

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



Vadības priekšzīme darba aizsardzības jomā

PRAKTISKA ROKASGRĀMATA



Eiropas Darba
drošības un veselības
aizsardzības aģentūra



BUSINESSEUROPE



Drošas un veselībai
nekaitīgas darbavietas

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

Saturs

Priekšvārds	4
Ievads. Kāpēc ir svarīga darba aizsardzība?	6
Ieguvumi, ko sniedz laba darba aizsardzība	9
Vadības pieeja darba aizsardzībai	10
Darba aizsardzības priekšzīmes pašnovērtējums	16
Līdzekļi un papildu informācija	21
Papildu informācija	22

“21. gadsimtā uzņēmuma vadībai jāiesaistās drošības un veselības jautājumu risināšanā, uzskatot tos par galvenajiem uzņēmuma vadīšanas jautājumiem.”



Priekšvārds



Pēdējās desmitgadēs darba aizsardzība ir ievērojami uzlabojusies visu veidu Eiropas uzņēmumos. Daļēji šādi uzlabojumi ir notikuši, pateicoties vadītājiem, kuri atzinuši, ka aktīva priekšzīme drošības un veselības jomā ir svarīga ne tikai juridisku un ētisku, bet arī stabilas uzņēmējdarbības apsvērumu dēļ. Šī priekšzīmes rokasgrāmata ir daļa no *EU-OSHA* 2012.–2013. gada kampaņas “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas”.

Šajā kampaņā galvenā uzmanība tiek pievērsta uzņēmumu, darbinieku, to pārstāvju un citu ieinteresēto personu kopīgai rīcībai darba vides uzlabošanas jomā. Šīs praktiskās rokasgrāmatas “*Vadības priekšzīme darba aizsardzības jomā*” mērķauditorija ir vadītāji, kuri vēlas rādīt priekšzīmi drošības un veselības jomā. Tajā uzsvērta pastāvīga vajadzība uzlabot darba aizsardzības līmeni, kā arī pienākumi, kādi vadītājiem jāuzņemas, ja viņi vēlas rādīt priekšzīmi.

Veiksmīga uzņēmējdarbības kopiena rada darbavietas un ekonomisko labklājību, un šajā procesā labai darba vides risku pārvaldībai ir noteicoša nozīme. Droši darba apstākļi ir būtisks elements kvalitatīvu preču ražošanā un pakalpojumu sniegšanā.

Uzņēmuma panākumi ir atkarīgi no spējas uzņemties aprēķinātus riskus. Preventīva rīcība ir visefektīvākā pieeja šo risku mazināšanai. Tā ļauj uzņēmumam mazināt neskaidrību. Novērtējot riskus un veicot piemērotus preventīvos pasākumus, uzņēmumi var uzlabot produktivitāti un tādējādi arī peļņas daļu.

Christa Sedlatschek,

Eiropas Darba drošības un veselības
aizsardzības aģentūras direktore



Mums kā *BUSINESSEUROPE* dalībniekiem strādājošo veselības un drošības aizsardzība ir nopietns pienākums. Uzņēmumi ir sabiedrības pamatsastāvdaļa un darba nodrošinātāji. Tādēļ mēs plaši izplatīsim un sekmēsim šo rokasgrāmatu. Esmu pārliecināts, kā tā kalpos par noderīgu rīku darba vides riska faktoru novēršanai darbavietā. Mūsdienās darba devēji uztver darba aizsardzības politiku kā daļu no viņu veiktas uzņēmējdarbības. Ievērojot šo kopīgu mērķi, mēs aicinām darba devējus un uzņēmumu vadību izmantot visas iespējas, lai panāktu izcilību arodveselības un darba drošības riska preventīvo pasākumu jomā.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
BUSINESSEUROPE ģenerāldirektors



Ievads. Kāpēc ir svarīga darba aizsardzība?

Katru gadu Eiropas Savienībā vairāk nekā 5500 cilvēku mirst nelaimes gadījumos darbā. Ir grūti noteikt arodslimību ietekmi uz veselību ES, un attiecībā uz šiem datiem nav vienprātības. Tomēr Starptautiskā Darba organizācija (ILO) lēš, ka katru gadu ES no arodslimībām mirst 159 000 cilvēku. Eiropas Savienības uzņēmumi zaudē aptuveni 143 miljonus darba dienu katru gadu dēļ nelaimes gadījumiem darbā ⁽¹⁾. Aplēses atšķiras, bet šādi nelaimes gadījumi un veselības traucējumi izmaksā ES ekonomikai vismaz 490 miljardu eiro gadā. Lai samazinātu šos skaitļus, ir svarīgi paredzēt riskus, īstenojot efektīvus drošības pasākumus un stingru kontroli.

Darba aizsardzības sistēmas tiek izstrādātas, lai noteiktu un samazinātu riskus darbavietā. Šādu sistēmu efektivitāte ietekmē arī uzņēmējdarbības rezultātus — negatīvi, ja šīs sistēmas ir apgrūtinošas vai birokrātiskas, vai pozitīvi, ja tās ir labi izstrādātas un darbojas efektīvi. Lai gūtu pozitīvu ietekmi, darba aizsardzības sistēmai jādarbojas nevainojami, saskaņoti ar kopējo uzņēmuma vadību un ražošanas mērķiem un termiņiem, nevis pretrunā tiem.

Tāpēc jāņem vērā, ka darba devēju juridiskais (un morālais) pienākums ir nodrošināt darbinieku veselības un drošības aizsardzību, kā arī konsultēties ar darbiniekiem un/vai to pārstāvjiem un ļaut viņiem iesaistīties ar drošību un veselību saistītu jautājumu risināšanā darba vietā. Vadības priekšzīme darba aizsardzības jomā var to atbalstīt.

“Preventīvie pasākumi ir labāki nekā ārstēšana.”



⁽¹⁾ “Cēloņi un apstākļi nelaimes gadījumiem darbā ES” (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Preventīvie pasākumi ir labāki nekā ārstēšana

Preventīva rīcība ir pamatprincips Eiropas pieejai darba aizsardzības jomā. Praksē tas nozīmē darba procesu analīzi, lai noteiktu īstermiņa un ilgtermiņa riskus un tad veiktu pasākumus, kas ļauj no tiem izvairīties vai tos samazinātu.

leguvumi, ko sniedz laba darba aizsardzība

Veselības un drošības jautājumu risināšana sniedz iespējas uzlabot uzņēmuma efektivitāti, kā arī aizsargāt darbiniekus. Tas tiek analizēts jaunākajā Eiropas uzņēmumu aptaujā par jaunajiem un nākotnes riskiem (ESENER) ^(?).

leguvumi var būt:

- mazākas izmaksas un mazāki riski — zemāki darbinieku prombūtnes un mainības rādītāji, retāki nelaimes gadījumi un zemāks tiesvedības risks;
- uzņēmējdarbības nepārtrauktības nodrošināšana, tādējādi palielinot produktivitāti — izvairoties no nelaimes gadījumiem, negadījumiem, ārkārtas situācijām un darba procesa pārtraukumiem;
- uzlabots stāvoklis un labāka reputācija piegādātāju, klientu un citu partneru vidū.



“Preventīva rīcība nozīmē risku pārvaldību. Riskus pārvalda, cilvēkiem strādājot kopā.”



(?) <http://www.esener.eu>

Vadības pieeja darba aizsardzībai



Vadība var rādīt priekšzīmi darba vides risku pārvaldībai. Drošības un veselības veicināšanas jomā liela nozīme ir trim galvenajiem pārvaldības principiem. Tie ir šādi:

- efektīva un spēcīga priekšzīme;
- darbinieku iesaistīšana un viņu konstruktīva dalība;
- pastāvīga novērtēšana un pārskatīšana.

Sīkāk šie trīs punkti tiek aplūkoti turpmāk tekstā.

1. punkts. Efektīva un spēcīga priekšzīme

Priekšzīme ir panākumu gūšanas nosacījums. Preventīvai pieejai tikai tad ir iespējams dot rezultātus, ja to atbalsta vadība. Spēcīga un redzama priekšzīme, kā arī visos līmeņos iesaistīti vadītāji var nodrošināt minētās preventīvās pieejas virzību un ieguldījumu tajā. Ikvienam ir skaidrs, ka drošība un veselība ir stratēģiski jautājumi uzņēmumā.

Praksē tas nozīmē, ka

- vadība apņemas uzskatīt darba aizsardzības jautājumus par organizācijas galveno vērtību un apspriest tos ar nodarbinātajiem;
- vadītājiem ir pareizs priekšstats par organizācijas riska profilu;
- vadība rāda piemēru, piemēram, vienmēr ievērojot visas darba aizsardzības instrukciju prasības;
- dažādu dalībnieku nozīme un pienākumi darba vides risku pārvaldības jomā tiek skaidri definēti, plānoti un aktīvi uzraudzīti;
- darba aizsardzība var tikt ietverta uzņēmuma ilgtspējas un/vai uzņēmuma sociālās atbildības stratēģijā un to var veicināt visā piegādes ķēdē.

“Preventīva pieeja dod rezultātus tikai tad, ja to atbalsta vadība. Spēcīga un redzama priekšzīme, kā arī iesaistīti vadītāji var nodrošināt šīs preventīvās pieejas virzību un ieguldījumu tajā.”





Praktiski priekšzīmes piemēri darba aizsardzības jomā ir šādi:

- darbavietu apmeklēšana, lai apspriestu ar personālu svarīgus darba aizsardzības jautājumus (darbinieki var ne tikai norādīt uz problēmām, bet arī sniegt to risinājumus);
- personīgas atbildības uzņemšanās un rūpju demonstrēšana;
- piemēra rādīšana;
- naudas un laika nodrošināšana iespēju robežās.

LABAS PRAKSES PIEMĒRS

Naftas pārstrādes uzņēmums, Beļģija

Naftas pārstrādes uzņēmums *Total* Antverpenē noslēdza līgumu ar *SPIE Belgium* par palīdzību cauruļvada un mehānismu ekspluatācijā. Drīz vien kļuva skaidrs, ka radies konflikts atšķirīgās uzņēmējdarbības un drošības kultūras dēļ, un tas bija jāatrisina, lai ievērojami samazinātu negadījumu un slimības gadījumu rādītājus.

Pēc intensīva darba uzņēmumi novērsa galvenās organizatoriskās atšķirības un pievērsa galveno uzmanību nodarbināto uzvedībai darbavietā. Darbinieki tika mudināti strādāt atbildīgi un autonomi, mācot viņus, piemēram, veikt riska novērtējumu pirms jauna darba sākšanas. Uzņēmumu kultūras saskaņošana notika, veicot intensīvas, bieži neoficiālas apspriedes.

Šo uzlabojumu rezultātā divos uzņēmumos nenotika neviens negadījums pēc tam, kad panāca vienošanos par “labāko praksi”.

Panākumu faktori

Divu uzņēmumu drošības kultūras saskaņošana bija iespējama, tikai pateicoties atklātai saziņai, labai priekšzīmei, aktīvai nodarbināto iesaistīšanai un inovatīvai pieejai preventīvajiem pasākumiem. Augstākā līmeņa vadītāju līdzdalība demonstrēja darbiniekiem, ka visiem veselības un drošības jautājumiem uzņēmumā tiek piešķirta liela nozīme.

Galvenie pasākumi šajā procesā bija šādi:

- drukāti izdevumi un informācijas aprīte;
- drošības apgaitas;
- informatīvās sanāksmes (īsas prezentācijas darbiniekiem par konkrētu darba vides aspektu);
- plaši apmācības kursi.



2. punkts. Darbinieku iesaistīšana un viņu konstruktīva dalība

Lai vadības iniciatīvas būtu veiksmīgas, liela nozīme ir divvirzienu procesam, kurš ietver darbinieku iesaistīšanu un viņu konstruktīvu dalību.

Saskaņā ar ES tiesību aktiem darba devējiem jākonsultējas ar nodarbinātajiem par darba aizsardzības jautājumiem. Tas ietver informācijas sniegšanu, norādījumus un mācības, kā arī informācijas apmaiņu ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem. Atkarībā no valsts prasībām darba devējiem var būt jāveido drošības komitejas un darbinieku pārstāvja amats.

Darbinieku iesaistīšanās palīdz izveidot dialoga kultūru. Darbinieki un viņu pārstāvji tiek mudināti piedalīties lēmumu pieņemšanā par darba aizsardzības jautājumiem. Daži darba devēji ir bijuši ieguvēji, veicot vairāk, nekā noteikts šajos juridiskajos pienākumos. Viņi mudina aktīvi ietvert veselības un drošības jautājumus ikdienas darbā un arī iesaistīt darbiniekus papildu forumos, piemēram, darba grupās, kurās aplūko konkrētus tematus.

Efektīva, augšupēja saziņa ir svarīga — darbinieki tiek uzklausi, un viņu sniegtā informācija pārvēršas rīcībā. Vienlīdz svarīgi ir tas, ka darbinieki pilda savu pienākumu un ievēro veselības un drošības noteikumus darbavietā, kā arī konstruktīvi un lietderīgi sadarbojas ar vadību. Šā divvirzienu procesa rezultātā veidojas kultūra, kurā attiecības starp darba devējiem un darbiniekiem pamatojas uz sadarbību, uzticību un kopīgu problēmu risināšanu. Šādas kultūras izveidošanai ir potenciāls veselības un drošības uzlabojumu jomā.

Tieša darbinieku iesaistīšanās nav jāuzskata par alternatīvu nodarbināto pārstāvju sistēmai. Tās ir divas dažādas iespējas, kuras var tikt efektīvi izmantotas saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu un konkrētiem darbavietas apstākļiem.

Zemāki nelaimes gadījumu rādītāji, rentabli risinājumi un ražīgāks darbaspēks — šādi var būt sadarbības ieguvumi. Tādējādi var samazināt nodarināto prombūtnes rādītājus un labāk kontrolēt darba vides riskus.

Nodarbināto ieguldījumam ir īpaši liela nozīme attiecībā uz

- darba vides riska novērtēšanu;
- politikas un riska samazināšanas vai izskaušanas pasākumu izstrādi;
- derīgu novērojumu sniegšanu mācību un īstenošanas laikā.

“Darbinieku iesaistīšanās palīdz izveidot dialoga kultūru. Darbinieki un viņu pārstāvji tiek mudināti piedalīties lēmumu pieņemšanā par darba aizsardzības jautājumiem.”



LABAS PRAKSES PIEMĒRS

Stratēģija nelaimes gadījumu novēršanai apģērbu un tekstilizstrādājumu uzņēmumā

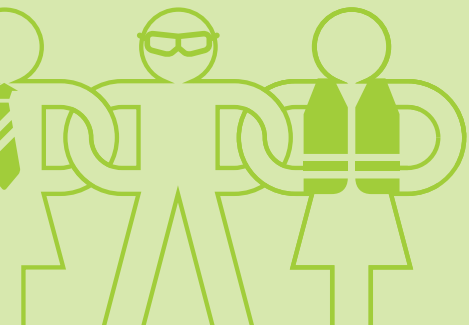
Vadītāji un arodbiedrības Apvienotās Karalistes apģērbu ražošanas uzņēmumā sprieda, kā samazināt augsto, ar šujamadatām gūto ievainojumu skaitu šuvēju vidū, ņemot vērā, ka standarta šujmašīnu drošības sistēmas viņus aizsargāja nepilnīgi. Šajā uzņēmumā tika izveidota neliela grupa, kurā iekļāva divus šuvējus, un to aicināja izstrādāt drošības sistēmu, ar kuru ikviens varētu strādāt. Tad vietējos šuvējus iesaistīja jauno modeļu testēšanā. Kad ierīkoja drošības sistēmu, minētie ievainojumi tika novērsti. Šis kopīgais darbs nodrošināja ieguvumus uzņēmumam, ne tikai samazinot darba devēja izmaksas par kompensācijas prasībām un apdrošināšanas prēmijām, bet arī radot pozitīvu ietekmi uz darbiniekiem.

3. punkts. Pastāvīga novērtēšana un pārskatīšana

Uzraudzīšana un pārskatu sniegšana ir svarīgi rīki, lai veicinātu drošību un veselības aizsardzību darbavietā. Vadības sistēmas, kuras nodrošina augstāko uzņēmuma vadību ar konkrētu informāciju (piemēram, par darbā notikušajiem nelaimes gadījumiem) un ziņojumiem par darba aizsardzības sistēmas darbības rezultātiem, var būt lietderīgas, lai izvirzītu jautājumus, uzsvērtu problēmas un veicinātu drošību un veselību darbavietā.

Labas novērtēšanas un pārskata sistēmas elementi ir šādi:

- pārskata sniegšana par trūkumiem darba aizsardzības jomā uzņēmuma valdes locekļiem un īpašniekiem, tiklīdz to ir iespējams praktiski izdarīt;
- precīza un savlaicīga datu vākšana un pārskatu sagatavošana par darba vides rādītājiem, piemēram, nelaimes gadījumiem darbā, slimības dienu skaitu;
- pasākumi darbinieku viedokļu un pieredzes noskaidrošanai un apkopošanai;
- periodiski ziņojumi par tādu preventīvu pasākumu kā apmācības un uzraudzības programmas ietekmi uz darba aizsardzības sistēmas darbību;
- regulāras riska kontroles un pārvaldības efektivitātes pārbaudes;
- pārmaiņu ietekmes novērtējums uz drošību un veselību, piemēram, jaunu darba procesu, procedūru ieviešana vai izejvielu izmantošana;
- efektīvas procedūras jaunu un grozītu tiesību aktu prasību piemērošanai.



LABAS PRAKSES PIEMĒRS

Novērtēšanas un pārskata sniegšanas procedūru precizēšana pēc negadījuma miltu malšanas nozarē Itālijā

Negadījumā, kurš notika miltu malšanas iekārtas ikdienas apkopes laikā, tika ievainoti trīs darbinieki. Sākotnējā pārbaudē noskaidroja, ka drošības procedūras tika ievērotas un iekārta nebija bojāta. Tika aplūkota mehānisma uzbūves problēma. Rūpnīca piederēja Francijas miltu malšanas grupai, kurā strādāja 160 darbinieku Sjēnas reģionā, Itālijā.

Darba devējs nolēma turpināt pārbaudi, iesaistot tajā dažādas ieinteresētās personas, piemēram, uzņēmuma vadošos darbiniekus, nodarbināto pārstāvjus par darba aizsardzības jautājumiem, darba aizsardzības inspektoros un reģionālā veselības apdrošināšanas fonda darbiniekus. Nodarbināto pārstāvji no darba aizsardzības komitejas, darbinieki un uzraudzības personāls palīdzēja atklāt negadījuma pamatcēlošus.

Saskaņā ar šo pieeju, kuras pamatā bija darbinieku iesaistīšana, tika veiktas iekārtu operatoru aptaujas un uzklauti viņu priekšlikumi par iekārtu uzbūves uzlabošanu. Kolektīvā pārbaudē noskaidroja, ka jāuzlabo temperatūras kontroles ierīces uzbūve. Analizē atklājās, ka negadījuma iemesls daļēji bija arī nepietiekams darbinieku skaits, un tika uzsvērtā apmācību nepieciešamība. Pārbaudes rezultātā Darba ministrija izstrādāja procedūru, kuras mērķis ir atklāt un noteikt trūkumus drošības standartos.



© Fotolia/Richard Villaon



© EU-OSHA/Jim Holmes

“Uzraudzīšana un pārskatu sniegšana ir svarīgi rīki, lai veicinātu drošību un veselības aizsardzību darbavietā.”



Darba aizsardzības priekšzīmes pašnovērtējums

Tāpat kā uzņēmumu neizveido vienā dienā, arī stabilas preventīvās politikas izstrāde ir ilgtermiņa process.

Sākumā jāpārbauda pašreizējā situācija attiecībā uz preventīvu rīcību uzņēmumā. Šāds pašnovērtējums ļauj savākt vajadzīgo informāciju un rada iespējas uzlabot situāciju.

Kā tas darbojas?

Novērtēšanas laikā tiek uzsvērti konkrēti aspekti saistībā ar uzņēmuma pieeju darba aizsardzībai.

- Preventīva politika
- Vadība
- Preventīvi rīki
- Informācija, apmācības un konsultācijas
- Rezultāti un pārskats

Izmantojot šādu pieeju, tiek pārskatīti vairāki elementi katrā no minētajiem aspektiem. Jānovērtē katra elementa sasniegumu līmenis attiecīgajā uzņēmumā, izmantojot četrus aprakstus. Tiek norādīts, kurš no katra elementa aprakstiem (A, B, C vai D) vislabāk atbilst situācijai attiecīgajā uzņēmumā. Galīgo novērtējumu aprēķina, izmantojot matricu.

Kurš to dara?

Šo novērtējumu būtu ieteicams veikt izpilddirektoram. Novērtējumu var veikt arī vairākas personas, un tad galīgo novērtējumu aprēķina kā vidējo lielumu vai iegūst pēc apspriedes, kuras rezultātā tiek noteikts uzņēmumam vispiemērotākais apraksts.

Kā uzlabot?

Novērtējums liecina par preventīvās attieksmes līmeni. Tas arī sniedz ierosmi un konkrētas iespējas veikt uzlabojumus, aplūkojot tos aprakstus, kuru rezultātā var gūt augstāku novērtējumu.

“Nākotnē sekmīgi kļūs tie uzņēmumi, kuri šodien spēj apvienot redzējumu un prognozes, lai veiktu ieguldījumu inovācijās un savu darbinieku drošībā un veselībā.”



A B C D

Preventīvā politika				
Preventīvās politikas mērķi	Darba aizsardzības mērķi nav noteikti.	Ir noteikti vispārēji darba aizsardzības mērķi.	Ir noteikti konkrēti darba aizsardzības mērķi un laiku pa laikam tie tiek pārskatīti.	Ir aprēķināti konkrēti darba aizsardzības rādītāji, un politika tiek attiecīgi pielāgota, lai nodrošinātu pastāvīgu uzlabošanu.
Politikas paziņojums	Nav politikas paziņojuma veselības un drošības jomā.	Politikas paziņojums veselības un drošības jomā ir vispārējs un neskaids.	Ir izstrādāts skaidrs politikas paziņojums, kurš pauž uzņēmuma saistības.	Darbiniekiem un klientiem tiek sniegts skaidrs politikas paziņojums, kurā norādītas uzņēmuma saistības.
Rīcības plāni	Laiku pa laikam tiek veikti pasākumi drošības un veselības jomā (pēc negadījumiem, pārbaudes apmeklējumiem u. c.).	Pamatojoties uz uzņēmuma vispārējā novērtējuma pasākumiem, tiek plānotas dažas darbības drošības un veselības jomā.	Pamatojoties uz darba vides riska novērtējumu, ir ieviests darba aizsardzības pasākumu plāns (kurā norādīti termiņi, pienākumi un līdzekļi).	Pamatojoties uz padziļinātu riska novērtējumu, ir ieviests drošības un veselības aizsardzības rīcības plāns (kurā norādīti termiņi, pienākumi un līdzekļi), un to regulāri pārskata un pielāgo.

A B C D

Priekšzīme				
Priekšzīme	Netiek demonstrēta priekšzīme preventīvajā jomā, jo pieņem, ka visi nodarbinātie jau paši zina tās nozīmi.	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists demonstrē priekšzīmi preventīvajā jomā. Viņš/ viņa realizē politiku, rādot labu piemēru.	Vadība demonstrē priekšzīmi preventīvajā jomā. Tas tiek skaidri norādīts politikas paziņojumā.	Vadība rāda piemēru un demonstrē priekšzīmi preventīvajā jomā.
Atbildība	Organizācijā atbildība par darba aizsardzības jautājumiem nav skaidri formulēta.	Atbildība drošības un veselības jomā ir deleģēta uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam.	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists kopā ar tiešajiem vadītājiem ir atbildīgs par darba aizsardzības politiku.	Tiešie vadītāji ir atbildīgi par darba aizsardzības politikas ieviešanu praksē.
Vadība	Darba aizsardzības jautājumi gandrīz nekad netiek apspriesti vadības un/vai valdes sanāksmēs un tie netiek izmantoti kā kritēriji vadības darbības novērtējumam.	Darba aizsardzības jautājumi tiek apspriesti vadības un/vai valdes sanāksmēs tikai pēc nopietniem negadījumiem un šādos gadījumos tiek izmantoti kā kritēriji vadības darbības rezultātu novērtējumam.	Darba aizsardzības jautājumi ir standarta darba kārtības punkts vadības un/vai valdes sanāksmēs un tiek apspriesti. Tie ietilpst vadības darbības rezultātu novērtējuma kritērijos.	Darba aizsardzības jautājumi ir standarta darba kārtības punkts vadības un/vai valdes sanāksmēs, tostarp saistībā ar kontroli un saziņu. Tos uzskata par galvenajiem vadības darbības rezultātu novērtējuma kritērijiem.



Riska novērtējums	Parasti jānotiek kādam nopietnam negadījumam, lai sāktu novērtēt ar uzņēmuma darbību saistītos riska faktoros.	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam ir pilnīga izpratne par organizācijas darba vides riska faktoriem.	Vadītājiem ir pareizs priekšstats par organizācijas darba vides riska faktoriem.	Tiek novērtēti, dokumentēti, regulāri pārskatīti visi darba vides riska faktori. Visi darbinieki saņem atbilstošu informāciju un norādījumus.
Pārbaudes darbavietā	Netiek veiktas pārbaudes darbavietā, jo ir pietiekami daudz instrukciju un procedūru, lai garantētu veselības aizsardzību un drošību.	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists laiku pa laikam veic pārbaudes darbavietā, lai novērtētu veselības un drošības stāvokli tajā.	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists regulāri veic pārbaudes darbavietā kopā ar konkrētās nodaļas/ darbavietas tiešo vadītāju.	Vadība regulāri veic pārbaudes darbavietās un veic atbilstošus pasākumus, lai novērstu katru neatbilstību.
Iepirkums (pakalpojumi, piegādātāji, produkti)	Veicot iepirkumu, ņem vērā vairākus aspektus, piemēram, cenu un efektivitāti. Veselības drošības kritēriji netiek uzskatīti par īpašu aspektu.	Veicot iepirkumu, ņem vērā vairākus aspektus, piemēram, cenu un efektivitāti. Veselības un drošības kritēriji tiek ņemti vērā, iepērkot “bīstamas” iekārtas.	Veicot iekārtu, preču un pakalpojumu iepirkumu, tiek ņemti vērā konkrēti veselības un drošības kritēriji.	Veicot iekārtu, preču un pakalpojumu iepirkumu, konkrēti veselības un drošības kritēriji tiek izmantoti un pārbaudīti pēc saņemšanas un pirms nodošanas ekspluatācijā.

A B C D

Informācija un apmācība

Iepazīstināšana ar darbu un instrukcijas	Jauni darbinieki (tostarp pagaidu darbinieki un praktikanti) uzreiz sāk strādāt. Viņi saņem informāciju un instrukcijas, kad tam ir laiks.	Jauni darbinieki (tostarp pagaidu darbinieki un praktikanti) sāk strādāt pēc rakstisku instrukciju saņemšanas par veicamo darbu.	Pirms jauni darbinieki (tostarp pagaidu darbinieki un praktikanti) sāk strādāt, viņi saņem visu vajadzīgo informāciju un instrukcijas.	Pirms jauni darbinieki (tostarp pagaidu darbinieki un praktikanti) sāk strādāt, viņi saņem visu vajadzīgo informāciju un instrukcijas, kā arī tiek pārbaudīts, vai viņi tās sapratuši.
Apmācība	Personāls un vadītāji neapgūst mācību kursu darba aizsardzības jomā. Viņi mācās no pieredzes.	Darbinieki apgūst īpašu, ar darbu saistītu mācību kursu darba aizsardzības jomā.	Darbinieki un vadība apgūst īpašu, ar darbu saistītu mācību kursu darba aizsardzības jomā.	Katra persona uzņēmumā no darbinieka līdz vadībai apgūst regulāri atjauninātu visu vajadzīgo mācību kursu darba aizsardzības jomā.
Konsultācijas	Uzņēmuma darba aizsardzības speciālists izstrādā darba aizsardzības politiku un prezentē to uzņēmuma vadībai.	Vadība izstrādā darba aizsardzības politiku. Darbiniekiem tiek ziņots par rezultātiem.	Vadība izstrādā darba aizsardzības politiku pēc konsultācijas ar darbiniekiem (pārstāvjiem).	Vadība izstrādā darba aizsardzības politiku pēc konsultācijas ar darbiniekiem (pārstāvjiem).

Jūsu novērtējums

Aprēķiniet savu rezultātu, izmantojot šo tabulu.

A skaits =		x 1	=	
B skaits =		x 3	=	
C skaits =		x 5	=	
D skaits =		x 7	=	
KOPĀ			=	

Jūsu rezultāts

- 56 un vairāk:** darba aizsardzības politika jūsu uzņēmumā ir ļoti augstā līmenī. Tā turpināt!
- 34–55:** jums noteikti rūp preventīvie pasākumi, bet vairākus aspektus ir iespējams uzlabot.
- 11–33:** preventīvie pasākumi jūsu uzņēmumā ir sākuma stadijā. Gatavojieties veikt plašus preventīvos darba aizsardzības pasākumus.



Līdzekļi un papildu informācija

Kampanas “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” tīmekļa vietnē ir izveidota īpaša iedaļa, kurā vadītājiem sniedz papildu konsultācijas un ieteikumus. Tajā ietvertas saites uz dažādām publikācijām un tīmekļa vietnēm, kā arī uz tiešsaistes un lejupielādējamām šīs rokasgrāmatas versijām.

Šī informācija ir pieejama 24 valodās:

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Jūs varat saņemt papildu informāciju no šādām organizācijām:

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

<http://osha.europa.eu>

- Darbinieku pārstāvība un konsultācijas par veselības aizsardzību un drošību — Eiropas uzņēmumu aptaujas par jauniem un nākotnes riskiem (*ESENER*) konstatējumu analīze.
- Darba drošības un arodveselības pārvaldība — “Eiropas aptaujas par jauniem un nākotnes riska veidiem” (*European survey on new and emerging risks*) *ESENER* secinājumu analīze.
- Psihosociālā riska pārvaldība — “Eiropas aptaujas par jauniem un nākotnes riska veidiem” (*European survey on new and emerging risks*) *ESENER* secinājumu analīze.
- Psihosociālo risku pārvaldība Eiropas uzņēmumos: virzītājspēku, šķēršļu un vajadzību izpēte, pamatojoties uz *ESENER* apsekojuma konstatējumiem.

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Starptautiskā Darba organizācija (ILO)

<http://www.ilo.org>

Darba drošības un arodveselības vadības sistēmas,
ILO Safework



Papildu informācija

Kampaņu “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” koordinē Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra un tās partneri vairāk nekā 30 valstīs un atbalsta plašu pasākumu loku valstu un Eiropas līmenī. Kampaņa **“Novērsīsim darba vides riskus kopā”** 2012.–2013. gadā paaugstina informētību par darba aizsardzības priekšzīmes un darbinieku iesaistīšanās nozīmi ar darbu saistītu nelaimes gadījumu un arodslimību profilaksē.

Galvenie datumi

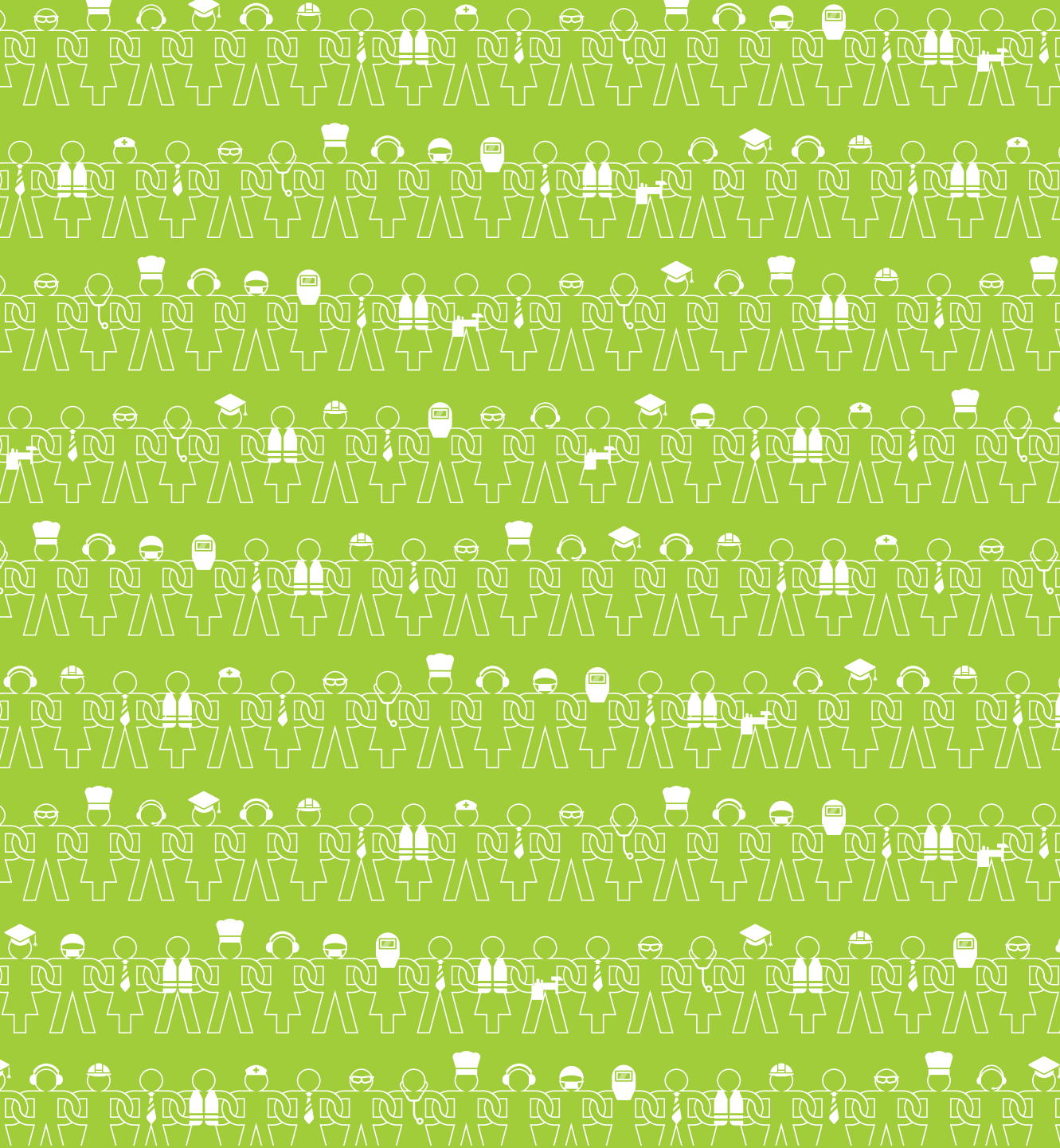
- Kampaņas sākums 2012. gada 18. aprīlī
- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības nedēļas 2012. un 2013. gada oktobrī
- Labas prakses balvas pasniegšanas ceremonija 2013. gada aprīlī
- “Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas” augstākā līmeņa sanāksme 2013. gada novembrī

<http://www.healthy-workplaces.eu>

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) palīdz Eiropai kļūt par drošāku, veselībai nekaitīgāku un rentablāku vietu darbam. Aģentūra pēta, izstrādā un izplata drošu, pārdomātu un objektīvu informāciju veselības un drošības jomā, kā arī organizē informatīvas kampaņas Eiropā. Aģentūra, kuru Eiropas Savienība izveidoja 1996. gadā un kura atrodas Bilbao, Spānijā, apvieno pārstāvjus no Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdībām un darba devēju un nodarbināto organizācijām, kā arī vadošos ekspertus katrā no 27 dalībvalstīm un ārpus tām.

BUSINESSEUROPE locekļi ir 41 centrālā rūpniecības un nodarbināto federācija no 35 valstīm, kuras sadarbojas, lai nodrošinātu izaugsmi un konkurētspēju Eiropā. **BUSINESSEUROPE** pārstāv mazos, vidējos un lielos uzņēmumus.

BUSINESSEUROPE kā galvenajai horizontālajai uzņēmējdarbības organizācijai ES līmenī ir svarīga nozīme Eiropā. Pateicoties 41 federācijai, kas ir **BUSINESSEUROPE** locekles, tā pārstāv 20 miljonus uzņēmumu. **BUSINESSEUROPE** galvenais uzdevums ir nodrošināt, lai uzņēmumu intereses tiktu pārstāvētas un aizsargātas Eiropas iestādēs, galvenokārt, lai nosargātu un stiprinātu uzņēmumu konkurētspēju. **BUSINESSEUROPE** aktīvi piedalās Eiropas sociālajā dialogā, lai veicinātu nevainojamu darba tirgus darbību.



Vadības priekšzīme darba drošības un arodveselības jomā — praktiska rokasgrāmata

Luksemburga: Eiropas Savienības Publikāciju birojs

2012 — 22 lpp. — 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-9191-627-6

doi:10.2802/37507

Koncepcija un izstrāde: *Kris Kras Design*, Nīderlande

Fotogrāfijas tika ņemtas no šādām Apvienotās Karalistes tīmekļa vietnēm — *Baxter Healthcare*,
Ideal Standard, *Pirelli Tyres* un *Toyota Material Handling*. Mēs pateicamies partneriem par dāsmo atbalstu.

Reproducēšana ir atļauta, ja tiek norādīts avots.

Vadības priekšzīme darba drošības un arodveselības jomā — praktiska rokasgrāmata

Drošas un veselībai nekaitīgas darbavietas palīdz uzņēmumiem un organizācijām gūt panākumus un peļņu, kā arī dot labumu plašākai sabiedrībai. Šī rokasgrāmata sniedz uzņēmumu vadītājiem praktisku informāciju par to, kā var uzlabot drošību un veselības aizsardzību uzņēmumā, izmantojot efektīvu priekšzīmi, darbinieku iesaistišanu un pastāvīgu novērtēšanu un pārskatīšanu, padarot uzņēmumus un organizācijas drošākus un veselībai nekaitīgākus ikvienam. Pārbaudes lapa paredzēta, lai dotu iespēju novērtēt profilakses līmeni uzņēmumā un palīdzētu to uzlabot.



Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPAIN

Tālr. +34 944794360

Fakss +34 944794383

E-pasts: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh/Kortenberglaan 168,

1000 Bruxelles/Brussel,

BELGIQUE/BELGIË

Tālr. +32 22376511

Fakss +32 22311445

E-pasts: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-627-6



9 789291 916276



Publikāciju birojs