



Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

“Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)”

Rīgas Uzņēmēju biedrība projektā piedalās kā darba devēju organizācija, tādēļ uz dažiem ziņojuma aspektiem mēs sniegsim viedokli no darba devēju puses.

Attiecībā uz zināšanām par Eiropas pamatdirektīvu par informāciju, konsultēšanos un līdzdalību. ES direktīvas darba aizsardzības jomā skaidri nosaka, ka galvenā atbildība par veselībai nekaitīgas, drošas un videi draudzīgas darba vietas nodrošināšanu jāuzņemas darba devējam. Tomēr pasaulē valdošās konkurences apstākļos daudzi darba devēji (īpaši mazos un vidējos uzņēmumos) uzskata ar darbu, kā arī vides aizsardzības likumdošanas piemērošanu saistītās izmaksas par lieku slogu ar mazu vai pat nekādu atdevi. Tādēļ ir svarīgi uzsvērt ieguvumus.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir nodrošināt nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Labi sakārtota darba aizsardzības sistēma veicina darba vides uzlabošanu. Darba aizsardzībai ir būtiska loma nodarbināto labsajūtai un labklājībai darba vietās, jo pareiza un efektīva darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina nodarbinātajiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, samazina iespēju notikt nelaimes gadījumam darbā, novērst arodslimību rašanās iespējamību un veicina darbinieku darba mūža pagarināšanos, ļaujot darbiniekiem pēc darba beigšanas pilnvērtīgi atpūsties un nevis ārstēt gūtās traumas vai arodslimības. Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana strauji notiek pēdējos gados, izstrādājot jaunus normatīvos aktus, veicot sociālo partneru (darba devēju un darbinieku) un plašākas sabiedrības izglītošanu un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem, īstenojot Valsts darba inspekcijas administratīvās kapacitātes un darba efektivitātes celšanu un sadarbojoties ar ES valstīm dažādu projektu ietvaros. Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums, kurš ir stājies spēkā ar 2002.gada 1.janvāri. Darba aizsardzības likums pārņem ES pamatdirektīvas darba aizsardzības jomā (89/391/EEC) prasības un principus. Jaunais Darba aizsardzības likums aizstāj 1993.gada 4.maija likumu “Par darba aizsardzību”. Likumu maiņas nepieciešamību noteica ne tikai Latvijas virzība uz Eiropas Savienību, bet arī tas, ka vecais likums un tajā iestrādātie principi bija novecojuši un nenodrošināja pilnīgu darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Savukārt jaunais likums ir balstīts uz “kaitējuma novēršanas principu” (veselībai nekaitīgas darba vides izveide, darba vides riska novēršana, darba vietas pielāgošanu indivīdam u.c.).

Saskaņā ar Darba aizsardzības likumu, darba devējam ir pienākums veikt nodarbināto apmācību un instruktāžu darba aizsardzības jomā. Tāpat darbinieks jāapmāca sava amata pienākumu drošai veikšanai. Tiem darbiniekiem, kuru veselības stāvokli ietekmē





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

vai var ietekmēt veselībai kaitīgi darba vides faktori, vai darbā ir īpaši apstākļi, ir jāveic Obligātā veselības pārbaude (OVP).

Uz OVP nosūta visas personas pirms darba tiesisko attiecību vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas atbilstoši visiem identificētajiem riska faktoriem, kuriem persona būs pakļauta. OVP mērķis ir darba ņēmēja veselības aizsardzība, un tā var būt var būt pirmreizēja, periodiska un ārpuskārtas. Pārbaudi veic arodslimību ārsts tiem darbiniekiem, kuru veselību var ietekmēt kaitīgi darba vides faktori un kuriem darbā ir īpaši apstākļi. Ja darbinieks ir nepilngadīga persona, viņam pirms darba attiecību uzsākšanas ir jāiziet medicīniskā apskate, ko veic ģimenes ārsts.

Obligāto veselības pārbaudu (OVP) nodrošināšana darbiniekiem ir viens no darba devēja pienākumiem. Vienu no nepieciešamajām pārbaudēm paredz Darba aizsardzības likuma 15. pants, savukārt to veikšanas kārtība ir noteikta Ministru kabineta noteikumos Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude". Šo OVP veic personām, kuras ir nodarbinātas vai kuras paredzēts nodarbināt:

darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgi darba vides faktori;

darbā īpašos apstākļos.

Šīs OVP mērķis ir nodarbinātā veselības aizsardzība, lai arodslimību ārsts pēc iespējas agrāk atklātu veselības traucējumus, ko rada darba vides ietekme, un varētu uzsākt to savlaicīgu ārstēšanu. OVP ir nepieciešams veikt:

lai noteiktu, vai nodarbinātā veselības stāvoklis pieļauj strādāt darba vietās, kur sastopami noteikti riska faktori;

lai noteiktu, vai nodarbinātajam nav kāds veselības traucējums, kas konkrētā darba riska faktoru ietekmē var saasināties vai izraisīt nelaimes gadījumus;

lai savlaicīgi identificētu veselības traucējumus, kas radušies darba vides kaitīgo faktoru ietekmē, u. tml.

MK noteikumi Nr. 219 definē darbus īpašos apstākļos kā bīstamus darbus, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem. Šo noteikumu 2. pielikumā ir pieejams saraksts "Darbi īpašos apstākļos", kuros darbinieks, veicot savus darba pienākumus, sev un citiem tuvumā esošiem kolēģiem var radīt palielinātu risku ciest nelaimes gadījumā. Regulāras veselības pārbaudes šādos apstākļos strādājošajiem ir svarīgs priekšnoteikums iespējamo nelaimju novēršanā.

Kas ir "kaitīgi darba vides faktori"? MK noteikumu Nr. 219 1.pielikumā ir atrodams izvērstas iespējamo veselībai kaitīgo darba vides faktoru saraksts, kurā ietverti dažādi ķīmiskie, bioloģiskie, fizikālie un psihoemocionālie faktori, kuri var ietekmēt cilvēka veselību. Saraksts ir papildināts ar nepieciešamajām pārbaudēm, kas jāveic, ja darbinieks ir pakļauts kādam no minētajiem riska faktoriem.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Saraksts ir tik plašs, ka praksē ir grūti iedomāties darba vidi, kas neatstātu nekādu iespaidu uz cilvēka veselību un pieļautu, ka darbiniekiem OVP nav jāveic.

Regulāra veselības pārbaude pie arodslimību ārsta obligāti nepieciešama ne tikai fiziska darba veicējiem, kas cilā un pārvieto smagumus, bieži un monotoni noliecas, atrodas piespiedu pozā (tai skaitā darbs, stāvēt kājās) u. tml., bet arī biroja darbiniekiem, kuri ikdienā strādā ar datoru. Arī sēdošs darbs var izraisīt nopietnas muskuļu un skeleta slimības, darbs pie displeja var pasliktināt redzi. Kaitīgo darba vides faktoru vidū ir iekļauti arī psihoemocionālie riski, piemēram, nakts darbs, paaugstināta atbildība, bieži pieņemot lēmumus, kas var būtiski ietekmēt cilvēka dzīvību vai veselību, atbildība par lielām materiālām vērtībām, psihoemocionāla pārslodze.

Uz MK noteikumos Nr. 219 paredzēto OVP darbinieku nosūta darba devējs. Izsniedzot darbiniekam rīkojumu uz OVP pie arodslimību ārsta (OVP karti), tajā tiek uzskaitīti darba riska novērtējumā konstatētie kaitīgie darba vides faktori un īpašie darba apstākļi, kādiem darbinieks tiek pakļauts. OVP laikā veicamie izmeklējumi un nepieciešamo ārstu konsultācijas, kā arī to veikšanas biežums ir tieši atkarīgs no kaitīgā faktora un tā līmeņa konkrētā darbavietā.

Arodslimību ārsts, izmeklējot pacientu un izvērtējot izmeklējumu un citu speciālistu apskašu rezultātus, novērtē, vai darba vides faktori nav radījuši veselības traucējumus un vai nav nepieciešami papildu pasākumi, lai aizsargātu darbinieka veselību darba vietā, kā arī nosaka, vai personas veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam.

Ja mainās veselībai kaitīgie darba vides faktori vai īpašie apstākļi, kā arī pēc arodslimības ārsta norādījuma vai paša nodarbinātā vai uzticamības personas pieprasījuma, vai pēc darba devēja iniciatīvas darbinieku jebkurā laikā var nosūtīt veikt ārpuskārtas (papildu) veselības pārbaudi, lai pārlicinātos, ka nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, tai skaitā ilgstošas vai biežas darbnespējas gadījumā.

Ir nodarbinātie, kuriem ar MK noteikumos Nr. 219 paredzēto OVP nepietiek un ir jāveic vēl citas veselības pārbaudes, kuru rezultāti tiek atspoguļoti darbinieka medicīniskajā jeb tā sauktajā sanitārajā grāmatiņā. Epidemioloģiskās drošības likuma 34. pants paredz, ka šī OVP ir jāveic personām, kuras tiek nodarbinātas darbos, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, piemēram, pārnēsājot lipīgas infekcijas slimības.

"Kaitīgo darba vides faktoru vidū ir iekļauti arī psihoemocionālie riski, piemēram, nakts darbs, paaugstināta atbildība."

Darbi, kurus veicot nodarbinātajiem ir jābūt medicīniskajai grāmatiņai, ir uzskaitīti MK noteikumu Nr. 494 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm" 2. punktā. Piemēram, medicīniskā grāmatiņa ir nepieciešama, ja darbs





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

saistīts ar pārtikas produktu apriti, bērnu pieskatīšanu, ārstniecību, pakalpojumu sniegšanu klientiem frizētavās un kosmētiskajos salonos, publiskos peldbaseinos un pirtīs, solārijos, tūristu mītnēs u. tml.

Darba devējs ir atbildīgs par to, lai tiktu ievērotas normatīvo aktu prasības. Tāpēc, izvērtējot katra darbinieka veicamos pienākumus un pastāvošos riskus, nosaka personas, kurām nepieciešama medicīniskā grāmatiņa, to paredzot iekšējās kārtības noteikumos. Atšķirībā no OVP darbinieka veselības aizsardzībai šajā gadījumā darbinieka OVP veic ģimenes ārsts un sniedz (nesniedz) atļauju darbiniekam strādāt norādītajā amatā, par to izdarot ierakstu personas medicīniskajā grāmatiņā. Informācija par obligāti veicamajām pārbaudēm (izmeklējumiem) un to veikšanas biežumu ir norādīta MK noteikumu Nr. 494 1. pielikumā. Noteikumu 5. punkts paredz, ka darba devējs ir atbildīgs par personas medicīniskās grāmatiņas uzglabāšanu kontroles institūcijai pieejamā vietā.

Darba likuma 82. pants un Darba aizsardzības likuma 15. panta otrā un trešā daļa paredz, ka:

izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto OVP, sedz darba devējs;

izdevumus, kas saistīti ar OVP pirms darba tiesisko vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas, pēc savstarpējas vienošanās sedz attiecīgā persona pati no saviem līdzekļiem vai darba devējs.

Normatīvajos aktos nav precīzi noteikts, vai izdevumi, kas saistīti ar OVP, varētu būt arī, piemēram, transporta izdevumi līdz ārstniecības iestādei. Valsts darba inspekcijas ieskatā gadījumā, ja darba devējs ir izsniedzis norīkojumu uz OVP un attiecīgajā pagastā nav medicīnas iestādes, kas šo pakalpojumu sniedz, tad darba devējam būtu jāapmaksā arī ceļa izdevumi līdz tuvākajai ārstniecības iestādei. Savukārt, ja attiecīgajā apdzīvotajā vietā ir medicīnas iestāde, darba devējam nav pienākuma apmaksāt ceļa izdevumus.

Tā kā OVP tiek veikta atbilstoši darba devēja rīkojumam, tā ir jāveic darbinieka darba laikā. Nodarbinātajam nav jāpilda darba devēja rīkojumi savā brīvajā laikā. Darba likuma 74. pants paredz darba devēja pienākumu izmaksāt darbiniekam noteikto darba samaksu (ja darbiniekam ir noteikta laika alga) vai vidējo izpeļņu (ja darbiniekam ir noteikta akorda alga), ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē.

Lai darba vidē tiktu veikta darba vides iekšējā uzraudzība, Darba aizsardzības likums nosaka, ka darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūru norīkojot darba aizsardzības speciālistu/s. Darba devējs var apmācīt mācību centrā kādu no nodarbinātajiem, iegūt





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

nepieciešamo izglītību un pats veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus, vai noslēgt līgumu ar darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju.

Visplašākā informācija un materiāli par darba aizsardzības jautājumiem ir pieejama tīmekļa vietnē stradavesels.lv, bet darba vides risku novērtēšanai var izmantot interaktīvo rīku OiRA dažādām nozarēm. OiRA (Online Interactive Risk Assessment) radīts, lai atvieglotu normatīvo aktu prasību izpildi, un ir interneta vietnē bāzēts interaktīvs rīks, kas ir īpaši piemērots mazajiem uzņēmumiem. Šobrīd latviešu valodā ir izstrādāti divpadsmit rīki –

- darbam birojā,
- izglītības iestādēm,
- veikaliem,
- lauksaimniecības uzņēmumiem,
- uzkopšanas darbiem,
- sabiedriskajā ēdināšanai,
- viesnīcām un viesu mājām,
- skaistumkopšanas pakalpojumu sniedzējiem,
- uzņēmumiem, kas veic automobiļu apkopes un remontu,
- būvdarbu veicējiem, kas strādā telpās,
- autotransportam,
- ārstu praksēm.

Šis rīks ir paredzēts, lai darba devējs varētu atpazīt savā darbavietā esošos darba vides faktoros un novērtēt, cik liels ir risks, ka nodarbinātie cietīs vai saslims darba vietā. Ar rīka palīdzību iespējams noteikt veicamos darba aizsardzības pasākumus, kā arī sagatavot nepieciešamo dokumentāciju (darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumu plānu).

Konsultācijas gan darba tiesību, gan darba aizsardzības jautājumos sniedz Valsts darba inspekcija, un darba devējiem ir iespēja izmantot Valsts darba inspekcijas sagatavotos E-pakalpojumus.

Saskaņā ar Darba likuma 10.pantu Darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir: 1) darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona; 2) darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti saskaņā ar šā panta otro daļu. Darbinieku





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

pilnvarotus pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Sapulces gaitu protokolē un pieņemtos lēmumus ieraksta protokolā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju. Ja ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katra. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Ja ir viena darbinieku arodbiedrība vai vairākas šādas arodbiedrības un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, tie kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli pārstāvēto darbinieku skaitam, bet ne mazāk kā vienu pārstāvi katrs. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vienas darbinieku arodbiedrības vai vairāku šādu arodbiedrību pārstāvji un darbinieku pilnvaroti pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli. Aprēķinot darbinieku skaitu, kuru sasniedzot uzņēmumā var ievēlēt darbinieku pilnvarotus pārstāvjus vai izveidot darbinieku pārstāvības institūcijas, kā arī aprēķinot pārstāvēto darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, kā arī darbiniekus, kuri darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma ietvaros noteiktu laiku veic darbu uzņēmumā. Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, kā arī attiecīgu informāciju par darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja norīkoto darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā;
- 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā;
- 3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
- 4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
- 5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
- 6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.

Informēšana šā likuma izpratnē ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Konsultēšanās šā likuma izpratnē ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes.

Darbinieku pārstāvju tiesības izmantojamas tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

Darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, arī pēc viņu darbības izbeigšanās. Darbinieku pārstāvja pienākumu veikšana nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.

Savukārt Darba aizsardzības likuma ir tādi jēdzieni un termini kā “darba aizsardzības speciālists” — uzņēmuma darbinieks vai dienesta attiecībās esoša persona, kuras pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā, “kompetenta institūcija” — institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata kā ārpalpojuma sniedzējs veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā, “kompetents speciālists” — speciālists, kurš uz attiecīga līguma pamata kā ārpalpojuma sniedzējs veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā, “konsultēšanās” — viedokļu apmaiņa un dialoga veidošana starp nodarbināto pārstāvjiem un darba devēju, lai panāktu vienošanos, “uzticības persona” — nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā, “īpašs risks” — darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam. Darba aizsardzības likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto un pašnodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, pašnodarbināto, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā.

Uz Darba aizsardzības likuma bāzes ir izdoti vismaz 40 Ministru kabineta noteikumi, piem.,





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos (Ministru kabineta 10.08.2010. noteikumi Nr. 749/LV, 128, 13.08.2010.); Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās palīdzības aptiecināšanas medicīnisko materiālu minimumu (Ministru kabineta 03.08.2010. noteikumi Nr. 713/LV, 124, 06.08.2010.); Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība (Ministru kabineta 25.08.2009. noteikumi Nr. 950/LV, 137, 28.08.2009.); Darba aizsardzības prasības darba vietās (Ministru kabineta 28.04.2009. noteikumi Nr. 359/LV, 69, 06.05.2009.); Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude (Ministru kabineta 10.03.2009. noteikumi Nr. 219/LV, 41, 13.03.2009.); Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību (Ministru kabineta 08.09.2008. noteikumi Nr. 723/LV, 143, 16.09.2008.); Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība (Ministru kabineta 02.10.2007. noteikumi Nr. 660/LV, 161, 05.10.2007.).

2. DAĻA. Psihosociālo arodslimību ārstēšanas salīdzinājums nacionālajā likumdošanā un katras valsts lietošanas un paražas veidi.

21. gadsimtu var raksturot kā ļoti strauju mūžīgas kustības laiku. Pieaug prasības gan mājās, gan pašam pret sevi, gan darba vidē, un cieš veselība. Demogrāfisko izmaiņu dēļ pasaulē pieaug vidējais strādājošā vecums, tātad arī darbinieka blakusslimību skaits, sarūk fiziskās izturības līmenis, riska faktori darbā summējas un veicina ar darbu saistītu slimību pieaugumu.

Latvijā ir klasificētas aptuveni 47 arodslimības un slimību grupas.

Arodslimības ir atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru cēlonis ir darba vides fizikālie, ķīmiskie, higiēniskie, bioloģiskie vai psiholoģiskie faktori, piemēram, darba vidē esoša trokšņa izraisīta vājdzirdība vai akūts lumbago pēc pārmērīgi smaga priekšmeta celšanas.

Atkarībā no kaitīgo faktoru iedarbības intensitātes un ilguma arodslimības var būt:

akūtas,

subakūtas,

hroniskas.

Latvijā vienam arodslimniekam vidēji novēro no trim līdz sešām arodslimībām. Turklāt katru gadu Latvijā atklāj ap 1500 jaunu arodslimību gadījumu, kas ir apmēram trīs reizes mazāk nekā Eiropā vidēji. Vienlaikus Latvijā tiek atklātas arodslimības hroniskā formā pusmūža vecumā.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Latvijā: arodslimības galvenokārt reģistrē vienkāršu profesiju darbiniekiem, jo viņu darba uzdevumi pārsvarā saistīti ar nemehanizētu fiziski smagu darbu un fizisku pārslodzi, kas izraisa muskuļu un skeleta sistēmas slimības. Savukārt augstāka ranga profesiju darbs galvenokārt saistīts ar lielu atbildību, komunikēšanu ar ļoti daudziem cilvēkiem, nepietiekamu atpūtu, jo nepārtraukti jāiesaistās procesa vadībā. Tomēr visbiežāk darbinieki diemžēl izvēlas nemeklēt speciālistu palīdzību, tāpēc reģistrēto izdegšanas sindroma gadījumu skaits ir ļoti neliels.”

Latvijā arodslimības noformēšana arī bieži vien var beigties ar darba zaudēšanu, taču likumi neļauj arodslimnieku no darba atbrīvot pēc darba devēja iegribas. Biežākie iemesli atbrīvošanai no darba ir cilvēka veselības stāvoklis, kura dēļ viņš vairs nespēj pildīt iepriekšējos darba pienākumus, vai darba devēja nespēja nodrošināt darba apstākļus, kas atbilst arodslimnieka veselības stāvoklim.”

Latvijā un pasaulē galvenie kaitīgie ražošanas faktori, kas var nelabvēlīgi ietekmēt darbinieku veselību un izraisīt arodslimības, ir putekļi, ķīmiskās vielas, fizikālie faktori, tostarp mikroklimats, troksnis, ultraskaņa, vibrācija, elektriskā strāva, statiskā elektrība, apgaismojums, ultravioletais starojums, lāzera starojums, augsts un zems atmosfēras spiediens, bioloģiskie faktori, tostarp sēnes, baktērijas, vīrusi, bioloģiski aktīvās vielas.

Tāpat darbinieku veselību var ietekmēt arī mehāniskie faktori, proti, kustībā esošie mehānismi, transportieri, celtni, ergonomiskie un organizatoriskie faktori - pārslodze, monotons un saspringts darbs, piespiedu poza, vienveidīgas kustības-, kā arī psihosociālie faktori, tostarp stress, attiecības kolektīvā, darba saturs, līdzdalība, strādājošā loma organizācijā.

Pastāv hipotēze, ka darbinieks ar augstāku un darbinieks ar zemāku amata pozīciju cieš no atšķirīgām arodslimībām, tomēr pārsvarā arodslimības attīstās darbiniekiem ar zemāku amatu.

Vislielākais pagaidu darbaspēju zudums konstatēts izdegšanas sindromam — 94 % ($p = 0,382$)! Vispaliekošākās sekas uz darbaspēju zudumu uzrādīja kontaktdermatīts, artrozes, astma/HOPS (13—23 % arodslimnieku). Kopumā arodslimības 2,7 reizes biežāk konstatēja zemākā amatā strādājošajiem.

Latvijas darbiniekiem ir diezgan plaši izplatīts datorlietotāju redzes sindroms. Taču noteikti jāuzsver, ka mūsdienās šī problēma galvenokārt norāda uz nepareizu rīcību darbā ar datoru: cilvēki neievēro pauzes, pārāk ilgi strādā sliktā apgaismojumā, nepareizi novieto monitoru. Mūsdienu dator tehnika evolucionējusi ļoti tālu, tāpēc modernie monitori vairs nerada smagus redzes traucējumus. Redzes traucējumi parasti attīstās cilvēkiem, kas ignorē droša darba prasības. Visbiežākā ar datora lietošanu saistītā sūdzība ir acu sausums jeb t.s. sausās acs sindroms. Šīs slimības attīstību veicina





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

galvenokārt reta mirkšķināšana, skatoties ekrānā, pārāk augstu novietots monitors, sauss gaiss telpā un ķermeņa vispārēja dehidratācija. Uzlabojot ergonomiku un darba stilu, datorlietotāju redzes sindroms var pāriet arī bez ārstēšanas.”

Izdegšanas sindroms kā arodslimība Eiropas Savienībā

Arodslimību saraksts ir izstrādāts 21 valstī, izdegšanas sindroms par arodslimību tiek uzskatīts deviņās valstīs (Dānijā, Igaunijā, Francijā, Ungārijā, Latvijā, Nīderlandē, Portugālē, Slovākijā un Zviedrijā).

Tikai Latvijā izdegšanas sindroms ir skaidri definēts arodslimību sarakstā.

Kompensācija pēc konstatēta ar arodu saistīta izdegšanas sindroma gadījuma tiek sniegta astoņās no aptaujātajām valstīm, sociālā apdrošināšana (ikmēneša pabalsti) nodrošināta piecās valstīs (Dānijā, Francijā, Latvijā, Portugālē un Zviedrijā). Apmēram 1/3 kompensācijas gadījumu attiecas uz veselības aprūpes un izglītības sistēmā strādājošajiem, trešdaļa — sociālā darba veicējiem. Latvijā kompensāciju saņēmuši vadošos amatos strādājošie (17 %), ugunsdzēsēji (14 %), ar nodokļiem strādājošie (14 %), veselības aprūpē strādājošie (12 %), tiesneši (12 %), skolotāji (10 %), grāmatveži (7 %), citi arodi (14 %).

Oficiālajā arodslimību statistikā var redzēt, ka Latvijā ik gadu tiek reģistrēti tikai 10—20 izdegšanas sindroma gadījumi. Īstenībā problēma ir plašāka un daudzi gadījumi netiek reģistrēti, jo saslimušie nevēršas pēc palīdzības pie speciālistiem.

Arteriālā hipertensija

Arteriālā hipertensija ir būtisks faktors strādājošo veselībai un ilgam darba mūžam. Nav noliedzams, ka šīs slimības gaitu pasliktina vairāki darba vides riska faktori, tāpēc īpašu uzmanību asinsspiediena kontrolei pievērš strādājošo obligātajās veselības pārbaudēs (OVP). Latvijā OVP ietvaros asinsspiediena mērīšana ir obligāts pasākums. OVP bieži vien ir pirmā reize, kad cilvēkam tiek konstatēta arteriālā hipertensija un rekomendēta tālāka izmeklēšana un ārstēšana. Nediagnosticēta arteriālā hipertensija var kļūt par nelaimes gadījuma un pat pēkšņas nāves cēloni darbavietā, kas dažu profesiju gadījumā (piemēram, sabiedriskā transporta vadītājiem) var būt bīstami ne tikai pašam darbiniekam, bet arī apkārtējiem, tāpēc šai problēmai jāpievērš īpaša uzmanība.”

Maskētās hipertensijas variants ir hipertensija darbavietā, kad fiziskas vai psihoemocionālas slodzes apstākļos, veicot darba pienākumus, asinsspiediens paaugstinās. Angļu literatūrā to sauc par “reverse whitecoat hypertension”.

Jāpiemin arī stress — jo lielāka pilsēta, jo lielāks izaicinājums izsisties darba vidē. Pienākumi, prasības, sociāli ekonomiskie faktori — tas viss ietekmē cilvēka fizisko un





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

garīgo labklājību. Vairākos pētījumos pierādīta saikne starp palielināta stresa ietekmi uz asinsspiedienu.

Latvijā nav specifisku normatīvo aktu, kas reglamentētu psihoemocionālo darba vides riska faktoru noteikšanas prasības vai pieļaujamus lielumus, jo šāda normatīvā regulējama izveidošana pēc būtības nav iespējama.

Svarīgākais normatīvais dokumentus, kurš jāņem vērā, ir MK noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (pieņemti 02.10.2007.) 1. pielikums. Tajā ir noteiktas minimālās prasības, kādi psihoemocionālie riska faktori jāizvērtē, veicot darba vides riska novērtējumu. Saskaņā ar noteikumu prasībām obligāti ir jāizvērtē šādi faktori:

- darba laiks (darba laika organizācija – darbs naktī, darbs maiņās, neplānots virsstundu darbs, neregulāras maiņas, darba maiņu ilgums);
- darba laika deficīts (izpildāmais darbs saistīts ar papildu piepūli – gabaldarbs, darbs grupā vai vienatnē, darba gaitas ātrums, steigas ilgums);
- monotons darbs (darba raksturs un apjoms, kas bieži atkārtojas; vai darbs ir monotons un (vai) tas prasa pastāvīgu uzmanību; iespējas ietekmēt veicamo darbu);
- nespēja ietekmēt darba procesu (mazas vai nepietiekamas nodarbināto līdzdalības iespējas sava darba plānošanā – nodarbināto iespējas sava darba organizēšanā);
- darbs izolācijā (ilgstošs darbs vienatnē vai izolācijā no citiem – nelaimes gadījumu un vardarbības riski, saskarsmes trūkums, kolēģu atbalsta trūkums, informācijas trūkums);
- paaugstināta atbildība, svarīgu, atbildīgu lēmumu pieņemšana (atbildības līmenis, cik bieži jāpieņem atbildīgi lēmumi, cik lielu cilvēku loku lēmums ietekmē, cik smagas un plašas sekas ir kļūdas gadījumā);
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības starp nodarbinātajiem, nelabvēlīgas, saspīlētas attiecības ar darba devēju – savstarpējā atbalsta trūkums, psiholoģiska izolācija, konkurence, mobings, bosings);
- vardarbība (iespējami nodarbināto, klientu vai citu personu fiziski uzbrukumi, seksuāla uzmākšanās);
- citi psiholoģiskie faktori.

Diemžēl realitātē daudzus no šiem faktoriem novērtēt ir diezgan sarežģīti, īpaši Latvijas apstākļos, kur sabiedrība nav pieradusi atklāti runāt par psihoemocionāla rakstura problēmām. Līdz ar to darba aizsardzības speciālistiem, īpaši tiem, kuri uzņēmumā nestrādā ikdienā, šo faktoru novērtēšana var radīt objektīvas grūtības. Protams, atsevišķi faktori ārējam riska novērtētājam (piemēram, kompetentam darba aizsardzības speciālistam) būs pamanāmi (piemēram, darbs maiņās, monotons darbs





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

u.c.), savukārt tādas stresorus kā saspīlētas attiecības darbinieku starpā parasti ievērot būs sarežģīti.

Psihosociālo arodslimību ārstēšanas attīstība pēdējās desmitgades laikā atkarībā no nozares.

KĀDU SPECIALITĀŠU ĀRSTI BIEŽĀK KONSTATĒ AKŪTĀS ARODSLIMĪBAS SAVU PACIENTU VIDŪ?

Ar akūtām arodslimībām savā praksē var saskarties visdažādāko specialitāšu ārsti – gan ģimenes ārsti, gan neatliekamās palīdzības ārsti, gan neirologi, gan ķirurgi, gan internisti.

Patiesībā ar darba apstākļu izraisītām akūtām veselības problēmām var saskarties jebkuras specialitātes ārsts. Ņemot vērā neatliekamo situāciju akūtu arodslimību gadījumā, visbiežāk ar tām saskaras primārās aprūpes ārsti, pie kuriem griežas cilvēki akūtu veselības traucējumu gadījumā.

Mūsdienās arodveselības un arodslimību ārsta loma arvien vairāk palielinās, jo daudzas arodslimības ir iespējams ārstēt, ja tās atklāj sākuma stadijās. Sakarā ar jaunajām problēmām darba vidē (darbs ar augstām tehnoloģijām, datoriem, jauno materiālu risku, pārāk intensīvu darbu, informācijas pārpilnību u.c.) mūsdienās mainās aroda patoloģijas raksturs. No viena faktora izraisītām tipiskām arodslimībām tās mainās uz daudzu faktoru izraisītām komplicētām slimībām.

Arodslimniekus ārstē ģimenes ārsti un citi speciālisti, bet konsultē un izmeklē Paula Stradiņa slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrā.

Arodslimnieku ārstēšanas principi neatšķiras no vispārējiem slimību ārstēšanas principiem. Tomēr arodslimību terapijai ir savas īpatnības. Bieži ir zināms slimības etioloģiskais faktors un līdz ar to arī patoģenētiskie slimības posmi.

Galvenais princips arodslimību ārstēšanā ir novērst kaitīgā faktora iedarbību. Nereti ārstēšanā izšķiroša nozīme ir tieši racionālai iekārtošanai darbā, kur nav kaitīgu arodfaktoru.

Visbiežāk arodslimību ārstēšanā tiek izmantots ārstniecisko pasākumu komplekss, kas ietver etioloģiskās, patoģenētiskās un simptomātiskās ārstēšanas metodes.

Viena no galvenajām arodslimību ārstēšanas metodēm ir t.s. izdalīšanas terapija. Ja konstatēta hroniska saindēšanās ar metāliem un to savienojumiem (svinu, dzīvsudrabu, mangānu, kadmiju, kobaltu u.c.), lieto kompleksus veidojošus savienojumus - t.s. kompleksonus jeb helātus,

Perifēriskās nervu sistēmas un balsta un kustību aparāta arodslimību gadījumos līdztekus tradicionālajām ārstēšanas metodēm mūsu dienās izmanto arī dažādas





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

nemedikamentozās ārstēšanas metodes - manuālo terapiju, akupunktūru, magnetterapiju, vakuummasāžu, pašmasāžu uz trenāžieriem un citas.

Daudzu arodslimību ārstēšanā sekmīgi izmanto elektroterapiju un hidroterapiju, kā arī balneoloģiskos faktoros.

Liela nozīme ir pasākumiem, kas uzlabo organisma vispārējo stāvokli un tā pretestības spējas (pilnvērtīgs uzturs, vitamīnu terapija, ārstēšanās sanatorijā, klimatterapija).

Rehabilitācija darba medicīnā ir pasākumu komplekss slimnieka pasargāšanai no iespējamās invaliditātes, kā arī maksimālas fiziskās, garīgās, profesionālās, sociālās un ekonomiskās pilnvērtības atgūšanai, ja ir īslaicīgs vai paliekošs (invaliditāte) darbaspēju zaudējums.

Rehabilitācijas procesā izmanto ārstnieciskos, ar profesiju saistītos pedagoģiskos un sociālekonomiskos pasākumus.

Ārstnieciskajā rehabilitācijā izmanto ārstniecisko uzturu, fizikālo terapiju un ārstniecisko fizikultūru, psihoterapiju, medikamentozo terapiju. Ar arodu saistīto pedagoģisko pasākumu uzdevums ir slimnieka (invalīda) pārkvalificēšana, apmācīšana. Izmanto arī sociālekonomiskos pasākumus - sociālo nodrošināšanu, pārcelšanu citā darbā u.tml.

Akūtas arodslimības gadījumā atbilstošas diagnozes noteikšanai ļoti svarīga loma ir pareizi savāktai anamnēzei. Bieži akūtu arodslimību gadījumos ir ziņas par līdzīgiem simptomiem pacienta darba biedriem, kas veic līdzīgus darba pienākumus. Daži pacienti jau no pieredzes zina, ka viņu veselības traucējumus var izraisīt konkrētu darba pienākumu veikšana.

Zinot pacienta veicamos darba pienākumus, profesiju un izvērtējot esošās klīniskās izpausmes, var mērķtiecīgi noteikt specifiskus izmeklējumus.

Nozīmīga loma darba izraisīto veselības traucējumu atklāšanā ir obligātajām veselības pārbaudēm (OVP).

Uz obligātajām veselības pārbaudēm nodarbinātos nosūta darba devējs saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" (pieņemti 10.03.2009.), obligātās veselības pārbaudes kartē norādot kaitīgos darba faktoros, ar kuriem strādā nodarbinātais.

Aizdomu gadījumos par darba izraisītajiem veselības traucējumiem šo obligātās veselības pārbaudes karti var prasīt no darba devēja vai paša pacienta (ja viņam ir atdots iepriekš veiktās pārbaudes slēdziens).

Obligātās veselības pārbaudes kartē uzrādītā informācija var palīdzēt atrisināt jautājumu par iespējamiem kaitīgiem darba faktoriem pacientam. Atzinumu par





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

nodarbinātā veselības atbilstību veicamajam darbam ir tiesīgs parakstīt tikai arodslimību ārsts. Taču MK noteikumos paredzētā OVP veikšanas kārtība nosaka, ka pārbaudē piedalās arī citu specialitāšu ārsti-konsultanti, kuriem jābūt labi informētiem par iespējamām arodslimībām un apskates laikā jāuzdod mērķtiecīgi jautājumi par darba kaitīgajiem faktoriem un to izraisītajiem veselības traucējumiem atkarībā no pacienta profesijas.

Lai nepieļautu veselības traucējumu progresēšanu, ir svarīgi savlaicīgi atklāt nodarbināto slimības pat tad, ja viņi slēpj sūdzības vai baidās zaudēt darbu.

Tipiskākās izdegšanas sindroma pazīmes:

Emocionāls pārgurums:

- samazinās vai izzūd emocionālā reaktivitāte (nāids, prieks), to aizvieto apātija;
- vienaldzība, jūtu atrofija – tai raksturīga ciniska attieksme pret visu, neiecietība,
- aizkaitināmība, nomāktība, skumjas, nespēja izjust emocijas; • raksturīga vēlēšanās pašizolēties;

Depersonalizācija:

- parādās pārmaiņas a, uzvedībā;
- nespēja atbrīvoties, atslābināties;
- bieži vien parādās atkarība no dažādām vielām (tabakas, kafijas, alkohola, medikamentiem).

Pārmaiņas attieksmē pret darbu un darba attiecībās:

- zūd vēlēšanās turpināt iesākto karjeru;
- pazeminās darbaspējas;
- pasliktinās attiecības, rodas naidīga attieksme pret darbabiedriem; • samazinās rīcības lietderīgums, parādās nespēja izteikt domas vārdos un rakstiski;
- pavājinās spēja pieņemt lēmumus;
- raksturīgas spontānas dusmu lēkmes.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Īpašs, grūti klasificējams stresora veids ir vardarbība darba vietā. Termins “vardarbība” ietver aizvainojošu, draudošu, fizisku vai psiholoģisku agresiju pret kādu nodarbināto, kas apdraud viņa drošību, veselību vai labklājību.

Vardarbība darba vietā var būt gan fiziska, gan psiholoģiska, lai gan šī robeža mēdz būt visai izplūdusi.

Psiholoģiskās vardarbības raksturošanai bieži izmanto arī tādus terminus kā mobings (*mobbing*), bosings (*bossing*), bulings (*bullying*).

Ar šiem jēdzieniem galvenokārt saprot atkārtotu, nepamatotu uzvedību attiecībā pret kādu nodarbināto vai nodarbināto grupu, kas rada risku nodarbinātā veselībai un drošībai.

Sarunvalodā šādu attiecību apzīmējumiem tiek lietoti tādi vārdi kā “ēsties”, “kašķēties”, “ņirgāties”, “pazemot”, “apsmiet” vai “terorizēt”. Šāda veida vardarbība var būt gan vertikāla (piemēram, kad vadītājs īsteno psiholoģisku teroru pret padoto), gan horizontāla (divu viena līmeņa darbinieku starpā).

Psiholoģiskā vardarbība var ietvert arī diskriminācijas elementus, piemēram, dzimuma diskrimināciju, etnisko diskrimināciju, diskrimināciju invaliditātes dēļ. Diskriminācijai bieži raksturīga arī varas ļaunprātīga izmantošana vai dažādu intrigu izmantošana varas iegūšanai pār kādu citu darbinieku.

Lai arī abi vardarbības veidi – fiziskā vardarbība un psiholoģiskā vardarbība – ir cieši saistīti un tiem ir līdzīgas pazīmes, tomēr jāatzīmē, ka fiziskās vardarbības cēlonis biežāk meklējams ārpus uzņēmuma (piemēram, starp klientiem un pasūtītājiem), bet psiholoģiskās vardarbības cēlonis parasti ir uzņēmuma nodarbināto vidū un reti noved līdz fiziskai vardarbībai.

Protams, praksē visi dažādie psihoemocionālie riska faktori (stresori) gandrīz nekad nav izolēti – gandrīz vienmēr ir novērojama šo stresoru kombinēta iedarbība. Papildus tam ļoti bieži vairāku stresoru iedarbība darba vidē kombinējas ar klasiskiem darba vides riska faktoriem, piemēram, fiziski smagu darbu, troksni vai ķīmiskām vielām (papildus tam – šie klasiskie riska faktori vienmēr iedarbojas arī psihiskā līmenī). Jau pagājušā gadsimta astoņdesmitajos gados tika konstatēts, ka par sliktu veselību un darbu kā tādu vairāk sūdzas nodarbinātie, kuriem darbā raksturīgas “mazākas lemšanas iespējas” vienlaicīgi ar objektīvi lielu darba slodzi un prasībām.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Stresa attīstībā nozīme ir arī t. s. pastiprinošajiem faktoriem, kas paši par sevi stresu neizraisa, tomēr var palielināt psihoemocionālo riska faktoru iedarbību. Šādi pastiprinošie faktori ir, piemēram:

- zināšanu trūkums par stresu, to izraisošiem faktoriem darba vietās un sekām;
- iemaņu trūkums par stresoru iedarbības mazināšanu (rūpēm par pašsajūtu, stresoru kontroli darba vietās u.c.).

Bez jau minētajiem faktoriem darba vidē var būt arī daudzi citi potenciāli stresori; ietekmi uz stresa attīstību var atstāt virkne citu faktoru un ārēju apstākļu (piemēram, nelabvēlīgas ziņas par pasaules ekonomikas attīstību u.c.).

PREVENTĪVIE PASĀKUMI STRESA MAZINĀŠANAI

Atceroties stresa definīciju, kas stresu raksturo kā “neatbilstību starp dažādām prasībām un katra nodarbinātā resursiem”, ir iespējams noteikt, kāda veida preventīvie pasākumi būs efektīvākie cīņā ar psihoemocionālajiem riska faktoriem.

Galvenie preventīvo pasākumu virzieni ir saistīti ar to, lai novērstu vai samazinātu tās situācijas, kuras var radīt stresu darba vietās vai arī lai pilnveidotu nodarbināto iemaņas, kuras var palīdzēt tikt galā ar stresu.

Tāpat jāatceras, ka stress ir nespecifiska reakcija (t. i. – neatkarīga no stresora veida (darbs, ģimene vai attiecības, ekonomiskā situācija u. c.)) un ka cilvēku var ietekmēt stresori gan darbā, gan ārpus tā. Tādējādi stresa radītā ietekme var uzkrāties – stresam, kas rodas no sliktām attiecībām darba vietā vai neskaidrības par nākotni, pievienojas neveiksmīgu attiecību vai ekonomisko problēmu radītais stress, un visi kopā var izpausties visnelabvēlīgākajā veidā. Tāpēc arī darba aizsardzības speciālistam ir svarīgi skatīties uz cilvēku kā kopumu, kas var nozīmēt arī to, ka preventīvie pasākumi stresa novēršanai var sniegties ārpus darba vietas.

DAŽĀDU PSIHOEMOCIONĀLĀ RISKĀ SITUĀCIJU NOVĒRŠANA VAI SAMAZINĀŠANA

Šie pasākumi var būt paredzēti gan uzņēmumam kopumā, gan skart katru konkrēto nodarbināto.





Rights to information, Consultation and Participation for Employees' Well-being at Workplaces (RECOPA)

Svarīgākie preventīvie pasākumi ir:

- psihomoecionālo riska faktoru apzināšanās (informācijas nodrošināšana par tiem un to radīto ietekmi) – gan no darba aizsardzības speciālista puses, gan no darba devēja un nodarbināto puses (piemēram, pietiekami rūpīgs un adekvāts riska novērtējums, ar kuru tiek iepazīstināts gan darba devējs, gan nodarbinātie, to kopīgi izrunājot, u. c.);
- apzinātas uzņēmuma politikas veidošana, kuras mērķis ir stresoru identificēšana un rīcība to mazināšanai (piemēram, skaidri pausta uzņēmuma vadības atziņa, ka mūsu darba pienākumi ir sarežģīti un var radīt stresu, tāpēc kopīgi jādomā, kā to mazināt, u. c.);
- darba slodzes (kvantitatīvās un kvalitatīvās) plānošana un pielāgošana nodarbināto iespējām (piemēram, darbinieku darba spēju un īpatnību apzināšanās un atbilstoša darbu plānošana – rutīnas darbus uzticot darbiniekiem, kuriem tie patīk, savukārt dinamiskāko darbu uzticot tam piemērotākajiem kolēģiem u. c.);
- darba laika un atpūtas plānošana un pielāgošana nodarbināto vajadzībām (piemēram, atvaļinājumu plānošana atbilstoši darbinieka ģimenes stāvoklim, plānojot atvaļinājumu skolēnu brīvdienās u. c.);
- pārdomātas profesionālās izaugsmes programmas (piemēram, katram darbiniekam individuāli izstrādāts un izrunāts plāns par iespējamo izaugsmi uzņēmuma ietvaros u. c.);
- iekšējās komunikācijas attīstīšana un nodarbināto iesaistīšana (konkrētu mehānismu noteikšana iekšējās komunikācijas nodrošināšanai, piemēram, regulāras darbinieku sapulces, aptaujas u. c.);
- dažādu atbalsta programmu ieviešana (piemēram, sporta aktivitāšu atbalstīšana, veselīga dzīvesveida popularizēšana u. c.);
- stresa vadības mācību organizēšana u. c.;
- speciālu programmu izveidošana psihoemocionālās vardarbības apzināšanai un novēršanai (piemēram, pārrunas ar šādās situācijās iesaistītajiem darbiniekiem, organizāciju psihologu pieaicināšana u. c.).

