



Rokasgrāmata arodbiedrībām 'ISO 45001 — Jaunā veselības un drošības standarta piemērošana darbavietā'

2018. GADA JŪLIJS

ETUC

Eiropas Arodbiedrību konfederācija

LBAS

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

Hjū Robertsons ir Lielbritānijas Arodbiedrību kongresa vecākais arodveselības un drošības politikas speciālists un bijušais pārstāvis Eiropas Komisijas konsultācijas grupai arodveselības un darba drošības jautājumos.

Šo rokasgrāmatu pārskatīja un tās publicēšanu apstiprināja EAK Pastāvīgā Arodveselības un darba drošības komiteja un Pastāvīgā standartizācijas komiteja.

Izdevējs

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC)

5, Boulevard Roi Albert II

B-1210 Brussels

Belgium

Tālrunis: 00 32 2 2240 434

E-pasts: standards@etuc.org

<https://www.etuc.org/en/issue/standardisation>

Šī rokasgrāmata paredzēta arodbiedrību speciālistiem darba drošības jautājumos un to darba devēju pārstāvjiem arodveselības un darba drošības jautājumos, kuri vēlas ieviest ISO 45001. Šeit sniegtā informācija ir atlasīta ar lielu rūpību, lai jūs varētu iepazīties ar visām jaunākajām izmaiņām. Tomēr kļūdas nav pilnībā izslēdzamas, jo īpaši tāpēc, ka ISO 45001 piemērošana katrā valstī var būt atšķirīga. Izdevējs nav vainojams par drukas vai citām kļūdām. Visas tiesības, tostarp atkārtotas iespiešanas un fotomehāniskas pavairošanas tiesības, ir rezervētas. Citējot šo publikāciju, norādiet precīzas ziņas par izdevēju, publikācijas nosaukumu un versiju, un nosūtiet paraugeksemplāru arī izdevējam.

Versija 1.1

Saturs

I daļa

Ievads

Kas ir standarti?

Kas ir ISO 45001?

Kāpēc vajadzētu iegūt to?

Process

II daļa

ISO 45001 — prasības

Par standartu

1. punkts. Darbības joma
2. punkts. Normatīvās atsauces
3. punkts. Termins un definīcijas
4. punkts. Organizācijas konteksts
5. punkts. Vadības un darbinieku iesaiste
6. punkts. Plānošana
7. punkts. Atbalsts
8. punkts. Darbība
9. punkts. Rezultātu novērtēšana
10. punkts. Uzlabojumi

A pielikums — Ieteikumi

ISO 45001 — Jaunā veselības un drošības standarta piemērošana darbavietā

I DAĻA

Ievads

2018. gada martā sāka darboties jauns veselības un drošības pārvaldības sistēmas standarts — ISO 45001, kuru atsevišķi darba devēji varētu vēlēties ieviest. Šī rokasgrāmata paredzēta arodbiedrību speciālistiem darba drošības jautājumos un to darba devēju pārstāvjiem arodveselības un darba drošības jautājumos, kuri vēlas ieviest ISO 45001. Rokasgrāmatai ir divas daļas. Pirmajā izklāstīts, kam standarts ir paredzēts un kādi ir tā pamatprincipi. Otrajā daļā iekļauts visu prasību kopsavilkums un sniegti pāris ieteikumi, kam pievērst uzmanību.

Kas ir standarti?

Pastāv vairāk nekā 20 000 starptautisku standartu, kas aptver visas jomas, sākot no ražotiem izstrādājumiem un tehnoloģijām līdz pārtikas nekaitīgumam, lauksaimniecībai un veselības aprūpei. Tās ir prasības, specifikācijas vai vadlīnijas, ko var konsekventi piemērot, lai nodrošinātu, ka materiāli, produkti, procesi un pakalpojumi atbilst savam nolūkam. Parasti standarti nav juridiski saistoši, kaut gan dažiem no tiem ir daļēji likumisks pamats un uz tiem atsaucas valsts tiesību aktos vai juridiskos strīdos. Turpretī starptautiskie darba standarti, par kuriem Starptautiskajā Darba organizācijā ir vienojušies darba devēji, arodbiedrības un valdības, ir juridiski saistoši valstīm, kas tos ir ratificējušas.

Starptautiskos standartus vairumā gadījumu izstrādā Starptautiskā Standartizācijas organizācija (*International Standardisation Organisation, ISO*), piedaloties arī [valstu standartizācijas iestādēm](#), piemēram, DIN Vācijā vai AFNOR Francijā. Eiropā ir izveidota atsevišķa standartizācijas struktūra — Eiropas Standartizācijas komisija (*European Committee for Standardization, CEN*).

Eiropas vai starptautiska līmeņa standartus izstrādā standartizācijas komitejas, ko veido “tehniskie eksperti”, kurus ieceļ valstu standartizācijas iestādes. Parasti šīs iestādes ir ražotāji (ja runa ir par produktu standartiem) vai valsts standartizācijas iestāžu pārstāvji, no kuriem lielākā daļa ir konsultanti. Vairumam iesaistīto personu ir sava veida komerciālas dabas intereses attiecībā uz rezultātu.

Kamēr visi noteikumi un tiesību akti internetā parasti ir pieejami bez maksas, ar standartiem tā nav, un tie ir jāiegādājas.

Daži no produktu standartiem nosaka prasības ražotājiem, lai garantētu noteiktu atbilstības līmeni, līdz ar to kāda standarta ievērošana bieži vien nozīmē, ka produkts atbilst arī tiesību aktu prasībām. Tas klientiem sniedz zināmu uzticības pakāpi.

Tomēr ar pārvaldības standartiem ir citādi. Tas ir ieteicams veids kāda atsevišķa organizācijas aspekta vadīšanai. To nolūks nav apliecināt atbilstību kādām juridiskām prasībām, tomēr tie nosaka, ka organizācijām ir jāapņemas ievērot tiesību aktu prasības un jāizstrādā procesi tā novērtēšanai. Lai iegūtu sertificētu standartu, organizācijai ir jāpierāda, ka tā atbilst visām attiecīgā standarta prasībām. Tas, ka organizācijai ir standarts, apliecina, ka tai ir piemērota pārvaldības sistēma, turklāt fakts, ka organizācija ir sertificēta, bieži vien noder publicitātei un dalībai iepirkumu konkursos. Tomēr pārvaldības standartu gadījumā ir nepieciešami nepārtraukti uzlabojumi, tāpēc organizācijām ir jāsaprot, ka sertifikācija ir tikai sākums nebeidzamā uzlabojumu ceļā.

Kas ir ISO 45001?

ISO 45001 ir starptautisks arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu standarts, un tā struktūra veidota tā, lai tas atbilstu esošajiem ISO standartiem, piemēram, kvalitātes pārvaldības (ISO 9001) un vides pārvaldības jomā.

Jauno standartu vairāku gadu garumā izstrādāja 85 starptautisku standartizācijas iestāžu grupa. Sākotnēji tā pamatā bija Lielbritānijas Standartizācijas institūta standarts BS OHSAS 18001, kuru ir ieguvuši jau vairāki darba devēji Eiropā, tomēr izstrādes laikā jaunais standarts tika būtiski mainīts, jo īpaši attiecībā uz jautājumiem par vadības un darbinieku iesaisti. Standarta gala versija tika apstiprināta 2018. gada janvārī, bet tas tika publicēts 2018. gada martā.

ISO 45001 ir standarts — tā nav pārvaldības sistēma, kuru var pārņemt un tieši piemērot darbavietā. Tā pamatā ir Deminga jeb tā saucamais “plāno, dari, pārbaudi, rīkojies” cikls, kurš ir sastopams daudzās pārvaldības sistēmās, un tā ietvaros arodveselības un darba drošības pārvaldība tiek uzskatīta par neatņemamu labas pārvaldības daļu, nevis atsevišķu sistēmu.

Tā kā ISO 45001 darbojas tāpat kā citi ISO pārvaldības standarti, tā struktūra nav izstrādāta ekskluzīvi arodveselības un darba drošības pārvaldības jomai. To veido 10 klauzulas, kurām atbilst visi pārvaldības standarti, un pamata izteicieni, kurus nevar mainīt, bet gan tikai papildināt.

Var teikt, ka standarts ir to minimālo prasību kopums, kurām jāatbilst darba devēja pārvaldības sistēmai, lai iegūtu sertifikāciju. ISO pārvaldības standarti ir vispārīgi un piemērojami visu lielumu nozaru organizācijām. Kaut arī standarti sniedz ietvaru labas pārvaldības praksei, norādot, kas ir

jāiekļauj šādā praksē, tie nenosaka, kā to izdarīt. Tas nozīmē — lai izpildītu standarta prasības, ir liela rīcības brīvība.

Lai saņemtu ISO 45001 sertifikāciju, organizācijai ir jānodrošina, ka tās procesi arodveselības un darba drošības risku pārvaldīšanai atbilst visām standarta prasībām.

ISO 45001 nosaka, ka organizācijai (tā standartā tiek dēvēts darba devējs) ne tikai jābūt standartam atbilstošai pārvaldības sistēmai, bet arī jāievēro stingra kārtība attiecībā uz risku pārvaldību: ja iespējams, riski vispirms jāmazina, bet pirms ķerties pie individuālās aizsardzības līdzekļiem, vispirms jāizmanto aizstāšana vai tehniskā kontrole. Šī “vadības hierarhija” ir līdzīga Eiropā pieņemtajai kārtībai, ko nosaka [1989. gada Darba drošības un arodveselības pamatdirektīvas 89/391/EEK](#) 6. panta otrā daļa. Tā arī nosaka, ka organizācijā jābūt pastāvīgas uzlabošanas sistēmai, nevis vienkārši jāievēro likums.

Standartā arī daudz runāts par konsultācijām un darbinieku iesaistīšanos. Liela daļa no šī diskursa ir pozitīva un varētu būt spēcīgs paņēmieni, kā nodrošināt darbinieku iesaistīšanos valstīs, kur tas parasti nenotiek, tomēr arodbiedrības atsevišķi pieminētas nav. Nav arī prasību apvienotajām arodveselības un darba drošības komitejām, kaut gan organizācijām ir jāatbalsta tādas izveidošana, kas ir citāda prasība. Viena no lietām, kas rada bažas, ir tas, ka standarts nenosaka darba devējam pienākumu izsniegt bezmaksas individuālās aizsardzības līdzekļus un nodrošināt bezmaksas apmācības. Kaut arī šie ir lieli trūkumi, ES tās jau ir tiesību aktos iekļautas prasības, un standartā ir noteikts, ka organizācijām ir jāievēro visi valsts tiesību akti.

Sīkāka informācija par to, ko standarts nosaka, ir iekļauta šīs rokasgrāmatas II daļā.

Šī standarta izstrādei iebildumus Eiropas un starptautiskā līmenī izteica gan arodbiedrības, gan darba devēji. Iebilda Eiropas un Starptautiskā Arodbiedrību konfederācija, kā arī Starptautiskā Darba devēju organizācija. Eiropas Arodbiedrību pētniecības institūta publicētajā [kopsavilkumā](#) tika izklāstīti daudzi no iebildumiem, bet valdošais uzskats bija, ka darbavietas standarti būtu jāizstrādā Starptautiskajai Darba organizācijai (SDO), kurā darbojas valdības, darba devēji un arodbiedrības. SDO jau ir Arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu vadlīnijas, kaut gan tās jau ir nedaudz novecojušas. Galvenā atšķirība starp ISO 45001 un SDO vai lielāko daļu citu standartu ir tā, ka pēdējo gadījumā darba devēji nevar saņemt sertifikātu, kas apliecina to atbilstību šiem standartiem. Eiropā jau ir vairāki valsts līmeņa standarti, piemēram, [MASE](#) (*Manuel d'Amélioration Sécurité Santé Environnement des Entreprises*) Francijā. Dažās nozarēs ir savi pamatdokumenti, kā Enerģētikas institūta Augstākā līmeņa pamatdokuments procesu drošības pārvaldībai.

Kamēr dažiem standartiem, pārsvarā ar mašīnēriju saistītajiem, ir sava veida daļēji likumisks statuss Eiropā, ISO 45001 nav nekāda veida juridiska statusa. Standarti arī negarantē, ka darba devējs ievēro arodveselības un darba drošības noteikumus vai jebkuras citas juridiskas prasības, un darba devējs nevar paļauties, ka, saņemot ISO 45001 sertifikātu, tas automātiski būtu izpildījis savas likumiskās

saistības. Darba devējiem jānodrošina, ka tie ievēro visu valsts tiesību aktu un kolektīvo nolīgumu, kā arī Pamatdirektīvas un visu no tās izrietošo noteikumu prasības. ISO 45001 ir “papildinājums”, ko darba devējs var izmantot, lai censtos paaugstināt standartus.

Arī valsts tiesībsargājošajām iestādēm nevajadzētu uzskatīt, ka fakts, ka organizācijai ir ISO 45001 sertifikāts, garantē, ka tā ievēro valsts tiesību aktus. Tas viss nozīmē, ka organizācija ir izdarījusi to, kas tai ir jāpaveic, lai ieviestu standartā noteiktu pārvaldības sistēmu.

Lai efektīvi pārvaldītu ar arodveselību un darba drošību saistītus jautājumus, nepietiek tikai ar izstrādātu pārvaldības sistēmu. Jebkuras sistēmas panākumi ir atkarīgi no tā, ko darba devējs dara ikdienā, un tas, protams, ir risku novērtēšana, samazināšana un novēršana kopā ar pozitīvas drošības kultūras, tostarp darbinieku iesaistīšanas, veicināšanu. Kā norāda Lielbritānijas Arodveselības un drošības izpilddirekcija, “Pārāk daudz pievēršoties arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas formālai dokumentēšanai, jūs novērsīsiet no cilvēciska faktora sistēmas īstenošanā — uzmanības centrā nonāks sistēmas process, nevis faktiskā risku kontrole.”

Tomēr, ja darba devējs izlemj ieviest standartu, arodbiedrībām būtu jāiesaistās, lai garantētu, ka tas tiek darīts ar mērķi nodrošināt, ka galvenā prioritāte ir darbinieku aizsardzībai, nevis sertifikāta iegūšanai.

Kāpēc vajadzētu iegūt to?

Vispirms darba devējam sev jāpavaicā, vai standarts viņam ir nepieciešams. Darba devējam ir jābūt skaidrai domai par saviem mērķiem un ieguvumiem, ko ISO 45001 sertifikāts sniegtu.

Jebkuram darba devējam ES ir jāievēro visi valsts noteikumi arodveselības un darba drošības jomā, tātad — vismaz 1989. gada Pamatdirektīvas prasības. Darba devēja pienākumi ir skaidri noteikti, un direktīvas 6. pants nosaka, kādi pasākumi darba devējam ir jāveic. Tas nozīmē, ka ir nepieciešama arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma, lai arī neformāla. Atsevišķas valstis izsakās konkrētāk. Zviedrijā ir noteikta prasība pēc sistemātiska darba vides pārvaldības, bet Norvēģijā organizācijām ir uzlikts pienākums izveidot iekšējās kontroles sistēmu, lai nodrošinātu, ka visas to aktivitātes arodveselības un darba drošības jomā atbilst tiesību aktiem. Apvienotajā Karalistē jābūt “pierādāmai arodveselības un darba drošības pārvaldībai”.

Lai nu kā, arodbiedrības vienmēr gribēs, lai darba devēji censtos sasniegt pēc iespējas labākus rezultātus, un vienkāršai likuma ievērošanai nekad nevajadzētu būt mērķim. Viena no kritiskajām piezīmēm, kas veltīta daudziem valstu standartiem un vadlīnijām, arī Lielbritānijas HSG65, ir par to, ka tie pietiekami neiedrošina darba devējus izstrādāt pastāvīgas uzlabošanas sistēmu, jo pārāk lielu

uzmanību pievērš tam, lai darba devējs vienkārši ievērotu savus juridiskos pienākumus. ISO 45001 daudz lielāku uzsvāru liek uz vajadzību pēc nepārtrauktas attīstības.

Ir paredzams, ka laikā gaitā ISO 45001 varētu kļūt par prasību, lai uzvarētu iepirkumu konkursos dažās nozarēs, jo īpaši infrastruktūras un celtniecības darbu jomā. To var pieprasīt arī multinacionāli uzņēmumi, kuri darbību izvērs arī ES valstīs un kuri vēlas standartizēt savas arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas.

Lielām organizācijām, kas sāk no nulles, var likties, ka ISO 45001 sertifikāta iegūšana ir saistīta ar lielām izmaksām, tomēr organizācijām, kurām jau ir kāds ISO sertifikāts, šis sertifikācijas process liksies vienkāršāks, jo tās jau ir pazīstamas ar augsta līmeņa struktūru. Tas jo īpaši attiecināms uz kvalitātes pārvaldības (ISO 9001) un vides pārvaldības (ISO 14001) standartu vai iepriekšējo arodveselības un darba drošības pārvaldības standartu BS OHSAS 18001.

Kaut gan ISO uzsver, ka standartu var izmantot visa veida un lieluma organizācijas, mazāki darba devēji, iespējams, gribēs rūpīgāk izsvērt, vai ISO 45001 sertifikāta iegūšana tiem būs noderīga, un atbilde lielā mērā būs atkarīga no konkrētā uzņēmējdarbības veida. Nav vienkārši ieviest arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu un pēc tam pierādīt, ka tā atbilst ISO 45001 prasībām, turklāt ir iespējams, ka vairums mazo darba devēju šaubīsies, vai šis ir ekonomiski visizdevīgākais veids, kā uzlabot arodveselības un darba drošības standartus. Tomēr lēmums neveikt ISO 45001 sertifikāciju nav attaisnojums nekā nedarīšanai, un, ja darba devējs neizmanto formālu pārvaldības sistēmu, arodbiedrībām ir jānodrošina, lai tas tik un tā kontrolētu riskus un pildītu visus savus juridiskos pienākumus.

Daudzas organizācijas, kas izlemj iegūt sertifikātu, izvēlēsies izmantot konsultanta pakalpojumus. Ja tā, vispirms būtu jākonsultējas ar arodveselības un darba drošības jomas speciālistiem, lai nodrošinātu, ka konsultants ir kompetents un plāno iesaistīt darbiniekus visos sertifikācijas posmos.

Nav noteikta prasība, ka organizācijām būtu jāizmanto konsultants ar noteiktām zināšanām arodveselības un darba drošības jomā, tomēr arodbiedrības, iespējams, vēlēsies nodrošināt, lai personai, kas konsultē organizāciju, būtu pieredze arodveselības un darba drošības pārvaldībā. Konsultanta iesaistīšana neatbrīvo organizācijas vadību no atbildības par arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas izveidošanu un ieviešanu.

Ar arodbiedrībām vajadzētu konsultēties arī, lai izņemtu, pie kuras sertifikācijas iestādes vērsties ISO nesertificē standartus, tā tikai nosaka tos. Sertifikācija ir atsevišķs process. To reizēm veic valsts standartu iestāde, bet organizācijai tā nav jāizmanto obligāti. Ir arī citas sertifikācijas iestādes, kas piedāvā savus pakalpojumus. Darba devējam būtu jāapsver ne tikai cena, bet arī pieejamie pakalpojumi. Tā kā ISO 45001 sertifikācija ilgst trīs gadus, dažas sertifikācijas iestādes uzstāj, lai

organizācija parakstītu vismaz 3 gadu līgumu. Tā kā katru gadu jārinko organizācijas vizītes, darba devējam būtu jāpārbauda, ka šīs vizītes ir iekļautas cenas aprēķinā. Atsevišķas sertifikācijas iestādes var pieprasīt vēl biežākas vizītes. Arodbiedrībām vajadzētu vismaz censties nodrošināt, ka izmantotā sertifikācijas iestāde ir akreditēta ISO 45001 sertifikāta piešķiršanai un ka akreditāciju ir veikusi iestāde, kas ir [Eiropas Akreditācijas kooperācijas \(EA\)](#) dalībniece.

Arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma ir svarīga lieta, tomēr tai nevajadzētu būt bezjēdzīgam papīru darbam vien. Darba vidi drošāku padara apdraudējumu mazināšana, risku kontrolēšana un darbinieku aktīvas iesaistīšanās nodrošināšana.

Process

ISO atbilstošas pārvaldības sistēmas izstrādei un ieviešanai ir jābūt visas organizācijas un arī augstākās vadības mērķim. Apvienotajai arodveselības un darba drošības komitejai vajadzētu būt zināma līmeņa pārraudzībai pār procesu. Vadībai jānodrošina, ka tajā ir iecelts atbildīgs darbinieks, kurš ir kompetents un kuram ir laiks. Lielākās organizācijās būs nepieciešama īpaša komanda. Šai personai vai komandai vajadzētu būt atbildīgai arī par pašas pārvaldības sistēmas izstrādi. Daži darbinieki jau sākotnēji būtu jāapmāca darbā ar sistēmu. Uzņēmuma vadībai būtu arī jānodrošina, ka ISO 45001 standarta, tā īstenošanas un sertifikācijas sakarā tiek apmācīti arī tās pārstāvji arodveselības un darba drošības jautājumos.

Svarīgākais, lai saņemtu ISO 45001 sertifikātu, ir izstrādāt efektīvu arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu. Pārvaldības sistēmu veido procesi, kuru mērķis ir atbilst noteiktām prasībām, tostarp riska pārvaldībai, resursu nodrošināšanai, darbības rezultātu novērtēšanai un mērīšanai, analīzei un pastāvīgai uzlabošanai. To panākt ir daudz vienkāršāk, ja darba devējam jau ir ISO pārvaldības sistēma (piemēram, ISO 9001 vai ISO 14001), jo daži procesi sakrīt.

Kad visi procesi ir īstenoti, organizācija var sākt sertifikāciju. Tas sākas ar tā saucamo “1. posma auditu”, kurā auditors pārskata visas sistēmas un sagatavo trūkumu analīzes ziņojumu, kur norāda, kas jā dara, lai atbilstu standarta prasībām. Parasti tiek sagatavots rīcības plāns.

Kad organizācija uzskata, ka tā ir īstenojusi rīcības plānu un labojusi 1. posma ziņojumā norādītos trūkumus, auditors veic “2. posma auditu”. Tā mērķis ir nodrošināt, ka arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma ir efektīva un atbilst visām ISO 45001 prasībām. Ja sistēma pilnībā atbilst prasībām, organizācija tiks ieteikta sertifikācijai. Pēc tam auditora ziņojums tiks pārbaudīts apstiprināšanas procesā, un, ja netiks konstatētas kļūdas, sertifikācija tiks piešķirta oficiāli.

Sertifikāta iegūšana nav procesa beigas, jo pārvaldības sistēma ir jāuztur un nepārtraukti jāuzlabo. Parasti tas nozīmē regulārus iekšējos auditus un vadības veiktu pārskatīšanu, lai nodrošinātu, ka

standarta prasības tiek ievērotas nepārtraukti, un lai nepieciešamības gadījumā noteiktu korektīvos pasākumus. Sertifikāciju var atlikt vai pat atcelt “ja klienta pārvaldības sistēma pastāvīgi vai būtiski neatbilst prasībām.”

Organizācijām, kam jau ir OHSAS 18001:2007 sertifikāts trīs gadu laikā no ISO 45001:2018 publicēšanas būs jāpāriet uz jauno standartu. Atbilstoši pašreizējam grafikam šis pārejas periods beigsies 2021. gada martā.

Arodbiedrību bažas

Arodbiedrības ir nobažījušās, ka ISO 45001 varētu radīt situāciju, kurā darba devēji koncentrējas uz sistēmām, kuru primārais mērķis ir iegūt ISO 45001 sertifikātu, nevis kontrolēt riskus. Sertifikāta iegūšanai nekad nevajadzētu būt arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas mērķim, un ISO 45001 prasību vienkāršu ievērošanu nekad nevajadzētu izmantot kā apliecinājumu organizācijas efektīvam darbam risku mazināšanā un pārvaldībā.

Arodbiedrības iepriekš ir brīdinājušas, ka privāto standartu pieeja varētu novest pie tā, ka uzsvars no preventīvas riska pārvaldības, kuru nodrošina arī konsultācijas ar arodbiedrībām, varētu pāriet uz birokrātisku, procesu virzītu pieeju, kuras mērķis ir saņemt un saglabāt akreditāciju.

Arodbiedrības vienmēr ir bijušas noraizējušās, ka, lai gan konsultācijas ar darbaspēku ir obligāta prasība visās ES valstīs, audits skaidri un noteikti nepieprasa, ka organizācijai ir jābūt apvienotai arodveselības un darba drošības komitejai, kas tieši iesaistītos pārvaldības sistēmas izstrādes darbā, vai ka uzņēmuma vadībai būtu jānodrošina, lai arodbiedrības pārstāvji arodveselības un darba drošības jautājumos varētu iesaistīties auditā un pārskatīt vai komentēt to. Turklāt audita uzmanības centrā ir pārvaldības sistēma, nevis darbavietā esošās aizsardzības faktiskie līmeņi un organizācijas sniegums arodveselības un darba drošības jomā, kaut arī auditoram būs jāņem vērā arodveselības un darba drošības rezultāti.

Arodbiedrībām vajadzētu ne tikai iesaistīties tajā, kā standarts tiek ieviests, bet arī spēt uzraudzīt un komentēt pašu sertifikācijas procesu. Konsultantiem un auditoriem vajadzētu tikties ar tām, lai dotu iespēju arodbiedrībām izteikt komentārus par vadības izteiktajiem apgalvojumiem un pārliecināties, ka teorija patiešām atbilst praksei.

Pamatlīdzības 10. pants nosaka, ka darbinieku pārstāvjiem ir tiesības lūgt visus attiecīgos dokumentos, un ISO 45001 paredz, ka organizācijai ir pienākums nodrošināt, lai darbinieki un to pārstāvji, ja tādi ir, tiktu informēti par attiecīgo auditu rezultātiem.

Ir arī svarīgi, lai arodbiedrību pārstāvji nodrošinātu, ka darba devējs īsteno standartu tā, lai pilnībā atrisinātu riskus veselībai, ne tikai drošībai. Standarts skaidri nosaka, ka organizācijām pret abām jomām jāizturas vienlīdz nopietni, tomēr daudzi darba devēji vairāk pievēršas darba procesiem, nevis

darba organizācijai, un tas nozīmē, ka tādi jautājumi kā stress, uzmākšanās u. c. bieži tiek atstāti novārtā. Ja arodbiedrību pārstāvji auditā netiek pienācīgi iesaistīti, tas var palikt nepamanīts.

Arodbiedrības arī raizējas — lai gan ir noteikts, ka jebkurai organizācijai, kas saņem ISO 45001, ir pilnībā jāatbilst valsts tiesību aktu prasībām un jāizstrādā procesi, lai to nodrošinātu, sertifikācijas auditori paši neveic atbilstības pārbaudes, bet gan nodrošina, ka to dara pati organizācija. Tas nozīmē, ka nav garantijas, ka audita process daudznacionālā uzņēmumā būs pietiekami pamatīgs, lai nodrošinātu, ka organizācija atbilst visām juridiskajām prasībām, kas noteiktas katrā tās darbības valstī. Bieži vien daudznacionālu korporāciju pārvaldības sistēma balstās uz to mājvietas valsts tiesību aktiem, un ES prasībām tā var arī neatbilst pilnībā.

Pārbaudes punktu saraksts darbavietu arodbiedrību pārstāvjiem

Visiem darba devējiem būtu jāizstrādā arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma, un šī sistēma būs atkarīga no organizācijas veida. Maziem darba devējiem tā var būt relatīvi vienkārša. Svarīgākais — vai tā ir efektīva. Ja nezināt, kādu sistēmu izmanto jūsu darba devējs, noskaidrojiet to!

Šis pārbaudes punktu saraksts var noderēt, ja jūsu darba devējs plāno iegūt ISO 45001 sertifikātu.

- Atcerieties, ka darba devējs nevar iegūt ISO 45001 sertifikātu bez darbinieku iesaistīšanās pilnā apjomā.
- Ja jūsu darba devējs ir apsvēris iegūt ISO 45001 sertifikātu, nodrošiniet, ka tas pēc iespējas ātrāk tiek pārrunāts ar arodbiedrību tieši vai apvienotajā arodveselības un darba drošības komitejā.
- Ja esat daļa no organizācijas, kura darbojas vairākos objektos vai kura darbojas vairākās valstīs, nodrošiniet, ka ir izveidota visu darba devēju aptveroša drošības komiteja un ka arodbiedrības sazinās regulāri (vismaz elektroniski). Arī ja jūsu darba devējs atrodas ārzemes, nodrošiniet, ka konsultāciju nolīgumi atbilst minimālajām jūsu valsts prasībām, jo daži darba devēji var mēģināt izveidot visu darba devēju aptverošu ar arodbiedrībām nesaistītu komiteju, lai apietu arodbiedrības.
- Pārliecinieties, ka darba devējs veic ISO sertifikāciju visās organizācijas daļās, arī meitasuzņēmumos.
- Tā kā standarti nav brīvi pieejami un tie ir jāiegādājas, uzņēmuma vadībai būtu jums jāizsniedz ISO 45001 un BS 45002 kopija, kā arī visi citi materiāli, ko tie plāno izmantot, jo tas ir vienīgais veids, kā nodrošināt arodbiedrības iesaistīšanos.
- Meklējiet arodbiedrību pārstāvju un darba drošības jautājumu speciālist apmācības par ISO 45001 un sertifikācijas procesu. Darba devējiem sertifikācijas saistībā būtu jānodrošina bezmaksas apmācība vai arī jāsedz apmācības izmaksas.
- Ja tiek izmantoti konsultanti, lūdziet organizēt apspriedi par to, kuru darba devējs plāno izmantot.
- Sertifikācijas laikā nodrošiniet, ka arodbiedrība saņem visu ziņojumu kopiju un regulāri tiek ar komandu vai konsultantu, kas atbildīgs par standarta sertifikāta iegūšanu.

-
- Lūdziet izstrādāt sistēmu, lai ļautu darbavietas pārstāvjiem sniegt atsauksmi auditoriem gan pirmā, gan otrā posma auditā.
 - Cieši iesaistieties sertifikācijas auditā, lai nodrošinātu, ka tiek ievēroti noteikumi par konsultēšanos ar darbiniekiem un darbinieku iesaistīšanos un ka auditors pārliecinās, vai tiek risināti visi ar veselību saistītie riski, ne tikai drošības riski.
 - Kolīdz sertifikāts ir iegūts, nodrošiniet, ka regulāri (parasti reizi trijos mēnešos) tiek gatavoti ziņojumi apvienotajai arodveselības un darba drošības komitejai, un lūdziet iesniegt jums uzraudzības ziņojumu vai rīcības plānu kopijas.
 - Atcerieties, ka sertifikātu var atcelt un, ja jūsu darba devējs neievēro kādu no standarta noteikumiem, norādiet uz to, bet, ja darba devējs nerisina situāciju, sazinieties ar sertifikācijas iestādi. Ja sertifikācijas iestāde nerīkojas, vērsieties pie iestādes, kas to akreditēja.

II daļa

ISO 45001 — prasības

Standarts iekļauj 10 klauzulas un skaidrojošu pielikumu, kurš ir gandrīz tikpat garš, cik standarts.

ISO 45001 saturu nedrīkst reproducēt, jo to aizsargā autortiesības, tomēr šajā daļā ir sniegts katras nodaļas kopsavilkums ar skaidrojumu, kam arodbiedrībām būtu jāpievērš uzmanība.

Šis kopsavilkums nav pilnīgs, un iesakām iepazīties ar pašu standartu.

Par standartu

Detalizētā ievadā ir uzsvērts, ka arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas īstenošana, uzturēšana un efektivitāte ir atkarīga no vairākiem aspektiem, tostarp:

- augstākās vadības līdera spējām un veiktajiem iepirkumiem;
- labas komunikācijas;
- konsultācijām un iesaistīšanās;
- pienācīgas resursu atlases un iesaistīto personu kompetences;
- efektīva risku identificēšanas un kontrolēšanas procesa;
- pastāvīgiem uzlabojumiem;
- Arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas integrācijas organizācijas uzņēmējdarbības procesos;
- tiesību aktu ievērošanas.

Visi šie aspekti standartā ir sīki iztirzāti. Ievadā arī norādīts, ka standartā lietotajai valodai ir ļoti liela nozīme, tāpēc, ja darbības vārdi lietoti vienkāršajā tagadnē, tas nozīmē, ka organizācijai minētais ir jādara, lai saņemtu standarta sertifikātu.

1. punkts. Darbības joma

Šeit lielākoties izklāstīts, kāds ir standarta mērķis. Tiek skaidri norādīts, ka to var izmantot jebkāda veida organizācija, neatkarīgi no tās lieluma un darbības jomas, un ka to var izmantot, lai integrētu arī labklājības programmas.

Interesantāk ir tas, ko standarts nedara. Tajā nav noteikti konkrēti kritēriji arodveselības drošības un darba drošības rezultātiem, un tas arī nenosaka, kā šīs jomas pārvaldības sistēmai vajadzētu izskatīties. Līdz ar to vāji arodveselības un darba drošības rezultāti nav automātisks šķērslis sertifikācijai, ja vien pārvaldības sistēma atbilst prasībām. Tomēr tā kā standarta mērķis ir palīdzēt organizācijām nodrošināt nepārtrauktu attīstību un mērķu sasniegšanu arodveselības un darba drošības jomā, auditoriem būtu jānosaka, kāpēc ir konstatējami būtiski trūkumi. Šajā klauzulā arī norādīts, ka tā nerisina tādus jautājumus kā produktu drošums vai ietekme uz vidi.

Komentārs arodbiedrībām

Ir skaidrs, ka viena no galvenajām jebkuras arodveselības un darba drošības sistēmas pazīmēm ir tās darbības rezultāti un tas, vai tiek samazināts ievainojumu, slimību un gandrīz notikušu negadījumu skaits. Arodbiedrībām vienmēr būtu jānodrošina, lai neatkarīgi no izmantotās pārvaldības sistēmas galvenais tās efektivitātes novērtēšanas kritērijs būtu tās ietekme uz arodveselību un darba drošību. Ja ISO 45001 standarta iegūšana neuzlabo jūsu biedru veselību un drošību, jums nevajadzētu baidīties apstrīdēt uzņēmuma vadības rīcību un nevajadzētu pieņemt faktu, ka vadība izpilda savus standartā noteiktos pienākumus.

2. punkts. Normatīvās atsauces

Šeit informācija nav sniegta.

3. punkts. Termini un definīcijas

Šī ir viena no svarīgākajām standarta daļām, jo tajā noteiktas daudzas definīcijas, kas saistītas ar standarta piemērošanu. Starp tām jāmin šīs.

- Darbinieks — standarts nosaka, ka tas ir jebkurš, kurš organizācijas uzraudzībā veic darbu vai darbību, un tāpēc tas var iekļaut pagaidu darbiniekus, pašnodarbinātos un darbuzņēmējus. Šī definīcija aptver visus darbiniekus, tostarp vadošos darbiniekus.
- Darbavieta — tā nav tikai kāda konkrēta ēka, bet gan jebkura vieta, kuru organizācija kontrolē un kur darbiniekam ir jābūt vai jānodarbojas darba nolūkos.
- Iesaistīšanās — tā ir definēta vienkārši kā “dalība lēmumu pieņemšanā”. Piezīmē ir teikts, ka tas iekļauj arodveselības un darba drošības komiteju un darbinieku pārstāvju, ja tādi ir, iesaistīšanos, kaut arī tas nav noteikts galvenajā tekstā. Par šo iesaistīšanos būtu jāparūpējas arodbiedrībām.
- Konsultēšanās — tā ir “viedokļu noskaidrošana pirms lēmumu pieņemšanas”, tomēr definīcijā nav atsevišķi noteikts, ka šie viedokļi būtu jāņem vērā, lai gan, līdzīgi kā “iesaistīšanās” definīcijā, ir piezīme, kurā teikts, ka konsultēšanās ietver “dalību”.
- Juridiskās prasības un citas prasības — šeit teikts, ka juridiskās prasības ir tās, kuras organizācijai ir jāievēro, un citas prasības ir tās, kuras organizācijai ir jāievēro vai kuras organizācija izvēlas ievērot. Tas var ietvert pašsaprotami, bet šeit ir arī svarīga piezīme, kurā teikts “Juridiskas prasības un citas prasības ietver kolektīvo nolīgumu noteikumus.” Tajā arī minēts, ka tās ietver “tos, kuri nosaka personas, kuras pārstāv darbiniekus atbilstoši likumam, noteikumiem, kolektīvajiem nolīgumiem un praksei”.

Komentārs arodbiedrībām

Ir 37 definīcijas, tāpēc, lai jūs spētu pārbaudīt, vai darba devējs pienācīgi ievēro prasības, ir svarīgi, lai darba devējs jums izsniegtu standarta eksemplāru. Standarta A pielikumā sniegtās norādes neuzsver,

ka konsultēšanās un iesaistīšanās ir divvirzienu saziņa, un nav arī prasības, ka organizācijām būtu jāievēro norādījumi, tomēr arodbiedrības var izmantot to, lai mēģinātu nodrošināt, ka konsultēšanās ir jēgpilna.

4. punkts. Organizācijas konteksts

Četras šīs klauzulas rindkopas vienkārši nosaka, ka organizācijai ir jānosaka, ko tās arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma aptvers un kāda būs tās darbības joma. Te arī noteikts, ka organizācijai ir jāņem vērā iekšējie un ārējie faktori, kā arī darbinieku un iesaistīto pušu attiecīgās vajadzības un gaidas.

Komentārs arodbiedrībām

Kaut arī šīs klauzulas redakcija ir visai tehniska un nozīme var būt visai neskaidra, ir svarīgi, lai jūs precīzi zinātu, ko pārvaldības sistēma aptver, jo sertifikācija attieksies tikai uz norādīto organizācijas darba aspektu, un organizācija to nevarēs izmantot nekam citam. Šo klauzulu var uztvert kā tādu, kas ļauj uzņēmumam izslēgt augsta riska vietas, piemēram, noliktavas vai sadales centrus, kam arodbiedrībām vajadzētu spēcīgi pretoties. Pielikumā ir teikts, ka “darbības jomu” nevajadzētu izmantot, lai izslēgtu vietas, kas ar ietekmēt organizācijas rezultātus arodveselības un darba drošības jomā, tāpēc arodbiedrībām vajadzētu kritiski uzlūkot jebkuru darba devēja mēģinājumu to tomēr darīt.

5. punkts. Vadības un darbinieku iesaiste

Šī ir viena no vissvarīgākajām klauzulām, un tā pievēršas gan vadībai, gan darbinieku iesaistei. Šeit ir skaidri noteikts, ka augstākajai vadībai ir jāuzņemas vispārīga atbildība par veselību un drošību un ka tai ir jāatbild, ja notiek kaut kas slikts.

Cita starpā tai ir jāaizsargā darbinieki no atriebības par ziņošanu par negadījumiem un gandrīz notikušiem negadījumiem. Tai arī “jāatbalsta arodveselības un darba drošības komiteju izveide un darbība”. Tai arī jāpārliedz, ka visi zina savus uzdevumus un pienākumus.

Šī klauzula arī nosaka, ka vadībai ir jābūt arodveselības un darba drošības politikai, kurā jāiekļauj apņemšanās konsultēties un nodrošināt darbinieku un, ja tādi ir, arī darbinieku pārstāvju iesaistīšanos.

Diezgan daudz ir runāts par “konsultēšanos un darbinieku iesaistīšanos”, un ISO 45001 tas ir uzsvērts daudz spēcīgāk, nekā iepriekšējā standartā OHSAS 18001:2007 “Arodveselības un darba drošības pārvaldības sertifikācija”. Standartā teikts, ka jānotiek konsultācijām un darbinieku, kā arī darbinieku pārstāvju, ja tādi ir, iesaistei arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas izstrādē, plānošanā, īstenošanā un citos pasākumos.

Organizācijai ir jānodrošina atbrīvojums no darba, apmācības un resursi, kas nepieciešami konsultācijām un iesaistei, kā arī jāsniedz visa vajadzīgā informācija par pārvaldības sistēmu. Tām arī jālikvidē jebkādi šķēršļi iesaistei.

Komentārs arodbiedrībām

Šī neapšaubāmi ir ļoti svarīga klauzula, un tā nozīmē, ka organizācija nevar iegūt ISO sertifikāciju, ja darbaspēks neiesaistās; tomēr nekur standartā netiek lietots vārds “arodbiedrība”, un nav arī specifiskas prasības, ka organizācijā būtu jābūt jebkāda veida darbinieku pārstāvjiem. Tomēr arodbiedrības nebūtu gribējušas standartu, kurā minēti darbinieku pārstāvji, ja vien šie pārstāvji nebūtu arodbiedrības pašas, jo pretējā gadījumā uzņēmuma vadība vienkārši ieceltu savus pārstāvjus.

Tā kā standarts ir par arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu, prasība konsultēties un nodrošināt resursus, apmācību un informāciju attiecas tikai uz arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu nevis visiem veselības un drošības jautājumiem. Pamatdirektīvā ir skaidri noteikts, ka darba devējam ir jākonsultējas par visiem veselības, drošības un labklājības jautājumiem, tāpēc arodbiedrībām ir jāpārlicinās, ka darba devējs pilnībā īsteno savus valsts tiesību aktos un visos koplīgumos noteiktos pienākumus, nevis vienkārši palaujas uz iesaistīšanos jautājumos, kas saistīti tikai ar pārvaldības sistēmu.

Nav arī prasības nodrošināt apmācības bez maksas vai darba laikā. Ņemot vērā Pamatdirektīvas 11. panta prasību, jebkuram darba devējam ES ir jānodrošina bezmaksas apmācība darba devēja laikā neatkarīgi no tā, kas ir minēts standartā, jo standarts arī nosaka, ka darba devējam ir jāievēro valsts tiesību akti. Pat ja to nepieprasītu ES tiesību akti, arodbiedrības norādītu, ka tās nenodrošināšana bez maksas un darba devēja laikā radītu šķēršļus konsultācijām un iesaistei, bet standartā noteikts, ka darba devējam ir jālikvidē visi šķēršļi. Tas teikts klauzulas piezīmē.

6. punkts. Plānošana

Šī klauzula pieprasa organizācijām noteikt riskus un iespējas gan attiecībā uz arodveselību un darba drošību, gan pārvaldības sistēmu. Tā arī pieprasa būt proaktīvām draudu identificēšanā. Tajā ir skaidri noteikts, ka tajā jāņem vērā darba organizācija, ieskaitot darba slodzi, darba laiku, uzmākšanos un iebiedēšanu. Organizācijai arī jānodrošina, ka tajā ir sistēma jebkādu tādu apdraudējumu identificēšanai, kas var rasties reorganizācijas vai procesu izmaiņu rezultātā, kā arī gadījumos, kad mainās zināšanas. Apdraudējumu identificēšanā jāņem vērā tas, kā darbs tiek veikts realitātē, nevis kā tas būtu jāveic, un organizācijām ir jāmacās no incidentiem pagātnē ne tikai savā darbavietā, bet arī līdzīgās organizācijās, kā arī tām ir jāgatavojas iespējamām ārkārtas situācijām.

Pārvaldības sistēmai jāaptver arī riski, kas draud visiem, kuriem ir piekļuve darba vietai, tostarp darbuzņēmējiem un apmeklētājiem.

Uzņēmuma vadībai ir jāizstrādā process gan risku identificēšanai, gan to novērtēšanai. Nav gan pateikts priekšā, kā to darīt, un organizācijai pašai ir jānosaka savas metodes un kritēriji atkarībā no tā, kādi apdraudējumi saistās ar tās aktivitātēm. Sīkāka informācija par šo nav sniegta, lai gan pielikumā ir iekļautas vairākas norādes.

Šī klauzula organizācijām paredz izstrādāt procesus, lai nodrošinātu, ka tās vienmēr atbilst visām aktuālajām juridiskajām prasībām, un uzturēt pienācīgu un aktuālu dokumentāciju atbilstoši tiesību aktu prasībām.

Ir arī informācija par plānošanu un mērķu noteikšanu arodveselības un darba drošības jomā.

Komentārs arodbiedrībām

Šī klauzula pievēršas plānošanai, tostarp nepieciešamībai izlemt, kādi resursi būs nepieciešami, kurš ir atbildīgs un kā tiks novērtēti rezultāti. Šīs klauzulas redakcija, līdzīgi citām vietām standartā, reizēm ir sarežģīta, jo liela tās daļa ir aizlienēta no ISO šablona, kas ir izmantots visos pārvaldības standartos. Tāpēc arī šeit ir daudz runāts par “riskiem un iespējām”, bet tie ir riski organizācijai vai pārvaldības sistēmai, nevis darbiniekiem vai sabiedrībai, lai arī riski un apdraudējums darbiniekiem arī ir iekļauts šajā daļā... Ir arī gara rindkopa par to, kā novērtēt iespējas arodveselības un darba drošības jomā.

Par spīti visam, šīs klauzulas mērķis ir nodrošināt, lai organizācijās būtu visaptveroša risku identificēšanas un novērtēšanas sistēma, un arodbiedrībām būtu jāparūpējas, lai to darba devēju risku novērtēšanas sistēma atbilstu visiem nosacījumiem — ne tikai standartā noteiktajam, bet arī valsts un ES tiesību aktu prasībām.

7. punkts. Atbalsts

Organizācijām ir jānodrošina resursi savam darbam, lai izveidotu un uzturētu arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu. Tas ietver pārliecināšanos, ka darbiniekiem ir nepieciešamās zināšanas un ka tie ir apmācīti atpazīt apdraudējumus. Turklāt darbiniekiem jābūt arī ziņojumiem par arodveselības un darba drošības politiku, sekām, ja notiek kaut kas neplānots, kā arī iespējamajiem riskiem un negadījumiem, kas uz tiem var attiekties.

Ir viena svarīga rindkopa, kurā teikts, ka darbiniekiem jābūt informētiem par viņu iespēju pašiem pamest darba vietu, ja tajā ir nenovēršamas un lielas briesmas viņu dzīvībai vai veselībai.

Standarts nosaka prasības saziņai ar *iekšējiem* un *ārējiem* cilvēkiem par jautājumiem, kas saistīti ar arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu. Tas nozīmē izsvērt, ko atklāt, kad to darīt, kam atklāt un kā to darīt. Organizācijai arī vajadzētu ņemt vērā “dažādības aspektus”, kas ietver cilvēkus ar īpašām vajadzībām, rakstpratības problēmām vai valodas barjeru.

Liela daļa šās klauzulas veltīta vajadzībai pēc pienācīgi dokumentētas informācijas un sistēmas tās glabāšanai. Ir arī noderīga piezīme, kurā teikts, ka “piekļuve attiecīgajai dokumentētajai informācijai ietver darbinieku un darbinieku pārstāvju, ja tādi ir, piekļuvi”.

Komentārs arodbiedrībām

Šī klauzula ir noderīga arodbiedrībām, jo organizācijām būs jāveido detalizēti pieraksti, kurus darbinieku pārstāvji drīkstēs pieprasīt. Arodbiedrības var arī censties panākt pienācīgu apmācību ne tikai iesākumā, bet gan regulāri.

Arodbiedrībām būtu jāuzstāj, lai atbilstoši standartam darba devējs informētu darbiniekus par viņu tiesībām pamest darba vietu, ja tajā ir nenovēršamas un lielas briesmas viņu dzīvībai vai veselībai. Tiesības pamest darba vietu ir noteiktas ES tiesību aktos, tomēr ne visas valstīs ir prasība, lai darbinieki par to tiktu informēti; tāpēc šāda piezīme ir noderīga.

8. punkts. Darbība

Organizācijai ir jāīsteno viss, kas izriet no 6. klauzulā minētās risku identifikācijas un risku novērtēšanas. Cita starpā tai ir “jāpielāgo darbs darbiniekiem”.

Tas nozīmē, ka organizācijām, kuras strādā darba vietās ar vairākiem darba devējiem, ir jāaskaņo sava arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēma ar citām organizācijām.

Tām arī jāizstrādā sistēma, lai novērstu visus apdraudējumus un samazinātu riskus ar vadības hierarhiju, kas nozīmē — novērst apdraudējumus, aizstāt, izmantot tehnisko kontroli un darba reorganizāciju, administratīvo kontroli (tostarp apmācību) un visbeidzot arī atbilstošus individuālās aizsardzības līdzekļus. Tas atbilst ES tiesību aktu prasībām. Tomēr standarts nenosaka, ka bez maksas būtu jāizsniedz un jāuztur individuālās aizsardzības līdzekļi, pretēji ES tiesību aktiem.

Standartā skaidri norādīts, ka organizācijām ir jāpārvalda riski, kas var rasties izmaiņu gadījumā, piemēram, ja rodas jauni darba apstākļi, ja notiek reorganizācija, parādās jauns aprīkojums vai jauni darbinieki, izprotot un mazinot tos.

Šī klauzula attiecas arī uz darbuzņēmējiem. Nosakot, ka iepirkumu process ir jāaskaņo ar apakšuzņēmējiem, tiek paredzēts, ka organizācijas nodrošinās, lai arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas prasībām atbilstu arī visi darbuzņēmēji un to darbinieki.

Organizācijām arī jābūt zināmai kontrolei pār visiem ārpakalpojumu sniedzējiem, lai nodrošinātu, ka tie atbilst juridiskajām un citām prasībām, kā arī plānotajiem mērķiem arodveselības un darba drošības jomā. Šis nosacījums nav tik plašs kā darbuzņēmējiem, bet tomēr ļoti svarīgs.

Ir nedaudz runāts arī par gatavību ārkārtas situācijām, kas nozīmē, ka organizācijā ir jābūt piemērotam procesam, lai risinātu ārkārtas situācijas, un tam jāietver apmācību, pārbaudes un informācijas paziņošanu. Ir arī prasība par pirmās palīdzības sniegšanu.

Komentārs arodbiedrībām

Šī ir viena no klauzulām, kas arodbiedrībām liksies ļoti saistoša, jo tajā noteikts, kas organizācijai ir jādara, lai patiešām aizsargātu darbiniekus. Īpaši svarīgas ir prasības par iepirkumiem un darbuzņēmējiem.

Prasību pielāgot darbu darbiniekam arodbiedrības var izmantot, lai apstrīdētu ar rīcību saistītus drošības pasākumus, kuru mērķis ir lielāku atbildību uzlikt darbiniekam, nevis kontrolēt risku.

9. punkts. Rezultātu novērtēšana

Šī ir viena no detalizētākajām klauzulām, un tā ietver to, ka organizācijā ir jābūt sistēmai, lai uzraudzītu, mērītu, analizētu un novērtētu savu darbību un atbilstību tiesību aktu prasībām. Tā ietver prasību rīkot iekšējos auditus un regulāru situācijas izskatīšanu vadības līmenī. Šādai izskatīšanai jāietver informācija par konsultācijām un darbinieku iesaistīšanos.

Komentārs arodbiedrībām

Novērtēšana pārsvarā saistāma ar arodveselības un darba drošības sistēmu, nevis faktiskajiem arodveselības un darba drošības rezultātiem, tāpēc arodbiedrībām ir jāiesaistās vērtēšanas procesā, lai pārliecinātos, ka tā nav tikai formāla atrakstīšanās. Kaut arī šajā klauzulā nekas nav teikts par darbinieku pārstāvju iesaistīšanos uzraudzības un novērtēšanas procesā, iepriekšējā klauzula par “Vadības un darbinieku iesaisti” norāda, ka organizācijām ir jākonsultējas par to, ko tās uzrauga un kā to dara. Turklāt organizācijām arī jānodrošina, lai “attiecīgie” audita un vadības veikto pārskatu rezultāti tiktu atklāti darbiniekiem un darbinieku pārstāvjiem, ja tādi ir. Arodbiedrībām vajadzētu nodrošināt, lai arodbiedrības pārstāvji arodveselības un darba drošības jomā piedalītos visos uzraudzības un novērtēšanas posmos.

10. punkts. Uzlabojumi

Standarts nosaka, ka organizācijām ir jāmacās no incidentiem, tostarp arī jāveic pilnīgs notikušā izvērtējums, lai noteiktu, kā un kāpēc tas notika. Pēc incidenta organizācijām arī jāpārskata savs risku

novērtējums un jāsniedz informācija darbiniekiem un to pārstāvjiem par izmeklēšanu, rezultātiem un veiktajiem korektīvajiem pasākumiem.

Ir prasība, ka organizācijām vienmēr jācenšas uzlabot sava darbība un jādokumentē ziņas, kas to pierāda. Tām arī jāveicina darbinieku iesaistīšanās šajā jautājumā un jāļauj darbiniekiem un to pārstāvjiem uzzināt nepārtraukto uzlabojumu rezultātus.

Komentārs arodbiedrībām

Šī ir svarīga klauzula, jo īpaši ņemot vērā uzsvaru, kuru daudzu valstu tiesībsargājošās iestādes liek uz likumu ievērošanu. Lai iegūtu sertifikāciju, organizācijai ir jādara daudz vairāk, nekā tikai jāievēro tiesību akti; tām ir jāpierāda, ka tās pastāvīgi uzlabo savu arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmu un tās darbību. Tomēr īsti nav sīkākas informācijas par to, kā to izdarīt. Svarīgi būs tas, kā tas tiks novērtēts auditā, tāpēc arodbiedrībām vadībai ir jāuzsver, cik svarīga ir nepārtraukta attīstīšanās, un jānodrošina, ka vadība pilnībā atbilst šim nosacījumam.

A pielikums — Ieteikumi

Papildus standartam ir sniegti detalizēti ieteikumi par to, kā standartu izmantot. Šeit ir sniegta daudz ļoti noderīgas informācijas, bet arodbiedrības nevar pieprasīt, lai darba devējs sertifikāta iegūšanas nolūkā to īstenotu. Standarta klauzulas ir prasības, bet pielikums ir tikai papildu rekomendācijas, kas palīdz labāk izprast standarta prasības.

Arodbiedrības šo rokasgrāmatu var izmantot sarunās, turklāt tajās īpašu uzmanību ir vērts pievērst šiem jautājumiem.

- Atsauce uz konsultācijām un darbinieku iesaistīšanos (A.5.4. punkts). Šeit ir daudz noderīga teksta, bet jo īpaši jāizceļ rindkopa, kurā uzsvērts, ka konsultācijas ir divvirzienu saziņa, kas ietver informācijas laicīgu sniegšanu un apdomāšanu pirms lēmuma pieņemšanas.
- Informācija par apdraudējumu identificēšanu (A.6.1.2.1. punkts), kurā uzskaitīts, kas organizācijām būtu jāņem vērā. Tas var noderēt kā vērtīgs pārbaudes punktu saraksts.
- Klauzulā par atbalstu (A.7.2. punkts) galu galā ir teikts, ka darbiniekiem vajadzētu saņemt apmācību, kas nepieciešama, lai ļautu tiem efektīvi īstenot pārstāvības funkciju saistībā ar arodveselības un darba drošības jautājumiem. Lai arī ES tiesību aktos tas ir atrunāts daudz specifiskāk, ir noderīgi, ka arī standartā par to ir runāts.
- Kontroles hierarhija detalizētāk ir pārrunāta A.8.1.2. punktā.
- Sadaļā par darbuzņēmējiem (A.8.1.4.2. punkts) ir uzskaitīti praktiski rīki, tostarp līgumslēgšanas tiesību piešķiršanas mehānismi un priekšatlases kritēriji, kas ietver arī iepriekšējās darbības rezultātus. Tas ir visādā ziņā noderīgi.
- Lai arī incidentu u. c. piemēri A.10.2. punktā neatklāj neko jaunu, ir sadaļa par pirmcēloņu analīzi, ko arodbiedrības var izmantot incidentu izmeklēšanā. Tas var būt noderīgi, lai aplūkotu visus incidenta iemeslus.

Izdots ar Eiropas Komisijas un Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas finansiālu atbalstu.



ETUC strādā darba ņēmēju vārdā un pārstāv 45 miljonus biedru no 89 arodbiedrību organizācijām 39 Eiropas valstīs, kā arī 10 Eiropas arodbiedrību federācijas.

5, Bld du Roi Albert II
B- 1210 Brussels
Tel. 00-32-2/224 04 34
standards@etuc.org
www.etuc.org