglītība ir noteikta Lietuvas „Darba drošības un veselības aizsardzības likuma” 8. pantā⁷³

Autors uzskata, ka attiecībā uz darba aizsardzības speciālistu apmācību, Latvijā tā ir noteikta stingrāka, līdz ar to arī darba aizsardzības speciālisti var būt profesionālāki, un, līdz ar to, nav nepieciešams tik liels darba aizsardzības speciālistu skaits uzņēmumos.

Autors apskatot Lietuvas „Darba drošības un veselības aizsardzības likuma” 13. pantu secināja, ka arī Lietuvā, līdzīgi kā, Igaunijā pastāv „Darba vides padomes”, jeb „Darba vides komitejas”. Šīs komitejas ļauj darbiniekiem, darbinieku veselības aizsardzības un drošības pārstāvjiem piedalīties diskusijās, apsverot drošības un veselības aizsardzības jautājumus. Tāpat kā Igaunijā, šādas padomes ir jāizveido uzņēmumā, ja tajā ir vairāk kā piecdesmit darbinieku. Tāpat šādu komiteju izveidošanu var noteikt arī gadījumos, kad uzņēmumā ir mazāk nekā piecdesmit darbinieku, bet uzņēmums darbojas bīstamā nozarē. Šī paša 13. panta pirmajā punktā ir noteikts, arī tas, ka, ja uzņēmumā ir mazāk kā piecdesmit darbinieku komiteju var izveidot, ja to pieprasa vismaz puse nodarbināto.

⁷¹ Informatīvais ziņojums par darba aizsardzības jomas tiesisko regulējumu un administratīvā sloga samazināšanu. Pieejams - <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4077> [aplūkots 2013.gada 7.aprīlī]

⁷² turpat

⁷³ DARBUOTOJŪ SAUGOS IR SVEIKATOSĪSTATYMAS Pieejams - <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=215253&b=> [aplūkots 2013.gada 7.aprīlī]

Kā jau Autors iepriekš uzsvēra, šādu komiteju, vai padomju izveidošanas nepieciešamība arī Latvijā ir ļoti augsta, jo, kā parāda arī Autora veiktās aptaujas, starp darba devēju un darbiniekiem nav sociālā dialoga, kas var būt par pamatu papildus negadījumiem darbā, kā arī nenovērštiem drošības riskiem.

Arī Latvijā ir uzņēmumi, kur šādas padomes ir izveidotas, taču, ja tas nav noteikts likumā lielākā daļa darba devēju, pēc Autora domām, mēģinās izvairīties no šādu padomju izveidošanas savā uzņēmumā, jo tas var prasīt finansiālus ieguldījumus, kā arī tiktu pievērsta pastiprināta uzmanība drošības jautājumiem uzņēmumā.

Autors apskatot Lietuvas un Igaunijas regulējumu darba aizsardzībā secina, ka svarīgākais, kas būtu jāpārņem un jānosaka arī Latvijas „Darba aizsardzības likumā” ir „Darba vides padomes”. Kā jau Autors iepriekš uzsvēra šādu padomju izveidošana noteikti varētu uzlabot darba drošību uzņēmumos, kā arī komunikāciju starp darbiniekiem un darba devēju.

3.3 Darba aizsardzības normatīvais regulējums Somijā

Arī Somijā, kā Eiropas Savienības dalībvalstī, minimālās prasības darba aizsardzības jomā nosaka Eiropas Savienības direktīvas, galvenokārt Direktīva Nr. 89/391EEK. Somija ir veiksmīgi pārņēmusi un iekļāvusi savā nacionālajā likumdošanā šīs direktīvas prasības.

Somijā par darba aizsardzību atbild „Sociālo lietu un veselības aizsardzības ministrija”, kas atbild par attiecīgu tiesību aktu sagatavošanu. Jautājumos, kas saistīti ar darba drošību un veselības aizsardzību, ministrija strādā ciešā sadarbībā, piemēram, ar Nodarbinātības un ekonomikas ministriju, Izglītības ministriju, Iekšlietu ministriju, Vides aizsardzības ministriju, Transporta un komunikāciju ministriju un daudzām citām specializētām iestādēm.⁷⁴

Kā pamata normatīvais akts, darba drošības un veselības aizsardzības jomā, Somijā ir „Darba drošības un veselības likums”. Šis likums ir līdzīgs Latvijas „Darba aizsardzības likumam”.

Somijas Darba drošības un veselības likumā ir iekļauti visi pamtprincipi no Direktīvas Nr. 89/391EEK līdzīgi, kā tas ir noteikts Latvijas „Darba aizsardzības likumā”.

⁷⁴ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Somijā. Pieejams - <https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/finland> [aplūkots 2013.gada 19.aprīlī]

Apskatot normatīvo regulējumu Somijā jāatzīst, ka lielāka vērība tiek pievērsta psihosociālajiem riskiem darba vietās, piemēram „Darba drošības un veselības likuma” 18. panta trešajā daļā ir noteikts, ka jānovērš darbinieku uzmākšanos citiem darbiniekiem. Tāpat arī 28. pants nosaka, ka darba devējam ir jānovērš problēmas, kas ir saistītas ar viena darbinieka uzmākšanos otram.⁷⁵

Šāds regulējums, pēc Autora domām, ir ļoti labs, jo svarīgi ir novērst ne tikai fiziskos riska cēloņus, bet arī tādus, kas var darbinieku ietekmēt morāli. Kā liecina dažādas veiktās aptaujas Eiropas Savienības dalībvalstīs daudzi uzņēmumi sāk pievērst uzmanību tieši pasākumiem, lai novērstu dažādus psihosociālos riskus.

Apskatot Darba aizsardzības likumu jāsecina, ka tas šādas normas neparedz. Autors piedāvā Darba aizsardzības likuma 17.pantu. Nodarbinātā pienākumi, papildināt ar punktu šādā redakcijā – Nodarbinātajam darba aizsardzības jomā ir pienākums:

10) Neuzmākties vai citādi neatbilstoši attiekties pret citiem darbiniekiem darba vietā, kas izraisa apdraudējumu vai risku viņu drošībai vai veselībai.

Autors uzskata, ka bieži arī darba devēji pat zinot par pastāvošiem psihosociālajiem riskiem darba vietās tos necenšas novērst, jo Darba aizsardzības likums šobrīd to tieši neparedz, tapēc Autors piedāvā Darba aizsardzības likumā iekļaut pantu šādā redakcijā – Darba devējam ir pienākums –

Novērst uzmākšanos vai citas tāda veida darbības, arī vardarbību, kas notiek darbā un izraisa apdraudējumu vai riskus, darbinieku veselībai.

Autors uzskata, ka šādu vai līdzīgu problēmu nevar atstāt bez ievēribas, jo tas pavisam noteikti var būt par iemeslu darbinieku sliktai pašsajūtai, kas gala rezultātā var novest pie nelaiemes gadījuma darba vietā.

Kā parāda Eiropas Savienības veiktie pētījumi Latvijā salīdzinoši maz uzmanības tiek pievērsts procedūrām, lai novērstu psihosociālos riskus. Lai gan Latvija šajā rādītājā ir stipri priekšā gan Lietuvai, gan Igaunijai, taču stipri atpaliekam, piemēram no Somijas, kur daudz vairāk uzmanības tiek pievērsts tam, lai atrisinātu dažādas problēmas, kas saistītas ar psihosociālajiem riskiem. Latvija šajā rādītājā ir 21., bet Somija 4. vietā.⁷⁶

⁷⁵ Occupational Safety and Health Act Finland Pieejams - <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf> [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

⁷⁶ Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem 9.lpp. Pieejams - https://osha.europa.eu/lv/publications/reports/lv_esener1-summary.pdf [aplūkots 2013.gada 20.aprīlī]

4. Darbinieku un darba devēju sadarbība darba aizsardzības jautājumu izvērtēšanā un risināšanā

Darbinieku un darba devēja sadarbība, jautājumos, kas skar darba aizsardzību uzņēmumā, ir ļoti svarīga. Neskatoties uz to, ka dažādas izmaiņas normatīvajos aktos, kas skar darba aizsardzību, tiek veiktas samērā bieži, līdz galam, tas vēlamo rezultātu nav nesīs.

Autors apskatot Valsts darba inspekcijas pārskatus par nelaiemes gadījumiem secina, ka nelaiemes gadījumu skaits valstī, tomēr ir augsts. Kopējais negadījumu skaita sadalījums valstī pa gadiem ir bijis sekojošs :

- 2008. gadā kopā 1781 negadījumi
- 2009. gadā kopā 1194 negadījumi
- 2010. gadā kopā 1232 negadījumi
- 2011. gadā kopā 1366 negadījumi⁷⁷

Šāda negadījumu skaita tendence parāda, ka, lai gan normatīvais regulējums var tik pilnveidots ieviešot stingrākus noteikumus darba aizsardzības prasībām, svarīga ir sadarbība un savstarpēja informācijas apmaiņa starp darba devēju un darbiniekiem. Negadījumi darba vietās notiek tāpēc, ka netiek ievērotas darba aizsardzības prasības, piemēram, darba devējs nesniedz darba aizsardzības instrukcijas, kā to paredz MK noteikumi 749. Vai arī darbinieks var nesekot darba devēja norādījumiem, kad un kā jālieto konkrētie darba rīki.

4.1 Sadarbība nelaiemes gadījumu novēršanā

Neapšaubāmi, ka viens no darba aizsardzības kavējošajiem faktoriem ir nelaiemes gadījumi darbā. Katru gadu nelaiemes gadījumos darbā cieš vairāk nekā 1000 nodarbināto.

To, kas ir uzskatāmi par nelaiemes gadījumiem darbā, nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr.950 „Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (turpmāk tekstā arī – MK. noteikumi Nr.950) . Nelaiemes gadījums, šo noteikumu izpratnē, ir darba vietā vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi vai pastāv veselības traucējumu iestāšanās varbūtība (inficēšanās risks), vai iestājušies iesaistītās personas nāve.⁷⁸

⁷⁷ Valsts Darba inspekcijas pārskats – analīze par darbā notikušajiem nelaiemes gadījumiem 2008.,2009.,2010.,2011. gadā Pieejamas - www.vdi.gov.lv

⁷⁸ Ministru kabineta noteikumi Nr.950 „Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=196653> [aplūkots 2013.gada 3.aprīlī]

Šajos noteikumos ir noteikts, kādi nelaimes gadījumi ir jāizmeklē, kad nelaimes gadījums ir uzskatāms par notikušu darba laikā, kā arī citi svarīgi faktori.

Autors, apskatot MK noteikumus Nr.950, uzskata, ka tie ir izstrādāti kvalitatīvi un šobrīd nav saskatāmas būtiskas problēmas.

Neskatoties uz to, ka saskaņā ar MK. noteikumu Nr.950 III nodaļu, kurā noteikts, kad un kā jāveic nelaimes gadījumu reģistrēšana un uzskaitē, nelaimes gadījumi, tomēr notiek. Autors, apskatot Valsts darba inspekcijas datus, ir secinājis, ka nelaimes gadījumi bīstamajās nozarēs, kā „Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana” notiek bieži un tie pamatā ir ļoti līdzīgi.

2011. gadā VDI izmeklēto negadījumu cēloņi ir bijuši –

- 28% gadījumu nav ievēroti darba drošības noteikumi vai instrukcijas
- 13% gadījumu neapmierinoša darbinieku instruēšana un apmācība⁷⁹

Nemot vērā, ka šie divi cēloņi veido nedaudz mazāk par pusi no visiem nelaimes gadījumu cēloņiem, jāsecina, ka darba devēju un darbinieku komunikācija ir visai zemā līmenī. Autors uzskata, ka, ja darba devējs insturktāžas vaic pavirši vai nepievērš tām pienācīgu uzmanību, tas, protams, arī noved pie nelaimes gadījuma. Daudz darbinieku instruktāžas un apmācības ignorē vai tikai parakstās, ka tādas ir veiktas, kā rezultātā notiek nelaimes gadījumi.

Arī Autora veiktās specializētās aptaujas parāda to, ka dažādos uzņēmumos, ar dažādu nodarbināto skaitu, informētība par darba drošības jautājumiem ir atšķirīga.

Autora veiktās aptaujas rezultāti parāda, ka mazākos uzņēmumos ir problēmas ar darba aizsardzības jautājumiem, it īpaši problēmas bija konstatējamas uzņēmumos, kur nodarbināto skaits ir līdz desmit nodarbinātajiem.⁸⁰

Šie uzņēmumi darbojas vienā no bīstamākajām nozarēm, kur negadījumu skaits gadā ir vislielākais „Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, izņemot mēbeles; salmu un pīto izstrādājumu ražošana” Kopumā, Autora aptaujātajos uzņēmumos, darba aizsardzības prasības tika izpildītas pavirši, kā arī darbinieki nebija informēti par darba aizsardzības prasībām. Šajos uzņēmumos, lielākā daļa darbinieku, izpilda tikai pašas svarīgākās darba aizsardzības prasības.

⁷⁹ Valsts darba inspekcijas darbības rezultāti 2011. gadā Pieejams - http://www.lbas.lv/upload/stuff/201205/r_lusis_-_vdi_riga.pdf [aplūkots 2013.gada 10.aprīlī]

⁸⁰ Autora aptauja Nr.2

Autors uzskata, ka šāda situācija ir nepieņemama, jo kopumā no visiem aptaujātajiem darbiniekiem tikai 11,1% atzina, ka darba devējs ar viņiem ir konsultējies par to, kā varētu uzlabot darba drošību viņa darba vietā. Attiecībā uz obligātajām instruktāžām, kuras darba devējam ir jāveic vismaz vienu reizi gadā, atbildes bija sekojošas -

- 22,2% atbildēja, ka tādas netiek veiktas
- 27,7% nebija informēti par tādu nepieciešamību
- 50% atbildēja, ka tikai formāli parakstās, ka tādas ir veiktas

Apstākļi, kas šo situāciju padara vēl nepatīkamāku ir tas, ka gandrīz 30% no šiem aptaujātajiem darbiniekiem ir vismaz vienu reizi cietuši nelaiemes gadījumā darba vietā.⁸¹

Otrajā uzņēmumu kategorijā, kurā Autors veica aptauju, rezultāti bija labāki. Šī aptauja tika veikta uzņēmumā, kurā ir vairāk, kā desmit nodarbināto. Apskatot kopējos rezultātus šajā uzņēmumā, jāsecina, ka sadarbība starp darba devēju un nodarbinātajiem ir labāka, taču arī šajā uzņēmumā salīdzinoši daudz nodarbināto vismaz vienu reizi ir cietuši nelaiemes gadījumā darba vietā.⁸²

Autors uzskata, ka šāda situācija - īpaši mazajos uzņēmumos, kuros ir nodarbināti ne vairāk kā desmit darbinieku, ir visai bieža parādība. Iemesli tam var būt dažādi, piemēram, vēlme ietaupīt, regulāri neveicot visus nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus. No darbinieku puses tā var būt nevēlēšanās konfliktēt ar darba devēju, aizrādot par to, ka netiek ievērotas darba aizsardzības prasības.

Pārsvarā visos mazajos uzņēmumos, kuros ir nodarbināti ne vairāk kā desmit darbinieku darba aizsardzības speciālista uzdevumus veic pats darba devējs, jo darba aizsardzības speciālista nodarbināšana prasa papildus izdevumus. Pēc Autora domām, šāds likumdevēja noteikts regulējums kopumā ir pieņemams, jo ir darba devēji, kas spēj veiksmīgi apvieno gan darba aizsardzības speciālistu, gan uzņēmuma vadītāja pienākumus.

Autors uzskata, ka šajā ziņā nevajadzētu veikt grozījumus, piemēram, noteikt, ka obligāti jāpiesaista darba aizsardzības speciālists un, ka darba devējs pats šos uzdevumus nevar veikt. Autors uzskata, ka pēdējā laika grozījumi, kas skāruši darba aizsardzības jomu, jau ir pietiekami atvieglojuši, piemēram, veidu, kā kļūt par darba aizsardzības speciālistu. No 2013.gada 1.jūlija ievērojami tiks samazināts darba aizsardzības speciālistu pamatlīmeņa

⁸¹ Autora aptauja Pielikums Nr.2

⁸² Autora aptauja Pielikums Nr.3

apmācību minimālais apjoms no pašreizējām 160 līdz 60 stundām. No tām 40 stundas būs veltītas teorijai, bet 20 stundas - praktiskām mācībām.⁸³

Apskatot, darba aizsardzības attīstību valstī pēdējos gados, var secināt, ka būtu nepieciešamas izmaiņas un jāpievērš lielāka uzmanība sadarbībai starp darba devējiem un nodarbinātajiem.

Autors izvērtējot savu specializēto aptauju rezultātus, kā arī Valsts darba inspekcijas apkopotos rezultātus par nelaiemes gadījumiem valstī secina, ka būtu nepieciešams pievērst lielāku uzmanību tieši darbinieku informēšanai par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem viņu darba vietās. Šādu efektu varētu panākt ar dažādām Valsts darba inspekcijas veiktām informatīvām akcijām mazajos uzņēmumos, īpaši tajos, kuri darbojas bīstamajās nozarēs. Autors uzskata, ka ņemot vērā to, ka pēdējos gados tiek strādāts pie administratīvā sloga samazināšanas darba aizsardzības jomā papildus sloga uzlikšana mazajiem uzņēmumiem varētu tikai pasliktināt situāciju.

Darba vides padomes⁸⁴

Ņemot vērā to, ka kopumā situācija darba aizsardzības jomā ir ne visai laba arī vidējos uzņēmumos, Autors vēlreiz gribētu uzsvērt, ka būtu nepieciešams ieviest „Darba vides padomes” kā obligātas arī uzņēmumos Latvijā. Tas, pēc Autora domām, ir ļoti labs veids, kā veicināt sadarbību starp darba devējiem un nodarbinātajiem. Autors uzskata, ka Darba aizsardzības likumu vajadzētu papildināt ar sekojošu pantu – „Darba vides padome”

- (1) Darba vides padome ir iekšējā institūcija sadarbībai starp darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem, kas atrisina arodveselības un darba drošības jautājumus uzņēmumā.
- (2) Uzņēmumā ar vismaz piecdesmit darbiniekiem, darba vides padomi izveido pēc darba devēja iniciatīvas, un iekļauj vienādu skaitu darba devēja pārstāvju un darba ņēmēju pārstāvju. Padome sastāv no vismaz četriem locekļiem un to ievēl uz četrus gadu termiņu.
- (3) Darba ņēmēju pārstāvji tiek ievēlēti darba ņēmēju kopsapulcē, kuru sasauc darba devējs. Ievēlēšana var notikt, ja kopsapulcē piedalās vismaz puse nodarbināto. Vēlēšanu procedūra ir paredzēta koplīgumā vai jebkurā citā rakstiskā līgumā starp darba devēju un darba ņēmēju.

⁸³2013. Gadā jaunas prasības darba aizsardzībā Pieejams - <http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=253058>
[aplūkots 2013.gada 13.aprīlī]

⁸⁴ Autora izcēlums

- (4) Valsts darba inspekcijai ir tiesības pieprasīt, lai darba vides padome tiku izveidota uzņēmumā ar mazāk nekā piecdesmit darbinieku skaitu, atkarībā no riska faktoriem, un nelaimes gadījumu darbā un arodslimību gadījumiem uzņēmumā skaita.
- (5) Ja uzņēmumā ir mazāk kā piecdesmit darbinieku Darba vides padomi var izveidot arī, ja to pieprasa vismaz puse nodarbināto.
- (6) Darba vide padome ievēl priekšsēdētāju un viņa vietnieku no tās locekļu vidus. Padome pieņem lēmumus vienprātīgi.
- (7) Darba vides padome:
- 1) Regulāri analizē darba apstākļus uzņēmumā, dokumentē attīstības problēmas, izsaka priekšlikumus darba devējam, lai tās atrisinātu un uzraudzītu to īstenošanas pieņemto rezolūciju.
 - 2) Piedalās darba drošības un veselības aizsardzības stratēģiju sagatavošanā uzņēmumā, veic apspriedes un iesniedz priekšlikumus, ja ir plānota rekonstrukcija vai remonts kā arī jaunu tehnoloģiju ieviešana uzņēmumā.
 - 3) Izskatīt iekšējās kontroles rezultātus uzņēmumā, un, ja nepieciešams, iesniegt priekšlikumus trūkumu novēršanai.
 - 4) Analizēt nelaimes gadījumus darbā, arodslimību gadījumus un slimības, kas saistītas ar darbu, un uzraudzīt, lai darba devējs veiktu visus nepieciešamos pasākumus, lai novērstu šādu gadījumu atkārtosanos.
 - 5) Palīdzēt izveidot piemērotus darba apstākļus un darba organizāciju strādājošajām sievietēm, nepilngadīgajiem un strādājošiem invalīdiem.
- (8) Darba vide padome paziņo savus priekšlikumus darba devējam rakstiski.
- (9) Ja darba devējs uzskata, ka nav iespējams īstenot šādus priekšlikumus, darba devējs triju nedēļu laikā pēc priekšlikuma saņemšanas sniedz pamatotu atzinumu, kāpēc tos nav iespējams realizēt.
- (10) Darba devējs organizē darbinieku apmācību, lai darbotos darba vides padomē. Apmācība notiek uz darba devēja rēķina un darba laikā. Apmācību laikā darbinieki turpina saņemt savas vidējās algas.

Autors uzskata, ka šāda regulējuma noteikšana būtu nepieciešama, jo šobrīd spēkā esošais regulējums, proti, Darba aizsardzības likuma 20. un 21. pants nosaka to, ka nodarbinātie vai viņu pārstāvji var ievēlēt vienu vai vairākas uzticības personas.⁸⁵ Autors

⁸⁵ Darba aizsardzības likums. LR likums. Pieejams – <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020#p7> [aplūkots 2013.gada 13.aprīlī]

uzskata, ka šāds piedāvātais regulējums vairāk likvidētu „sociālo plaisu” starp darba devēju un nodarbinātajiem. Darba vides padomes sastāvētu gan no darba devēja, gan darba ņēmēju pārstāvjiem, līdz ar to, katrs jautājums, saistībā ar darba drošību un aizsardzību tiktu apskatīts no abām pusēm. Sādu nepieciešamību parāda Valsts darba inspekcijas dati par negadījumiem darbā, piemēram, uzņēmumos, kuros ir nodarbināti 50 – 249 darbinieku pēdējos gados ir bijis lielākais negadījumu skaits, šādu padomju izveide, pēc Autora domām, to varētu samazināt.

KOPSAVILKUMS

Izstrādājot Bakalaura darbu, uzstrādāto mērķu rezultāti, kā arī secinājumi un priekšlikumi tika apkopoti sekojošās tēzēs:

1. Ņemot vērā uzņēmējdarbības dinamiku un tehnoloģiju straujo attīstību, darba vides straujo mainību, augsto negadījumu skaitu atsevišķās nozarēs, Autors piedāvā veikt grozījumus –

Ministru kabineta noteikumos Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”

Izteik punktu šādā redakcijā – 11. Darba devējs ne retāk kā reizi gadā, bīstamajās nozarēs un to apakšnozarēs, kuras nosaka Ministru kabinets, darba devējs ne retāk, kā reizi sešos mēnešos plāno darba vides iekšējo uzraudzību, lemjot par darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumā, darba aizsardzībai nepieciešamajiem resursiem, atbildīgajām personām, un citiem ar darba vides iekšējo uzraudzību saistītajiem jautājumiem.

2. Darba aizsardzības speciālistu skaits uzņēmumā, attiecībā no nodarbināto skaita, ir pietiekami svarīgs faktors, to parāda Valsts darba inspekcijas dati par nelaiemes gadījumiem darbā 2011.gadā uzņēmumos, kuros ir nodarbināti virs 50 darbiniekiem. Lai uzlabotu situāciju, Autors piedāvā Darba aizsardzības likuma 9.panta pirmo daļu izteikt šādā redakcijā –

9.pants Darba aizsardzības organizatoriskā struktūra

(1) - Lai organizētu šā likuma 5.panta pirmajā daļā noteikto darba aizsardzības sistēmu, darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, norīko vai pieņem darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus, ja, uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto, norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību. Darba aizsardzības speciālistu, darba aizsardzības koordinators, darba devēju, nodarbināto un uzticības personu apmācības kārtību nosaka Ministru kabinets.

3. Izpētot Lietuvas un Igaunijas normatīvo regulējumu darba aizsardzības jomā, būtu nepieciešams ietvert Darba aizsardzības likumā pantu, kas noteiktu nepieciešamību ieviest - „Darba vides padomes” kā obligātas uzņēmumos, ja tajos ir nodarbināti vairāk nekā 50 darbinieku, to izveides nepieciešamību noteikusi Valsts darba inspekcija, vai arī, vismaz puse nodarbināto.

Šādu padomju izveides nepieciešamību parāda dažādu aptauju rezultāti, kas liecina par to, ka starp darba devēju un nodarbinātajiem trūkst socialā dialoga, kura trūkuma dēļ, var notikt nelaimes gadījumi darba vietās.

4. Latvijas Darba aizsardzības likumā vajadzētu iekļaut normas, kas darbiniekus pasargā no dažādiem psihosociāliem riskiem, piemēram, vardarbība un uzmākšanās darba vietās, līdzīgi, kā tas ir noteikts Somijas Darba drošības un veselības likumā.

5. Atsaucoties uz iepriekšējo punktu, vajadzētu veikt grozījumus Darba aizsardzības likumā. Darba aizsardzības likuma 17. pantu papildināt ar punktu šādā redakcijā -

17.pants. Nodarbinātā pienākumi

Nodarbinātajam darba aizsardzības jomā ir pienākums:

10) neuzmākties vai citādi neatbilstoši attiekties pret citiem darbiniekiem darba vietā, kas izraisa apdraudējumu vai risku viņu drošībai vai veselībai.

6. Autors uzskata, ka bieži arī darba devēji pat zinot par pastāvošiem psihosociālajiem riskiem darba vietās tos necenšas novērst, jo Darba aizsardzības likums šobrīd to tieši neparedz, tāpēc vajadzētu noteikt atbilstošu regulējumu, kas arī darba devējiem noteiktu pienākumu rūpēties, par psihosociālo risku novēršanu darba vietās.

7. Atsaucoties uz iepriekšējo punktu, vajadzētu veikt grozījumus Darba aizsardzības likumā. Darba aizsardzības likumā iekļaut pantu un izteikt to šādā redakcijā –

Darba devējam ir pienākums- 1)Novērst uzmākšanos vai citas tāda veida darbības, arī vardarbību, kas notiek darbā un izraisa apdraudējumu vai riskus darbinieku veselībai.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

Literatūra

1. Antapsons Z. Darba aizsardzības pamati uzticības personām. Rīga: SIA Grif, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2005;
2. Autoru kolektīvs I.Aleho zinātniskajā redakcijā „Eiropas Savienības tiesību īstenošana Latvijā” Latvijas Vēstnesis 2003
3. Darba aizsardzības sistēma Latvijā Pieejams - <https://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/systems/da%20sistema.htm>
4. Darba vides risku novērtēšana Pieejams - <http://www.darbadrosiba.lv/darba-vides-risku-novertesana.html>
5. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Igaunijā Pieejams - https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/estonia/index_html
6. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Lietuvā. Pieejams - https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/lithuania/index_html
7. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkts Somijā. Pieejams - <https://osha.europa.eu/lv/oshnetwork/focal-points/finland>
8. Eiropas uzņēmumu aptauja par jaunajiem un nākotnes riskiem Pieejams - https://osha.europa.eu/lv/publications/reports/lv_esener1-summary.pdf
9. Ievads Eiropas Savienības darba tiesībās – Fēlikss Polis „Biznesa izglītības bibliotēka
10. Informatīvais ziņojums par darba aizsardzības jomas tiesisko regulējumu un administratīvā sloga samazināšanu Pieejams - <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=4077>
11. Labklājības ministrija – Darba aizsardzības sistēma Pieejams - <http://www.lm.gov.lv/text/398>
12. Labklājības ministrija „Darba apstākļi un veselība darbā”
13. Labklājības ministrija „Darba drošība”
14. Labklājības Ministrija, vēsture Pieejams -<http://www.lm.gov.lv/text/73>
15. Nelaiemes gadījumi darbā statistika uz 25.03.2013 Pieejams - <http://www.vdi.gov.lv/lv/jaunami/>
16. O.Zonnes redakcijā „Padomju darba tiesības” Rīga „ZVAIGZNE”1983
17. Valija Ulmane „Darba tiesības. Darba aizsardzība” Turība biznesa augstskola Rīga 2004
18. Valsts darba inspekcija 2011.gada darbības pārskats Pieejams - http://www.vdi.gov.lv/files/vdi_publicskais_parskats_2011.pdf
19. Valsts Darba inspekcijas pārskats – analīze par darbā notikušajiem nelaimes gadījumiem 2008.,2009.,2010.,2011. gadā Pieejamas - www.vdi.gov.lv

20. Velga Slaidiņa, Ilze Skultāne „Darba tiesības” Apgāds Zvaigzne ABC , 2011
21. Viseiropas sabiedriskās domas aptauja par darba drošību un veselību Rezultāti- Latvijā
Pieejams - <https://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/research/index.stm>
22. 2013. Gadā jaunas prasības darba aizsardzībā Pieejams -
<http://www.lvportals.lv/skaidrojumi.php?id=253058>)

Normatīvie akti

1. Eiropas Savienības direktīva 89/391.EEC. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:lv:HTML>
2. Darba aizsardzības likums. LR likums Pieejams -
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=26020>)
3. Grozījumi Darba aizsardzības likumā 25.03.2012 Pieejams -
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=207998>
4. Ministru kabineta noteikumi Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” Pieejams -
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=101364>
5. Ministru kabineta noteikumi Nr.660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=164271>
6. Ministru kabineta noteikumi Nr.950 „Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=196653>
7. Ministru kabineta noteikumi Nr.749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos.” Pieejams - <http://www.likumi.lv/doc.php?id=214922%20>
8. Occupational Health and Safety Act Estonia Pieejams -
<http://www.legaltext.ee/text/en/X30078K6.htm>
9. Occupational Safety and Health Act Finland Pieejams -
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>
10. DARBUOTOJŪ SAUGOS IR SVEIKATOSĪSTATYMAS Pieejams –
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/oldsearch.preps2?a=215253&b=>

Tiesu prakse

1. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2012.gada 21.decembra spriedums lietā Nr. A426794

PIELIKUMI





Pielikums Nr.1

Respondentu statistika:





Respondentu skaits	50
Vīrietis:	26
Sieviete:	24
Vidējais vecums:	26 gadi

Rezultātu kopsavilkums:





1. Attiecībā uz drošības un veselības riskiem darbavietā ,vai Jūs jūtaties

Ļoti labi informēts	13		26%
Diezgan labi informēts	20		40%
Ne visai labi informēts	16		32%
Pavisam neesat informēts	1		2%
Iesniegto atbilžu summa	50		



2. Vai izpildāt visas darba drošības prasības Jūsu darbavietā?

Jā pilnībā	11		22%
Pārsvarā cenšos ievērot	31		62%
Ievēroju tikai pašas svarīgākās	6		12%
Nē neievēroju	2		4%
Iesniegto atbilžu summa	50		





3. Ja Jūs informētu darba devēju par veselības un drošības problēmām Jūsu darbavietā ,cik pārliecināts esat par to ,ka problēma tiktu atrisināta

Ļoti pārliecināts	10		20%
Diezgan pārliecināts	24		48%
Ne parāk pārliecināts	13		26%
Neesmu pārliecināts	3		6%
Iesniegto atbilžu summa	50		

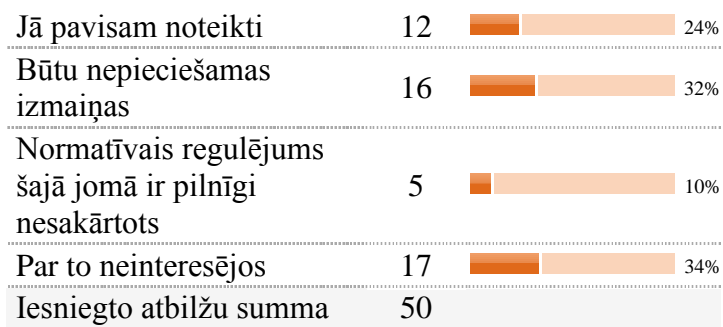
4. Vai darba devējs kādreiz ar Jums ir konsultējies par to ,kā varētu uzlabot darba drošību Jūsu darbavietā?

Jā	22		44%
Nē	28		56%
Iesniegto atbilžu summa	50		

5. Vai Jūsu prāt informācija par darba drošību ir pietiekami pieejama, lai ikviens darbinieks ar tiem varētu iepazīties?

Jā ir pieejama	22		44%
Nav pieejama	9		18%
Vēlētos ,lai tās būtu vairāk	11		22%
Ir pieejama ,taču mani tas neinteresē	8		16%
Iesniegto atbilžu summa	50		

6. Vai Jums liekas ,ka Normatīvais regulējums darba drošības un aizsardzības jomā ir pietiekams?



Pielikums Nr.2 (Aptauja Uzņēmumā kur nodarbināto skaits mazāks par 10 cilvēkiem)

Aptaujāti respondenti divos uzņēmumos ,kuru darbības virziens ir „Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana ,izņemot mēbeles ,salmu un pīto izstrādājumu ražošana”

Katrā uzņēmumā aptaujāti 9 darbinieki!

1. Attiecībā uz drošības un veselības riskiem darbavietā ,vai Jūs jūtaties

- Ļoti labi informēts - 2 atbildes 11,1%
- Diezgan labi informēts - 8 atbildes 44,4%
- Ne visai labi informēts - 8 atbildes 44,4%
- Pavisam neesat informēts

2. Vai izpildāt visas darba drošības prasības Jūsu darbavietā?

- Jā pilnībā - 1 atbilde 5,6%
- Pārsvarā cenšos ievērot - 8 atbildes 44,4%
- Ievēroju tikai pašas svarīgākās - 10 atbildes 55,6%
- Nē neievēroju

3. Ja Jūs informētu darba devēju par veselības un drošības problēmām Jūsu darbavietā ,cik pārliecināts esat par to ,ka problēma tiktu atrisināta

- Ļoti pārliecināts- 2 atbildes 11,1%
- Diezgan pārliecināts - 3 atbildes 16,7%
- Ne parāk pārliecināts - 10 atbildes 55,6%
- Neesmu pārliecināts - 2 atbildes 11,1%

4. Vai darba devējs kādreiz ar Jums ir konsultējies par to ,kā varētu uzlabot darba drošību Jūsu darbavietā?

- Jā -2 atbildes 11,1%
- Nē 16 atbildes 88,9%

5. Vai Jūsu darba devējs veic darba aizsardzības instruktāžas (vismaz 1 reizi gadā)?

- Jā veic
- Nē neveic- 4 atbildes 22,2%
- Nebiju informēts par tādu nepieciešamību - 5 atbildes 27,7%
- Tikai formāli parakstos ,ka tāda ir veikta - 9 atbildes 50%

6. Vai ,kādreiz esat cietis nelaimes gadījumā darbā vai arī ir bijusi kāda arodslimība?

- Jā, esmu cietis nelaimes gadījumā - 5 atbildes 27,7%
- Jā ,ir bijusi arodslimība
- Jā ,esmu cietis ,gan nelaimes gadījumā darbā ,gan ir bijusi arodslimība
- Nē, neesmu cietis nelaimes gadījumā un nav bijusi arī arodslimība - 13 atbildes 72,2%

Pielikums Nr.3 (Aptauja Uzņēmumā kur nodarbināto skaits lielāks par 10 cilvēkiem)

Aptaujāti respondenti vienā uzņēmumā ,kura darbības virziens ir „Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana ,izņemot mēbeles ,salmu un pīto izstrādājumu ražošana”

Aptaujāti 10 respondenti, kas izvēlēti nejaušības kārtībā

1. Attiecībā uz drošības un veselības riskiem darbavietā ,vai Jūs jūtaties

- Ļoti labi informēts - 1 atbilde 10%
- Diezgan labi informēts- 7 atbildes 70%
- Ne visai labi informēts - 2 atbildes 20%
- Pavisam neesat informēts

2. Vai izpildāt visas darba drošības prasības Jūsu darbavietā?

- Jā pilnībā
- Pārsvarā cenšos ievērot - 9 atbildes 90%
- Ievēroju tikai pašas svarīgākās- 1 atbilde 10%
- Nē neievēroju

3. Ja Jūs informētu darba devēju par veselības un drošības problēmām Jūsu darbavietā ,cik pārliecināts esat par to ,ka problēma tiktu atrisināta

- Ļoti pārliecināts - 4 atbildes 40%
- Diezgan pārliecināts - 5 atbildes 50%
- Ne parāk pārliecināts - 1 atbilde 10%
- Neesmu pārliecināts

4. Vai darba devējs kādreiz ar Jums ir konsultējies par to ,kā varētu uzlabot darba drošību Jūsu darbavietā?

- Jā - 7 atbildes 70%
- Nē - 3 atbildes 30%

5. Vai Jūsu darba devējs veic darba aizsardzības instruktāžas (vismaz 1 reizi gadā)?

- Jā veic - 6 atbildes 60%
- Nē neveic - 1 atbilde 10%
- Nebiju informēts par tādu nepieciešamību
- Tikai formāli parakstos ,ka tāda ir veikta - 3 atbildes 30%

6. Vai ,kādreiz esat cietis nelaimes gadījumā darbā vai arī ir bijusi kāda arodslimība?

- Jā, esmu cietis nelaimes gadījumā - 4 atbildes 40%
- Jā ,ir bijusi arodslimība
- Jā ,esmu cietis ,gan nelaimes gadījumā darbā ,gan ir bijusi arodslimība
- Nē, neesmu cietis nelaimes gadījumā un nav bijusi arī arodslimība - 6 atbildes 60%

Dokumentārā lapa

Bakalaura darbs „Darba aizsardzība - darbinieka drošības priekšnoteikums” izstrādāts LU Juridiskajās fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____ Māris Dāvidsons

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: lektore Velga Slaidiņa _____ .05.2012.

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā 20.05.2012.

Dekānes pilnvarotā persona: metodiķe: _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

____.____.2012.prot.Nr.____.

Komisijas sekretārs/e: _____