

Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas. **Novērsīsim darba vides riskus kopā!**



Nodarbināto iesaistīšanās darba drošības un veselības aizsardzības veicināšanā

PRAKTISKA ROKASGRĀMATA



Eiropas Darba
drošības un veselības
aizsardzības aģentūra



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Drošas un veselībai
nekaitīgas darbavietas

Drošība un veselība darbā skar ikvienu no mums. Ieguvums jums. Ieguvums jūsu uzņēmumam.

Saturs

Priekšvārds	4
Ievads. Kāpēc nodarbināto iesaistīšanās ir tik svarīga?	6
Darba devēju pienākumi	9
Nodarbināto pienākumi	10
Nodarbināto pārstāvju pienākumi	12
Aptaujas veidlapas nodarbināto efektīvas iesaistīšanās pārbaudei	13
Resursi un papildinformācija	17
Informācija par kampaņām un iesaistītajām organizācijām	18

“Nodarbinātajiem un vadītājiem cieši jāsadarbojas, lai rastu risinājumus kopīgām problēmām.”



Priekšvārds



Christa Sedlatschek,

Eiropas Darba drošības un veselības
aizsardzības aģentūras direktore



Pēdējo desmitgažu laikā nodarbinātie Eiropā ir izjutuši uzlabojumus darba aizsardzības jomā. Tomēr joprojām būtiskus zaudējumus rada nelaimes gadījumi darbā, arodslimības un nāves gadījumi darbavietā. Ja mēs gribam uzlabot drošību un veselību darbavietās, nodarbinātajiem un vadītājiem cieši jāsadarbojas, lai rastu risinājumus kopīgām problēmām.

Nodarbinātajiem pašiem ir svarīgi rīkoties tā, lai viņi neciestu nelaimes gadījumos un nesaslimtu. No darba devēju viedokļa tas nozīmē, ka nodarbinātie palīdz pamanīt reālas darba vides problēmas, atrast piemērotus risinājumus. Citiem vārdiem sakot, darba devēji nodarbina motivētus darbiniekus. Tādēļ **EU-OSHA 2012.–2013. gada kampaņas “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas”** mērķis ir aicināt vadītājus, nodarbinātos, viņu pārstāvjus un citas ieinteresētās puses apvienot spēkus darba vides uzlabošanai.

Šajā praktiskajā rokasgrāmatā, kas paredzēta nodarbināto iesaistīšanai darba drošības un veselības aizsardzības veicināšanā, ir skaidrots, ko praksē nozīmē efektīva iesaistīšanās un kādi ir nodarbināto un viņu pārstāvju pienākumi, lai samazinātu riskus darbavietā. Tajā ir uzsvērts, ka nodarbinātajiem, lai panāktu būtiskus uzlabojumus savā darbavietā, ir aktīvi jāiesaistās un jāsadarbojas gan ar kolēģiem, gan vadītājiem. Rokasgrāmatā ir izskaidrots, kā atsevišķi nodarbinātie var vairāk iesaistīties šajā procesā, taču tā arī var palīdzēt arī nodarbināto pārstāvjiem, piemēram, uzticības personām, sadarboties ar darba devējiem, lai uzlabotu visu uzņēmumā strādājošo cilvēku — vadītāju, darbinieku un darbinieku pārstāvju — iesaistīšanos. Rokasgrāmatas vispārējais mērķis ir palīdzēt veicināt atklātu dialogu un tādu darba kultūru, kur ikviens uzņemtos atbildību par darba aizsardzības jautājumiem.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) pilnīgi atbalsta šo rokasgrāmatu, jo mūsu organizācijas galvenais princips ir tiesības uz cilvēka cienīgiem darba apstākļiem un nodarbināto drošības, veselības un labklājības veicināšana visu cilvēku interesēs. ETUC, ar mums saistītās valstu arodbiedrības un Eiropas nozaru federācijas uzskata, ka darbinieku informēšana, konsultēšanās ar darbiniekiem un darbinieku iesaistīšanās ir galvenais priekšnoteikums šo mērķu sasniegšanai, kā arī novācijas, produktivitātes un izaugsmes veicināšanai Eiropā.

Šo un citu iemeslu dēļ mēs aktīvi aicinām nodarbinātos un viņu pārstāvjus sadarboties ar darba devējiem, lai uzlabotu darba drošības un veselības aizsardzību darbavietās. Lai stiprinātu šo būtisko drošības pārvaldības daļu, mēs aicinām mūsu organizācijas biedrus un darba devējus izmantot šo rokasgrāmatu un nodrošināt, lai notiktu paties un atklāts dialogs par darba drošību un veselību. Lai veicinātu darbinieku patiesu iesaistīšanos un novērstu nedrošās situācijas, mēs mudinām iesaistīties arī darba inspektoros.

Mēs pievērsīsimies aizvien pieaugošajai problēmai, kas skar nodarbināto pārstāvjus (uzticības personas), kuriem jāstrādā papildu stundas, lai varētu paveikt gan savu pamatdarbu, gan arī darbinieku pārstāvja pienākumus. Mēs vēlamies redzēt, ka nodarbināto pārstāvji saņem nepieciešamo atbalstu ne tikai no darba devējiem, bet arī no darbiniekiem, kurus tie pārstāv, un arodbiedrībām. Lai palīdzētu nodrošināt, ka darbinieki pēc darba dienas atgriežas mājās sveiki un veseli, mēs piedalāmies kampaņā, atbalstot pasākumus darbinieku, darbinieku pārstāvju un arodbiedrību sadarbības stiprināšanai.



Bernadette Ségol,

ETUC ģenerālsēkretāre



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Ievads. Kāpēc nodarbināto iesaistīšanās ir tik svarīga?

Eiropas Savienībā katru gadu vairāk nekā 5580 cilvēku zaudē dzīvību, ciešot nelaimes gadījumos darbā. Turklāt vēl 159 000 cilvēku mirst no arodslimībām. Daudzas no šīm dzīvībām varētu glābt, ja nelaimes gadījumu risks tiktu atbilstoši pārvaldīts, paredzot riska veidus un veicot attiecīgus pasākumus.

Nodrošināt drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas ir darba devēju pienākums, bet Darba aizsardzības likums paredz arī nodarbināto iesaistīšanos. Turklāt šajā procesā darba devējiem ir jākonsultējas ar nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem. Vadītāji nevar atrisināt visas arodveselības un darba drošības problēmas. Nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem ir plašākas zināšanas un pieredze, kā darbs veicams un kā tas ietekmē viņus. Tādēļ darbavietās, kurās nodarbinātie aktīvi iesaistās darba aizsardzības jautājumu risināšanā, bieži ir mazāka bīstamība un zemāks notikušo nelaimes gadījumu skaits ⁽¹⁾.

Ko nozīmē nodarbināto iesaistīšanās?

Nodarbināto iesaistīšanās darba aizsardzības jautājumu risināšanā ir vienkāršs divvirzienu process, kurā darba devēji un nodarbinātie / nodarbināto pārstāvji:

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

Nodarbinātajiem jābūt informētiem, instruētiem un apmācītiem par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī jāņem vērā viņu viedoklis. Pilnīga iesaistīšanās nozīmē ne tikai apspriešanos — nodarbinātie un viņu pārstāvji ir jāiesaista arī lēmumu pieņemšanā.

“Ja nodarbinātajiem tiek dota iespēja piedalīties drošas darba vides veidošanā, viņi var ieteikt, ierosināt un pieprasīt uzlabojumus.”



⁽¹⁾ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. *Worker representation and consultation on health and safety — Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), 2012. gads.*



Galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātajiem vajadzētu aktīvi ietekmēt vadības lēmumus

- Nodarbināto iesaistišanās palīdz izstrādāt efektīvus nodarbināto aizsardzības veidus.
- Iesaistoties problēmas risināšanā jau plānošanas posmā, nodarbinātie spēj labāk noteikt iemeslus konkrētas darbības veikšanai, palīdzēt atrast praktiskus risinājumus un labāk ievēro jaunās prasības.
- Ja nodarbinātajiem tiek dota iespēja piedalīties drošu darba sistēmu veidošanā, viņi var ieteikt, ierosināt un pieprasīt uzlabojumus, palīdzot laikus un izmaksu ziņā efektīvi izstrādāt preventīvus darba aizsardzības pasākumus.



Nodarbināto iesaistīšanās shēma

- Darba devējiem jākonsultējas ar nodarbinātajiem un/vai viņu pārstāvjiem un jāļauj viņiem piedalīties diskusijās par ikvienu jautājumu, kas skar darba aizsardzību.
- Nodarbinātajiem / viņu pārstāvjiem ir tiesības prasīt, lai darba devējs veic attiecīgus pasākumus, un iesniegt priekšlikumus.
- Valsts normatīvie akti un/vai prakse nosaka konkrētas prasības attiecībā uz informācijas sniegšanu un apspriešanos, jo īpaši attiecībā uz uzticības personām un viņu tiesībām, kā arī forumu, piemēram, apvienoto drošības komiteju, izveidi.
- Parasti lietderīgāk ir apvienot gan oficiālos, gan neoficiālos pasākumus un metodes. Proti, nodarbināto tieša iesaistīšanās un viņu pārstāvju darbība nav jāuzskata par alternatīvām, bet gan par atšķirīgām iespējām, kas jāapvieno pēc iespējas efektīvāk.

Darba devēju pienākumi

Saskaņā ar Darba aizsardzības likumu darba devēji ir atbildīgi par darba aizsardzības sistēmas organizēšanu. Tas nozīmē, ka viņiem jānodrošina, lai nodarbinātie būtu aizsargāti no visa, kas var radīt kaitējumu, efektīvi kontrolējot katru iespējamo darba vides riska faktoru.

Darba devējiem saskaņā ar Darba aizsardzības likumu ir pienākums novērtēt darba vides risku. Lai noteiktu, kādi kontroles pasākumi ir vajadzīgi, jāveic riska faktoru novērtēšana, kurā tiktu identificēti visi riska faktori, kas varētu nodarīt kaitējumu darbvietā.

Darba devējiem jāinformē nodarbinātie par darba vides riska faktoriem viņu darbvietā un par to, kā viņi tiek aizsargāti, kā arī jāinstruē un jāatmāca par darba vides riska faktoru novēršanu.

Darba devējiem jākonsultējas ar nodarbinātajiem par darba aizsardzības jautājumiem. Tā var būt tieša vai ar nodarbināto pārstāvju starpniecību. Bieži vien tiek izmantoti abi šie veidi. Iespējams, ka darba devējiem ir jāizveido kopīga nodarbināto un darba devēju drošības komiteja, kas var apspriest stratēģiskākus jautājumus.

Darba devējiem jāveicina tāda darba kultūra, kurā ikviens uzņemtos atbildību par darba aizsardzību. Konsultēšanās jāveic neatkarīgi no organizācijas lieluma. Vienmēr jāievēro vieni un tie paši principi — veicināt atklātu dialogu, uz klausīt sacīto, mācīties no tā un attiecīgi rīkoties —, taču to izpausmes veids var mainīties.



© EU-OSHA/Jim Holmes

© EU-OSHA/Jim Holmes

“Rūpēsimies par darba aizsardzību kopā!”



Nodarbināto pienākumi



Gan darba devēju, gan nodarbināto pienākums ir rūpēties par veselības aizsardzību un darba drošību. Darba devēju galvenais pienākums ir novērst risku, kas var apdraudēt nodarbinātos, īstenojot preventīvus darba aizsardzības pasākumus, tostarp ieviešot drošas darba metodes, drošu aprīkojumu, piemērotus individuālos aizsardzības līdzekļus un nodrošinot nodarbinātos ar informāciju, instrukcijām un apmācībām. Taču likums nosaka, ka arī darbiniekiem ir jāiesaistās procesā un jāpalīdz darba devējam aizsargāt viņus, jo viņu pienākumi ir šādi:

- rūpēties par savu un citu cilvēku drošību un veselību;
- sadarboties drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu risku nodarbinātā drošībai un veselībai;
- ievērot instruktāžās un apmācībās gūtās zināšanas par drošu darba veikšanu, piemēram, strādājot ar aprīkojuma, lietojot darbarīkus, ķīmiskās vielas un maisījumus;
- nekavējoties ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā, kā arī par jebkuriem darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku personu drošībai un veselībai, arī par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā.

Šīs tiesiskās prasības norāda uz iemesliem, kāpēc nodarbinātajiem būtu jāiesaistās un jāpalīdz paaugstināt arodveselības un drošības standartus, kas attiecas gan uz viņiem pašiem, gan kolēģiem. Pirmkārt, darba aizsardzība ir paredzēta tam, lai novērstu nodarbināto savainošanos darbā. Otrkārt, nodarbinātie apzinās darbavietā pastāvošos riska veidus un tādējādi var palīdzēt tos pārvaldīt.

“Gan darba devēju, gan nodarbināto pienākums ir rūpēties par darba aizsardzības prasību ievērošanu.”



Darba devējiem vispirms ir jāveicina darba aizsardzības kultūra, kas atbalsta nodarbināto iesaistīšanos. Savukārt nodarbinātajiem ir vairāk jāiesaistās, nevis tikai pasīvi jāsadarbojas un jāievēro instrukciju prasības. Ja nodarbinātie vēlas, lai viņu veselība un drošība būtu efektīvi pasargātas, viņiem darbavietā jāizmanto visi nodarbināto iesaistīšanās pasākumi.

Nodarbinātie var izteikties un iesaistīties procesā šādi:

- sanāksmēs, grupu apspriedēs, mācību sesijās, individuālajās pārrunās ar vidējā līmeņa vadītājiem vai vadītājiem, uzdodot jautājumus, aktualizējot problēmas un izsakot ierosinājumus;
- piedaloties visos apspriešanās pasākumos. Šie pasākumi varētu būt, piemēram, piedalīšanās apsekojumos vai iesaistīšanās ierosinājumu shēmās vai drošības konkursos;
- iesaistoties pētījumos, piemēram, izlases veida pētījumos par individuālajiem aizsardzības pasākumiem;
- brīvprātīgi piedaloties darba aizsardzības pasākumos, piemēram, darba grupās;
- ziņojot par nelaimes gadījumiem, gandrīz notikušiem nelaimes gadījumiem vai par visu, kas, viņuprāt, ir nedrošs, veselībai kaitīgs vai traucējošs, kā arī piedāvājot idejas uzlabojumu veikšanai;
- runājot ar nodarbināto pārstāvi, ja tāds ir, un iesaistoties visos nodarbināto pārstāvju organizētos pasākumos (sanāksmēs, apsekojumos utt.). Apsverot iespēju brīvprātīgi uzņemties nodarbināto pārstāvja pienākumus;
- palīdzot uzņēmuma informatīvajā izdevumā apkopot ziņas par darba aizsardzības jautājumiem;
- darba veikšanai izmantojot mācībās iegūtās zināšanas;
- rādot labu piemēru jauniem darbiniekiem un palīdzot viņiem atrisināt darba aizsardzības jautājumus.



“Ja nodarbinātie vēlas, lai viņu veselība un drošība būtu efektīvi pasargātas, viņiem darbavietā jāizmanto visi pasākumi, kuru ietvaros notiek konsultēšanās ar nodarbinātajiem.”



Nodarbināto pārstāvju pienākumi



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

“Nodarbināto pārstāvja uzdevums ir nodrošināt, lai nodarbinātie varētu iesaistīties vadības lēmumu pieņemšanā.”



Papildus nodarbināto tiešai iesaistei viņu pārstāvju darbība ir efektīvs veids, kā apkopot viedokļus un iesaistīt darbiniekus darba aizsardzības jautājumu risināšanā. Nodarbināto pārstāvju uzdevums ir nodrošināt, lai gadījumā, ja tiek izstrādāti preventīvi pasākumi, nodarbinātie varētu iesaistīties vadības lēmumu pieņemšanā, izsakot savu viedokli, bažas un idejas. Tas atšķiras no uzdevuma, kas veicams nodarbinātajiem, piemēram, vidējā līmeņa vadītājiem, kuru darba pienākumos ietilpst darba aizsardzības jautājumu risināšana. Nodarbināto pārstāvju (uzticības personu) tiesības un pienākumi ir paredzēti normatīvajos aktos. Tajos ir paredzēts arī apmaksāts ārpusdarba laiks uzticības personas funkciju veikšanai un apmācībai.

Iespējams, ka tiek izveidota apvienota nodarbināto un darba devēju drošības komiteja, kurā piedalās arī nodarbināto pārstāvji. Drošības komitejas darbojas kā diskusiju forums un padomdevēja struktūra uzņēmuma lēmumu pieņemšanai. Drošības komiteja palīdz nodarbināto pārstāvjiem, darba aizsardzības speciālistiem, dažāda līmeņa vadītājiem apzināt un konstatēt arodveselības un drošības problēmas, kā arī kopīgi ietekmēt veselības aizsardzības un drošības pasākumu norisi uzņēmumā. Dažu valstu tiesību aktos un norādījumos ir noteikts, kā drošības komitejas ir izveidojamas un vadāmas. Tajās jābūt līdzsvarotam nodarbināto un vadības pārstāvju skaitam un jāapspriež stratēģiskāki jautājumi un būtiskākās problēmas.

Darbinieku pārstāvji var būt arī arodbiedrību pārstāvji. Arodbiedrībām ir liela nozīme, atbalstot un mācot savus pārstāvjus un sniedzot neatkarīgu informāciju par darba aizsardzību uzņēmumā. Tās bieži sadarbojas ar darba devējiem projektos, kas skar veselības un drošības problēmu risināšanu.

Aptaujas veidlapas nodarbināto efektīvas iesaistīšanās pārbaudei

Turpmākajās divās aptaujas veidlapās ir iekļauti galvenie jautājumi, kas jāņem vērā, izstrādājot pasākumus, kas vērsti uz labāku nodarbināto iesaistīšanos. Pirmā veidlapa ir paredzēta nodarbinātajiem, bet otrā — viņu pārstāvjiem. Lai saprastu, kas būtu darāms savādāk, jāpievērš uzmanība jautājumiem, uz kuriem atbilde ir “nē”. Šīs aptaujas veidlapas nav pilnīgas un ir uzskatāmas tikai par vadlīnijām, kas ietver galvenos jautājumus.

	NODARBINĀTIE	Jā	Nē
1.	Vai nodarbinātie ir iesaistīti nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas procesā un vai ir notikusi apspriešanās ar nodarbinātajiem par šo jautājumu?		
2.	Vai nodarbinātie ir apmācīti izprast, kā galvenie preventīvie principi tiek izmantoti darba aizsardzības pasākumu izstrādē?		
3.	Vai nodarbinātie tiek aicināti paust idejas par darba aizsardzības sistēmas uzlabošanu?		
4.	Vai nodarbinātie ir apmācīti ziņot par apdraudējumiem un jebkādiem trūkumiem darba devēja izstrādātajos darba aizsardzības pasākumos?		
5.	Vai ir notikušas apspriedes ar nodarbinātajiem par instrukciju, procedūru, politikas un citu pasākumu izstrādi un vai nodarbinātie ir iesaistīti minēto dokumentu/pasākumu izstrādē?		
6.	Vai, plānojot pārmaiņas, apspriešanās ar nodarbinātajiem un viņu iesaistīšana procesā notiek pirms galīgo pasākumu apstiprināšanas?		
7.	Vai nodarbinātajiem ir mācīts būt aktīviem, meklējot risinājumus darba aizsardzības jautājumu risināšanai?		
8.	Vai pirms darba aprīkojuma un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādes notiek apspriešanās ar nodarbinātajiem?		
9.	Vai risinājumi tiek izmēģināti, iesaistot procesā nodarbinātos, lai uzzinātu viņu domas pirms galīgo lēmumu pieņemšanas?		



	NODARBINĀTO PĀRSTĀVJI	Jā	Nē
1.	Vai ir izstrādātas saskaņotas procedūras nodarbināto pārstāvju iesaistīšanai?		
2.	Vai ir notikušas apspriešanās ar nodarbināto pārstāvjiem par darba aizsardzības jautājumiem, tostarp, par darba vides riska novērtēšanu, atbildīgo personu norīkošanu darba aizsardzības jomā, pirmo palīdzību utt., kā arī par apmācībām darba aizsardzības jautājumos, jauna aprīkojuma, tehnoloģiju utt. ieviešanu?		
3.	Vai ir notikušas apspriešanās ar nodarbināto pārstāvjiem par instrukciju, procedūru, politikas un citu pasākumu izstrādi un vai nodarbināto pārstāvji ir iesaistīti šo dokumentu/pasākumu izstrādē?		
4.	Vai nodarbināto pārstāvji ir iesaistīti darba aizsardzības lēmumu pieņemšanā, piemēram, darbojoties padomdevēju struktūrās un lēmumu pieņemšanas grupās?		
5.	Vai darba aizsardzības pārbaudēs aktīvi iesaistās uzticības personas un dažāda līmeņa vadītāji?		
6.	Vai nodarbināto pārstāvji tiek aicināti ziņot par labas prakses gadījumiem, kurus varētu iekļaut organizācijas datubāzē?		
7.	Vai nodarbināto pārstāvji tiek pilnā mērā iesaistīti nelaimes gadījumu izmeklēšanā?		
8.	Vai nodarbināto pārstāvjiem tiek ļauts izmantot apmaksātu ārpusdarba laiku, lai apspriestu jautājumus un darītu tos zināmus darbiniekiem, kurus viņi pārstāv?		
9.	Vai nodarbināto pārstāvjiem tiek nodrošināta pilnīga administratīva palīdzība viņu funkciju veikšanai?		
10.	Vai nodarbināto pārstāvji ir pienācīgi apguvuši galvenos preventīvos principus un prot piemērot šos principus darbavietā? Vai nodarbināto pārstāvji ir mācīti izkopt savas pārstāvja prasmes?		



Resursi un papildinformācija

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

Lai sniegtu nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem turpmākus ieteikumus un norādījumus, kampaņas “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” tīmekļa vietnē ir izveidota īpaša sadaļa. Tajā ir iekļautas saites uz vairākām publikācijām un tīmekļa vietnēm, kā arī šīs rokasgrāmatas tiešsaistes un lejupielādējamas versijas.

Ši tīmekļa vietnes sadaļa ir pieejama 24 valodās:
<http://www.healthy-workplaces.eu>

EU-OSHA ir sagatavojusi vairākus ziņojumus par labu praksi vadības un nodarbināto sadarbības jomā; šie ziņojumi kļūs pieejami kampaņas laikā. Tīmekļa vietnē tiks izveidotas arī īpašas sadaļas, kas veltītas vadības lomas (<http://www.healthy-workplaces.eu/leadership>) un darbinieku iesaistīšanās (<http://www.healthy-workplaces.eu/worker-participation>) jautājumiem.

“Pilnīga iesaistīšanās nozīmē ne tikai apspriešanos — nodarbinātie un viņu pārstāvji ir jāiesaista arī lēmumu pieņemšanā.”

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC)

<http://www.etuc.org>

ETUC ir sagatavojusi vairākas publikācijas par darbinieku pārstāvniecību.

Eiropas Arodbiedrību institūta (EAI) Darba apstākļu, veselības aizsardzības un drošības departaments

www.etui.org/Topics/Health-Safety

Piemēram, skatiet

- sadaļas “Main topics” apakšsadaļu “Safety reps”;
- publikāciju sadaļu par darbinieku pārstāvjiem;
- HesaMag rakstus par darbinieku pārstāvjiem.

Valstu arodbiedrības saviem darbinieku pārstāvjiem nodrošina praktisku atbalstu un mācības un sniedz dažādu informāciju par darba aizsardzību darbavietā.

Valstu darba drošības un veselības aizsardzības iestādes

sniedz informāciju un norādījumus par tiesiskajām prasībām un labu praksi. Piemēram, Apvienotās Karalistes Veselības aizsardzības un drošības administrācijas tīmekļa vietnē ir sadaļa par darbinieku iesaistīšanos:
<http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>

Citi avoti

Naidžela Braisona (Nigel Bryson) grāmata **Zero Harm — Worker Involvement — The missing piece!**, 2011. gads.
<http://www.workerinvolvement.co.uk>

Žurnāls Hazards — skatiet, piemēram, sadaļas “Resources” apakšsadaļas “Organising” un “Union safety reps”: <http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot Research: A Worker's Manual for Organising on Work Security, Starptautiskā Darba organizācija (ILO), 2002. gads. <http://www.ilo.org>



Informācija par kampaņām un iesaistītajām organizācijām

Kampaņa “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” koordinē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra un tās partneri vairāk nekā 30 valstīs; kampaņa atbalsta plašu pasākumu loku gan valstu, gan Eiropas līmenī. 2012.–2013. gada kampaņa **“Novērsīsim darba vides riskus kopā”** vairo izpratni par darba devēju pienākumiem darba aizsardzības jomā un nodarbināto iesaistīšanās svarīgumu ar nelaimes gadījumu darbā un arodslimību novēršanā.

Svarīgākie datumi

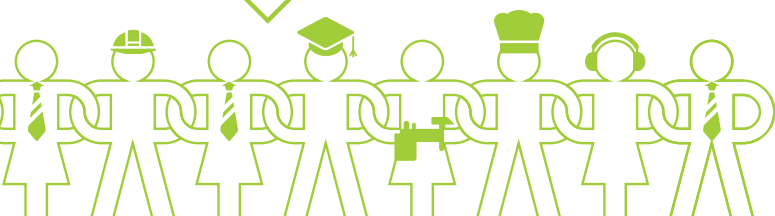
- Kampaņas sākuma datums: 2012. gada 18. aprīlis.
- Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības nedēļa: 2012. un 2013. gada oktobris.
- Labas prakses balvas pasniegšanas ceremonija: 2013. gada aprīlis.
- Augstākā līmeņa sanāksme “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas”: 2013. gada novembris.

www.healthy-workplaces.eu

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) palīdz Eiropai kļūt par drošāku, veselībai nekaitīgāku un produktīvāku vietu darba veikšanai. Aģentūra pēta, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Viseiropas kampaņas. Aģentūra, kuru Eiropas Savienība izveidoja 1996. gadā un kuras mītnes vieta atrodas Bilbao (Spānijā), apvieno Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvjus, kā arī vadošos ekspertus katrā no ES 27 dalībvalstīm un ārpus tām.

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) ir 1973. gadā dibināta arodbiedrību organizācija, kas tagad pārstāv 83 arodbiedrību organizācijas 36 Eiropas valstīs un 12 nozaru federācijas. ETUC galvenais mērķis ir veicināt Eiropas sociālo modeli un strādāt vienotas Eiropas miera un stabilitātes attīstībai, lai darbaļaudis un viņu ģimenes varētu pilnīgi īstenot savas cilvēktiesības un pilsoniskās tiesības, kā arī baudīt augstu dzīves līmeni. Eiropas sociālais modelis ietver sabiedrību, kas apvieno ilgtspējīgu ekonomikas izaugsmi ar dzīves un darba standartu, tostarp pilnīgas nodarbinātības, sociālās aizsardzības, iespēju vienlīdzības, augstas kvalitātes darbavietu, sociālās iekļaušanas, tālāku attīstību un atklātu, demokrātisku politikas veidošanas procesu, kas pilnā mērā iesaista pilsoņus viņus ietekmējošo lēmumu pieņemšanā. ETUC uzskata, ka apspriešanās ar darbiniekiem, savstarpējas sarunas, sociālais dialogs un labi darba apstākļi ir galvenie nosacījumi inovācijas, produktivitātes, konkurētspējas un izaugsmes veicināšanai Eiropā.

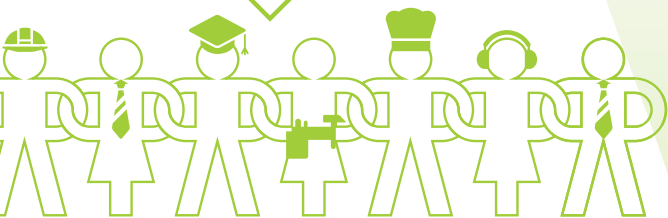
“Kampaņa “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” ir Eiropas plašākā kampaņa darba aizsardzības jomā.”



Nodarbināto iesaistīšanās darba drošības un veselības aizsardzības veicināšanā. Praktiska rokasgrāmata

Nodarbinātajiem bieži vien ir padziļinātas zināšanas savā darba jomā, kā arī par to, kā darbavietu padarīt drošāku.

Rokasgrāmatā parādīts, kā darbinieki var izmantot šīs zināšanas, lai sadarbībā ar vadītājiem uzlabotu drošību un veselības aizsardzību darbavietā. Tajā izklāstītas nodarbināto, viņu pārstāvju un darba devēju attiecīgās lomas, pienākumi un juridiskās saistības, kā arī sniegti konkrēti darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanas pasākumu piemēri. Turklāt šajā rokasgrāmatā ietvertas aptaujas veidlapas, kuras var izmantot darbinieki vai viņu pārstāvji, lai nodrošinātu, ka tiek veikts viss iespējamais riska mazināšanai.



Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPĀNIJA

Tālr. +34 944794360

Fakss +34 944794383

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

Eiropas Arodbiedrību konfederācija

Starptautiskais arodbiedrību nams (ITUH)

Boulevard Roi Albert II, 5/Koning Albert II-laan 5

1210 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË

Tālr. +32 22240411

Fakss +32 22240454

<http://www.etuc.org>

ISBN 978-92-9191-602-3



9 789291 916023



Publikāciju birojs