



## Darba drošība un veselības aizsardzība un nodarbinātība: programmas, prakse un pieredze

### Aģentūras ziņojuma kopsavilkums

Pēdējos gados nodarbinātība ir izvirzījies kā viena no svarīgākajām politikas iniciatīvām, ko valdības var izmantot, lai uzlabotu nodarbinātības līmeni nacionālo ekonomiku ietvaros. To galvenokārt uztver kā darba tirgus intervenci. Un kaut gan

nepastāv viena vienota definīcija, nodarbinātība principā ir saistīta ar darbinieku un bezdarbnieku zināšanu un prasmju bāzes uzlabošanu ar tālākas izglītības un profesionālās sagatavošanas palīdzību. Mērķis ir palīdzēt darbiniekiem atrast darbu un saglabāt to.

Darba drošības un veselības un nodarbinātības saistībai pirmo reizi nopietnāk pievērsās 1999. gada septembrī Eiropas Aģentūras un Eiropas Savienības Somijas prezidentūras kopīgi rīkotajā konferencē (\*). Kopš tā laika Aģentūra ir organizējusi vairākas papildu aktivitātes, tai skaitā šeit apskatītā ziņojuma izstrādi. Saskaņā ar ziņojumu darba drošība un veselības aizsardzība var sniegt ieguldījumu darbinieku nodarbinātības uzlabošanā dažādos veidos, tai skaitā pārplānojot darba vietas, uzturot veselīgu un drošu darba vidi, nodrošinot apmācību un pārkvalifikāciju, novērtējot darba prasības, nodrošinot medicīnisko diagnostiku, veselības skrīningu un novērtējot funkcionālās kapacitātes.

Ziņojumā ir apkopoti dažādu organizāciju 26 iniciatīvas gadījumi, kas iedalīti četrās galvenajās kategorijās:

- lielas programmas, kas nodarbojas ar veselības un drošības risku un kuru mērķis ir novērst nelaimes gadījumus darba vietā un arodslimības: šīs programmas bieži vien strādā ar īpašām riska grupām;
- slimo darbinieku rehabilitācija, sniedzot viņiem pakalpojumus vai pielāgojot darba vietas tā, lai palīdzētu slimiem vai nelaimes gadījumā cietušiem darbiniekiem atveseloties un reintegrēties darba vietā;
- reintegrācijas iniciatīvas darbiniekiem ar ilga laika invaliditāti;
- darba vietu veselības veicināšanas iniciatīvas, kas darba vietas ietvaros veic aktivitātes ar mērķi uzlabot vispārējo darba spēka veselību.

Ziņojumā ir ne tikai aprakstītas 26 iniciatīvas, tajās iesaistītās ieinteresētās personas, gūtie rezultāti un problēmas, ar kurām nācies saskarties, bet arī novērtēta iniciatīvu ietekme un apskatīta iegūto zināšanu tālāka izmantojamība. Lai sniegtu pilnīgāku ieskatu par ziņojumu, tā kopsavilkumā tiek minēti septiņi piemēri.

#### Lielākās profilakses programmas un īpašās riska grupas

##### Ziņojumā minētie gadījumi

- Trīs nacionālās programmas par darba spēju uzturēšanu (Somija).
- Līgumi, ko noslēgušas interešu grupas riska sektoros (Nīderlande).
- Holistiskā pieeja darbinieku trūkumam veselības aprūpes sektorā (Nīderlande).
- Lielāka drošības jautājumu apzināšanās ar darba drošības apmācības palīdzību (Itālija).
- Augsta darba riska novēršana, strādājot pilsētas domes multidisciplinārās darba grupās (Nīderlande).

#### Darba spēju uzturēšana (DSU) – Somija

Somija ieviesa DSU programmu 1992. gadā ar mērķi novērst augošu agras pensionēšanās tendenci un samazināt augsto invaliditātes līmeni, kas bija saistīts ar negadījumiem darba vietās. Izmaiņas valsts likumdošanas aktos iekļāva DSU aktivitātes valsts aroves veselības dienestu pamatfunkcijās. Tika uzsāktas vairāk nekā 100 dažādas programmas. Aroves veselības dienestos DSU tika ieviesta kā trīs pakāpju modelis veselības veicināšanai, nelaimes negadījumu/ievainojumu novēršana un rehabilitācijas darbības. Uzņēmumu līmenī tika izveidots "trīsstūra" ieviešanas modelis, kas aprakstīja intervences individuālās veselības, vides drošības un organizatorisko funkciju jomā. Galvenais DSU koncepcijas jauninājums uzņēmumu līmenī bija sekmēt darba vietas dalībnieku kopīgu dalību aroves veselības un darba produktivitātes attīstībā.

#### Interese grupu līgumi (Arbo convenanten) – Nīderlande

Arbo convenanten ir interešu grupas līgumi par darba veselību un drošību sektoros, kuros valdība un sociālie partneri ir uzņēmies kopīgu atbildību darba apstākļu uzlabošanas veicināšanai vairākiem augstiem riskiem. Nacionālie mērķi, kas saistīti ar īpašiem grafikiem, tika formulēti tādiem ar darbu saistītiem riskiem kā smagumu celšana, paaugstināta darba slodze, atkārtoti sastiepumi, darba bīstamību veicinošs troksnis, pakļaušana šķīdinātāju, alergisku vielu un kvarca ietekmei. Mērķis ir tos samazināt, panākot darba devēju un nodarbināto vienošanos tajos sektoros, kur šādi riski rodas visbiežāk.

Līguma mērķus var veidot ekspozīcijas standarti vai uzņēmumu plānoto aizsardzības pasākumu apjomi vai pasākumi, kas atbilst tehnoloģijas esošajam vai nākotnē plānotajam statusam. Izmantotie instrumenti aptver finansiālus stimulus, sabiedrības informēšanas kampaņas un nodokļu atlaides. Sektora organizācijas bieži vien piedalās to finansēšanā. Ar līgumu palīdzību valdība cer uzrūnāt aptuveni 40% augsta riska vidē strādājošo. Darba devēji un darbinieki var iekļaut līgumu savos kolektīvajos vienošanās līgumos.

#### Slimo darbinieku rehabilitācija

##### Ziņojumā minētie gadījumi

- Slimo pilsētas domes darbinieku reintegrācija (Portugāle).
- Civilo lietu izskatīšana un atgriešanās darbā (Zviedrija).
- Darba devēju balva par invaliditātes vadību (Nīderlande).
- Psiholoģisko traumu risināšana un atgriešanās darbā (Beļģija).
- Rehabilitācijas stratēģijas kā aroves veselības speciālistu darbarīks (Vācija).
- Atgriešanās darbā pēc smadzeņu traumas (Zviedrija).
- Sociālais nelaimes gadījumu apdrošināšanas fonds: nelaimes gadījumu un arodslimību novēršana (Austrija).
- Saglabāšana un rehabilitācija uzņēmumu līmenī (Dānija).
- Strādnieku rokas ievainojumu problēmu risināšana (Beļģija).
- Slimo ārstu palīdzības programmas (Spānija).
- Uzņēmumu līgumi neveselu darbinieku nodarbinātības veicināšanai (Francija).

#### Palīdzības programma slimiem ārstiem (PAIMM) – Spānija

La Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) ir efektīvas privātā sektora iniciatīvas piemērs reģionālā līmenī. Ārsti kā nodarbinātības gru-

(\* Varnost in zdravje ter zaposljivost – gradiva konferenca, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 112 str., ISBN 92-828-3016-0.



pa Spānijā ieņem piekto vietu saslimstības ziņā. Profesionālā iestāde Katalonijas Mediķu asociācijas padome atzina, ka ar darbu saistītais stress pamatīgi apgrūtināja šajā profesijā strādājošos. Turklāt situācijā, kad ārsti turpināja strādāt par spīti stresa radītajai nespējai, kas var vājināt viņu spriestspēju un kompetenci, pacienti tika pakļauti "sekundāram riskam".

PAIMM ir programma, kas mēģina palīdzēt ārstiem, kas cieš no profesionālo darbu kavējošām psiholoģiskām problēmām vai atkarības. Pieredze rāda, ka iejaukšanās agrīnā stadijā var palīdzēt ārstam turpināt darbu, pašam izejot ārstniecības kursu. No 1999. gada līdz 2000. gada jūnijam PAIMM uzņēmās risināt 170 gadījumus. Saskaņā ar pirmajiem rezultātiem pirmajos septiņos mēnešos pēc ārstēšanās no 72 ārstētajiem ārstiem 98% stāvoklis bija stabils un viņi ievēroja atturību (līdzīgu iniciatīvu rezultāti ASV rāda, ka pēc diviem gadiem rehabilitācijas rezultāts ir apmēram 80%).

## Cietušo darbinieku rehabilitācija – Dānija

Cietušo darbinieku rehabilitācijas iniciatīvas bieži vien uzņemas darba negadījumu un arodslimību apdrošinātāji, taču šādas iniciatīvas var uzņemties arī paši uzņēmumi. A/S Novo Nordisk ražo un tirgo dažādus farmaceutiskus produktus un ir vadošais pasaules insulīna ražotājs un diabēta aprūpes uzņēmums. Uzņēmuma rehabilitācijas politika tika ieviesta 1992. gadā. Tās ietvaros tika noteiktas vadlīnijas, lomas un atbildība, un šī politika ir atzīta par neatņemamu uzņēmuma darbības daļu. Rehabilitācijas process galveno uzmanību pievērš ilgtspējīgiem risinājumiem, kas sniedz darbiniekiem vislabākās iespējas atgriezties darbā.

Gan vadītājs, gan darbinieks uzņemas atbildību pēc iespējas agrāk identificēt iespējamās rehabilitācijas situācijas un pēc tam sazināties ar sociālo konsultantu no Darba drošības un veselības aizsardzības vai Personāla departamenta. Daudzi gadījumi tiek atrisināti pašu darbinieku departamentā, kad darbiniekam tiek uzticēts parasts darbs, kas pielāgots individuālām vajadzībām. Rehabilitācijas procesā gandrīz vienmēr tiek iesaistīta darba drošības un veselības aizsardzības ekspertīze. Rehabilitācijas process bieži palielina nodarbinātību, piešķirot kompetenci vai pārveidojot darba vidi. Līdz 2000. gada 1. janvārim tika pabeigtas 691 lietas. 55% no tām darbinieks saglabāja darbu, 39% – saņēma invaliditātes pensiju, bet 6% atstāja Novo Nordisk pirms risinājuma atrašanas.

## Reintegrācijas iniciatīvas darbiniekiem ar ilga laika invaliditāti

### Ziņojumā minētie gadījumi

- Programma darbinieku invalīdu integrācijas sekmēšanai (Francija).
- Palīdzība invalīdu paturēšanai un integrācijai darbā (Austrija).
- Atklāsme; darbinieku pirmsnodarbinātības apmācība un informēšana par epilepsiju (Īrija).
- Invalīdu konkurētspējas sekmēšana darba tirgū (Lielbritānija).
- Nodarbinātības un rehabilitācijas iespējas cilvēkiem ar iedzimtu vai iegūtu invaliditāti (Spānija).

## Invalīdu konkurētspējas sekmēšana darba tirgū – Lielbritānija

1994. gadā uzsāktā valdības programma Darba iespējas darbojas visā Lielbritānijā un sniedz atbalstu invalīdiem, kas meklē darbu, piedāvājot viņiem līdzekļus adaptācijai un īpaša aprīkojuma iegādei, balstoties uz katra individuālā palīdzības pieprasītāja noteiktajām vajadzībām. Par mērķa grupu izvirzot invalīdus bezdarbniekus un nodarbinātus invalīdus, kam ir risks palikt bez darba, programmas mērķis ir sekmēt šo cilvēku spēju ar vienlīdzīgiem noteikumiem konkurēt ar viņu veselajiem kolēģiem. Trīs ceturtdaļas aptaujāto dalībnieku pauda viedokli, ka programmai ir bijis

pozitīvs iespaids uz viņu centieniem nodrošināt vai paturēt darbu. Daudzas atsaucēs uz iniciatīvu nāk no darba drošības un veselības aizsardzības vai arodveselības funkcijām uzņēmumos.

## Darbinieku invalīdu integrācija – Francija

Arī sociālajiem partneriem var būt liela nozīme ilgtermiņa invalīdu integrācijā darba tirgū. 1992. gadā Arježas departamenta reģionālā Darba devēju apvienība uzsāka akciju Passerelles 09, lai sekmētu darbinieku invalīdu integrāciju un rehabilitāciju. Akcija, kas tika veikta kopā ar vietējiem dalībniekiem gan valsts, gan privātajā sektorā, bija vērsta uz to, lai veicinātu situāciju, kad uzņēmumi apzinās savus pienākumus attiecībā uz darbinieku invalīdu pieņemšanu darbā un palīdzību, kas viņiem var noderēt, kā arī atbalstu, kas ļautu par darbam nederīgiem atzītiem darbiniekiem palikt un veikt dažādus darbus.

Passerelles 09 tika īstenota ar asociācijas, kas pārvalda invalīdu integrācijas fondu, palīdzību un finansiālajiem līdzekļiem. Akcija nojauc barjeras starp dažādām organizācijām un tās rezultātā dažādas iesaistītās organizācijas ir izveidojušas partnerattiecības, kas ļauj tām kopā darboties efektīvāk. Tai ir izdevies radīt labvēlīgu attieksmi pret darbinieku invalīdu integrāciju, kas partneru vidū ir kļuvusi par ierastu lietu.

## Darba vietu veselības veicināšanas iniciatīvas darba vietās

### Ziņojumā minētie gadījumi

- Veselība darba vietās Nacionālā veselības dienesta ietvaros – Lielbritānija.
- Darba vietas veselības veicināšana maizes ceptuvēs – Vācija.
- Reģionālais veselības apdrošināšanas fonds Reinlandē – Vācija.

## Veselība darba vietās Nacionālā veselības dienesta (NVD) ietvaros – Lielbritānija

Šī ir desmit gadu ilga iniciatīva, kas tika uzsākta 1992. gadā ar mērķi sekmēt NVD darbinieku veselību un labklājību ar darba vietas veselības programmām, kurās tika iekļauti veselības un drošības, un arodveselības jautājumi, kā arī veselības veicināšana.

Projektā tika iekļauti mērķi, kas bija saistīti ar personāla vadību NVD ietvaros. NVD vadības uzmanība tika pievērsta divpadsmit galvenajām veselības darba vietā darbības jomām. Galvenais mērķis bija padarīt NVD par paraugu darba devēju attiecībā uz personāla veselību un labklājību, kas skaidri pievēršas plašam personāla veselības vajadzību spektram. Arodveselības nozīme tika lielā mērā saistīta ar pakalpojumu sniegšanu veselības darba vietās programmām.

### Kā saņemt ziņojumu

Viss ziņojuma teksts angļu valodā ir pieejams Aģentūras mājas lapā: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

Iespējamā veidā ziņojumu "Darba drošība un veselības aizsardzība, un nodarbinātība: programmas, prakse un pieredze", Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2001, ISBN 92-95007-18-2 var pasūtīt EK Oficiālo publikāciju birojā EUR-OP Luksemburgā (<http://eur-op.eu.int/>) vai pie tā tirdzniecības aģentiem. Izdevuma cena ir 13,5 eiro (bez PVN).