

## GADOS JAUNU DARBINIEKU IESAISTĪŠANA DARBA AIZSARDZĪBĀ

### IEVADS

Gados jaunu darbinieku iesaistīšana darba aizsardzībā ir spēcīgs instruments, lai palīdzētu stiprināt darba kultūru un efektīvu darba aizsardzības sistēmas darbību.

Lai jauniešus ieinteresētu darba kultūras uzturēšanā, nepieciešams:

- viņus iesaistīt darba aizsardzības jautājumu risināšanā;
- dot viņiem iespēju izteikt savas idejas; kā arī
- ieklausīties viņu teiktajā un idejas īstenot.

Jaunieši jānodrošina ar tādām drošām un veselībai nekaitīgām darbavietām, kas atbilst viņu spējām. Viņiem ir nepieciešama atbilstoša apmācība un uzraudzība. Jaunieši aktīvi jāiesaista, lai viņi pieņemtu un savā darba dzīvē īstenotu drošības kultūru un sadarbotos par darba aizsardzības jautājumiem. Lai strādātu ar jauniešiem, nepietiek ar drošības noteikumu vai instrukciju iedošanu rokasgrāmatas veidā.

Ja jauniešiem ir pieejams pamudinājums un atbalsts, kā arī iespēja papildināt savas zināšanas, izpratni, pārliecību un kompetenci, viņi daudz labprātāk piedalās ar viņu darbu vidi saistīto risku un iespējamo veselības problēmu novēršanā un var kļūt par „darba aizsardzības paraugiem” nākotnē,

### SAZIŅA UN IESPĒJU SNIEGŠANA

Papildus apmācībai un uzraudzībai labākā darba aizsardzības prakse attiecībā uz gados jauniem darbiniekiem ir:

- **saziņa** — divpusējs dialogs, nodrošinot, lai gados jauni darbinieki tiek sadzirdēti un viņu viedoklis tiek ņemts vērā; ja gados jauni darbinieki jūt, ka viņu norādītās problēmas tiek risinātas, viņi būs ieinteresēti arī turpmāk iesaistīties procesā;
- **iespēju sniegšana** — gados jaunu darbinieku darbs kopā ar pieredzējušiem darbiniekiem un vadītājiem liek viņiem apzināties, ka viņiem ir ne tikai tiesības, bet arī pienākumi.

Arvien vairāk gados jauni darbinieki risku novēršanas pamatus apgūst skolā vai koledža. Tādējādi, nonākot uzņēmumos, viņiem jau būs zināšanu pamats, kuru darba devēji varēs papildināt, tāpēc jaunieši varēs vieglāk uztvert un būs atsaucīgāki attiecībā uz darba aizsardzības jautājumu risināšanu.

### UZŅĒMUMU PRAKSE

Turpmāk sniegtie piemēri demonstrē, kā var iesaistīt jauniešus un kā viņi var kļūt par svarīgu daļu no uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas.

Darba aizsardzība ir būtiska Apvienotās Karalistes **enerģētikas uzņēmuma „E.ON”** jauno darbinieku apmācību daļa. Mācekļu ieinteresēšana darba aizsardzības sistēmas darbībā un viņu iesaistīšanās sekmēšana ir procesa daļa.

- Uzraudzību veic prasmju koordinators. Ik pēc trim mēnešiem tiek izveidots progresa ziņojums, kura laikā novērtē mācekļa darbību, un prasmju koordinators var uzzināt mācekļa uzskatus par darba aizsardzību.
- Gados jauni darbinieki tiek iesaistīti nepastarpināti. Piemēram, absolventi tiek iesaistīti reālos ar drošību saistītos projektos, kā arī lūdz tos izskatīt un sniegt ieteikumus uzlabojumiem. Absolventi — gan vadības, gan tehniskajā jomā strādājošie — kļūst par organizācijas drošības

kultūras daļu.

- Kā saziņas veidu izmanto vadītāju elektroniski drošības biļetenu un īsziņu nosūtīšanu mācekļiem. Abi šie veidi papildina viens otru.
- Piemērs, kā iedrošināt mācekļus, ir mācekļu forumi ar darba grupām, kas veltītas individuālajiem aizsardzības līdzekļiem un darba aprīkojumam. Tajos vairāk pieredzējuši mācekļi sniedz savas zināšanas un padomus saviem jaunākajiem biedriem. Turklāt mācekļu forumu pārstāvjus uzaicina piedalīties „E.ON” darbinieku drošības un veselības aizsardzības pārstāvju valsts līmeņa konferencē. Piemēram, mācekļi norādīja, ka aizsargbrilles netiek valkātas, jo „neizskatās stilīgi”. Tās tika nomainītas pret jaunu modeli, kuru pieņēma labprātāk.

Pieredze no apmācību programmām liecina, ka jauniešu iesaistīšana reālu darba aizsardzības problēmu risināšanā viņu darbavietā ir nozīmīgāka un palīdz efektīvāk mācīties. Tādējādi arī var uzlabot darba devēju iespējas identificēt darba vides riskus un palīdzēt riska novēršanas procesā. Kāds vācu **enerģijas piegādes uzņēmums „RWE Westfalen-Weser-Ems”** aicina otrā gada mācekļus apmācīt pirmā gada mācekļus. Viņi ar darbu vadītāja vai darba aizsardzības nodaļas atbalstu, pamatojoties uz pašu pieredzi par nelaimes gadījumiem un gandrīz notikušiem nelaimes gadījumiem, sagatavo lekciju saviem kolēģiem par darba aizsardzību. Šī vienkāršā, ekonomiski izdevīgā pieeja darba devējam arī sniedz papildu ieguldījumu risku novērtējumā un darba vides uzlabošanā.

Apvienotās Karalistes **celtniecības nozares uzņēmumā „ROK Construction”** ir pieņemts sniegt iespēju gados jauniem darbiniekiem uzņemties atbildību par drošību un veselības aizsardzību un tajā iesaistīties. Viņus iedrošina novērot kolēģus vai vadītājus ar mērķi ļaut darbiniekiem gan sniegt ieguldījumu, gan uzdot jautājumus. Citi veidi, kā jauniešus uzklaut un ņemt vērā viņu idejas, ir atvērto durvju politika, konfidenciāla palīdzības līnija un konfidenciāla ziņošanas veidlapa. Arī mentori dara zināmas jebkuras bažas vai idejas. Gados jaunus darbiniekus mudina būt aktīviem uzņēmuma darbinieku forumos, bet darbinieku ieguldījuma publicēšanai izmanto darbinieku avīzi.

Gados jauniem darbiniekiem var būt piemērotākas idejas nekā citiem darbiniekiem, lai iesaistītu jauniešus darba aizsardzības jautājumu risināšanā. Piemēram, Beļģijas **metalurģijas uzņēmums „Arcelor”**, darbā pieņemot darbiniekus, izmantoja nodarbinātības aģentūras **„Manpower”** pakalpojumus. Potenciālajiem darbiniekiem vispirms bija jāapgūst apmācība darba aizsardzībā un nodarbinātības aģentūrā jānokārto zināšanu pārbaude. Tomēr šīs pārbaudes bieži netika nokārtotas, kā arī tika novērots, ka jaunie darbinieki, darbavietā uzsākot darbu, atcerējās maz. Tāpēc gados jauniem darbiniekiem kopīgajā apdrošināšanas uzņēmumā „AXA” lūdza izstrādāt interaktīvu rīku potenciālo darbinieku apmācībai nodarbinātības aģentūrā. Pēc jaunās pirmsnodarbinātības apmācības un pārbaudes ieviešanas jaunie darbinieki bija zinošāki par drošību un ievērojami palielinājās pārbaudi izturējušo proporcija.

Gados jaunu darbinieku ideju vērtību pierāda Nīderlandes arodapmācības iniciatīva **lauksaimniecības nozarē** ar darba aizsardzības konsultantu **„Stigas”** iesaistīšanos. Pēc apmācības par balsta un kustību sistēmas problēmu novēršanu studentiem lauksaimniecības koledžā lūdza sniegt ieteikumus, lai atrisinātu reālu problēmu, ar kuru viņi saskārās prakses laikā. Risinājumi parasti bija ļoti vienkārši, piemēram, studenti, kuri darba praksē strādāja pie ainavu arhitektūras projekta, ieteica izveidot dārza taku projekta sākumā, lai pa objektu būtu vieglāk pārvietot ķeramas. Darba devējs ieviesa šo bezmaksas risinājumu.

Lai palīdzētu identificēt un risināt problēmas, mācekļiem Apvienotās Karalistes **celtniecības uzņēmumā „Sheldon”** regulāri notiek individuālas pārrunas ar personāla nodaļas vadītāju, apmācību vadītāju vai atbildīgo par darba aizsardzību. Uzņēmumā „Sheldon” apzinās, ka cilvēkiem ir dažādi raksturi un īpašības — daži ir kautrīgi, bet citi ir pilni pārliecības, kā arī cilvēkiem var labāk saskanēt ar vienu, nevis citu vadītāju, tāpēc sarunai ir pieejami visi trīs vadītāji.

Lai arī šie piemēri iegūti no lieliem uzņēmumiem, šāda veida pieejas var izmantot jebkura lieluma organizācijās.

## DARBINIEKU PĀRSTĀVJU LOMA

Darbiniekiem ir iespējams izvirzīt savu pārstāvi darba aizsardzības jomā (Latvijā ievēlēt uzticības personas). Precīzas prasības ir noteiktas valsts tiesību aktos. Labai drošības kultūrai nepieciešama aktīva sadarbība ar darbinieku pārstāvjiem (darba aizsardzības jautājumos) un arodbiedrībām, ja

tādas ir. Ja ir nodibināta arodbiedrība, gados jaunus darbiniekus jāaicina tai pievienoties. Darbinieku pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos un arodbiedrībām vajadzētu aktīvi iesaistīties jauno darbinieku ievadapmācībā. Ar šiem pārstāvjiem un arodbiedrībām ir jākonsultējas par darba aizsardzības jautājumiem, kas skar gados jaunus darbiniekus, piemēram, veicot darba vides risku novērtēšanu.

Viens no darbinieku pārstāvju darba aizsardzības jautājumos uzdevumiem ir nodrošināt saziņu starp darba devēju un darbiniekiem. Lai saziņa būtu efektīva, jāiesaista gados jauni darbinieki. Piemēram:

- darbinieku pārstāvjiem darba aizsardzības jautājumos jārunā ar gados jauniem darbiniekiem, jāmudina viņi ievērot darba aizsardzības instrukciju prasības un jāpalīdz viņiem justies pārliecinātiem, runājot par darba aizsardzības jautājumiem;
- darbinieku pārstāvis darba aizsardzības jautājumos var organizēt īpašas pārrunas gados jauniem darbiniekiem par darba aizsardzību vai kopā ar viņiem veikt ķermeņa apdraudējuma vai darba vides riska faktoru kartēšanu.

## RESURSI

- Plašāka informācija par Apvienotās Karalistes piemēriem: British Safety Council, Ensuring the safety and health of young workers, British Safety Council, London, 2010. Pieejams: [https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young\\_Workers\\_Report.pdf](https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young_Workers_Report.pdf)
- Plašāka informācija par piemēriem no Beļģijas, Vācijas un Nīderlandes: European Agency for Safety and Health at Work, A safe start for young workers in practice, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/publications/reports>
- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 7. e-fakts — Darbinieku pārstāvji drošības jautājumos un gados jaunu darbinieku aizsardzība (Worker safety representatives and the protection of young workers). Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/publications/e-facts>
- EU-OSHA tīmekļa lapas par darbinieku iesaistīšanos: <https://osha.europa.eu/lv/topics/worker-participation>
- EU-OSHA tīmekļa lapas par pārvaldību un vadību: <https://osha.europa.eu/lv/topics/management-leadership>
- EU-OSHA tīmekļa lapas par jauniešiem: [http://osha.europa.eu/en/priority\\_groups/young\\_people](http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people)