



L T R K

Apstiprināts
LTRK Padomes sēdē
2024. gada 16. maijā
Protokols Nr.235

LTRK darba aizsardzības nozares attīstības pamatnostādnes

Virsmērķis: Darba aizsardzības nozarē tiek attīstīti mūsdienīgi risinājumi, nodrošinot datu apmaiņu starp dažādām valsts pārvaldes iestādēm, ārstniecības iestādēm un darba devēju. Darba aizsardzības politika tiek veidota ar tādiem risinājumiem, kas vērsti uz to, lai iesaistītajām pusēm veicinātu izpratni par darba aizsardzības kultūru. Darba aizsardzības institūtā ir rasts līdzsvars starp darba vidi, darba vides riskiem un darbinieka veselību, kā arī līdzsvars starp darba devēja un darbinieka interesēm.

1. Darba devēja rīcības brīvība un efektīvāks process:

- (I) Jāveicina tādas darba aizsardzības nozares attīstība, kurā darba devējs jomās, kas nav saistītas ar paaugstinātu bīstamību, pats var izvēlēties piemērotāko risinājumu darba aizsardzības organizēšanai, izvēloties apmācību nepieciešamību, biežumu, darba aizsardzības speciālistu skaitu, sadarbības modeli ar kompetentām institūcijām, nosacījumus mācību iestādēm. Jomās, kas saistītas ar paaugstinātas bīstamības darbu (ar bīstamajām iekārtām un tml.), normatīvajos aktos ir jānosaka detalizētas prasības apmācībām;
- (II) Jāveicina e-darba aizsardzības sistēmu izmantošana, pārejot uz digitāliem risinājumiem dokumentu apstiprināšanā un glabāšanā, kā arī darbinieku elektroniskā apmācībā un instruktāžā;
- (III) Jāveicina dabīgās nāves gadījumu izmeklēšanas pilnveide, pēc iespējas darba devējiem samazinot izdevumus un administratīvo slogu, vienkāršojot izmeklēšanas procesu.
- (IV) Jāveicina darba devēju zināšanas par dažādām metodēm, ar kuru palīdzību veikt padziļinātu nelaimes gadījumu (ne tikai letālo) analīzi un noteikt galveno cēloni.

2. Obligāto veselības pārbažu (OVP) sistēmas pilnveidošana:

- (I) Jāpilnveido obligātās veselības pārbaudes process, samazinot darba devējiem izdevumus un administratīvo slogu, paredzot, ka OVP var iziet arī pārbaudes laikā, kamēr darbinieks tiek apmācīts darbam, kā arī nosakot konkrētus cenrāžus tieši OVP ietvertajiem izmeklējumiem;
- (II) Jāpārskata veicamo pārbažu skaits un biežums. Informācija par OVP rezultātiem būtu iekļaujama vispārējā e-veselības sistēmā, tādējādi nodrošinot, ka informācija par nodarbinātā veselību un darba vides riska faktoriem ir pieejama e-veselības sistēmā;
- (III) Arodārsta slēdziens par veiktajām OVP ir pieejams E-veselībā, nevis papīra formā;
- (IV) Darba devējam digitālajā vidē ir pieejama informācija par nodarbinātā atbilstību un pielaidi veicamajam darbam, atbilstoši veiktajai OVP, kas papildus ļautu darba devējam veikt pasākumus atbilstoši OVP atzinumā norādītajām piezīmēm un ieteikumiem;
- (V) Jānosaka ierobežojums attiecībā uz arodārstu izvēli, nosakot, ka OVP nodarbinātais ir tiesīgs apmeklēt arodārstu, ar kuru darba devējam ir noslēgts līgums, ja līgums nav noslēgts, tādā gadījumā šī prasība netiek attiecināta.

3. Darbinieka atbildības noteikšana:

- (I) Jāpilnveido esošais mehānisms, kas paredz darbinieku administratīvo atbildību par darba kārtības noteikumu un darba aizsardzības instrukcijas prasību neievērošanu, lai tas pilnvērtīgi strādātu arī praksē;
- (II) Jāizveido efektīvs risinājums darba devēju un darbinieki strīdu risināšanas kārtībai;
- (III) Veidojot darbinieka atbildības procesa pilnveidi, jāņem vērā reģionā pastāvošos mehānismus, piemēram, Lietuvā un Igaunijā pastāvošo darba strīdu risināšanu ārpus tiesas ceļā Darba strīdu komisijās, un Latvijas politiku jāvērtē arī no uzņēmumu konkurētspējas prizmas.