

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ



DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ, 2017-2018

PĒTNIEKU GRUPA

Eiropas Savienības (ES) struktūrfondu nacionālās programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001 pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” veica personu apvienība SIA ‘Civitta Latvija’, SIA „GRIF” un UAB „Civitta”.

Personu apvienība “SIA „Civitta Latvija”, UAB „Civitta” un SIA „GRIF” pētījuma ietvaros veica Latvijas iedzīvotāju, darba devēju, arodslimnieku, nodarbināto, darba aizsardzības speciālistu aptaujas, kā arī organizēja fokusa grupu diskusijas ar darba aizsardzības kompetento institūciju pārstāvjiem (pakalpojumu sniedzējiem), darba aizsardzības kompetentiem speciālistiem (individuāliem pakalpojumu sniedzējiem), darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko izglītību (nodarbinātiem bīstamo nozaru uzņēmumos) un darba devējiem par dažādiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem Latvijas uzņēmumos.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” mērķis ir noskaidrot aktuālo situāciju darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā, analizēt iegūtos datus dinamiskā un izstrādāt priekšlikumus esošā tiesiskā regulējuma praktiskās ieviešanas uzlabošanai. Pētījums ir nepieciešams, lai īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā, veicot monitoringu, apzinot aktuālo situāciju un identificējot pastāvošo problēmu cēloņus.

Pētījuma ietvaros veiktas darba devēju, nodarbināto, darba aizsardzības speciālistu, arodslimnieku un Latvijas iedzīvotāju aptaujas, kā arī organizētas darba devēju un darba aizsardzības speciālistu fokusa grupu diskusijas. Tāpat analizēti dati par arodslimniekiem un arodslimībām, darbā notikušajiem nelaimes gadījumiem un darba vidē veiktajiem laboratoriskajiem mērījumiem.

Pētījuma rezultāti liecina, ka situācija Latvijas uzņēmumos/iestādēs darba aizsardzības jomā turpina uzlaboties, uz ko norāda darbā notikušo letālo nelaimes gadījumu skaita samazināšanās, uzlabojumi darba aizsardzības sistēmas organizācijā, piemēram, attiecībā uz riska novērtējumu veikšanu. Secināms arī, ka pieaugusi darba devēju un nodarbināto izpratne par darba vidē sastopamajiem kaitīgajiem riska faktoriem, reģistrētu darba tiesisko attiecību nozīmi un palielinājusies nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un apstākļiem.

Vienlaikus pētījums parāda, ka palielinās modernizētām darbavietām un jaunradītām profesijām raksturīgo darba vides riska faktoru ietekme, piemēram, ergonomiskie riska faktori kā darbs piespiedu pozā un vienveidīgas kustības, darbs ar datoru, kā arī saskarsme ar cilvēkiem, kas var radīt dažādus psihoemocionālus riskus. Pētījumā apkopotie dati liecina, ka turpina palielināties pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku un arodslimību skaits. Turklāt ievērojami pieaudzis reģistrēto skeleta, muskuļu un saistaudu sistēmas arodslimību skaits, kas saistāms gan ar sabiedrības novecošanās tendencēm, gan to, ka daudzos Latvijas uzņēmumos/iestādēs darba vietas nav ergonomiski iekārtotas.

Veicot visu iegūto rezultātu izvērtējumu, secināts, ka nepieciešams veicināt darba aizsardzības sistēmā iesaistīto pušu domāšanas veida maiņu, organizējot plašākas informatīvās un izglītojošās aktivitātes dažādos darba aizsardzības institucionālās sistēmas līmeņos, kā arī uzlabot atbildīgo institūciju analītisko kapacitāti, kas nodrošinātu nepārtrauktu esošās situācijas monitoringu, ļaujot precīzāk plānot aktivitātes un politikas iniciatīvas.

Atslēgas vārdi: darba aizsardzība, darba tiesiskās attiecības, darba vide

Pasūtītājs: Valsts darba inspekcija

Makets: Viktors Nalivaiko-Ekmanis

Drukāts: SIA „PH Print”

Šī publikācija ir veidota ar 85% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu un 15% Latvijas valsts budžeta atbalstu.

Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekts „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr.7.3.1.0/16/I/001)

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ, 2017-2018 GALA ZIŅOJUMS

Pasūtītājs:

Valsts darba inspekcija

Izpildītājs:

Personu apvienība SIA „Civitta Latvija”,
SIA „GRIF” un UAB „Civitta”

2020. gads, Rīga

TERMINU UN DEFINĪCIJU SKAIDROJUMI

Arodslimība	Atsevišķām nodarbināto kategorijām raksturīga slimība, kuras cēlonis ir darba veida fizikālie, ķīmiskie, higiēniskie, bioloģiskie un psiholoģiskie faktori [8].
Darba aizsardzība	Nodarbināto drošība un veselība darbā [4].
Darba aizsardzības pasākumi	Preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības [4].
Darba aizsardzības speciālists	Nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā [4].
Darba aprīkojums	Jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā [4].
Darba devējs	Fiziskā persona, juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kura nodarbina vismaz vienu nodarbināto [4]. Persona, kura strādā savā uzņēmumā, profesionālajā praksē vai zemnieku (zvejnieku) saimniecībā ar mērķi gūt ienākumus vai labumus un nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu [18].
Darba vide	Darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu [4].
Darba vides iekšējā uzraudzība	Uzņēmuma darbības plānošana, organizēšana, īstenošana un vadīšana tādā veidā, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi [4].
Darba vides risks	Varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe [4].

Darba vieta	Vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu [4].
Kompetentā institūcija	Institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā, un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā [4].
Kompetentais speciālists	Speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā [4].
Mikrouzņēmums	Individuālais komersants, individuālais uzņēmums, zemnieka vai zvejnieka saimniecība, kā arī fiziskā persona, kas reģistrēta Valsts ieņēmumu dienestā kā saimnieciskās darbības veicējs, vai sabiedrība ar ierobežotu atbildību, ja tie atbilst visiem kritērijiem: • dalībnieki (ja tādi ir) ir fiziskās personas; • apgrozījums kalendāra gadā nepārsniedz 40 000 eiro; • darbinieku skaits nevienā brīdī nav lielāks par pieciem; • sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes locekļi ir tikai mikrouzņēmuma darbinieki; • šajā definīcijā minētā fiziskā vai juridiskā persona nav personālsabiedrības biedrs [6].
Mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs	Uzņēmums (t.sk. mikrouzņēmums), kas izvēlēties maksāt mikrouzņēmuma nodokli [6].
NACE klasifikācija	Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Kopienā. Pētījuma ietvaros izmantota NACE klasifikācijas 2. redakcija [20].
Nelaiimes gadījums darbā	Apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai apdrošinātās personas nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas [8].
Nepilns darba laiks	Laika posms no darba sākuma līdz beigām, kas ir īsāks par noteikto normālo darba laiku jeb 40 darba stundām nedēļā vai 8 darba stundām dienā. Par nepilna darba laika noteikšanu darbinieks un darba devējs vienojas darba līgumā [17].

Nodarbinātais	Jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas vai mācību prakses laikā [4]. Persona, kura pārskata nedēļā veica jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Par nodarbināto uzskata arī pašnodarbinātu personu uzņēmējdarbībā, lauku saimniecībā vai profesionālajā praksē. Nodarbinātais ir arī persona, kura strādā savā lauku saimniecībā (zemnieku vai piemājas), lai saražotu produkciju pašu patēriņam vai pārdošanai. Personu, kura atrodas pagaidu prombūtnē no darba grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma dēļ, kā arī bērna kopšanas atvaļinājumā, uzskata par nodarbinātu, ja pēc atvaļinājuma beigām personai ir garantija atgriezties iepriekšējā darbavietā [17].
Nodarbināto pārstāvji	Nodarbināto arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, un nodarbināto pilnvaroti pārstāvji, kuru pilnvarās neietilpst tās tiesības, kas ir vienīgi nodarbināto arodbiedrībām [4].
Pašnodarbinātais	Persona, kura strādā savā uzņēmumā, profesionālajā praksē vai zemnieku (zvejnieku) saimniecībā ar mērķi gūt ienākumus vai labumus un nenodarbina nevienu citu personu [17].
Preventīvie pasākumi	Rīcība vai pasākumi, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku [4].
Profesija vai amats	Tautsaimniecībā sastopamās darbinieku profesijas (arodi, amati, specialitātes) saskaņā ar Latvijas Republikas profesiju klasifikatoru [17].
Uzņēmums	Organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina nodarbinātos [4].
Uzticības persona	Nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā [4].
Latvijas dalījums reģionos	Darba vidi raksturojošie indikatori pētījumā tiek apkopoti atbilstoši Valsts darba inspekcijas reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām. Gala ziņojumā šie teritoriālie dalījumi tiek apzīmēti ar vārdu „reģioni”.
Starptautiskā slimību klasifikācija	Kodu sistēma, ar ko, atbilstībā izvēlētiem kritērijiem, apzīmē noloģiskās vienības. Ar starptautiskās slimību klasifikācijas palīdzību iespējama starptautiski salīdzināma un korekta nāves cēloņu, slimību un nelaimes gadījumu, kā arī citu ārstniecības iestāžu apmeklējumu iemeslu uzskaitē un analīzē [21]. Šobrīd Latvijā ir spēkā starptautiskās slimību klasifikācijas 10. redakcija, un arodslimību diagnosticēšana, reģistrēšana un analīze tiek veikta atbilstoši minētajai klasifikācijai.

**Uzņēmumu sadalījums
pēc lieluma**

Pētījuma ietvaros Latvijas uzņēmumi pēc nodarbināto skaita tika sadalīti vairākās grupās:

- mikrouzņēmumi ar 1-10 nodarbinātajiem;
- mazie uzņēmumi ar 11-49 nodarbinātajiem;
- vidējie uzņēmumi ar 50-249 nodarbinātajiem;
- lielie uzņēmumi ar 250 un vairāk nodarbinātajiem.

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

AES	Atomelektrostacija
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DAKIB	Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrība
DAL	Darba aizsardzības likums
DAS	Darba aizsardzības speciālists
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
IKP	Iekšzemes kopprodukts
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
KI	Kompetentā institūcija
KS	Kompetentais speciālists
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LAĀB	Latvijas Arodslimību ārstu biedrība
LM	Labklājības ministrija
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
MK	Ministru kabinets
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
NVD	Nacionālais veselības dienests

NVO	Nevalstiskā organizācija
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
OiRA	Interaktīvs rīks darba vides risku novērtēšanai
OVP	Obligātā veselības pārbaude
PSKUS ARMC	Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs
RSU DDVVI	Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts
RVDI	Reģionālā Valsts darba inspekcija
SSK-10	Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija
VDEĀVK	Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija
VDI	Valsts darba inspekcija
VM	Veselības ministrija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

SATURS

Terminu un definīciju skaidrojumi	5
Saīsinājumu saraksts	9
Saturs	11
Ievads	13
1. Pētījuma metodoloģija	15
1.1. Aptaujas un diskusijas	15
1.2. Datu bāzes un citi pētījumi	16
1.2.1. Laboratorisko mērījumu datu bāze	16
1.2.2. Citas analizētās datu bāzes	17
1.2.3. Latvijā veiktie pētījumi	17
2. Darba vide latvijā	18
2.1. Darba tirgus konteksts	18
2.2. Nelaimes gadījumi darbā	21
2.3. Arodslimības un veselības traucējumi	27
2.4. Arodslimību un darbā notikušu nelaimes gadījumu izmaksas	37
2.5. Apmierinātība ar darbu, darba vidi un apstākļiem	42
3. Darba vides riska faktori	50
3.1. Darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem	50
3.2. Darba vides riska faktoru izplatība	52
3.3. Darba vides riska faktoru novērtēšana	68
4. Darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana	74
4.1. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana	75
4.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana	78

5.	Darba aizsardzības sistēmas organizēšana	87
5.1.	Darba devēju, DAS un darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju veiktie pienākumi darba aizsardzībā un to kvalitāte	87
5.1.1.	Darba aizsardzības sistēmas darbības nodrošināšana un tās novērtējums.....	87
5.1.2.	Veiktie pasākumi, traucējošie faktori un nepieciešamais bezmaksas atbalsts ..	93
5.2.	VDI darbība un tās novērtējums.....	103
5.3.	Nodarbināto iesaiste darba aizsardzības sistēmas uzlabošanā	109
6.	Informētība un izpratne par darba aizsardzības jautājumiem	119
6.1.	Iedzīvotāju informētība par darba aizsardzības jautājumiem	119
6.2.	Nodarbināto informētība par darba aizsardzības jautājumiem	123
6.3.	Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība	128
7.	Secinājumi un ieteikumi	131
7.1.	Nelaimes gadījumi darbā, to izmeklēšana un novēršana	131
7.2.	Arodslimības, ar darbu saistīti veselības traucējumi un to prevencija.....	134
7.3.	Darba vides riska faktori, to novērtējums un preventīvo aktivitāšu veikšana....	136
7.4.	Darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana	140
7.5.	Darba aizsardzības sistēmas organizēšana	143
7.6.	Iedzīvotāju un nodarbināto izpratne un informētība par darba aizsardzību.....	146
	Izmantotā literatūra	149
	USB zibatmiņas saturs.....	151

IEVADS

Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” ir veikts ar Eiropas Savienības (turpmāk – ES) Eiropas Sociālā fonda (turpmāk – ESF) un Latvijas valsts finansiālu atbalstu projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr.7.3.1.0/16/I/001) ietvaros. Pētījuma mērķis ir noskaidrot aktuālo situāciju darba attiecību un darba aizsardzības jomā, analizēt iegūtos datus dinamikā un izstrādāt priekšlikumus tiesiskā regulējuma praktiskās ieviešanas uzlabošanai. Pētījums ir nepieciešams, lai īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba attiecību un darba aizsardzības jomā, veicot monitoringu un apzinot aktuālo situāciju, kā arī identificējot pastāvošo problēmu cēloņus.

Pētījuma uzdevumi:

1. Identificēt esošās problēmas un nepilnības drošas darba vides nodrošināšanā uzņēmumos Latvijā nozaru griezumā, reģionu griezumā u.c., ņemot vērā iepriekšējo pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā” anketu jautājumus un metodoloģiju, lai pētījuma rezultāti būtu salīdzināmi:
 - ✓ veicot darba devēju un viņu pārstāvju aptauju, datorizētās telefonintervijas latviešu vai krievu valodā;
 - ✓ veicot nodarbināto aptauju, datorizētās tiešās intervijas latviešu vai krievu valodā;
 - ✓ veicot Latvijas iedzīvotāju, vecumā no 15 līdz 74 gadiem, aptauju latviešu vai krievu valodā, datorizētās tiešās intervijas;
 - ✓ veicot darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS), kas iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, aptauju, elektroniski izplatītas self-addressed intervijas;
 - ✓ veicot arodslimnieku aptauju, datorizētās tiešās intervijas Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrā (turpmāk – PSKUS ARMC) vai citā vietā;
 - ✓ organizējot trīs fokusa grupu diskusijas ar darba devējiem vai viņu pārstāvjiem, viena no fokusa grupām - ar darba devējiem, kas pārstāv mikrouzņēmumus, otra - ar darba devējiem, kas pārstāv mazos uzņēmumus, un trešā - ar darba devējiem no vidējiem un lielajiem uzņēmumiem;
 - ✓ organizējot divas fokusa grupu diskusijas ar darba aizsardzības kompetento institūciju (turpmāk – KI) pārstāvjiem, darba aizsardzības kompetentajiem speciālistiem (turpmāk – KS) un DAS ar augstāko izglītību.
2. Veikt valstī pieejamo datu par arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā analīzi dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2016. gadam (par nelaimes gadījumiem darbā no 1996. gada):
 - ✓ Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) dati par nelaimes gadījumiem darbā;
 - ✓ PSKUS ARMC Latvijas Valsts arodslimnieku un Černobiļas atomelektrostācijas (turpmāk – AES) avārijas rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati par arodslimībām;
 - ✓ Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras „Darba drošības un vides veselības institūts” (turpmāk – RSU DDVVI) dati par veiktajiem darba vides laboratoriskajiem mērījumiem.

3. Veikt visu iegūto rezultātu izvērtējumu:

- ✓ visu aptauju datu analīzi, īpašu uzmanību pievēršot situācijas raksturojumam dinamikā (salīdzinājumā ar 2005.-2007. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”, 2009.-2010. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”, 2012.-2013. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”);
- ✓ datu analīzi dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2016. gadam;
- ✓ 2012.-2013. gadā veiktā ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” sniegto ieteikumu īstenošanu;
- ✓ noteikt nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus normatīvajos aktos darba aizsardzības jomā, sagatavot ieteikumus politikas veidotājiem un ieviesējiem, lai samazinātu administratīvo slogu darba devējiem.

4. Sagatavot un iesniegt dažādus nodevumus, tajā skaitā:

- ✓ fokusa grupu diskusiju vadlīnijas, aptaujas anketas, fokusa grupu diskusiju transkriptus;
- ✓ aptauju rezultātu tabulas un grafiku datni;
- ✓ starpziņojumu, kas ietver pētāmā jautājuma analīzi, kopsavilkumu un tematisko pielikumu projektus;
- ✓ tematiskos pielikumus, kopā 45 pielikumi;
- ✓ drukātu publikāciju latviešu valodā un pētījuma ziņojuma tulkojumu angļu valodā.

5. Veikt pētījuma rezultātu izplatīšanas un sabiedrības informēšanas aktivitātes, tajā skaitā, nodrošinot analītiskus rakstus masu medijos par pētījuma rezultātiem, galvenajiem secinājumiem un priekšlikumiem un organizējot preses konferenci par veiktā pētījuma rezultātiem un galvenajiem priekšlikumiem.

1. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” ir ceturtais pētījums, kuru virkne aizsāka 2005. gadā. Ņemot vērā nepieciešamību nodrošināt pētījuma rezultātu salīdzināmību, pētījuma veikšanā izmantotas analogas pētniecības metodes kā iepriekšējos pētījumos. Pielietoto metožu dažādība ļauj iegūt gan objektīvu (piemēram, datus par darba vidē veikto laboratorisko pētījumu rezultātiem), gan subjektīvu (piemēram, dažādu iesaistīto pušu vērtējumu par darba aizsardzības sistēmas darbību) informāciju par aktuālo situāciju Latvijā darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā [1, 2, 3].

Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” ietvaros tika izmantotas dažādas metodes, kuras aprakstītas šajā sadaļā:

- 1) aptaujas un diskusijas;
- 2) Latvijā pastāvošo datu bāzu analīze;
- 3) Latvijā veikto pētījumu analīze.

1.1. Aptaujas un diskusijas

1. tabula. Pētījuma ietvaros veikto aptauju un diskusiju uzskaitījums

Nr.p.k.	Aptaujas nosaukums	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Aptaujas metode
1.	Darba devēju un to pārstāvju aptauja	06.04.2018.	27.07.2018.	1081	Datorizētās telefonintervijas 1000
2.	Nodarbināto aptauja	04.01.2018.	19.04.2018.	2501	Datorizētās tiešās intervijas 2500
3.	Latvijas iedzīvotāju aptauja	23.01.2018.	16.02.2018.	1168	Datorizētās tiešās intervijas 1000
4.	Arodslimnieku aptauja	29.03.2018.	04.06.2018.	205	Datorizētās tiešās intervijas 200
5.	Darba aizsardzības speciālistu aptauja	04.06.2018.	22.08.2018.	202	Elektroniski izplatītās intervijas 200
6.	Darba aizsardzības kompetento institūciju pārstāvju, darba aizsardzības kompetento speciālistu fokusa grupas diskusija	22.01.2018.	22.01.2018.	8	Fokusa grupu diskusijas
7.	Darba aizsardzības speciālistu ar augstāko izglītību fokusa grupas diskusija	24.02.2018.	24.02.2018.	8	Fokusa grupu diskusijas

(Nobeigums nākamajā lappusē)

1. tabula. (Nobeigums) Pētījuma ietvaros veikto aptauju un diskusiju uzskaitījums

Nr.p.k.	Aptaujas nosaukums	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Aptaujas metode
8.	Darba devēju – mikrouzņēmumi fokusa grupas diskusija	01.03.2018.	01.03.2018.	7	Fokusa grupu diskusijas
9.	Darba devēju – mazie uzņēmumi fokusa grupas diskusija	21.02.2018.	21.02.2018.	8	Fokusa grupu diskusijas
10.	Darba devēju – vidējie un lieli uzņēmumi fokusa grupas diskusija	23.02.2018.	23.02.2018.	9	Fokusa grupu diskusijas

Salīdzinājumā ar iepriekšējiem pētījumiem, šajā pētījumā aptaujās papildus tika uzdoti arī citi jautājumi, piemēram, par nelaimes gadījumu cēloņiem, pēc nodarbināto domām, un pasākumiem, kuri būtu veicami, lai mazinātu nelaimes gadījumu skaitu u.c.

DAS, kas iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā aptauja tika veikta tikai 2005.-2007. gada un 2009.-2010. gada pētījumā, arodslimnieku aptauja - tikai 2005.-2007. gada pētījumā, savukārt iedzīvotāju aptauja - tikai 2005.-2007. gada un 2012.-2013. gada pētījumā.

Pētījumā izmantoti 2018. gada darba devēju, nodarbināto, DAS un iedzīvotāju aptauju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija publicēti iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos un gala ziņojumu publikācijās. Pētījuma gala ziņojuma drukātajai publikācijai pievienota USB zibatmiņa, kas satur šī ziņojuma beigās minētos tematiskos pielikumus, kā arī veikto aptauju anketas.

1.2. Datu bāzes un citi pētījumi

1.2.1. Laboratorisko mērījumu datu bāze

Pētījumā tika analizēta RSU DDVVI Higiēnas un arodslimību laboratorijā veikto mērījumu datu bāze. Tā ierakstu reģistrēšanai izmanto divas kritēriju grupas – kritēriji, kas nosaka uzņēmumu un tajā veikto mērījuma rezultātu iekļaušanu datubāzē, un kritēriji, kas nosaka to neiekļaušanu datubāzē.

Kritēriji, kas noteica uzņēmumu un tajā veikto mērījuma rezultātu iekļaušanu laboratorisko pētījumu datu bāzē:

- ✓ visi uzņēmumi, no kuriem tika saņemti pieteikumi darba vides laboratorisko mērījumu veikšanai RSU DDVVI Higiēnas un arodslimības laboratorijā (laika posmā no 1995. gada 1. janvāra līdz 2016. gada 31. decembrim) vai AS „Inspecta Latvia” (bijusī AS „IBNA”) laboratorijā (līdz 2005. gada 31. decembrim);
- ✓ visi uzņēmumi, kuros minētās laboratorijas veica darba vides laboratoriskos mērījumus un kuru gadījumā tika sagatavoti un izsniegti testēšanas pārskati [3].

Kritēriji, kas noteica uzņēmumu un mērījuma rezultātu neiekļaušanu datu bāzē:

- ✓ mērījumi, kas veikti kādā no minētajām laboratorijām, bet testēšanas objekts/vide nebija darba vide (piemēram, kosmētisko līdzekļu testēšana vai metināto savienojumu un tērauda (kā arī līdzīgu metālu) izstrādājumu testēšana);

- ✓ nav pieejami precīzi dati par konkrētu darba vietu vai nav pieejams precīzs darba procesa apraksts, kurā veikti darba vides laboratoriskie mērījumi;
- ✓ darba vides riska faktoram nav noteikts reglamentējošs parametrs Latvijas Republikas normatīvajos aktos vai nav pieejams reglamentējošs lielums starptautiskajos dokumentos (piemēram, ISO standartā) [3].

Detalizēta informācija par analizēto datu bāzi pieejama tematiskajā pielikumā „Darba vides laboratoriskie mērījumi”.

1.2.2. Citas analizētās datu bāzes

Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” ietvaros tika analizēti arī šādi dati:

- ✓ Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati (reģistru uztur PSKUS ARMC) par arodslimībām (skatīt tematisko pielikumu „Arodslimības Latvijā” un tematiskos pielikumus par konkrētiem darba vides riska faktoriem un nozarēm). Nepieciešamos datus iespējams iegūt pēc individuāla pieprasījuma. PSKUS ARMC nenodrošina sistemātisku situācijas analīzi arodslimību jomā, bet veic savu pamatfunkciju, saistot arodslimības diagnozes ar arodu;
- ✓ VDI dati par nelaimes gadījumiem darbā (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā” un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm). Pētījuma laikā tika analizēta informācija, ko sagatavo VDI Sadarbības un attīstības nodaļa, kura nodrošina arī šo datu publisku pieejamību, sastādot VDI gada pārskatus. Šādi pārskati ir pieejami kopš 1995. gada:
 - 1) 1995.-2001. gada pārskati pieejami tikai drukātā veidā VDI arhīvā un Latvijas Nacionālajā bibliotēkā;
 - 2) 2002.-2017. gada pārskati pieejami elektroniskā formātā VDI mājaslapā un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālā kontaktpunkta mājas lapā.

1.2.3. Latvijā veiktie pētījumi

Izmantotie pētījumi apkopoti tematiskajā pielikumā „Veikto pētījumu analīze”, un to rezultāti ir integrēti tematiskajos pielikumos.

2. DARBA VIDE LATVIJĀ

Valstiskā līmenī darba aizsardzības uzdevums ir nodrošināt normatīvo aktu regulējumu, kas veicina dažādu sociālo, ekonomisko, tehnisko, ārstnieciski profilaktisko un organizatorisko pasākumu īstenošanu, kas sekmē nodarbināto drošību un veselības aizsardzību, samazinot nelaimes gadījumu skaitu, arodslimību veidošanos, kā arī palielinot viņu labklājību un labsajūtu [19].

Darba aizsardzības sistēmas kvalitāte tika analizēta, dinamikā izvērtējot tendences saistībā ar nelaimes gadījumu, arodslimību un citu veselības traucējumu rašanās skaitu, kā arī izmaksām, kas saistītas ar to novēršanu. Tāpat kontekstā aplūkota kopējā ekonomiskā situācija un darba tirgus tendences, kas tiešā veidā ietekmē darba aizsardzības situāciju Latvijā.

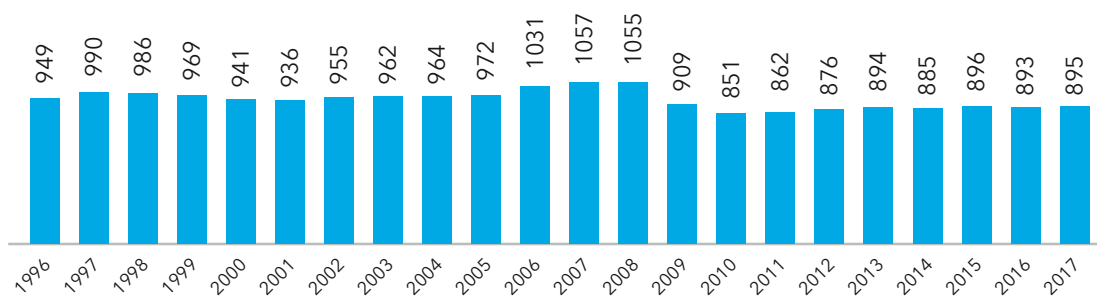
2.1. Darba tirgus konteksts

Darba aizsardzības sistēmu būtiski ietekmē kopējā ekonomiskā situācija:

- ✓ valsts līmenī tā maina ekonomisko aktivitāti (ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits, nodarbināto skaits, aizņemtās un brīvās darbavietas, mainās ekonomikas struktūra, tostarp noteiktās nozarēs nodarbināto skaits u.c.);
- ✓ uzņēmumu līmenī tā nodrošina uzņēmumu finansiālo stabilitāti, tostarp pieejamos līdzekļus ieguldījumiem darba aizsardzībā;
- ✓ nodarbināto un iedzīvotāju līmenī tā rada pieprasījumu pēc labākiem darba apstākļiem (pārsvarā augošas ekonomikas apstākļos) vai pabalstiem (ekonomiskās lejupslīdes apstākļos).

Šīs likumsakarības spilgti izpaudās 21. gadsimta pirmajā desmitgadē, kad, ekonomikai strauji augot, palielinājās arī nodarbināto skaits, kas būtiski samazinājās pasaules finanšu krīzes ietekmē (1. attēls; skatīt tematisko pielikumu "Ekonomiskā attīstība un darba tirgus tendences").

1. attēls. Nodarbināto skaits Latvijā, tūkst., 1996.-2017. g.



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Nodarbināto skaita samazināšanās līdz 851 tūkstotim nodarbināto 2010. gadā veidoja augstu bezdarba rādītāju (apmēram 20%), kā arī negatīvu migrācijas saldo (-35 640). Šie procesi būtiski ietekmēja Latvijas darba tirgu īstermiņā, kā arī ietekmēs to ilgtermiņā. Vidējā termiņā darba tirgus pielāgojās, nodarbināto skaitam palielinoties un bezdarba līmenim būtiski samazinoties (līdz 8,7% 2017. gadā) [26].

Iekšzemes kopprodukta (turpmāk – IKP) izmaiņām ir ne tikai vispārēja ietekme uz nodarbināto skaitu, bet arī saistība ar nelaimes gadījumu statistiku. Latvijā no 1999. līdz 2017. gadam bija vērojama pozitīva saistība starp šiem rādītājiem – palielinoties ekonomiskās izaugsmes tempiem, pieauga kopējais nelaimes gadījumu darbā skaits (2. tabula), bet krīzes laikā – tieši pretēji.

2. tabula. Iekšzemes kopprodukta pieaugums un nelaimes gadījumu skaita izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, 1999.-2017. g., %

Gads	Nelaimes gadījumi	Letālie nelaimes gadījumi	IKP
1999	*	*	2,6
2000	0,1	-30,6	5,4
2001	-0,7	31,9	6,5
2002	-0,1	-28,6	7,1
2003	-2,0	-36,6	8,4
2004	1,4	32,8	8,3
2005	12,1	-8,9	10,7
2006	11,3	-5,7	11,9
2007	8,1	8,6	10,0
2008	-7,7	-34,9	-3,5
2009	-48,4	-34,4	-14,4
2010	3,0	-28,0	-3,9
2011	9,5	24,2	6,4
2012	11,7	5,7	4,0
2013	12,1	-12,9	2,4
2014	0,5	-24,4	1,9
2015	-0,9	-57,7	3,0
2016	5,7	31,6	2,2
2017	4,0	-81,0	4,5

Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Valsts darba inspekcija

Ņemot vērā salīdzinoši nelielo letālo nelaimes gadījumu skaitu, tā izmaiņas gadu no gada ir krasākas nekā kopējam nelaimes gadījumu skaitam. Tādēļ arī analizētajā periodā saistības starp letālo nelaimes gadījumu skaitu un IKP izmaiņām pastāv, tomēr tās nav tik izteiktas, kā kopējā nelaimes gadījumu skaitā. Pētījumā „Ekonomiskā attīstība un letālie nelaimes gadījumi darbā”, kur šī attiecība tika analizēta 21 Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (turpmāk – OECD) dalībvalstī no 1995. līdz 2013. gadam, tika secināts, ka „IKP uz vienu iedzīvotāju ir pozitīvi saistīts ar letālo nelaimes gadījumu skaitu darbā īstermiņā, tomēr ilgtermiņā šī attiecība kļūst negatīva” [14]. Latvija OECD pievienojās 2016. gadā, tādējādi signalizējot par pievienošanās attīstīto valstu grupai, tomēr joprojām notiek dažādi pārmaiņu procesi, kādēļ šajās valstīs novērojamās tendences nav tieši attiecināmas uz Latviju. Tās norādīja uz potenciālajiem attīstības scenārijiem Latvijā, tāpēc, lai gan kopējam nelaimes gadījumu skaitam bija tendence būt pozitīvi saistītam ar ekonomikas izaugsmi, vienlaikus vērojamas indikācijas, ka šī saistība mainās (līdzīgi kā iepriekš minētajā pētījumā apskatītajās OECD dalībvalstīs), un to veicinājuši ieguldījumi gan tehnoloģijās, gan nodarbināto apmācībā un attīstībā iepriekšējā periodā.

Būtiskākās tendences, kas veicina izmaiņas ekonomikā un darba tirgū, ir:

- ✓ iedzīvotāju novecošanās un iedzīvotāju īpatsvara darbaspējas vecumā samazināšanās;
- ✓ iekšējā migrācija no reģioniem uz attīstības centriem, it sevišķi Rīgu;
- ✓ prasmju asimetrija darba tirgū;
- ✓ tautsaimniecības nozaru struktūras izmaiņas.

Darba tirgū ne vienmēr ir atbilstošs darbaspēka piedāvājums pastāvošajam pieprasījumam. Tas skaidrojams ar darba vidē pieprasītu prasmju un izglītības trūkumu darba tirgū esošajām personām. Kopumā iedzīvotāju ar augstāko izglītību īpatsvars ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū pieaug, tomēr iegūtā kvalifikācija ne vienmēr atbilst darba tirgū pieprasītajām prasēm, līdz ar to atsevišķās nozarēs veidojas darbaspēka iztrūkums, bet citās – pārpalikums. Uz prasmju piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstību norāda arī augstais bezdarba līmenis pirmspensijas vecuma iedzīvotāju vidū, turklāt prognozējams, ka iedzīvotāju novecošanās rezultātā šī problēma palielināsies. Ekonomikas ministrijas ziņojumā minēts, ka „demogrāfijas izaicinājumi tuvāko gadu laikā var saasināt darbaspēka nepietiekamības problēmu. Saskaņā ar demogrāfijas prognozēm iedzīvotāju skaits Latvijā līdz 2022. gadam var samazināties par vairāk nekā 60 tūkstošiem, turklāt darbaspējas vecumā iedzīvotāju skaits samazināsies straujāk nekā kopējais iedzīvotāju skaits” [26]. Līdz ar to, domājams, ka palielināsies demogrāfiskā slodze, kas nozīmē to, ka uz vienu darbaspējas vecumā esošo personu būs vairāk darbaspējas vecumu nesasniegušu (iedzīvotāji vecumā līdz 14 gadiem) un pārsniegušu personu (iedzīvotāji vecumā virs 64 gadiem).

Šīs tendences 2018. gadā veidoja darbaspēka iztrūkumu atsevišķās nozarēs un speciālistu grupās, kas potenciāli radīja situāciju, kad Latvijā var ieplūst liels skaits nodarbināto no ārvalstīm. Tas palielināja arī nodarbināto spēju izdarīt spiedienu uz darba devējiem palielināt atalgojuma līmeni (tas 2018. gadā vidēji Latvijā sasniedza 1000 EUR pirms nodokļu nomaksas), kā arī piedāvāt elastīgākas nodarbinātības formas un kvalitatīvākus darba apstākļus. No vienas puses tas veicināja darba apstākļu uzlabošanos uzņēmumos Latvijā, bet no otras puses radīja jaunus izaicinājumus, kas saistīti ar darba aizsardzības prasību ievērošanu, izmantojot kādu no jaunajām nodarbinātības formām, piemēram, attālināto darbu vai portfolio darbu.

2019. gadā veiktajā pētījumā „Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” Latvijā kā visizplatītākās jaunās nodarbinātības formas tika identificētas:

- ✓ **darba dalīšana** – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba devējs nodibina darba attiecības ar diviem vai vairāk nodarbinātajiem, lai kopīgi paveiktu specifisku darbu, kombinējot divus vai vairāk nepilna darba laika darbus normāla darba laika pozīcijā;

- ✓ **darbinieku dalīšana** – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba tiesiskās attiecības ar individuālu nodarbināto kopīgi nodibina vairāki darba devēji vai to grupa un normālo darba laiku nodrošina vairāki savstarpēji par to vienojušies darba devēji vai uzņēmuma grupa, lai atrisinātu cilvēkresursu vajadzības, vienlaikus ietaupot izmaksas un laika patēriņu;
- ✓ **gadījuma darbs** – nodarbinātības forma, kam raksturīgs neregulārs, nepastāvīgs, sa-
raustīts darbs, kura esamība ir atkarīga no darba devēja pieprasījuma/sezonalitātes, bez
garantijas par turpmāku sadarbību, ar, iespējams, mainīgiem darba pienākumiem [15].

Lai gan daļa uzņēmumu apzinās un aktīvi ievieš pasākumus, lai uzlabotu darba vidi un apstākļus dažādu grupu nodarbinātajiem, tomēr nozīmīga problēma gan darba tiesisko attiecību, gan darba aizsardzības ziņā, ir darba devēji, kuri veido ēnu ekonomiku, maksājot algu aploksnēs, neuzrādot ienākumus vai neuzrādot patieso nodarbināto skaitu [24]. Normatīvo aktu neievērošana no darba devēju puses, tai skaitā, algas izmaksa aploksnēs, ne vien negatīvi ietekmē nodarbināto sociālās apdrošināšanas iemaksas, bet arī attiecīgi veicina dažādu darba aizsardzības prasību neievērošanu, kas rezultējas biežākos nelaimes gadījumos, arodslimībās, nodarbināto zemākā apmierinātībā ar darbu, darba vidi un apstākļiem, kā arī citiem ar darbu saistītiem negatīviem aspektiem. Arī šī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” rezultāti apstiprina, ka tad, ja darba devēji neievēro likumā noteiktās prasības kādā jautājumā, tad viņi visticamāk neievēro normatīvos aktus arī citos jautājumos.

Apkopojot ekonomiskās attīstības un darba tirgus tendences, secināms, ka situāciju darba aizsardzības jomā šobrīd un tuvākajos gados visbūtiskāk ietekmēs:

- ✓ nodarbināto skaita izmaiņas, pieaugot kvalificēta darbaspēka, kam ir zemāka riska pakāpe ciest nelaimes gadījumā darba vietā, īpatsvaram darba tirgū;
- ✓ nozaru struktūra – palielinoties pakalpojuma sektora īpatsvaram, mainīsies darba vide un tajā visbiežāk sastopamie riska faktori, samazinoties letālo nelaimes gadījumu riskam, bet palielinoties arodslimību attīstīšanās iespējamībai;
- ✓ novecojošs darbaspēks, radot nepieciešamību būtiskiem darba vides uzlabojumiem un veselības veicināšanas pasākumiem, lai pagarinātu nodarbināto darba mūžu.

Balstoties uz šiem identificētajiem faktoriem un tendencēm, tika analizēta situācija saistībā ar reģistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu un arodslimību skaitu, nodarbināto veselības traucējumiem, kā arī izmaksām, kas radušās to ietekmē.

2.2. Nelaimes gadījumi darbā

Likumā „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 01.04.2017.) terminu „nelaimes gadījums darbā” definē šādi:

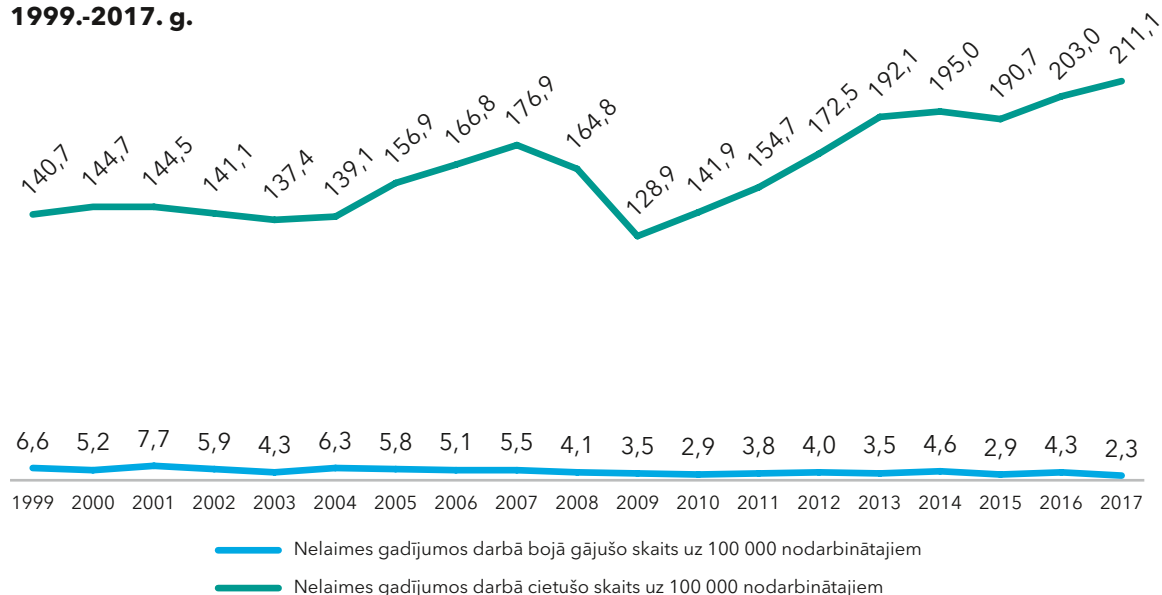
„Nelaimes gadījums darbā ir apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai apdrošinātās personas nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas [8].”

Nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas un izmeklēšanas kārtību nosaka MK 25.08.2009. noteikumi Nr. 950 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” [13].

Reģistrēto nelaimes gadījumu statistikā (2. attēls), kas salīdzināmībai izteikta uz 100 000 nodarbināto, redzams, ka, pieaugot ekonomiskajai aktivitātei un uzlabojoties uzņēmumu un nodarbināto

finansiālajai situācijai, palielinājās arī nelaimes gadījumos cietušo skaits. Ekonomiskās krīzes (2008.-2009. gads) ietekmē, kad nodarbinātie izjuta lielāku nedrošību par savu darbavietu, reģistrēto cietušo skaits būtiski samazinājās, bet laika posmā no 2009. gada līdz 2017. gadam, valsts ekonomikai uzlabojoties, cietušo skaits pa gadiem salīdzinoši vienmērīgi pieauga.

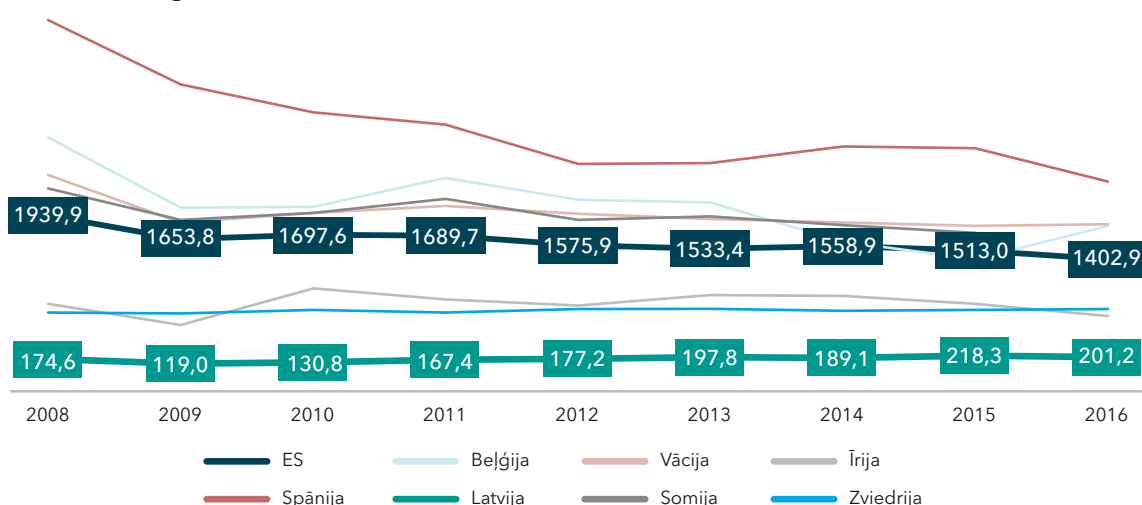
2. attēls. Nelaimes gadījumos cietušo un bojāgājušo skaits uz 100 000 nodarbināto, 1999.-2017. g.



Avots: Valsts darba inspekcija

Salīdzinot kopējo nelaimes gadījumos cietušo skaitu ar ES valstīm, jāsecina, ka Latvijā tas joprojām ir ļoti zems (3. attēls), kas galvenokārt saistāms ar faktu, ka Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi. Tas skaidrojams gan ar joprojām nepietiekamo darba devēju un nodarbināto izpratni par nelaimes gadījumu reģistrēšanas nepieciešamību, gan nodarbināto bailēm zaudēt darbu, gan salīdzinoši apjomīgo ēnu ekonomiku, kas izpaužas neregistrētā nodarbinātībā un algu izmaksā aploksnēs [3, 16].

3. attēls. Nelaimes gadījumu kopējais skaits uz 100 000 nodarbināto atsevišķās ES valstīs, 2008.-2016. g.*



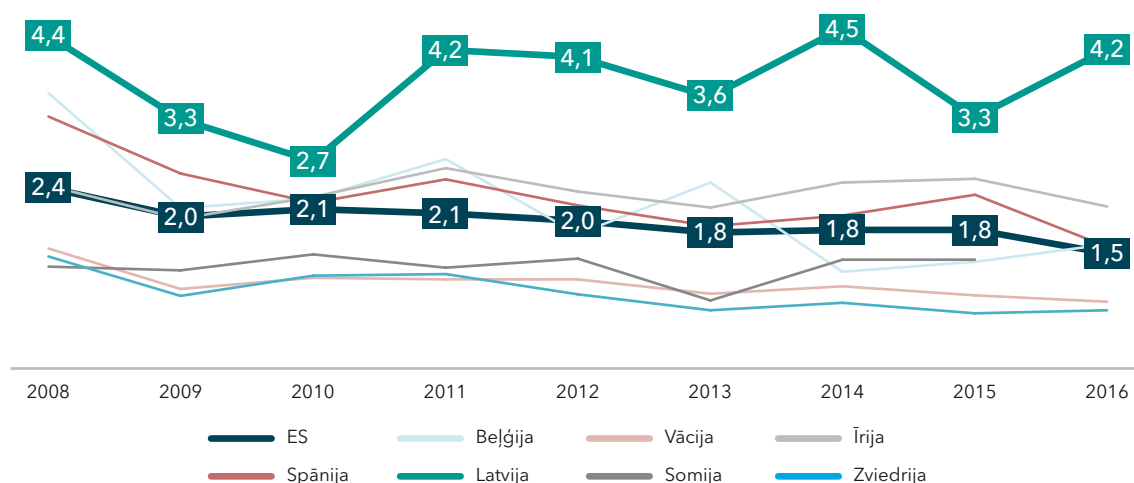
Piezīme: * Eurostat dati atšķiras no iepriekš aprēķinātajiem datiem izmantotās metodoloģijas dēļ, tomēr šī atšķirība nav uzskatāma par būtisku

Avots: Eurostat

Pretēja tendence, salīdzinot Latvijas un ES statistikas datus, vērojama nelaimes gadījumos bojāgājušo skaitā uz 100 000 nodarbināto. Lai gan Latvijā ir augstāks letālu nelaimes gadījumu skaits nekā vidēji ES, tomēr kopš 90.gadu beigām iezīmējas kopumā stabils bojāgājušo skaita samazinājums, zemāko līmeni sasniedzot 2017. gadā (2. attēls, 3. attēls). Šādi rādītāji liecina par darba aizsardzības sistēmas uzlabošanos Latvijas uzņēmumos, ārvalstu pieredzes pārņemšanu un vietējo darba devēju dziļākas izpratnes veidošanos par darba aizsardzību.

Letālo nelaimes gadījumu skaita samazināšanās tendence Latvijā nav tik izteikta kā ES valstīs kopumā (4. attēls). Atšķirības Latvijas datus, kur kopumā nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbinātiem ir salīdzinoši neliels, bet letālo gadījumu skaits ir salīdzinoši lielāks, skaidrojamas ar to, ka nelaimes gadījumus, kuros nav smagu seku, darba devēji retāk reģistrē, bet letālos nelaimes gadījumus nav iespējams noslēpt un neregistrēt, tādējādi to statistika precīzāk ataino reālo situāciju saistībā ar darba aizsardzību Latvijā.

4. attēls. Letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto atsevišķās ES valstīs, 2008.-2016. g.*

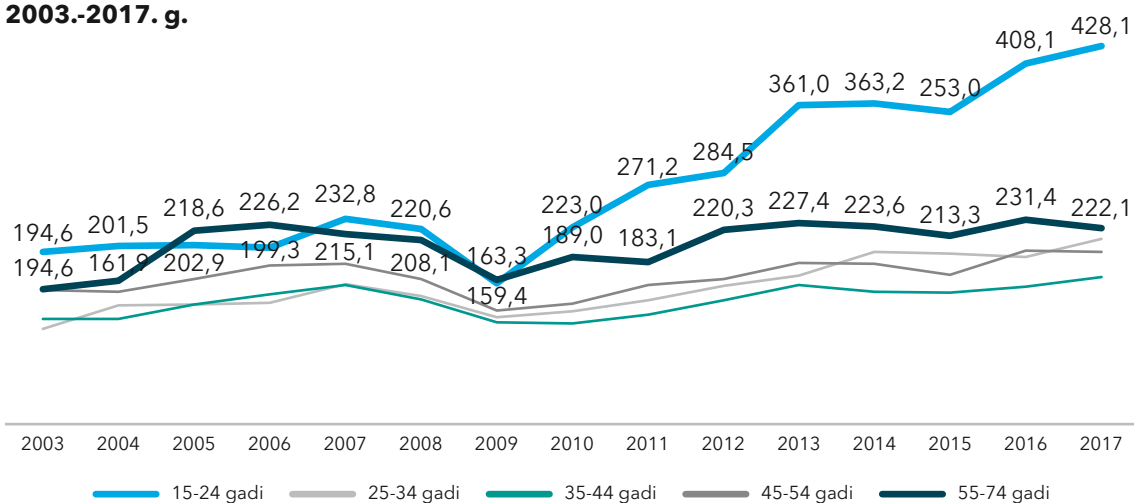


Piezīme: * Eurostat dati atšķiras no iepriekš aprēķinātajiem datiem izmantotās metodoloģijas dēļ, tomēr šī atšķirība nav uzskatāma par būtisku

Avots: Eurostat

Nozīmīgs ir arī notikušo nelaimes gadījumu sadalījums pa vecuma grupām, kas iezīmē noteiktas nodarbināto grupas, kam nepieciešami papildu darba aizsardzības pasākumi, lai samazinātu risku ciest nelaimes gadījumā. Viena no riska grupām ir nodarbinātie vecumā līdz 24 gadiem, kuri nav lielākā nodarbināto grupa. Lai gan darba devēju vērtējumā viņiem nav nepieciešams nodrošināt papildu darba aizsardzības pasākumus, tomēr statistikas dati norāda uz pretējo. Kopējo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto vecumā 15-24 gadi pārskata periodā ir augstāks nekā vidēji Latvijā (5. attēls). Kā redzams attēlā, tas īpaši būtiski palielinājies laika posmā no 2009. gada līdz 2017. gadam, turklāt pieaugums ir bijis straujāks nekā vidēji Latvijā. Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka tieši jaunieši darba vietā netiek pietiekami apmācīti un instruēti pirms darba uzsākšanas, kā arī ar viņu vienlaikus aktīvo dzīves pozīciju (piemēram, vēlmi izzināt, izmēģināt jaunas lietas) un pieredzes trūkumu, kā arī dažkārt pārgalvību, veicot darba pienākumus. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk – LBAS) profesionālās izglītības skolu audzēkņiem jau gadiem organizē izglītojošu konkursu „Profs” par darba drošības un darba tiesību jautājumiem, un tas, iespējams, veicinājis biežāku ziņošanu par nelaimes gadījumiem darbā. Tomēr jauniešu izglītošana par iespējamajiem riskiem darba vietās un atbilstošajiem darba aizsardzības pasākumiem jāturpina, lai novērstu nelaimes gadījumus darbā pirms tie notikusi.

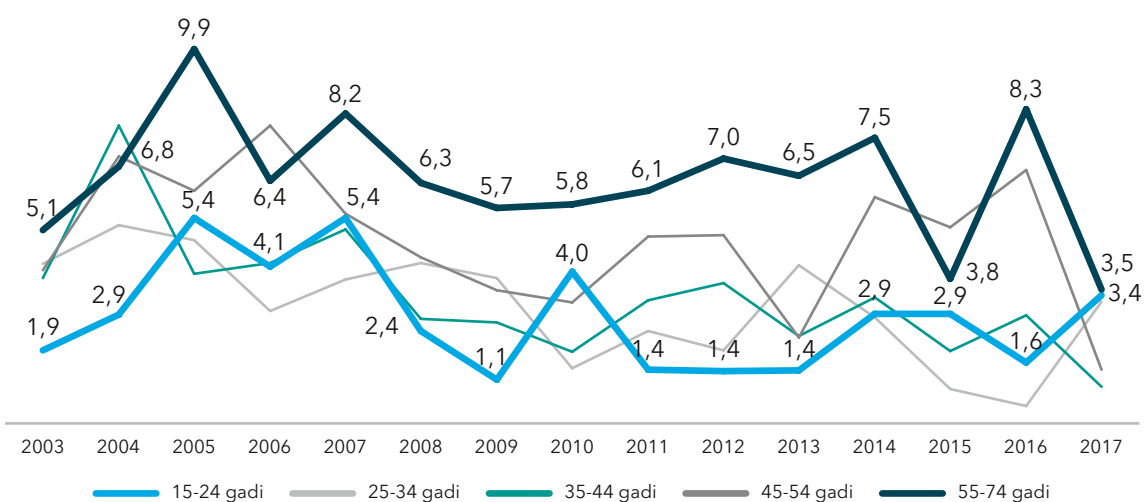
5. attēls. Kopējais nelaimes gadījumu skaits pa vecuma grupām uz 100 000 nodarbināto, 2003.-2017. g.



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

Līdzīgi kā jaunieši, arī nodarbinātie seniori (55-74 gadi) ir uzskatāma par riska grupu, jo kopējais nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto vecumā 55-74 gadi pārskata periodā vienmēr bijis augstāks nekā pārējās vecuma grupās un Latvijā vidēji. Tomēr vēl spilgtāk situācijas nopietnību raksturo letālo nelaimes gadījumu dati, jo seniori ir nodarbināto grupa, kurā ir vislielākais bojāgājušo skaits starp visām vecuma grupām (ar izņēmumiem 2004., 2006. un 2015. gadā; 6. attēls). Nelaimes gadījumos biežāk cieš vīrieši, viņi parasti mazāk rūpējas par savu veselību un vairāk strādā profesijās, kas saistītas ar smagu fizisku slodzi. Šādā situācijā, arī profesionāli pieredzējušam nodarbinātajam (seniora vecumā) zaudējot uzmanību, biežāk var notikt nelaimes gadījums (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā”).

6. attēls. Letālo nelaimes gadījumu skaits pa vecuma grupām uz 100 000 nodarbināto, 2003.-2017. g.



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

Dinamikā nav novērojamas noturīgas tendences attiecībā uz letālo nelaimes gadījumu skaita izmaiņām vecuma grupā virs 55 gadiem, tomēr, līdzīgi kā vidēji valstī, 2017. gadā to skaits samazinājies līdz zemākajam rādītājam pārskata periodā.

Analizējot nelaimes gadījumu statistiku kopumā, novērojamas atsevišķas tendences:

- ✓ pieaug nelaimes gadījumos cietušo sieviešu īpatsvars, kamēr visā pārskata periodā vidēji 90% bojāgājušo ir vīrieši (2017. gads šajā ziņā ir izņēmums, jo visi darbavietās mirušie bija vīrieši);
- ✓ kopš 2014. gada nelaimes gadījumu skaits audzis visos reģionos, izņemot Rīgu, bet visstraujāk Kurzemes un Vidzemes reģionālajās Valsts darba inspekcijas (turpmāk – RVDI) uzraudzības teritorijās (attiecīgi par 22,5 un 23,5 procentpunktiem). Vienlaikus letālo nelaimes gadījumu skaits samazinājies visos reģionos, visstraujāk Rīgas un Zemgales RVDI (attiecīgi par 58,8 un 57,1 procentpunktiem);
- ✓ visvairāk nelaimes gadījumi tiek reģistrēti apstrādes rūpniecībā, transporta un uzglabāšanas, ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē, kas 2016. gadā sasniedza attiecīgi 478,9 gadījumus uz 100 000 nodarbināto, 351,2 gadījumus uz 100 000 nodarbināto un 327,3 gadījumus uz 100 000 nodarbināto. Letālie nelaimes gadījumi visvairāk tiek reģistrēti ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un zivsaimniecībā un ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē (2016. gadā attiecīgi sasniedzot 32,7, 32,8 un 23,5 letālos nelaimes gadījumus uz 100 000 nodarbināto);
- ✓ nemainīgi, salīdzinot datus pa gadiem, kā biežākais nelaimes gadījumu darbā cēlonis identificēta nedroša cilvēku rīcība, kas sevī ietver nepietiekošu uzmanību, darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošanu u.c. aspektus, tomēr letālos gadījumus vienlīdz bieži izraisa darba organizācija un ar to saistītie trūkumi (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā”).

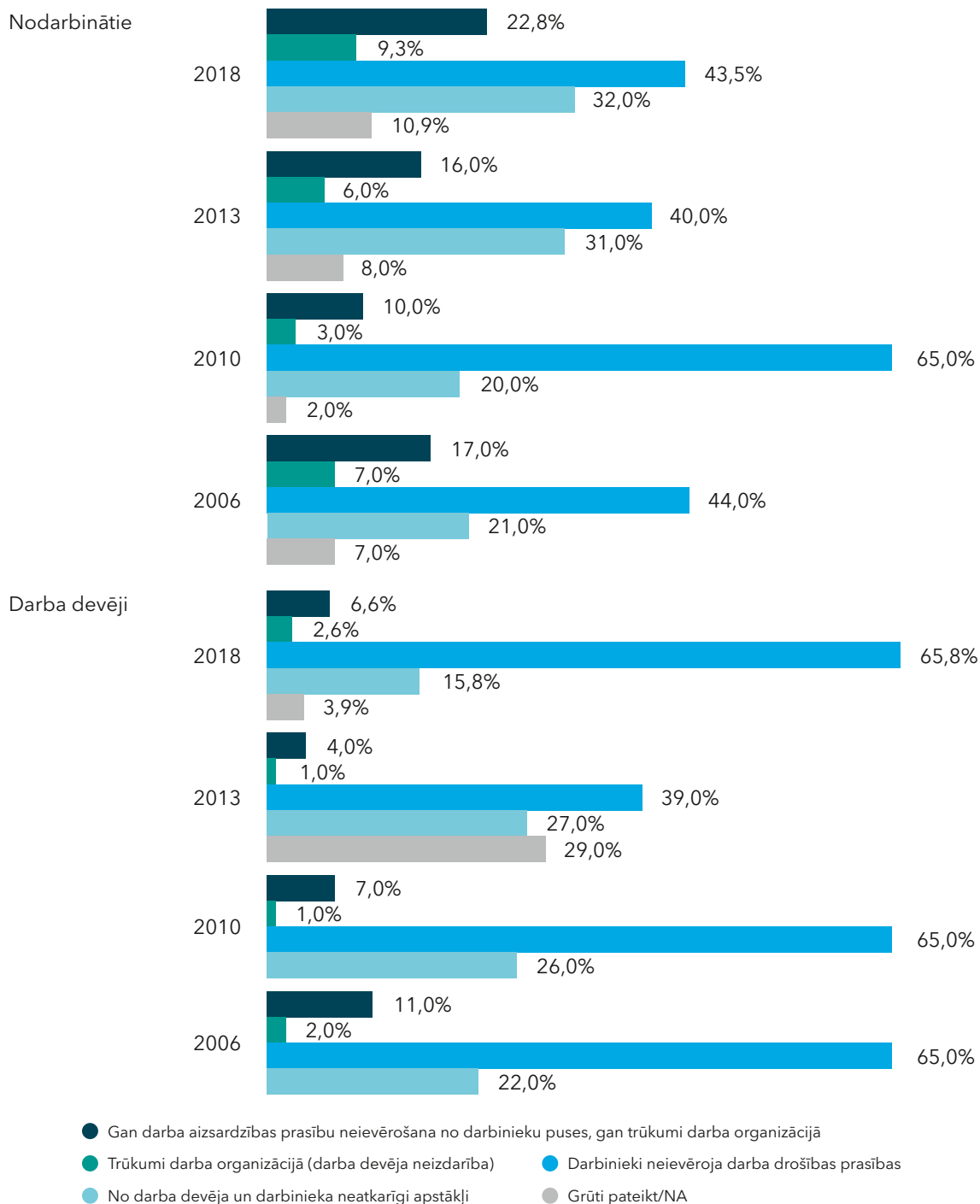
Iegūtie statistikas dati tālāk tika salīdzināti ar darba devēju un nodarbināto aptauju rezultātiem, lai skaidrotu identificētās tendences un salīdzinātu ar darba tirgū pastāvošajiem priekšstatiem.

2018. gada aptaujā 1,8% (n=76) no aptaujātajiem darba devējiem minēja, ka viņu uzņēmumos/iestādēs pēdējo 3 gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts nelaimes gadījums, kas ir būtiski mazāk nekā iepriekšējo gadu aptaujās (2013. gadā – 5,9%, 2010. gadā – 4,7%, 2006. gadā – 5,1%). No tiem, 69,3% (2013. gadā – 58,5%, 2010. gadā – 78,9%, 2006. gadā – 70,4%) darba devēju bija ziņojuši VDI par nelaimes gadījumiem darbā, kas pēdējo trīs gadu laikā ir notikuši viņu vadītajos uzņēmumos/iestādēs, kas apstiprina iepriekš izteikto apgalvojumu, ka tikai daļa nelaimes gadījumu netiek reģistrēti.

2018. gadā – 8,5% (n=199) nodarbināto aptaujas respondentu atbildēja, ka viņu uzņēmumā/iestādē pēdējos trīs gados ir bijis kāds ar darbu saistīts nelaimes gadījums, kas ir būtiski mazāk nekā iepriekšējā nodarbināto aptaujā (2013. gadā – 13,6%, 2010. gadā – 15,0%, 2006. gadā – 8,1%), bet būtiski vairāk nekā norādīja darba devēji. Attiecībā uz ziņošanu VDI, 2018. gadā situācija nav mainījusies, un 50,1% (2013. gadā – 50,7%, 2010. gadā – 54,8%, 2006. gadā – 24,8%) respondentu apgalvoja, ka par visiem nelaimes gadījumiem paziņots VDI. Tas ir krietni retāk nekā atbildējuši darba devēji, ko iespējams skaidrot ar to, ka nodarbinātie ne vienmēr ir informēti par darba devēja veiktajām darbībām pēc notikuša nelaimes gadījuma. Vienlaikus 68,4% (2013. gadā – 70,0%, 2010. gadā – 68,0%, 2006. gadā – 30,3%) aptaujāto nodarbināto atbildēja, ka pēdējos trīs gados notikušie nelaimes gadījumi tika izmeklēti.

Līdzīgi kā statistikas datus, arī aptaujātie darba devēji un nodarbinātie par būtiskāko nelaimes gadījumu cēloni norādīja to, ka nodarbinātie neievēro darba aizsardzības prasības (7. attēls). Tāpat salīdzinoši bieži kā nelaimes gadījumu cēloņi identificēti no darba devēja un darbinieka neatkarīgi apstākļi, kā arī darba aizsardzības prasību neievērošana un trūkumi darba organizācijā.

7. attēls. Nodarbināto un darba devēju īpatsvars, atbildot par nelaimes gadījumu galvenajiem cēloņiem



Bāze: nodarbinātie, kuriem uzņēmumā/iestādē pēdējo trīs gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts nelaimes gadījums (-i), 2018. gadā n=199; 2013. gadā n=325; 2010. gadā n=362; 2006. gadā n=378; darba devēji, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo trīs gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts nelaimes gadījums (-i), 2018. gadā n=76; 2013. gadā n=118; 2010. gadā n=167; 2006. gadā n=111
 Avots: darba devēju un nodarbināto aptauja

Kopējā situācija ar nelaimes gadījumiem Latvijā uzlabojas, tomēr nepieciešams turpināt sadarbību starp VDI, sociālajiem partneriem (LBAS un Latvijas Darba devēju konfederāciju (turpmāk – LDDK))

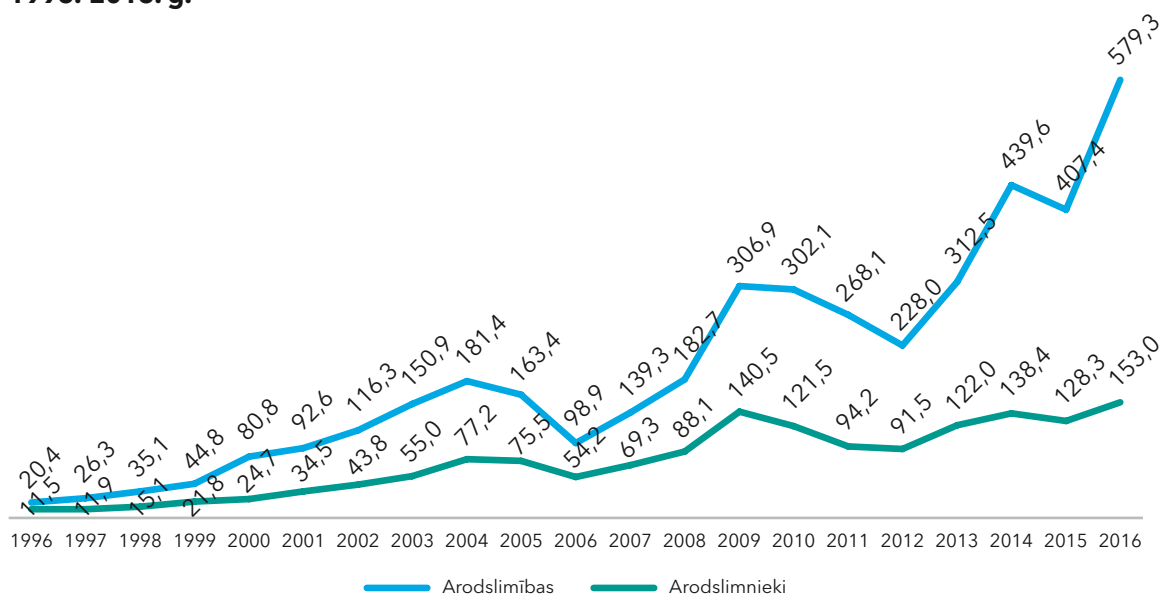
un nozares nevalstiskajām organizācijām (turpmāk – NVO; piemēram, Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrību (turpmāk – DAKIB)), lai veicinātu nodarbināto izpratnes un atbildības paaugstināšanos par savu un citu nodarbināto drošību un veselību darba vidē (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā”).

2.3. Arodslimības un veselības traucējumi

Arodslimību izmeklēšanas un reģistrēšanas kārtību nosaka MK 06.11.2006. noteikumi Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” [10]. Atbilstoši noteikumiem atzinumu par arodslimību šobrīd Latvijā var izsniegt tikai viena Ārstu konsultatīvā komisija arodslimībās, kas pieejama Paula Stradiņa Klīniskajā universitātes slimnīcā. Šo MK noteikumu 1. pielikumā iekļauts oficiālo arodslimību saraksts atbilstoši Starptautiskajai statistiskajai slimību un veselības problēmu klasifikācijai (turpmāk – SSK-10).

Vairāk nekā pēdējo 20 gadu laikā Latvijā novērojams būtisks pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku un arodslimību skaita pieaugums (8. attēls). Tas saistāms ar kopējās darba aizsardzības sistēmas pilnveidošanos gan valsts normatīvo aktu, gan uzņēmumu iekšējās darba organizācijas līmenī. Attiecīgi pieaugusi arī nodarbināto informētība par savām tiesībām un iespējām veikt diagnostiku, novērst arodslimību u.c. Tāpēc, uzzinot par citu nodarbināto pieredzi un sastopoties ar līdzīgām veselības problēmām, arvien vairāk nodarbināto pievērš uzmanību arodslimību diagnosticēšanai un ārstēšanai. Nodarbināto iespēju apmeklēt speciālistus un veikt izmeklējumus arodslimību diagnosticēšanai būtiski ietekmē esošā ekonomiskā situācija un piedāvātais valsts atbalsts (piemēram, slimības pabalsts, atlīdzība par darbaspēju zaudējumu). Tāpat pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits būtiski pieauga 2009. gadā, kad krīzes ietekmē nodarbinātajiem bija izdevīgi saņemt pabalstu par atklāto arodslimību un noteiktu darbaspēju apjoma zaudēšanu. Savukārt arodslimnieku skaita pieaugumu pārskata periodā no 2013. gada ietekmēja gan kopējās darbaspēka un iedzīvotāju novecošanās tendences, gan arī izpratnes uzlabošanās par labas veselības nozīmi kvalitatīvas dzīves veidošanā.

8. attēls. Pirmreizējo arodslimnieku un arodslimību skaita dinamika uz 100 000 nodarbināto, 1996.-2016. g.

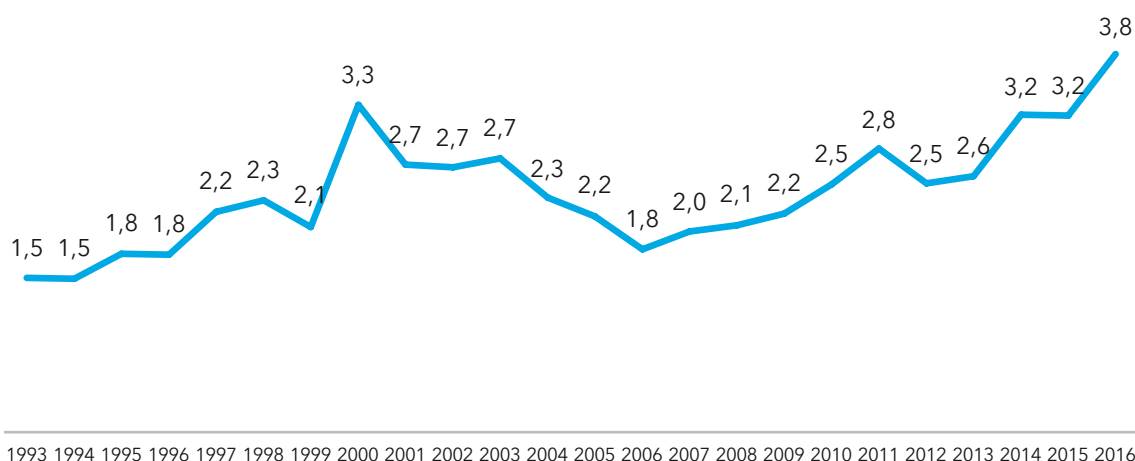


Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs, Centrālā statistikas pārvalde

Lielākās pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita svārstības notika 2006.-2012. gadā, ko ietekmēja gan kopējā ekonomiskā situācija valstī, gan veiktās normatīvo aktu izmaiņas. Jau iepriekšējos pētījumos identificēts, ka arodslimību gadījumu skaita samazināšanās 2006. gadā skaidrojama ar izmaiņām obligāto veselības pārbaūžu (turpmāk – OVP) veikšanas kārtībā. MK 08.06.2004. noteikumos Nr. 527 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” bija noteikts, ka arī ģimenes ārsts var sniegt atzinumu par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam. Ņemot vērā ģimenes ārstu pieredzes un zināšanu arodveselības jomā trūkumu, samazinājās arī diagnosticēto arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku. Šie MK noteikumi tika aizstāti ar MK 10.03.2010. noteikumiem Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”, kur noteikts, ka šādus slēdzienus var dot tikai arodslimību ārsts, kas pēc DAS vērtējuma būtiski uzlabojis arī OVP kvalitāti [12].

No 2012. gada ievērojami palielinājās arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku (no 2,5 arodslimībām 2012. gadā līdz 3,8 – 2016. gadā), sasniedzot augstāko rādītāju pētījuma periodā (9. attēls). Šādi rezultāti norāda uz negatīvu tendenci, jo liela daļa nodarbināto izvēlas doties pie ārsta tikai tad, kad viņu veselības stāvoklis jau ir būtiski pasliktinājies. Šādā gadījumā nereti daudzas arodslimības, kas rodas atšķirīgu darba vides riska faktoru ietekmē (piemēram, putekļu izraisītas plaušu slimības un spondilozes smagumu pārvietošanas dēļ), tiek atklātas vienlaikus. Šī rādītāja straujo palielināšanos iespējams skaidrot arī ar arodslimību ārstu kvalifikācijas līmeņa palielināšanos un iedzīvotāju novecošanos (viņiem saglabājot aktivitāti darba tirgū), kā arī to, ka dažādiem darba vides riska faktoriem atbilstoši preventīvie pasākumi netiek veikti vai tiek veikti nepilnīgi.

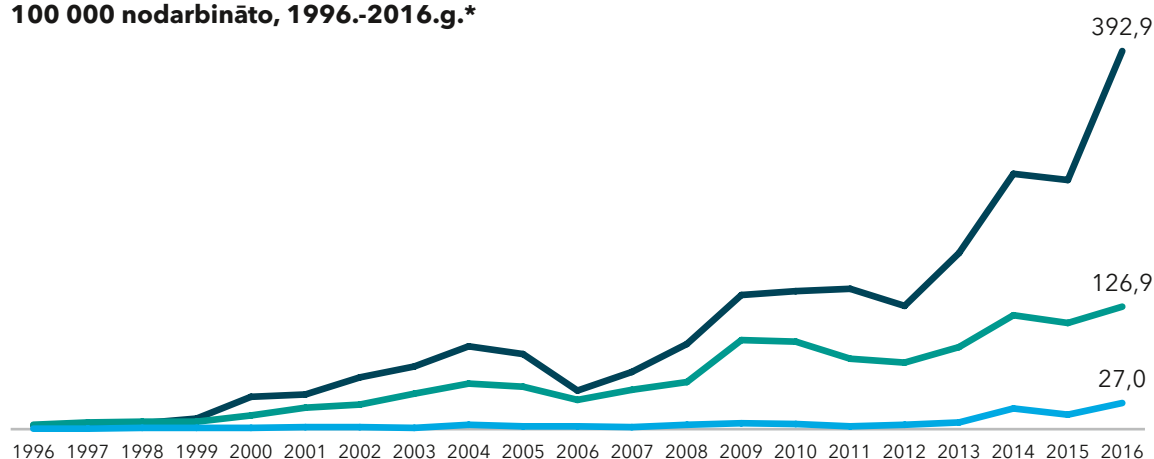
9. attēls. Vidējais arodslimību skaits vienam arodslimniekam Latvijā, 1993.-2016. g.



Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs

Turpinās iepriekšējos pētījumos identificētā tendence pieaugt saslimstībai ar muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimībām, turklāt pēdējo piecu gadu laikā to skaits ir piedzīvojis ļoti strauju kāpumu (10. attēls). Vēl pie būtiskām arodslimību grupām minamas nervu sistēmas un maņu orgānu, kā arī asinsrites sistēmas slimības, kuru izplatības palielināšanās salīdzinoši nav tik strauja. Šāda slimību struktūra valstī liecina par to, ka arvien vairāk nodarbināto darba vietās ir pakļauti darba vides riska faktoriem, kas izraisa fizisku pārslodzi un negatīvi ietekmē veselību ilgtermiņā, piemēram, vienveidīgas kustības, smagumu pārvietošana, darbs ar datoru u.tml., līdz ar to palielinās arodslimību attīstības iespējamība.

10. attēls. Arodslimību skaita dinamika sadalījumā pa diagnožu grupām uz 100 000 nodarbināto, 1996.-2016.g.*



Piezīme: * - detalizētākus rezultātus pa gadiem skatīt pielikumā „Arodslimības”

Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs

Skeleta, muskuļu un saistaudu slimības ir bijušas starp izplatītākajām arodslimībām visā pārskata periodā, pirmajā vietā esot kopš 1999. gada. Ja 1993. gadā šādas arodslimības veidoja tikai 10,2% no kopējā arodslimību skaita, tad 2016. gadā jau divas trešdaļas (67,8%) no kopējā šajā gadā reģistrēto arodslimību skaita. Tabulā zemāk (3. tabula) redzamas izplatītākās arodslimības Latvijā.

3. tabula. Biežāko arodslimību skaita dinamika uz 100 000 nodarbināto, 1996.-2016. g

Gads	Ar slodzi, pārslogdi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi (M70-M72; M75-M79)	Spondiloze ar radikulopātiju (M47.2; M47.8)	Artrozes (M15-M19)	Karpālā kanāla sindroms (G56.0)	Vibrācijas ietekmē veidojušās arodslimības (T75.2)
1996	0,7	1,4	0,0	1,9	2,2
1997	0,5	1,7	0,2	1,7	2,6
1998	0,4	3,8	0,6	2,3	3,4
1999	0,9	8,0	0,8	3,1	4,2
2000	0,6	24,2	4,3	5,7	3,8
2001	0,9	24,7	7,4	11,1	4,2
2002	2,0	33,6	13,9	12,6	6,9
2003	2,3	44,8	16,7	21,1	14,1
2004	3,6	50,1	27,7	29,2	16,4
2005	4,1	46,9	25,1	28,8	16,7
2006	2,0	27,7	8,2	20,0	12,6
2007	4,6	40,8	10,5	23,7	14,1
2008	11,5	60,8	13,0	29,8	15,8
2009	22,7	92,1	17,8	55,2	33,4
2010	35,2	74,2	20,9	52,2	32,0
2011	53,7	53,3	18,6	45,1	26,6
2012	49,7	51,6	7,2	48,7	17,8
2013	65,6	79,0	35,0	60,7	24,5
2014	105,4	107,2	48,4	80,3	16,2
2015	112,0	98,6	44,7	80,9	11,9
2016	163,8	129,5	94,8	86,9	15,8

Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs, Centrālā statistika pārvalde

Vērtējot pastāvošās darba tirgus tendences, kur arvien palielinās tādu darba veidu izplatība, kurus raksturo vienveidīgas kustības, darbs piespiedu pozā (t.sk. izmantojot dažādu tehnoloģisko risinājumu sniegtās iespējas produktivitātes paaugstināšanai), prognozējams, ka 2. tabulā minēto biežāko arodslimību izplatība arī turpmāk pieaugs, līdz ar to nepieciešams daudz mērķtiecīgāk plānot un organizēt preventīvos pasākumus muskuļu, skeleta un saistaudu slimību novēršanai. Minēto pasākumu īstenošanai būtu nepieciešama ciešāka sadarbība starp valsts un privātajām institūcijām, veicinot izpratni par biežāk izplatīto arodslimību saistītajiem riska faktoriem darba vidē, potenciālajiem risinājumiem to novēršanā, kā arī izstrādājot atbalsta mehānismus darba vides uzlabošanai uzņēmumos.

Būtiskākās tendences, kas ir vērojamas saistībā ar arodslimniekiem un arodslimībām Latvijā:

- ✓ kopš 1998. gada arodslimības biežāk tiek diagnosticētas sievietēm, turklāt vislielākā atšķirība starp dzimumiem konstatēta 2015. gadā, kad pirmo reizi reģistrēto arodslimnieču skaits vairāk nekā 2 reizes pārsniedza pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku vīriešu skaitu (attiecīgi 174,7 arodslimnieces uz 100 000 nodarbināto sieviešu un 81,1 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto vīriešu);
- ✓ līdzīgi kā iepriekšējā periodā arī no 2013. līdz 2016. gadam pirmreizējie arodslimnieki visbiežāk reģistrēti veselības un sociālās aprūpes nozarē (2016. gadā – 367,5 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto), kam seko ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2016. gadā – 352,9 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto) un apstrādes rūpniecība (2016. gadā – 261,5 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto). Turklāt ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē vērojams visstraujākais arodslimnieku skaita pieaugums no 71,4 arodslimniekiem 2013. gadā līdz 352,9 arodslimniekiem uz 100 000 nodarbināto 2016. gadā.

Darba vidē esošie kaitīgie faktori ne tikai izraisa noteiktas arodslimības, bet arī veicina jau esošo hronisko veselības problēmu saasinājumu. Šīs slimības nav identificētas kā arodslimības, tāpēc nodarbinātajam nepienākas kompensācija par nodarīto kaitējumu veselībai, tomēr tās būtiski ietekmē cilvēka darba spējas un līdz ar to sasniegto darba rezultātu. Nodarbinātie ne vienmēr vērsušies pie ārsta nopietnas veselības stāvokļa pasliktināšanās gadījumā, izmantojot iespēju noformēt darbnespējas lapu un tādējādi rūpējoties par veselības atjaunošanu.

Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultātiem redzams, ka ir palielinājies to iedzīvotāju īpatsvars, kas norāda, ka darba apstākļi un vide kaut kādā mērā ietekmē viņu veselību (2018. gadā – 93,5%, 2013. gadā – 80%, 2006. gadā – 95%). 2018. gada pētījuma rezultāti liecina, ka ir pieaugusi iedzīvotāju izpratne par to, ka nelabvēlīgi darba apstākļi var izraisīt arodslimības (2018. gadā – 61,2%, 2013. gadā – 46%, 2006. gadā – 49%) un nelaimes gadījumus darbā (2018. gadā – 39,3%, 2013. gadā – 31%, 2006. gadā – 38%). Būtiski biežāk iedzīvotāji uzskata, ka darbs ietekmē viņu veselību un pašsajūtu (2018. gadā – 70,1%, 2013. gadā – 68%, 2006. gadā – 65%), kas norāda uz to, ka darba vides riska faktoru ietekme tiek saistīta ar vieglāku veselības traucējumu rašanos.

2018. gadā veiktajā iedzīvotāju aptaujā vērojamas arī pozitīvas tendences, jo iedzīvotāju īpatsvars ar ilgstošām veselības problēmām (ilgāk par 6 mēnešiem) ir samazinājies, taču joprojām ir samērā augsts (2018. gadā – 24,8%, 2013. gadā – 31%, 2006. gadā – 33%). Pēdējais skaidrojams ar Latvijas veselības sistēmas nepilnīgu pieejamību dažādām sabiedrības grupām, piemēram, ārstu – speciālistu trūkums reģionos ārpus Rīgas un garas rindas pie šiem speciālistiem. Tomēr redzams, ka dinamikā pieaug to iedzīvotāju īpatsvars, kas minējuši, ka veselības traucējumus izraisījis dabisks novecošanās process (2018. gadā – 27,2%, 2013. gadā – 25%, 2006. gadā – 19%). Iedzīvotāji norādījuši, ka veselības traucējumi saistīti ar:

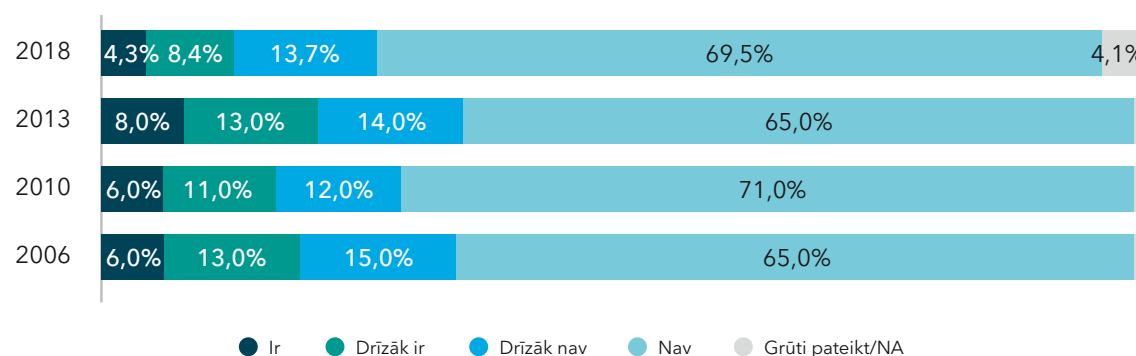
- ✓ darba vidi un apstākļiem (2018. gadā – 50,4%, 2013. gadā – 55%, 2006. gadā – 59%);
- ✓ slimībām (2018. gadā – 35,1%, 2013. gadā – 25%, 2006. gadā – 30%);

- ✓ savainojumiem saistībā ar darbu (2018. gadā – 4,6%, 2013. gadā – 8%, 2006. gadā – 7%);
- ✓ iedzimtību (2018. gadā – 2,5%, 2013. gadā – 8%, 2006. gadā – 5%).

Biežāk sastopamās slimību grupas atbilstoši iedzīvotāju aptaujai ir muskuļu, skeleta, saistaudu sistēmas (2018. gadā – 14,4%, 2013. gadā – 16%, 2006. gadā – 18%), nervu sistēmas traucējumu (2018. gadā – 6,1%, 2013. gadā – 9%, 2006. gadā – 8%) un sirds, asinsvadu un plaušu slimības (2018. gadā – 5,4%, 2013. gadā – 8%, 2006. gadā – 9%).

Pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, vai viņiem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori. 2018. gada aptaujā, salīdzinot ar 2013. gadu, būtiski samazinājies to nodarbināto īpatsvars, kuri minēja šādus veselības traucējumus (11. attēls).

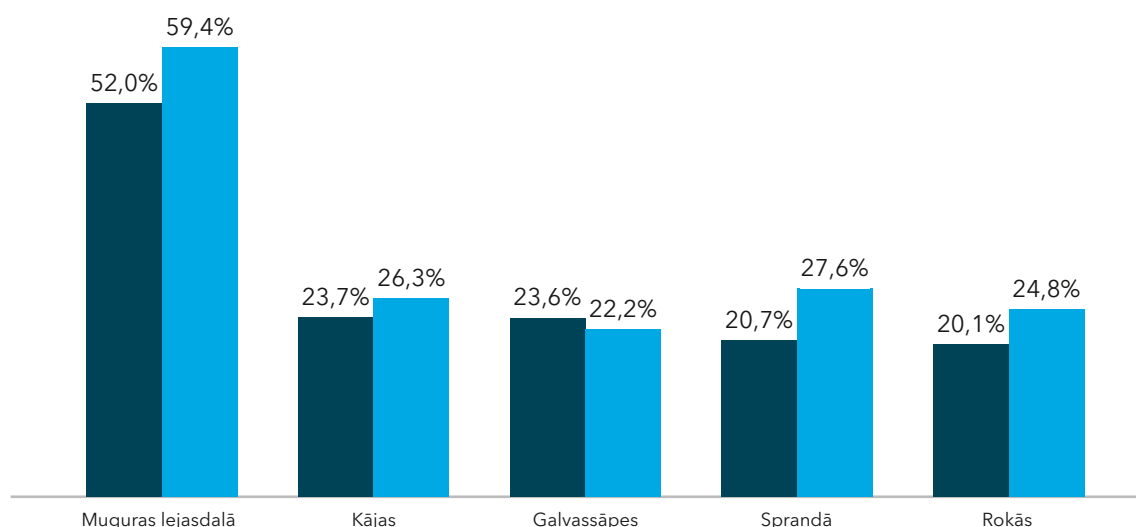
11. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir darba vidē esošu kaitīgu faktoru izraisīti veselības traucējumi



Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502
Avots: nodarbināto aptauja

Vienlaikus arī samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuriem bijušas sāpes, kas ilgākas par 3 dienām (2018. gadā – 28,0%, 2013. gadā – 34,0%). Visbiežāk nodarbinātie jutuši sāpes muguras lejasdaļā un kājās, rokās un sprandā, kā arī – galvassāpes (12. attēls). Sāpes minētajās ķermeņa daļās bieži vien ir saistītas ar slimībām, kas darba vides ietekmē veidojušās ilgstošā laika posmā (piemēram, spondilozē, radikulopātijā, karpālā kanāla sindroms).

12. attēls. Nodarbināto īpatsvars ar dažādas lokalizācijas sāpēm



Bāze: nodarbinātie, kuriem bijušas sāpes, kas ilgākas par 3 dienām, 2018. gadā n=693, 2013. gadā n=814
Avots: nodarbināto aptauja

Būtiski uzlabojumi vērojami, analizējot nodarbināto rīcību sāpju gadījumā. Vairāk nekā puse aptaujāto nodarbināto (2018. gadā – 57,5%, 2013. gadā – 3,0%) šādos gadījumos bija apmeklējuši ārstu, kas ir izteikti vairāk nekā tika norādīts iepriekšējā pētījumā. Minētā situācijas uzlabošanās saistāma ar valsts ekonomisko izaugsmi 2014.-2018. gadā, kad palielinājās iedzīvotāju nodarbinātības iespējas un attiecīgi arī finansiālā stabilitāte. Tas ļāvis nodarbinātajam drošāk vērsties pie ārsta veselības stāvokļa pasliktināšanās gadījumā, nebaidoties, ka tāpēc var tikt zaudēti ienākumi (ja diagnosticētā slimība izrādītos nesavienojama ar veicamo darbu, ir iespēja pārkvalificēties un/vai atrast piemērotāku nodarbošanos). Vienlaikus gandrīz uz pusi samazinājies to nodarbināto īpatsvars, kuri sāpju gadījumā nedarīja neko, tomēr šis rādītājs vēl joprojām ir salīdzinoši augsts (2018. gadā – 28,6%, 2013. gadā – 51,0%). Nereagējot uz sāpēm, samazinās nodarbināto produktivitāte, jo sāpju laikā nav iespējams pilnvērtīgi koncentrēties darba pienākumu veikšanai.

Papildus būtiski ir uzsvērt, ka daļa nodarbināto nepietiekami atbildīgi izturas pret savu veselību, piemēram, attiecībā uz darbnespējas lapu izmantošanu. 2018. gada nodarbināto aptaujas laikā 5,3% nodarbināto norādīja, ka slimi gājuši uz darbu, bet 3,4%, ka ir slimojuši, bet nav izmantojuši darbnespējas lapu. Šai respondentu grupai tika uzdots jautājums:

Kāpēc nenoformējāt darbnespējas lapu, kad slimojāt?

Kā galvenie argumenti tika minēti slimības maznozīmīgums un materiāls neizdevīgums, noformējot darbnespējas lapu:

- ✓ īsa slimošana, nebija nopietna slimība – 15,1%;
- ✓ finansiāli neizdevīgi, negrib zaudēt naudu, samazinās alga – 9,2%;
- ✓ slimoja brīvdienās, atvaļinājuma laikā – 8,0%;
- ✓ iespēja strādāt mājās – 6,7%;
- ✓ nevēlējās iet pie ārsta – 5,9%.

Kopumā iepriekšminētie pētījuma rezultāti liecina, ka palielinās risks, ka ilgākā periodā veidosies dažādi hroniski veselības traucējumi, t.sk. arodslimības, kas var būtiski ietekmēt nodarbinātā darbaspējas un veselības stāvokļa neatbilstību veicamajam darbam.

Lai izvairītos no šādām negatīvām īstermiņa un ilgtermiņa sekām, darba devējiem ir pienākums organizēt dažādus darba aizsardzības pasākumus, piemēram, darba vides uzlabošanu, nodarbināto nosūtīšanu uz OVP. Papildus ir iespējams nodrošināt veselības apdrošināšanas polises nodarbinātajiem, kas ietver dažādas profilaktisko pasākumu iespējas veselības uzturēšanai un uzlabošanai. Pētījuma rezultāti no darba devēju aptaujas rāda, ka 2018. gadā 22,9% respondentu iepriekšējā gada laikā bija ieguldījuši finanšu līdzekļus nodarbināto veselības apdrošināšanas polisēs (2013. gadā – 16,4%, 2010. gadā – 22,0%, 2006. gadā – 17,2%), 32,0% – OVP (2013. gadā – 40,0%, 2010. gadā – 32,4%, 2006. gadā – 33,9%), tāpat arī darba vides uzlabošanai 31,7% (2013. gadā – 45,2%, 2010. gadā – 55,7%, 2006. gadā – 55,2%), kā arī ergonomikas uzlabošanai – 32,7%. 2018. gadā bijis zemāks darba devēju īpatsvars, kas ieguldījuši OVP veikšanā, tomēr tajā pašā laikā biežāk iegādātas veselības apdrošināšanas polises, kurās ir iekļauta OVP veikšana. Darba devēju retāk ieguldītos līdzekļus darba vides uzlabošanai var skaidrot ar to, ka daudzos uzņēmumos finanšu ieguldījumi ikdienas apstākļu uzlabošanā nav jāveic katru gadu – ja, piemēram, nodarbināto gērbtuves vai dušas ir izbūvētas un iekārtotas, tās kalpo vairākus gadus.

Nodarbināto aptaujas rezultāti norāda uz pozitīvām tendencēm – nodarbinātie biežāk tiek nosūtīti uz OVP (tās pēdējo trīs gadu laikā izgājuši: 2018. gadā – 81,6%, 2013. gadā – 80,8%,

2010. gadā – 64,3%, 2006. gadā – 68,7%), viņiem tiek nodrošinātas veselības apdrošināšanas polises (2018. gadā – 48,1%, 2013. gadā – 31,0%), līdz ar to veselības aprūpe ir kļuvusi pieejamāka, lai savlaicīgi veiktu slimību diagnostiku un uzsāktu ārstēšanu nepieciešamības gadījumā.

Lai gan OVP tiek veiktas biežāk, un 2018. gadā tās bija veiktas 92,7% aptaujāto arodslimnieku, tikai neliels īpatsvars arodslimnieku apliecināja, ka arodslimības atklātas OVP laikā (9,1%). Biežāk tās atklātas, jo nodarbinātie paši jutušies slikti un ir vērsušies pie ārsta (80,0%). Savukārt OVP visbiežāk netika konstatēti nekādi veselības traucējumi, vai arī tie bija nelieli un tādēļ tālāk netika izmeklēti (4. tabula).

4. tabula. Arodslimnieku īpatsvars pēc veikto obligāto veselības pārbažu rezultātiem, %

Veselības pārbažu rezultāti	2006	2018
Konstatēja nelielus veselības traucējumus, bet nekur tālāk nenosūtīja un tālāk neizmeklēja	26,2	30,5
Nekādus veselības traucējumus neatklāja	27,0	28,9
Konstatēja nelielus veselības traucējumus un nosūtīja pie ģimenes ārsta	22,0	15,2
Obligātās veselības pārbaude bija tikai formāla, neviens neko nepārbaudīja	*	13,7
Atklāja arodslimības pazīmes	10,1	9,1
Grūti pateikt/NA	*	1,5
Atklāja veselības traucējumus, bet pats lūdzu tos neuzrādīt	*	1,0

Piezīme: * - dati no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2005-2007” nav pieejami

Bāze: respondenti, kuriem veikta obligātā veselības pārbaude, 2018. gadā n=197, 2006. gadā n=406 (2006.gadā veiktajā aptaujā piedalījās nodarbinātie arī ar tādu invaliditāti vai darba spēju zudumu, kuru nav izraisījusi arodslimība vai nelāimes gadījumi darbā, un tāpēc salīdzinājums ne vienmēr ir precīzs)

Avots: arodslimnieku aptauja

Ļoti būtiska arodslimību diagnostikā ir nodarbināto iniciatīva vērsties pie ārsta pie pirmajām sūdzībām par sāpēm vai citiem veselības traucējumiem. To apstiprina arī arodslimnieku aptaujas dati, kas norāda, cik ilgi pirms izmeklējumu sākšanas saistībā ar arodslimību tika izjustas pirmās sūdzības. Vairāk nekā puse respondentu minējuši, ka pirmās sūdzības izjustas pirms vairāk nekā 5 gadiem:

- ✓ mazāk par gadu – 3,0%;
- ✓ 1 līdz 5 gadus – 43,9%;
- ✓ 5 līdz 10 gadus – 31,7%;
- ✓ vairāk par 10 gadiem – 21,3%.

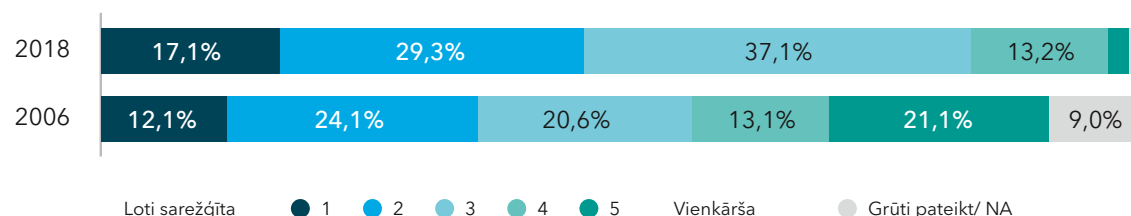
Arī 2006. gadā lielākajai daļai (64%) aptaujāto arodslimnieku no pirmajām aizdomām par arodslimību līdz tās diagnosticēšanai pagāja vairāk par 6 mēnešiem.

Uz būtisku nodarbināto izpratnes trūkumu par darba ietekmi uz viņu veselību norāda tas, ka vairāk nekā puse aptaujāto arodslimnieku pēc pirmajām sūdzībām, simptomiem turpināja strādāt, periodiski ņemot darbnespējas lapas un ārstējoties, un nesaistot slimību ar darbu (50,6%). Gandrīz trešdaļa turpināja strādāt bez darbnespējas lapas un ārstēšanās, kamēr veselība pavisam pasliktinājās (31,1%), bet tikai 16,5% vērsās pie ģimenes ārsta (no tiem 3,7% aptaujāto nesaņēma tālāku nosūtījumu, bet pārējie tika nosūtīti pie arodslimību ārsta).

Kopumā arodslimību atklāšana un atzīšana ir laikietilpīgs process, jo bieži vien no pirmajām sūdzībām līdz arodslimību ārsta apmeklējumam paiet vairāk nekā gads (to aptaujas laikā apliecināja 81,5% arodslimnieku) un vēl vairāki mēneši – līdz arodslimības reģistrēšanai. Ilgstošais process ir

arī viens no iemesliem, kādēļ arodslimnieki kopējo arodslimības noteikšanas un atzīšanas kārtību vērtē kā samērā sarežģītu (vidējais vērtējums – 2,5 no 5 punktiem; 13. attēls). Salīdzinoši 2006. gadā vidējais vērtējums arodslimību diagnosticēšanas kārtībai Latvijā bija 3,1 no 5 punktiem, un jāsecina, ka vērojama būtiska situācijas pasliktināšanās.

13. attēls. Arodslimnieku īpatsvars novērtējot arodslimību noteikšanas un atzīšanas kārtību Latvijā*



Piezīme: * – Šeit un turpmāk grafikos tiek norādītas vērtības, kas ir lielākas par 3%.

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=205, 2006. gadā n=406 (2006. gadā veiktajā aptaujā piedalījās nodarbinātie arī ar tādu invaliditāti vai darba spēju zudumu, kuru nav izraisījusi arodslimība vai nelaimes gadījumi darbā, un tāpēc salīdzinājums ne vienmēr ir precīzs)

Avots: arodslimnieku aptauja

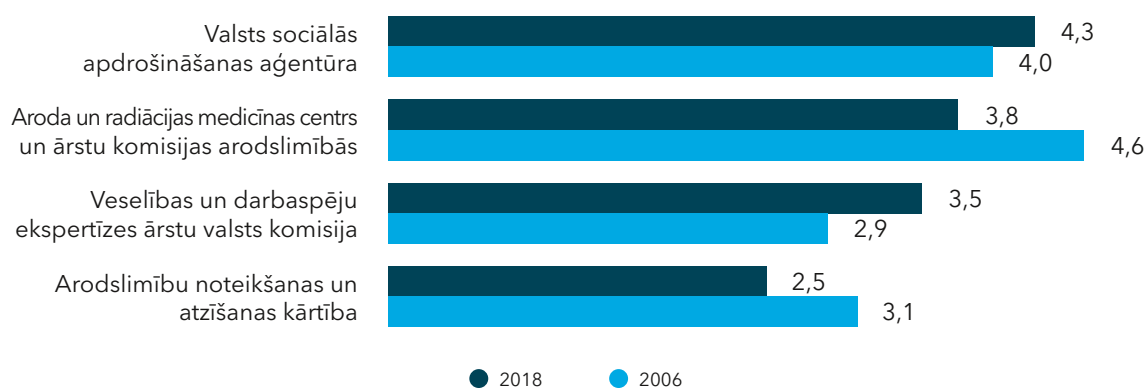
2018. gadā kā būtiskākais iemesls, kādēļ arodslimību noteikšanas un atzīšanas kārtība Latvijā ir sarežģīta, minēts tas, ka ārstu komisija atrodas tikai galvaspilsētā:

- ✓ ārstu komisijas atrašanās Rīgā (2018. gadā – 57,1%, 2006. gadā – 28,9%);
- ✓ nepieciešamība veikt pārāk daudz izmeklējumu (2018. gadā – 28,6%);
- ✓ nepieciešamība apmeklēt pārāk daudz ārstu (2018. gadā – 21,4%);
- ✓ informācijas trūkums (2018. gadā – 21,4%, 2006. gadā – 47,7%).

2006. gadā kā būtiskākais arodslimību noteikšanas un atzīšanas kārtības Latvijā sarežģītības iemesls tika minēts informācijas trūkums, kas ir būtiski mazinājies, un 2018. gadā bijis nozīmīgi tikai piektdaļai respondentu.

Ievērojami labāk tiek novērtētas arodslimību diagnosticēšanā, darbaspēju ekspertīzē un kompensācijā iesaistītās institūcijas (14. attēls).

14. attēls. Arodslimību diagnosticēšanā, darbaspēju ekspertīzē un kompensācijā iesaistīto institūciju un atzīšanas kārtības vidējais vērtējums punktos (1 – ļoti sarežģīta, slikta, 5 – vienkārša (laba))



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=205, 2006. gadā n=406 (2006. gadā veiktajā aptaujā piedalījās nodarbinātie arī ar tādu invaliditāti vai darba spēju zudumu, kuru nav izraisījusi arodslimība vai nelaimes gadījumi darbā, un tāpēc salīdzinājums ne vienmēr ir precīzs)

Avots: arodslimnieku aptauja

Kā būtiskākās problēmas, kas tika konstatētas šo institūciju darbībā, bija:

- ✓ vienmēr garas rindas (PSKUS ARMC – 83,0%; Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijā (turpmāk – VDEĀVK) – 25,9%);
- ✓ konkrēta laika neievērošana, lai gan ir veikts pieraksts (PSKUS ARMC – 52,6%; VDEĀVK – 6,6%);
- ✓ grūtības tās sazināt (PSKUS ARMC – 29,8%; VDEĀVK – 16,9%).

Tāpat VDEĀVK gadījumā 48,8% arodslimnieku minēja citas problēmas, no kurām izplatītākā bija pārāk ilgs laiks, kurā tiek sagatavots slēdziens (35,5%).

Savukārt, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (turpmāk – VSAA) darbībā kā būtiskākās problēmas tika identificētas: pārāk ilga atlīdzību izmaksa (34,7%), nepieciešamība iesniegt daudz un dažādus dokumentus (21,1%), vienmēr garas rindas (20,0%) un slikti informēts personāls (15,8%).

Būtiska kopējā arodslimību identificēšanas un atzišanas procesā ir arodslimību ārstu loma. Analizējot viņu darbību pēc dažādiem kritērijiem, iezīmējas pretrunīga aina, jo arodslimnieku vērtējums par arodslimību ārstu profesionalitāti, tehniskajiem līdzekļiem, veiktiem mērķtiecīgiem pasākumiem ir pozitīvs, piemēram, arodslimību ārstu kompetence un zināšanas novērtētas ar 4,6 punktiem no 5 iespējamiem (15. attēls). Tomēr šie pozitīvie priekšnoteikumi nesniedz gaidītos rezultātus, jo ārstu pieejamības problēmu, nepietiekamu laika resursu un virspusējās un formālās attieksmes dēļ netiek pamanītas būtiskas veselības problēmas. Tāpat arodslimniekiem sarežģījumus sagādā tas, ka ārstu sniegtās konsultācijas ne vienmēr ir saprotamas, līdz ar to grūti pielietojamas.

15. attēls. Arodslimību ārstu vidējais novērtējums, punktos (1 – pilnīgi nepiekrītu, 5 – pilnīgi piekrītu)



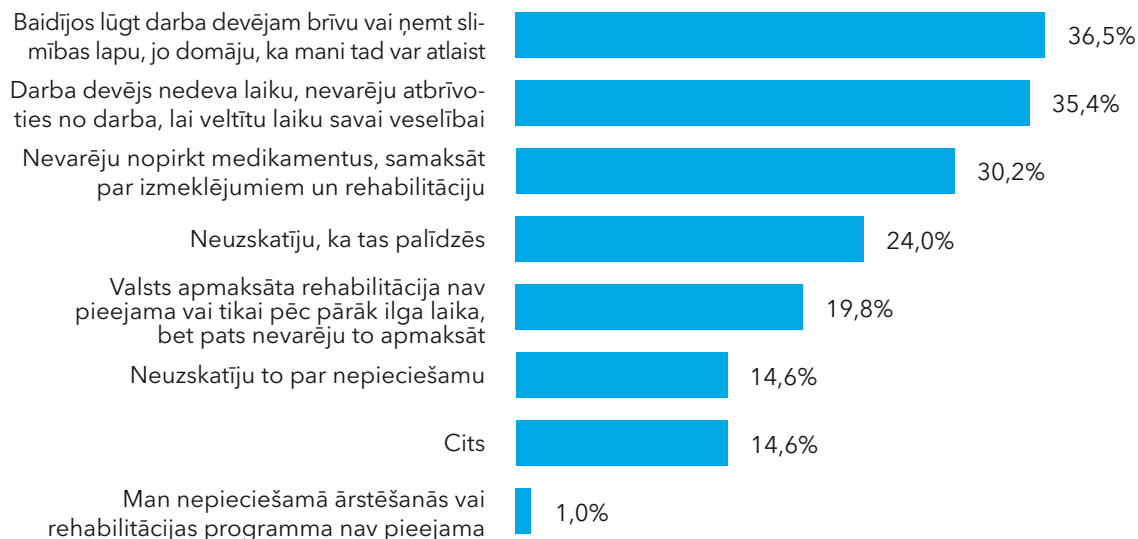
Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=205

Avots: arodslimnieku aptauja

Attīstoties pirmajiem arodslimību simptomiem vai rodoties darbaspēju zudumam, būtiski ir veikt nepieciešamo rehabilitāciju, lai pēc iespējas samazinātu veselības traucējumus, kas būtiski ierobežo nodarbināto darbaspējas. Nedaudz vairāk nekā puse (53,2%) aptaujāto atzīmēja, ka viņi ir uzsākuši intensīvu ārstēšanos/rehabilitāciju, attīstoties pirmajiem arodslimības simptomiem. Tas kopumā vērtējams kā zems rādītājs, kas nozīmē to, ka lielai daļai arodslimnieku ir ielaistas arodslimības, ārstēšanu uzsākot stadijā, kad jau radies būtisks darbaspēju zaudējums, ko nav iespējams vienkārši ārstēt un atjaunot. Biežākie iemesli, kuru dēļ nav tikusi veikta rehabilitācija, saistīti ar nedrošību par

darba vietas saglabāšanu, pretimnākšanas trūkumu no darba devējiem, kā arī finanšu trūkumu, lai apmaksātu dažādas veselības uzlabošanas procedūras (16. attēls).

16. attēls. Arodslimnieku īpatsvars pēc iemesla, kādēļ viņš/viņa neveica rehabilitāciju, 2018. g.

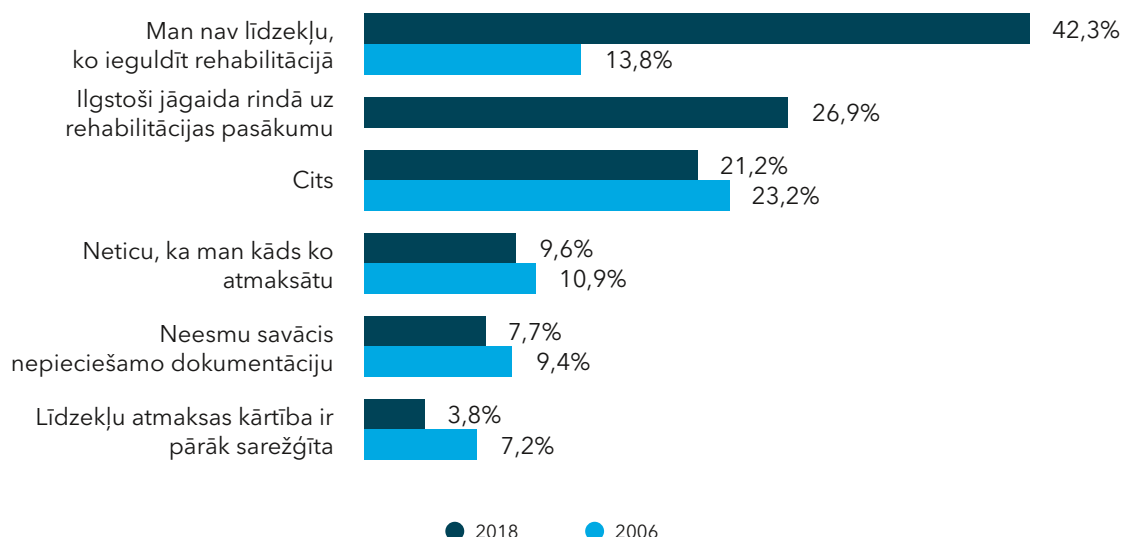


Bāze: respondenti, kuri neuzsāka intensīvu ārstēšanos/rehabilitāciju, attīstoties pirmajiem arodslimības simptomiem, 2018. gadā n=96

Avots: arodslimnieku aptauja

Tāpat iespējams veikt rehabilitāciju, izmantojot VSAA sniegtās iespējas, ko 2018. gadā arī izmantojuši 73,2% aptaujāto arodslimnieku, bet vēl 15,6% to plāno darīt. Tie, kuri šos pakalpojumus nav izmantojuši, kā biežākos iemeslus min līdzekļu trūkumu, kā arī garās rindas, kas ierobežo to pieejamību (17. attēls).

17. attēls. Arodslimnieku īpatsvars pēc iemesliem, kādēļ viņi nav izmantojuši Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras sniegtās rehabilitācijas iespējas



Bāze: respondenti, kuri nav izmantojuši Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras apmaksātus rehabilitācijas pasākumus, 2018. gadā n=52, 2006. gadā n=406 (2006. gadā veiktajā aptaujā piedalījās nodarbinātie arī ar tādu invaliditāti vai darba spēju zudumu, kuru nav izraisījusi arodslimība vai nelaimes gadījumi darbā, un tāpēc salīdzinājums ne vienmēr ir precīzs)

Avots: arodslimnieku aptauja

Šie rezultāti arī ieskicē būtiskākās problēmas, kas būtu jārisina, lai lielākam skaitam arodslimnieku nodrošinātu nepieciešamo rehabilitāciju:

- ✓ arodslimnieku informēšanas aktivitātes, lai būtu izpratne par to, kādi pakalpojumi (pavadoņa apmaksa, profesionālā rehabilitācija, protezēšana, ceļa izdevumi, pārkvalifikācija u.tml.) ir pieejami un kādu daļu no tiem apmaksā VSAA;
- ✓ pakalpojumu pieejamības uzlabošana, samazinot ilgstošās rindas;
- ✓ pieteikšanās procesa uz rehabilitāciju un dokumentācijas vienkāršošana (piemēram, iesniedzamie dokumenti, lai noformētu līdzekļu atmaksu), kas iedrošinātu arodslimniekus pierēģistrēties rehabilitācijai.

Ņemot vērā negatīvās darbaspēka trūkuma tendences Latvijā, kā arī cilvēku ar ierobežotām darbspējām palielināto nabadzības risku, ļoti svarīgi ir veikt dažādus reintegrācijas pasākumus viņu iesaistei darba tirgū. Kā rāda arodslimnieku aptaujas rezultāti, tad vairums arodslimnieku turpina strādāt savā specialitātē (57,1%), visbiežāk turpinot darbu tajā pašā darbavietā.

Negatīvi vērtējams tas, ka vairumā darbavietu (58,2% gadījumu) nav veikti nekādi uzlabojumi, kas norāda uz to, ka arodslimniekiem pastāv būtisks risks pasliktināt esošo veselības stāvokli. Šādos gadījumos būtu nepieciešams VDI pārbaudīt, vai arodslimnieku vajadzības un tiesības uzņēmumos tiek ievērotas un vai riska faktori, kas veicināja arodslimību rašanos, ir tikuši novērsti. Turklāt arī lielākā daļa aptaujāto arodslimnieku (68,3%) uzskata, ka viņu darba telpas un darbavietā nav speciāli pielāgota viņu vajadzībām. Tomēr jāuzsver arī, ka daļa atbildības ir jāuzņemas pašiem arodslimniekiem, jo 89,3% no aptaujātajiem arodslimniekiem pēdējā gada laikā nav snieguši nekādus ieteikumus darba vides uzlabošanai.

2.4. Arodslimību un darbā notikušu nelaimes gadījumu izmaksas

Darbā notikušie nelaimes gadījumi un izveidojušās arodslimības nodarbinātajiem rada ne tikai fiziskus un psihoemocionālus, bet arī finansiālus zaudējumus. Savukārt darba devējiem tiek radīti zaudējumi, samazinoties nodarbināto darbaspējām un produktivitātei, kā arī valstij, kura iesaistās gan nelaimes gadījumu un arodslimību profilaksē, gan zaudēto darbspēju kompensēšanā.

Izmaksas nodarbinātajiem

Nelaimes gadījumu un arodslimību rezultātā nodarbinātajiem var rasties dažāda veida izmaksas, ko iespējams iedalīt divās grupās:

- ✓ izmaksas, kas saistītas ar ārstēšanos un arodslimību vai nelaimes gadījumu seku novēršanu, ko nesedz darba devējs vai valsts (piemēram, pārsniedzot limitu atlīdzībai ārstēšanās papildu izdevumu kompensācijai);
- ✓ negūtie ienākumi darbnespējas, invaliditātes dēļ, kā arī īslaicīgi darba kavējumi rehabilitācijas, citu medicīnisku procedūru veikšanai.

Ņemot vērā šo izmaksu individuālo raksturu, šobrīd nav pieejama informācija par kopējām izmaksām, kas rodas nodarbinātajiem arodslimības vai nelaimes gadījumu dēļ.

Izmaksas darba devējiem

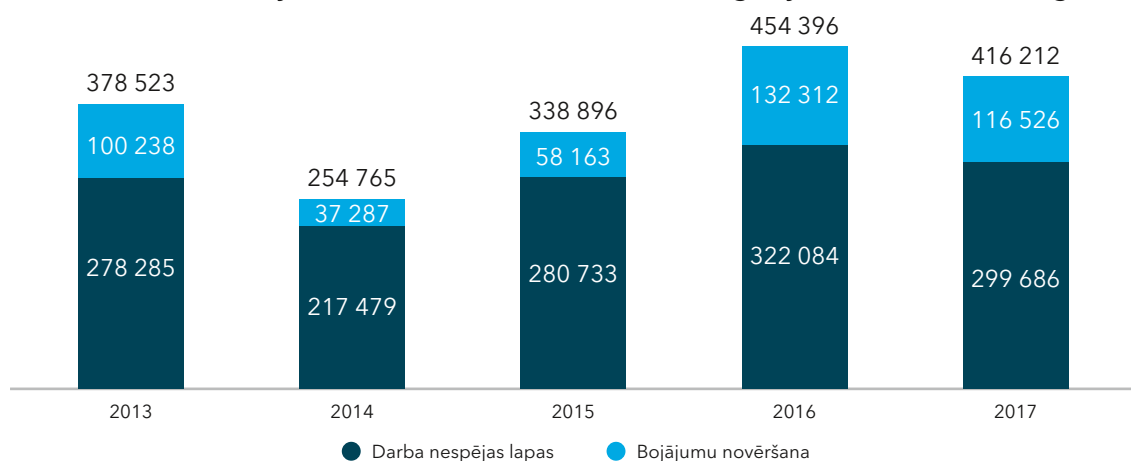
Nelaimes gadījumu un nodarbināto arodslimību dēļ darba devējiem var rasties tiešās un netiešās izmaksas. Tiešās izmaksas sevī ietver:

- ✓ izmaksas nelaimes gadījuma brīdī (piemēram, pirmās palīdzības, cietušā transportēšanas, pirmās palīdzības medikamentu, tiešo briesmu novēršanas nelaimes gadījuma vietā u.c. izmaksas);
- ✓ nelaimes gadījuma izmeklēšanas izmaksas (piemēram, laiks, kas patērēts nelaimes gadījuma vietas apskatei, dokumentu savākšanai, akta noformēšanai, nelaimes gadījumu reģistrēšanai VDI u.c. izmaksas); arodslimību izmeklēšanas gadījumā – izmaksas sadarbības nodrošināšanai ar VDI (informācijas sniegšana par darba vides iekšējo uzraudzību, riska novērtēšanas un novēršanas pasākumiem un cita darba vietas higiēniskā raksturojuma sastādīšanā nepieciešamā informācija);
- ✓ biznesa izmaksas (zaudētā produkcija, izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalsta piešķiršanu, atkārtota darba vides riska novērtējuma un nodarbināto apmācības/instruktažas izmaksas);
- ✓ darba vides sakārtošanas un bojājumu novēršanas izmaksas (bojātā aprīkojuma nomaiņa, laiks, kas patērēts darba vides pārkārtošanai, risku mazināšanai).

Netiešās izmaksas sevī ietver izmaksas, kas saistītas ar produktivitātes samazināšanos (nelaimes gadījumā iesaistīto produktivitātes samazinājums, psihoemocionālā ietekme uz nelaimes gadījumā neiesaistītajiem nodarbinātajiem, jaunu nodarbināto piesaistes izmaksas, negūtā peļņa u.c.) [3, 23]. Arī gadījumā, kad kādam nodarbinātajam apstiprināta arodslimība, iespējama psihoemocionālā ietekme uz citiem nodarbinātajiem, kā arī var būt nepieciešamība piesaistīt jaunus nodarbinātos.

VDI katru gadu savos darbības pārskatos iekļauj informāciju par darba devēju izmaksām, kas saistītas ar nelaimes gadījumiem (18. attēls), tomēr no šīs informācijas nav iespējams iegūt pilnīgu priekšstatu par darba devēju kopējām izmaksām, jo tā sevī ietver datus par izmaksām, kas saistītas ar darba nespējas lapu, bojājumu novēršanas (sabojāto ražošanas līdzekļu un sagrauto ēku un būvju vērtība), bet neietver tādas būtiskas izmaksu pozīcijas kā izmaksas nelaimes gadījuma brīdī, nelaimes gadījuma izmeklēšanas izmaksas, kā arī radušās netiešās izmaksas. Tādējādi var secināt, ka kopējās izmaksas darba devējiem ir vairākus desmitus vai pat simtus reižu lielākas.

18. attēls. Darba devēju izmaksas, kas saistītas ar nelaimes gadījumiem, 2013.-2017. g., EUR



Avots: Valsts darba inspekcija

Atbilstoši MK 25.08.2009. noteikumiem Nr. 950 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” darba devējiem VDI jāsniedz informācija par notikušā nelaimes gadījuma radītajām izmaksām, tomēr pētījumā veiktās darba devēju aptaujas rezultāti parāda, ka tikai 29,3% (2013. gadā – 27,3%, 2010. gadā – 43,0%) respondentu to arī izdarījuši. Tādējādi secināms, ka netiek ievērotas normatīvo aktu prasības, kā arī darba devējiem nav pilnīga priekšstats par nelaimes gadījumu ietekmi uz viņu darbību, kas radītu motivāciju stingrākai darba aizsardzības prasību ieviešanai un ievērošanai.

Šobrīd trūkst drošticamas un pilnvērtīgas informācijas par darba devēju izmaksām, kas saistītas ar nodarbinātajiem diagnosticētajām arodslimībām, to prevenciju un novēršanu, kā arī darba vides pielāgošanu. Ņemot vērā novecošanās, kā arī arodslimnieku skaita pieauguma tendences, būtu nepieciešams izstrādāt metodoloģiju šo izmaksu novērtējumam gan uzņēmumu, gan valsts līmenī.

Izmaksas valsts budžetam

Legālas nodarbinātības gadījumā sociālo aizsardzību nodarbinātajiem garantē normatīvie akti:

- ✓ likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”[7];
- ✓ likums „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”[8]

Sociālās aizsardzības atlīdzības un kompensācijas par darbspēju zaudējumu administrē VSAA. Apstiprinātas arodslimības gadījumā vai pēc darbā notikuša nelaimes gadījuma, kas izmeklēts un reģistrēts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, nodarbinātais var saņemt:

- ✓ slimības pabalstu (līdz 52 kalendārajām nedēļām 80% apmērā no mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas);
- ✓ atlīdzību par darbspēju zudumu (atlīdzības apjoms atkarīgs no kaitējuma sekām un mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas);
- ✓ vienreizēju pabalstu – VSAA kompensē apdrošinātajai personai papildu izdevumus, kas radušies sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, atlīdzina protezēšanas izdevumus, pavadoņa apmaksu un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētos ceļa izdevumus, tehnisko palīg līdzekļu iegādes un to remonta izdevumus, kā arī apmaksā personas izdevumus par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, ja šie izdevumi netiek segti no veselības aprūpes pakalpojumu minimuma vai sociālās palīdzības valsts programmas.

Ja arodslimības vai darbā notikuša nelaimes gadījuma dēļ ir iestājusies nodarbinātā nāve, tad ģimenei tiek izmaksāta:

- ✓ atlīdzība par apgādnieka zaudējumu darbnespējīgiem ģimenes locekļiem;
- ✓ apbedīšanas pabalsts [3, 25].

2018. gadā veiktā pētījuma ietvaros veiktās arodslimnieku aptaujas rezultāti liecina, ka lielākā daļa arodslimnieku ir saņēmuši dažādas kompensācijas un pabalstus no VSAA (5. tabula).

5. tabula. Arodslimnieku īpatsvars, kuri saņēmuši pabalstus un kompensācijas no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras, 2018. g., %

Kompensācijas un pabalsti, kas saņemti no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras	Arodslimnieku īpatsvars
Ikmēneša pabalsts	72,7
Ārstēšanas izdevumi	66,8
Rehabilitācijas izdevumi	58,5
Ceļa izdevumu kompensācija	12,2
Nav saņemti nekādi pabalsti/kompensācijas	7,8
Profesionālās rehabilitācijas kompensācija	4,9
Tehniskie palīg līdzekļi	2,4
Cits	1,5

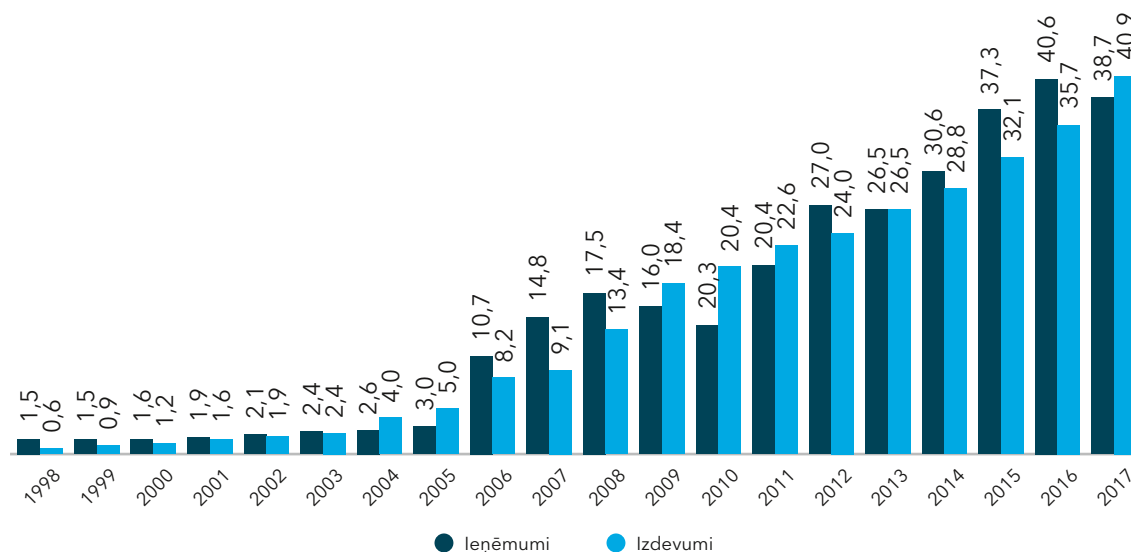
Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=205

Avots: arodslimnieku aptauja

Tie arodslimnieki, kuri nav saņēmuši pabalstus vai kompensācijas, kā biežāko iemeslu minēja nezināšanu, kā arī pārāk sarežģīto saņemšanas kārtību. Tādēļ būtu jāparedz papildu pasākumi, lai informētu par pabalstu un kompensāciju pieejamību, kā arī skaidrotu, kā tiem pieteikties. Tāpat lielākā arodslimnieku daļa (55,6%) uzskata, ka ar šiem pabalstiem un kompensācijām nepietiek, lai segtu ārstēšanās izdevumus, tādēļ būtu nepieciešams pārskatīt to atbilstību reālajām izmaksām.

Šobrīd darba devēja pienākums, veicot obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas par saviem darbiniekiem, ir veikt iemaksas arī par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Šīs iemaksas tiek administrētas atsevišķi, veidojot darba negadījumu speciālo budžetu, un tās administrē VSAA. Pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” izmantoto VSAA datu analīze liecina, ka kopš 1998. gada izmaksas no speciālā budžeta katru nākamo gadu ir bijušas lielākas nekā iepriekšējā gadā (19. attēls).

19. attēls. Ieņēmumi un izdevumi Darba negadījumu speciālajā budžetā, 1998.-2017. g., milj. EUR



Avots: Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Valsts kase

Lai segtu arvien pieaugošos izdevumus, nepieciešams arī palielināt Darba negadījumu speciālā budžeta ieņēmumus. Jau 2007. gadā pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005-2007” pētnieku grupa bija norādījusi, ka visticamāk iemaksu likmes pārdale par labu obligātajai sociālajai apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām būs pietiekami efektīvs risinājums īslaicīgi, jo:

- ✓ tikai neliela daļa nelaimes gadījumos cietušo un personu ar diagnosticētām arodslimībām (t.i., personu, kurām ir tiesības uz apdrošināšanas atlīdzību) vēršas VSAA;
- ✓ reģistrēto nelaimes gadījumu darbā un diagnosticēto arodslimību skaits Latvijā ir ievērojami zemāks nekā citās ES valstīs, kas liecina, ka šie dati, visticamāk, neatbilst reālajai situācijai, kura, iespējams, ir sliktāka;
- ✓ konkrētu gadījumu izmaksas no speciālā budžeta minētā pētījuma veikšanas brīdī bija nelielas, taču, pieaugot veselības aprūpes izmaksu līmenim, kā arī cilvēku informētībai par iespējām izmantot speciālā budžeta līdzekļus (piemēram, sākot tos efektīvāk izmantot profesionālai rehabilitācijai, vairāk līdzekļu tiks pieprasīti arī medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai u.c.), turpinās pieaugt izmaksas uz katru konkrēto gadījumu [1, 2, 3].

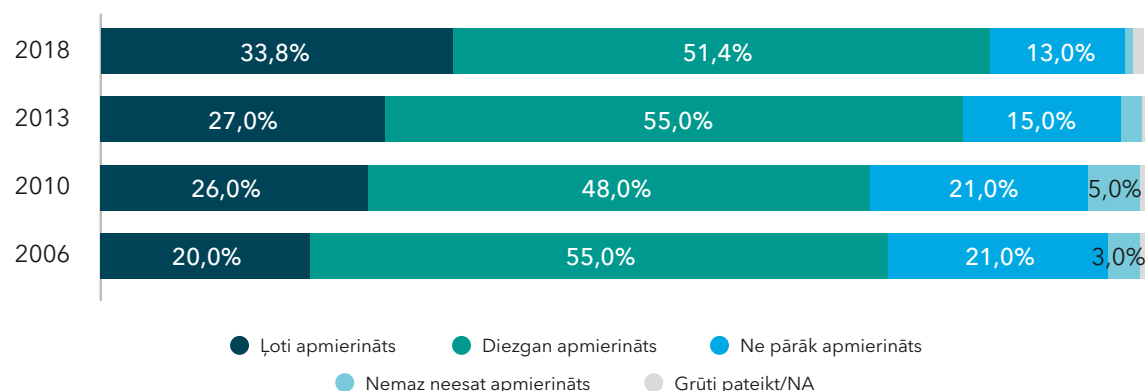
Šī pētījuma laikā veiktā datu analīze apliecina, ka iepriekš izteiktā prognoze par iemaksu likmes pārdali kā īstermiņa risinājumu ir apstiprinājusies un MK bijis spiests regulāri šo likmi palielināt. Kopš iepriekšējā pētījuma tā palielināta katru gadu līdz 2016. gadā tā sasniedza 0,54%, bet 2017. gadā tā tika strauji samazināta līdz 0,48%, kas radīja budžeta deficītu 2,2 milj. EUR apmērā. Uz to reaģējot, MK sociālās apdrošināšanas likmes sociālajai apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām 2018. gadam paaugstināja līdz 0,53% [11]. Kopumā pieejamie dati liecina, ka ieņēmumi ir būtiski atkarīgi no valsts ekonomiskās situācijas (izņēmums ir 2017. gads, kurā pie straujas izaugsmes, izveidojies deficīts, kas varētu būt skaidrojams ar 2016. gada salīdzinoši nelielo ekonomikas izaugsmi), bet izmaksas stabili pieaug neatkarīgi no ekonomiskās situācijas valstī. Šī tendence vērojama jau no 2013. gada un turpinājusies arī 2018. gadā, jo, atjaunojoties ekonomiskajai aktivitātei, pieaudzis arī reģistrēto nelaimes gadījumu darbā un arodslimību skaits. Tāpat ir palielinājusies arī iedzīvotāju informētība par savām tiesībām, jo izstrādāti vairāki informatīvie materiāli, kuros skaidrotas arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo tiesības saņemt vai gluži pretēji – nesaņemt atlīdzību no valsts (piemēram, ja darbinieks ir nodarbināts nelegāli (neregistrētā nodarbinātība)). Informācija ir pieejama gan drukātu materiālu veidā, gan elektroniski (piemēram, www.ardslimibas.lv, preses relizēs, arī preses konferencēs) [3].

Tomēr tālākai arodslimību situācijas uzlabošanai nepieciešams veicināt arī veselības aprūpes un ar darba aizsardzību saistīto speciālistu zināšanas par arodslimību un nelaimes gadījumu izraisītājfaktoriem un to efektīvu novēršanu, kā arī arodslimību agrīnu diagnostiku. Turklāt liela nozīme arodslimību profilaksē ir laicīgi, regulāri un kvalitatīvi veiktām OVP, tāpēc svarīgi uzlabot arodslimību ārstu pieejamību reģionos. Tāpat, lai nodrošinātu arodslimību radīto seku samazināšanu un novēršanu, ieteicams veicināt ar veselības aprūpi un darba aizsardzību saistīto atbildīgo institūciju analītisko kapacitāti, lai nodrošinātu arodslimību un nelaimes gadījumu cēloņu identificēšanu darba vietās un to analīzi.

2.5. Apmierinātība ar darbu, darba vidi un apstākļiem

Apmierinātība ar darbu raksturo cilvēka sajūtas darba procesā – darba atbilstību cilvēka vērtībām un mērķiem, izaugsmes iespējām darbavietā, novērtējumu un atalgojumu par paveikto u.c. aspektiem. Tieši apmierinātība ar darbu un nodarbināto vēlme un iespējas iesaistīties uzņēmumā notiekošajos procesos ir būtiska, lai nodrošinātu darba aizsardzības prasību ievērošanu. Pētījuma rezultāti parāda, ka kopumā nodarbinātie ir apmierinātāki ar pašreizējo darbu nekā iepriekš veiktajos pētījumos (20. attēls).

20. attēls. Nodarbināto īpatsvars, vērtējot apmierinātību ar pašreizējo darbu



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455
Avots: nodarbināto aptauja

2018. gada pētījumā saglabājas tendence, ka nodarbinātās sievietes bija nedaudz vairāk apmierinātas ar pašreizējo darbu nekā vīrieši:

- ✓ sievietes: 2018. gadā – 87,1%, 2013. gadā – 83,2%, 2010. gadā – 74,9%, 2006. gadā – 73,4%;
- ✓ vīrieši: 2018. gadā – 82,7%, 2013. gadā – 81,8%, 2010. gadā – 72,4%, 2006. gadā – 76,3%.

Visapmierinātākie bija nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem:

- ✓ 18-24 gadu vecumā: 2018. gadā – 84,0%, 2013. gadā – 83,5%, 2010. gadā – 81,3%, 2006. gadā – 81,4%;
- ✓ 25-34 gadu vecumā: 2018. gadā – 89,3%, 2013. gadā – 85,9%, 2010. gadā – 71,8%, 2006. gadā – 74,2%;
- ✓ 35-44 gadu vecumā: 2018. gadā – 84,5%, 2013. gadā – 81,0%, 2010. gadā – 73,9%, 2006. gadā – 78,2%;
- ✓ 45-54 gadu vecumā: 2018. gadā – 84,8%, 2013. gadā – 80,3%, 2010. gadā – 71,3%, 2006. gadā – 70,7%;
- ✓ 55-74 gadu vecumā: 2018. gadā – 81,9%, 2013. gadā – 83,4%, 2010. gadā – 75,9%, 2006. gadā – 73,6%.

Kopumā visās vecuma grupās ar darbu apmierināto īpatsvars pārsniedza 80%. Vērojot datus dinamikā, parādās tendence apmierinātībai pieaugt pa gadiem gandrīz visās vecuma grupās, izņemot vecumā no 55 līdz 74 gadiem (80 gadiem – 2013.gada aptaujā), kur ir vērojams kritums salīdzinoši ar 2013. gada pētījuma datiem.

Nodarbināto vidū 2018. gada pētījumā biežāk minētie iemesli nodarbināto apmierinātībai ar savu pašreizējo darbu bija sociālās garantijas, drošs, stabils darbs, labas personiskās attiecības ar kolēģiem, laba darba alga, interesants darbs (6. tabula). Salīdzinot ar iepriekšējo gadu pētījumiem, būtiski pieaugusi sociālo garantiju, droša un stabila darba, kā arī labas darba algas nozīme nodarbināto apmierinātībā ar darbu, kas saistāms ar kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanos, kuras rezultātā samazinās bezdarbs un būtiski pieaug darba alga. Tāpat palielinājies personisko attiecību ar kolēģiem novērtējums, kā arī uzlabojumu darba vidē nozīmība.

6. tabula. Nodarbināto īpatsvars, nosaucot apmierinātības iemeslus ar pašreizējo darbu, %

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018
Ir sociālās garantijas	40	29	40	64,5
Drošs, stabils darbs	40	41	48	61,5
Labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	33	30	33	45,1
Laba darba alga	38	23	28	45,0
Interesants darbs	41	42	40	35,7
Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide	17	18	20	32,0
Veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	13	15	15	27,8
Dažādas piemaksas, papildu ieguvumi	8	5	10	26,5
Apmācības iespējas	8	7	11	20,1
Labas karjeras, izaugsmes iespējas	9	6	9	19,4
Labi līguma nosacījumi	8	6	5	16,7
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	**	**	**	12,2
Ārzemju komandējumi	2	2	3	8,9
Iespēja strādāt no mājām/attālināti	**	**	**	4,7
Cits	2	1	1	2,6
Grūti pateikt/NA	1	0,3	1	1,4

Piezīme: ** – 2013., 2010. un 2006. gada aptaujā šāds atbildes variants netika piedāvāts

Bāze: respondenti, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2018. gadā n=2131, 2013. gadā n=1964, 2010. gadā n=1865, 2006. gadā n=1841

Avots: nodarbināto aptauja

Pētījumā analizēti arī galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar pašreizējo darbu (7. tabula).

7. tabula. Nodarbināto īpatsvars, nosaucot neapmierinātības iemeslus ar pašreizējo darbu, %

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018
Zema darba alga	76	74	76	64,7
Liela darba slodze	30	20	32	42,4
Nav stabilitātes, drošības sajūtas	17	42	17	27,0
Nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu	9	10	11	27,0
Nav karjeras, izaugsmes iespēju	12	15	13	19,9
Neinteresants darbs	6	5	11	15,3
Slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide	18	11	19	12,6
Virsstundu darbs	10	6	10	12,5
Nav iespēja brīvi plānot savu darba laiku	**	**	**	11,1
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	4	11	5	10,5
Nav apmācības iespēju (kursi)	3	8	5	6,4
Nav iespēja strādāt no mājām/attālināti	**	**	**	5,5
Cits	3	4	1	5,3
Slikta profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	2	1	3	2,9
Slikta personiskās attiecības ar darba kolēģiem	1	1	1	2,8
Slikti līguma nosacījumi, nav darba līguma	2	5	3	2,1
Grūti pateikt/NA	0,4	0,2	1	1,8

Piezīme: ** - 2013., 2010. un 2006. gada aptaujā šāds atbildes variants netika piedāvāts

Bāze: visi respondenti, kuri ir neapmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2018. gadā n=345, 2013. gadā n=415, 2010. gadā n=502, 2006. gadā n=605

Avots: nodarbināto aptauja

Gadu no gada vērojamas atšķirības starp nozarēm, kurās nodarbinātie bijuši visvairāk neapmierināti ar darbu:

- ✓ 2018. gadā: zivsaimniecības (33,3%), vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta (21,2%) un lauksaimniecības un mežsaimniecības (20,7%) nozarēs;
- ✓ 2013. gadā: tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas - 42,2% (2018. gadā - 19,4%), koksnēs, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas - 30,2% (2018. gadā - 16,1%) nozarēs;
- ✓ 2010. gadā: ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes - 98,1% (2018. gadā - 12,5%, 2013. gadā - 11,6%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas - 88,0% (2018. gadā - 18,2%, 2013. gadā - 27,1%), veselības un sociālās aprūpes (2010. gadā - 86,7%, 2013. gadā - 22,3%, 2018. gadā - 16,0%) nozarēs.

Atbilstoši 2018. gada pētījuma rezultātiem nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, bija būtiski neapmierinātāki ar savu pašreizējo darbu:

- ✓ 2018. gadā: vidēji Latvijā - 85,2%, saņem algu aploksnē - 71,0% (dažreiz - 70,0%, katru mēnesi - 71,3%);
- ✓ 2013. gadā: vidēji Latvijā - 82,5%, saņem algu aploksnē - 64,5%;
- ✓ 2010. gadā: vidēji Latvijā - 73,9%, saņem algu aploksnē - 49,1%.

Svarīgākie neapmierinātības iemesli nodarbinātajiem, kuri saņem algu aploksnē, bija:

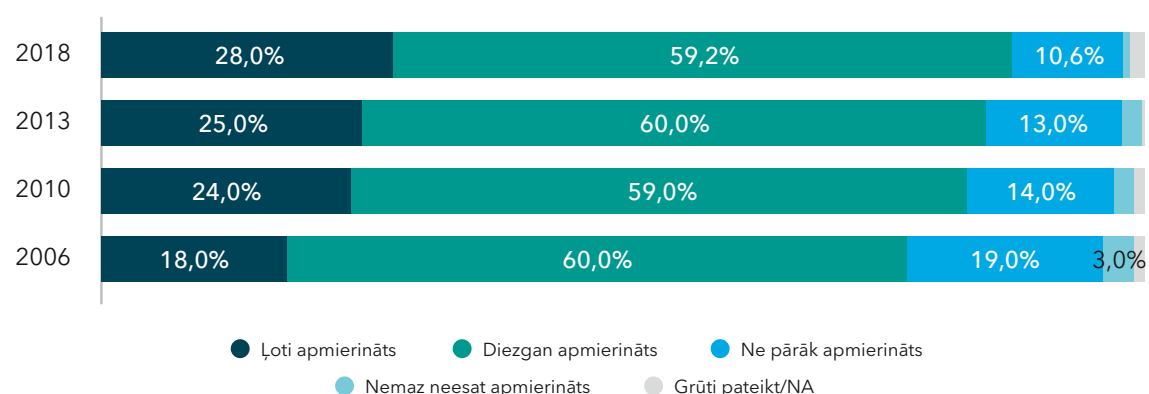
- ✓ sociālo garantiju neesamība (saņem algu aploksnē – 56,2%, no tiem: dažreiz – 62,0%, katru mēnesi – 54,1%);
- ✓ stabilitātes, drošības sajūtas trūkums (saņem algu aploksnē – 35,1%, no tiem: dažreiz – 72,7%, katru mēnesi – 58,3%);
- ✓ virsstundu darbs (saņem algu aploksnē – 25,2%, no tiem: dažreiz – 14,9%, katru mēnesi – 29,0%);
- ✓ slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide (saņem algu aploksnē – 25,2%, no tiem: dažreiz – 36,2%, katru mēnesi – 21,1%);
- ✓ slikti līguma nosacījumi, darba līguma neesamība (saņem algu aploksnē – 14,0%, no tiem: dažreiz – 30,8%, katru mēnesi – 7,8%).

Interesanti, ka nodarbinātie, kuri nav saņēmuši algu aploksnē, būtiski biežāk ir neapmierināti ar atalgojuma līmeni pašreizējā darbā (vidēji Latvijā – 66,0%; saņem algu aploksnē – 49,5%, no tiem: dažreiz – 45,9%, katru mēnesi – 50,8%). Tas daļēji apstiprina arī to, ka aploksņu algu saņēmēji nesaņem tikai mazas algas, bet bieži vien ir arī tie, kuru atalgojuma līmenis ir augstāks nekā vidēji Latvijā.

Nodarbinātie, kuri bija neapmierināti ar pašreizējo darbu, tāpat kā iepriekšējos pētījumos visbiežāk kā cēloni minēja zemu darba algu, tomēr 2018. gadā šī negatīvā aspekta īpatsvars samazinājies par vairāk nekā 10%. Samazinājies arī to nodarbināto īpatsvars, kuriem cēloņi viņu neapmierinātībai bija slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide. Salīdzinot ar iepriekšējo gadu pētījumiem aizvien pieauga nodarbināto neapmierinātība ar lielo darba slodzi, un vērojams arī pieaugums nodarbināto neapmierinātībā ar to, ka nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laikus izmaksāta. Nodarbināto vidū novērojamas negatīvas tendences arī citos aspektos, piemēram, nodarbinātie norāda, ka pašreizējā darbā nav karjeras izaugsmes iespēju, nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu, neinteresants darbs, nav sociālo garantiju u.tml.

Darba aizsardzības kontekstā ļoti būtiska ir sakārtota darba vide un apstākļi. Pētījuma rezultāti norāda uz pozitīvu tendenci – pieaug to nodarbināto īpatsvars, kas ir apmierināti ar darba vidi un apstākļiem (21. attēls)

21. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc apmierinātības ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455
 Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot datus pēc dzimuma, redzams, ka līdzīgi kā 2013. gadā arī 2018. gada aptaujātās sievietes kopumā bija apmierinātākas ar darba apstākļiem:

- ✓ sievietes: 2018. gadā – 89,2%, 2013. gadā – 86,5%, 2010. gadā – 82,2%, 2006. gadā – 78,2%;
- ✓ vīrieši: 2018. gadā – 84,6%, 2013. gadā – 82,8%, 2010. gadā – 85,5%, 2006. gadā – 76,0%.

2018. gadā tāpat kā 2010. gadā visvairāk apmierināti ar darbu bija jaunieši no 18 līdz 24 gadu vecumam (2018. gadā – 88,9%, 2010. gadā – 89,4%,), bet pārējo vecuma grupu apmierinātība bija līdzīga (2018. gadā – 85,6-89,0%, 2010. gadā – 82,2-83,5%, 2006. gadā – 76,4-78,3%). Turpretī 2013. gadā visapmierinātākie nodarbinātie bija vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem (88,0%), bet pārējo vecuma grupu respondenti bija aptuveni vienādi apmierināti (2013. gadā – 80,3-87,8%).

2018. gadā vairāk apmierinātu respondentu ir:

- ✓ valsts sektorā: 2018. gadā – 91,0%, 2013. gadā – 87,5%, 2010. gadā – 87,0%, 2006. gadā – 80,4%;
- ✓ sabiedriskajās organizācijās 2018. gadā – 86,0%, 2013. gadā – 76,6%, 2010. gadā – 79,0%, 2006. gadā – 71,2%;
- ✓ privātajā sektorā: 2018. gadā – 85,5%, 2013. gadā – 83,6%, 2010. gadā – 82,8%, 2006. gadā – 76,0%.

Nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ir mazāk apmierināti arī ar viņiem nodrošināto darba vidi un apstākļiem:

- ✓ 2018. gadā: vidēji Latvijā – 87,2%, saņem algu aploksnē – 68,1% (no tiem dažreiz – 75,5%, katru mēnesi – 65,6%);
- ✓ 2013. gadā: vidēji Latvijā – 84,8%, saņem algu aploksnē dažreiz – 82,3%, katru mēnesi – 64,4%;
- ✓ 2010. gadā: vidēji Latvijā – 83,6%, saņem algu aploksnē dažreiz – 84,2%, katru mēnesi – 59,6%;
- ✓ 2006. gadā: vidēji Latvijā – 77,2%, saņem algu aploksnē dažreiz – 73,8%, katru mēnesi – 62,7%.

Kā būtiskākos apstākļus, kas izraisa neapmierinātību ar darba vidi un apstākļiem, nodarbinātie min fiziski smagu darbu, daudz veselības risku, kā arī netīru darba vidi (8. tabula).

8. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc neapmierinātības iemesliem ar darba apstākļiem un vidi, %

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018
Fiziski smags darbs	30	24	44	53,5
Daudz veselības risku	32	20	39	29,0
Netīra darba vide	22	20	17	25,9
Darba vide nav piemērota darbinieka vajadzībām	27	24	24	16,0
Laika trūkums kvalitatīva darba paveikšanai	10	8	9	15,8
Darba devējs nerūpējas par darba vidi un darbinieku drošību un veselību	21	23	14	14,7
Nav piemērots darba aprīkojums un instrumenti	15	15	14	13,0
Cits iemesls	0,2	1	0,3	11,9
Grūti pateikt/NA	*	*	*	5,3
Nav nodrošināti individuālās aizsardzības līdzekļi	5	4	6	3,3

Piezīme: * - 2013., 2010. un 2006. gada aptaujā šāds atbildes variants netika piedāvāts

Bāze: nodarbinātie, kuri nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi, 2018. gadā n=284, 2013. gadā n=360, 2010. gadā n=397, 2006. gadā n=541

Avots: nodarbināto aptauja

Visizplatītākais neapmierinātības iemesls 2018. gadā bija fiziski smags darbs, to visbiežāk minējuši ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas (100%), lauksaimniecības un mežsaimniecības (79%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (75%) nozaru pārstāvji. Otrs visbiežāk minētais neapmierinātības iemesls bija daudz veselības risku, ko biežāk atzīmējuši elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas (66,7%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, izņemot mašīnas un iekārtas (66,7%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas (50,0%) nozaru pārstāvji. Savukārt netīru darba vidi visbiežāk minējuši nodarbinātie elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas (77,6%), ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (71,0%), kā arī būvniecības nozarē (54,5%). Šie rezultāti norāda uz darba vides un apstākļu elementiem, kuriem būtu nepieciešama darba devēju uzmanība, veicot preventīvus pasākumus, kas veicinātu nodarbināto apmierinātību un lielāku iesaisti darba aizsardzības prasību īstenošanā.

Visvairāk nodarbināto, kuri bija neapmierināti ar darba vidi un darba apstākļiem, bija tādās nozarēs kā:

- ✓ 2018. gadā: lauksaimniecības un mežsaimniecības (24,1%), apstrādes rūpniecības (22,6%), būvniecības (20,4%) un ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbības (20,0%) nozarēs;
- ✓ 2013. gadā: koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (27,7%), ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas (20,2%), papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas (20,1%), ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (19,4%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (17,5%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas (16,7%), būvniecības (16,5%), zivsaimniecības (10,7%) nozarēs;
- ✓ 2010. gadā: zivsaimniecības (28,7%), būvniecības (26,4%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (26,3%) nozarēs;
- ✓ 2006. gadā: metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas (39,2%), apstrādes rūpniecības (31,3%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (31,1%) un lauksaimniecības, mežsaimniecības (31,3%) nozarēs.

Atšķirībā no iepriekšējo pētījumu periodiem 2018. gada pētījums neliecina par būtiskām atšķirībām nodarbināto neapmierinātības līmenī, balstoties uz uzņēmumu lielumu. Lai gan mikrouzņēmumu nodarbinātie bija negatīvāk noskaņoti, respondentu skaits bija relatīvi mazs, līdz ar to nav iespējams veikt vispārīgu analīzi.

Savukārt būtiskākie trūkumi darba vidē un apstākļos, ko izceļ nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ir:

- ✓ fiziski smags darbs (vidēji Latvijā - 53,5%, saņem algu aploksnē - 68,4%, no tiem: dažreiz - 100,0%, katru mēnesi - 62,0%);
- ✓ netīra darba vide (vidēji Latvijā - 25,9%, saņem algu aploksnē - 53,2%, no tiem: dažreiz - 61,8%, katru mēnesi - 51,4%);
- ✓ daudz veselības risku darba vietā (vidēji Latvijā - 29,0%, saņem algu aploksnē - 31,6%, no tiem: dažreiz - 24,2%, katru mēnesi - 33,1%).



AREA
CAPTAIN
HOLDING

3. DARBA VIDES RISKA FAKTORI

Pēc esošās situācijas analīzes par nelaimes gadījumiem un arodslimībām Latvijā, kā arī pēc nodarbināto apmierinātības ar darbu, darba vidi un apstākļiem novērtēšanas, nepieciešams padziļināti izvērtēt faktoros, kas būtiski iespaido šo situāciju. Šajā sadaļā analizēta darba devēju un nodarbināto izpratne par darba vides riska faktoriem, to izplatību, kā arī pasākumiem, kas tiek veikti to novēršanai.

3.1. Darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem

Lai novērtētu darba devēju izpratni par riska faktoru izplatību darba vidē, tika uzdots jautājums:

Kopumā, cik % no Jūsu uzņēmumā/iestādē nodarbinātajiem ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem (ķīmiskie, fizikālie, ergonomiskie, psihosociālie, traumatisma riska faktori u.tml.)?

2018. gada aptaujas rezultāti rāda, ka būtiski samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri atbildēja, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts riska faktoriem (9. tabula). Par izpratnes uzlabošanos liecina arī darba devēju, kuri atbildējuši, ka visi nodarbinātie viņu uzņēmumā ir pakļauti kaitīgajiem darba vides faktoriem, īpatsvara pieaugums.

9. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kas, pēc darba devēju domām, viņu uzņēmumā ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
100%	16,0	30,8	17,5	41,7
80-99%	6	5	6	5,4
60-79%	7	7	5	4,5
40-59%	10	11	8	5,3
Mazāk nekā 40%	17	21	24	12,0
Neviens nav pakļauts	43	24,0	37,5	28,0
Grūti pateikt	2	1	2	3,2

Piezīme: Nav pieejami precīzi dati par visiem atbilžu variantiem no 2013., 2010. un 2006. gada pētījumiem

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Sadalījumā pēc nodarbināto skaita uzņēmumā saglabājusies tendence – jo mazāks uzņēmums, jo biežāk darba devēji uzskata, ka darba vidē neviens nodarbinātais nav pakļauts riska faktoriem:

- ✓ 2018. gadā: 1-10 nodarbinātie – 28,7%, 11-49 nodarbinātie – 23,6%, 50-249 nodarbinātie – 16,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 6,8%;
- ✓ 2013. gadā: 1-10 nodarbinātie – 42,0%, 11-49 nodarbinātie – 12,7%, 50-249 nodarbinātie – 5,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 4,1%;
- ✓ 2010. gadā: 1-10 nodarbinātie – 26,3%, 11-49 nodarbinātie – 13,1%, 50-249 nodarbinātie – 4,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 2,3%;
- ✓ 2006. gadā: 1-9 nodarbinātie – 49,3%, 10-49 nodarbinātie – 27,0%, 50-249 nodarbinātie – 19,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 13,5%.

Uzņēmumu grupu vidū gan vērojamas nozīmīgas atšķirības dinamikā, jo situācija ļoti uzlabojusies mikrouzņēmumu grupā, bet ievērojami pasliktinājusies mazo un vidējo uzņēmumu grupā, kā arī nedaudz – lielo uzņēmumu vidū. To varētu skaidrot ar to, ka pēc noteiktu darba aizsardzības prasību veikšanas darba devēji neapzinās, ka riska faktors joprojām ir aktuāls, jo tā izskaušana no darba vides pilnībā nav iespējama.

Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, kad izteikti zemāka izpratne par darba vides riska faktoru izplatību biežāk bija vērojama nesen dibinātajos uzņēmumos, tad šī pētījuma ietvaros tāda tendence nav izteikta:

- ✓ 2018. gadā: līdz 1990. gadam – 20,9%, 1991.-1995. gads – 30,3%, 1996.-2000. gads – 26,0%, 2001.-2005. gads – 33,5%, 2006.-2010. gads – 27,2%, no 2011. gada – 26,8%;
- ✓ 2013. gadā: līdz 1990. gadam – 18,5%, 1991.-1995. gads – 24,6%, 1996.-2000. gads – 40,5%, 2001.-2005. gads – 48,0%, 2006.-2010. gads – 42,1%, 2011.-2013. gads – 53,3%;
- ✓ 2010. gadā: līdz 1990. gadam – 35,3%, 1991.-1995. gads – 19,8%, 1996.-2000. gads – 23,8%, 2001.-2005. gads – 24,8%, 2006.-2010. gads – 27,7%;
- ✓ 2006. gadā: līdz 1990. gadam – 33,0%, 1991.-1995. gads – 28,5%, 1996.-2000. gads – 44,0%, 2001.-2005. gads – 45,9%.

Būtiski biežāk darba devēji atbildēja, ka neviens nodarbinātais nav pakļauts riska faktoru iedarbībai, privātajā sektorā:

- ✓ privātajā sektorā (2018. gadā – 28,4%, 2013. gadā – 39,0%, 2010. gadā – 23,6%, 2006. gadā – 44,2%);
- ✓ valsts sektorā (2018. gadā – 22,3%, 2013. gadā – 12,9%, 2010. gadā – 6,9%, 2006. gadā – 12,5%);
- ✓ sabiedriskajās organizācijās (2018. gadā – 0,9%, 2013. gadā – 36,2%, 2010. gadā – 38,8%, 2006. gadā – 57,9%).

Analizējot RVDI pārraudzības teritoriju līmenī – 2018. gadā visvairāk uzņēmumi, kuros neviens nodarbinātais nav pakļauts riska faktoru iedarbībai, atrodas:

- ✓ Vidzemes RVDI (2018. gadā – 39,1%, 2013. gadā – 35,2%, 2010. gadā – 27,4%);
- ✓ Rīgas RVDI (2018. gadā – 29,2%, 2013. gadā – 42,1%, 2010. gadā – 26,3%);
- ✓ Latgales RVDI (2018. gadā – 28,0%, 2013. gadā – 15,1%, 2010. gadā – 27,2%);

- ✓ Zemgales RVDI (2018. gadā – 22,8%, 2013. gadā – 33,5%);
- ✓ Kurzemes RVDI (2018. gadā – 17,8%, 2013. gadā – 29,4%).

Analizējot datus nozaru griezumā, kā problemātiskākās jānorāda šādas nozares:

- ✓ zivsaimniecība (2018. gadā – 42,3%, 2013. gadā – 57,9%, 2010. gadā – 38,6%);
- ✓ tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018. gadā – 36,6%, 2013. gadā – 40,8%, 2010. gadā – 35,2%);
- ✓ papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018. gadā – 28,4%);
- ✓ apstrādes rūpniecība (2018. gadā – 27,9%, 2013. gadā – 20,9%, 2010. gadā – 25,3%);
- ✓ citas nozares (2018. gadā – 32,1%, 2013. gadā – 42,0%, 2010. gadā – 28,2%).

3.2. Darba vides riska faktoru izplatība

Darba vides riska faktori ir sastopami jebkurā darbavietā ikvienā nozarē. Svarīgākie darba vides riska faktori, kas sastopami Latvijā, ir šādi:

- ✓ fizikālie (troksnis, vibrācija, mikroklimats, apgaismojums u.c.);
- ✓ fiziskie jeb biomehāniskie, jeb ergonomiskie (darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības, smagumu pārvietošana, smags darbs, darbs ar datoru, paaugstināts redzes sasprindzinājums, balss saišu aparāta pārslodze u.c.);
- ✓ psiholoģiskie un emocionālie (laika trūkums, virsstundu darbs, darbs naktīs, monotons darbs, nespēja ietekmēt darba procesu, vardarbība u.c.);
- ✓ putekļi (metināšanas aerosols, abrazīvie putekļi, koka putekļi u.c.);
- ✓ ķīmiskie (piemēram, lakas, krāsas, sintētiskie mazgāšanas līdzekļi u.c.);
- ✓ bioloģiskie (ērču encefalīta izraisītāji, B un C vīrusa hepatīta ierosinātāji, HIV/AIDS u.c.);
- ✓ traumatisma (strādājot ar darba aprīkojumu, ar bīstamām iekārtām, augstumā, sprādzienbīstamā vidē u.c.) [3, 4].

Attīstoties tehnoloģijām un darba organizācijai, samazinās tradicionālie riska faktori, piemēram, troksnis, dažādi putekļi un ķīmiskās vielas. Vienlaikus palielinās to riska faktoru ietekme, kas raksturīgi modernizētām darbavietām, piemēram, darbs ar datoru, darbs piespiedu pozā un vienveidīgas kustības, kā arī saskarsme ar cilvēkiem, kuri nav uzņēmuma darbinieki, var radīt dažādus psihoemocionālus riskus. Detalizētāku aprakstu par dažādiem riska faktoriem un to izplatību iespējams atrast šī pētījuma tematiskajos pielikumos.

Aptaujā darba devējiem tika lūgts novērtēt:

Sakiet, lūdzu, cik daudzi no Jūsu uzņēmumā/iestādē nodarbinātajiem ir pakļauti sekojošiem darba vides riska faktoriem?

2018. gadā pieci darba devēju visbiežāk atzīmētie darba vides riska faktori:

- 1) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav uzņēmuma darbinieki (pircējiem, pasažieriem, audzēkņiem, pacientiem u.tml.) – 75,8% aptaujāto darba devēju (iepriekšējās aptaujās jautājums par šo riska faktoru nebija iekļauts);
- 2) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 67,5% (2013. gadā – 41,5%, 2010. gadā – 48,8%, 2006. gadā – 33,1%);
- 3) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – 59,9% (2013. gadā – 70,3%, 2010. gadā – 75,5%, 2006. gadā – 60,9%);
- 4) vienveidīgas kustības (piemēram, plaukstu locītavā vai plecos) – 55,6% (2013. gadā – 17,2%, 2010. gadā – 41,8%, 2006. gadā – 25,4%; iepriekšējās aptaujās nav bijis starp pieciem visvairāk atzīmētajiem riskiem);
- 5) summētais darba laiks – 42,2% (2013. gadā – 42,2%, 2010. gadā – 43,7%, 2006. gadā – 37,6%).

2013. gadā pieci darba devēju visbiežāk atzīmētie darba vides riska faktori:

- 1) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 70,3% respondentu;
- 2) summētais darba laiks – 42,2%;
- 3) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 41,5%;
- 4) distances darbs, teledarbs – 37,8%;
- 5) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 36,9%.

2010. gadā pieci darba devēju visbiežāk atzīmētie darba vides riska faktori:

- 1) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 75,5% respondentu;
- 2) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 52,5%;
- 3) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 48,4%;
- 4) summētais darba laiks – 43,7%;
- 5) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 42,9%.

2006. gadā pieci darba devēju visbiežāk atzīmētie darba vides riska faktori:

- 1) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 60,9% respondentu;
- 2) summētais darba laiks – 37,6%;
- 3) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 33,1%;
- 4) laika trūkums – 32,2%;
- 5) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 30,9%.

2018. gada pētījumā starp izplatītākajiem riska faktoriem parādījušies tādi, kuri iepriekš darba devēju vērtējumā nav bijuši tik izplatīti – vienveidīgas kustības, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki darba vietā (šis riska faktors gan nav bijis iekļauts iepriekšējās aptaujās, līdz ar to nav iespējams novērtēt, vai tas nebūtu bijis tikpat izplatīts arī iepriekšējos gados). Būtisku pieaugumu piedzīvojuši tādi riska faktori kā vienveidīgas kustības, darbs piespiedu pozā, kas varētu būt saistīts gan ar biroja videi raksturīgu riska faktoru izplatības palielināšanos, gan tehnoloģiju attīstību, pieaugot dažādu iekārtu izmantošanai darba vidē. Vienlaikus būtiski samazinājies riska faktora – darbs ar

datoru – izplatība, kas gan ir pretrunā ar vispārējām tendencēm, kad arvien vairāk profesijās tiek lietoti datori un dažādi ekrāni (iekārtu vadības displeji) (10. tabula). Iespējams, ka lielās datoru un dažāda veida displeju izplatības dēļ, darba devēji datoru vairs neuzskata par riska faktoru, bet – par neatņemamu darba vides sastāvdaļu.

10. tabula. Darba devēju īpatsvars, vērtējot nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem viņu pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs, %

Riska faktors	Gads	Visi	Vairāk par pusi	Aptuveni puse	Mazāk par pusi	Neviens	Grūti pateikt
Vibrācija, kuru rada rokas instrumenti, mašīnas utt.	2006	2,9	2,9	3,7	10,2	80,3	0,0
	2010	4,8	3,0	6,8	15,4	70,0	0,0
	2013	3,7	2,4	3,1	10,5	80,3	0,0
	2018	11,9	5,7	5,7	12,3	62,3	2,0
Vibrācija, kuru rada transportlīdzekļi (piemēram, traktori, ekskavatori, smagās automašīnas)	2006	1,7	2,1	1,7	10,8	83,6	0,1
	2010	5,2	5,9	5,5	10,5	72,9	0,0
	2013	4,9	1,1	3,0	7,6	83,5	0,0
	2018	8,4	4,7	4,5	6,0	74,5	1,9
Tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem	2006	3,8	2,3	2,7	8,9	82,1	0,2
	2010	3,9	3,1	5,4	13,0	74,5	0,1
	2013	2,9	1,7	2,9	9,7	83,5	0,3
	2018	9,4	3,5	4,1	6,4	74,1	2,5
Augsta temperatūra, kuras dēļ nodarbinātie svīst pat tad, kad nestrādā	2006	1,5	0,8	0,2	1,8	95,1	0,8
	2010	3,0	0,9	2,5	3,1	90,5	0,1
	2013	2,0	0,8	1,3	2,7	92,7	0,4
	2018	4,6	2,6	2,0	2,7	85,7	2,3
Zema temperatūra telpās	2006	3,2	1,4	1,7	5,8	87,8	0,1
	2010	6,0	1,9	6,3	9,2	76,7	0,0
	2013	4,0	0,6	3,0	4,7	87,3	0,5
	2018	3,4	1,2	1,0	2,2	90,4	1,8
Caurvējš	2006	3,7	2,6	2,6	9,9	81,1	0,2
	2010	4,8	3,5	8,0	12,2	71,4	0,1
	2013	5,6	2,0	3,9	7,5	80,9	0,1
	2018	7,7	3,1	4,2	4,8	76,6	3,6
Darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā)	2006	6,0	6,0	6,0	13,0	69,1	0,0
	2010	13,0	8,0	9,0	22,0	47,0	0,0
	2013	11,0	6,0	8,0	12,0	63,1	0,0
	2018	16,1	6,8	5,1	9,4	60,8	1,8
Izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošana	2013	6	2	5	11	77	0,1
	2018	13,7	5,7	3,3	9,7	66,3	1,2

(Turpinājums nākamajā lappusē)

10. tabula. (turpinājums) Darba devēju īpatsvars, vērtējot nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem viņu pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs, %

Riska faktors	Gads	Vīri	Vairāk par pusi	Aptuveni puse	Mazāk par pusi	Neviens	Grūti pateikt
Ķīmisko vielu uzsūkšanās caur ādu	2013	1	0,0	1	5	91	0,2
	2018	4,1	1,8	1,0	3,1	88,0	2,0
Ķīmiskās un bioloģiskās vielas, kas izraisa ļaundabīgos audzējus (piemēram, arsēns, benzols, hroma savienojumi, niķeļa savienojumi, cietkoksnes putekļi, B un C tipa vīrusi u.tml.)	2013	1	0,0	0,0	2	96	1
	2018	2,1	0,9	0,4	1,0	93,3	2,3
Jonizējošais starojums (piemēram, rentģena ierīces)	2006	0,0	0,0	0,0	1,4	99	0,0
	2010	0,0	0,0	0,0	1,9	98	0,0
	2013	0,0	0,0	0,0	2,8	97,0	0,3
	2018	0,9	0,3	0,3	1,5	95,3	1,7
Nejonizējošais starojums (ultravioletais, lāzera, infrasarkanais u.tml.)	2006	1,4	0,2	0,4	1,6	95,8	0,5
	2010	0,4	0,0	0,2	3,2	96,0	0,1
	2013	1,8	1,0	0,7	3,6	92,1	0,8
	2018	2,5	0,5	0,9	1,9	92,5	1,7
Paaugstināts atmosfēras spiediens	2006	0,0	0,0	0,0	1	98	1
	2010	2	0,0	1	1	97	0,1
	2013	2	0,0	1	1	96	1
	2018	1,8	0,4	0,8	0,5	94,6	1,9
Bioloģiskie faktori (piemēram, ērcu encefalīts, vīrusu hepatīts, kontakts ar asinīm, dzīvniekiem)	2006	2,3	1,6	1,7	3,0	90,8	0,6
	2010	10,8	2,4	2,8	5,8	78,1	0,1
	2013	9,0	1,9	2,6	4,2	81,9	0,4
	2018	12,2	2,8	2,1	4,9	76,3	1,6
Darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus, t.sk. neērtā pozā)	2006	11,1	8,8	6,3	6,9	66,3	0,7
	2010	15,1	12,5	9,6	11,1	51,6	0,0
	2013	19,2	5,7	7,0	9,7	57,9	0,5
	2018	39,4	13,0	7,9	7,2	31,1	1,4
Smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana	2006	5,3	4,5	6,7	11,9	71,5	0,1
	2010	9,4	5,1	7,1	21,2	57,1	0,1
	2013	6,2	2,3	7,7	1,34	69,3	0,3
	2018	10,5	4,0	6,4	11,2	66,1	1,9
Vienveidīgas kustības (piemēram, plaukstu locītavā vai plecos)	2006	6,1	5,4	5,4	8,5	74,5	0,2
	2010	12,6	8,1	9,3	11,8	57,7	0,5
	2013	14,9	3,0	7,1	11,0	64,0	0,0
	2018	29,4	11,0	5,2	9,9	42,4	2,0

(Turpinājums nākamajā lappusē)

10. tabula. (turpinājums) Darba devēju īpatsvars, vērtējot nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem viņu pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs, %

Riska faktors	Gads	Vīri	Vairāk par pusi	Aptuveni puse	Mazāk par pusi	Neviens	Grūti pateikt
Darbs ar datoru (vismaz divas stundas dienā)	2006	14,6	6,9	8,4	30,9	39,1	0,1
	2010	20,3	8,2	8,5	38,3	24,5	0,0
	2013	28,2	5,6	11,6	24,9	29,7	0,0
	2018	23,0	4,5	7,0	25,4	38,6	1,4
Distances darbs, teledarbs (darbs, kas netiek veikts tiešajā darba vietā, bet gan citur (piemēram, mājās), brīvs darba režīms, kad nodarbinātais veic darba pienākumus, kad un kur grib, galvenokārt darbs pie datora)	2006	2,5	1,1	3,3	8,3	84,8	0,1
	2010	6,1	4,1	5,3	13,4	71,1	0,1
	2013	18,1	2,7	6,7	10,2	61,8	0,4
	2018	10,3	2,4	2,7	13,8	68,4	2,4
Darbs augstumā (vairāk nekā 1,5 metru augstumā)	2006	1,6	2,4	3,0	7,0	86,0	0,0
	2010	3,1	3,6	4,2	12,3	76,8	0,0
	2013	2,4	2,2	3,8	7,1	84,5	0,0
	2018	5,7	1,7	3,0	5,7	82,0	1,8
Darbs sprādzienbīstamā vidē (piemēram, darbs ar gāzi, smalkiem koka putekļiem)	2006	1,2	0,4	0,7	2,6	94,9	0,1
	2010	2,0	1,1	0,7	7,8	88,3	0,1
	2013	1,1	0,4	1,1	3,5	93,9	0,1
	2018	2,3	0,2	0,6	1,4	94,1	1,4
Darbs ar aprīkojumu (piemēram, slīpmašīnas, frēzes)	2006	5,4	5,7	4,3	11,1	73,3	0,1
	2010	5,3	5,0	6,6	16,5	66,6	0,0
	2013	3,9	3,3	5,0	10,4	77,4	0,0
	2018	8,8	2,7	4,2	6,6	76,1	1,5
Darbs ar bīstamajām iekārtām (celtni, lifti, katlu iekārtas, cisternas u.tml.)	2006	1,0	2,1	2,5	9,3	85,0	0,0
	2010	2,8	3,4	3,5	11,3	78,9	0,2
	2013	0,6	1,8	2,8	7,5	87,2	0,0
	2018	4,0	0,8	2,5	5,2	85,7	1,7
Maiņu darbs (darbs maiņās 8 stundas katru dienu)	2006	7,8	5,4	4,3	5,8	76,3	0,3
	2010	2,5	5,2	2,9	7,9	81,5	0,0
	2013	7,9	2,5	3,3	7,9	77,5	0,9
	2018	8,9	2,3	1,8	4,3	81,2	1,5
Summētais darba laiks (katru dienu citādāks darba laiks, kopumā nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā)	2006	14,9	8,3	6,2	8,2	62,1	0,2
	2010	16,2	11,0	4,9	11,6	56,3	0
	2013	18,9	7,0	5,9	10,5	57,0	0,8
	2018	26,2	6,8	4,6	4,6	56,0	1,7

(Turpinājums nākamajā lappusē)

10. tabula. (turpinājums) Darba devēju īpatsvars, vērtējot nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem viņu pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs, %

Riska faktors	Gads	Vīri	Vairāk par pusi	Aptuveni puse	Mazāk par pusi	Neviens	Grūti pateikt
Nakts darbs (vairāk nekā 2 stundas laikā no 22.00 līdz 6.00)	2006	1,2	2,6	2,2	7,9	86,0	0,1
	2010	4,7	2,9	2,4	10,8	79,2	0,0
	2013	2,1	1,7	2,5	8,1	85,3	0,3
	2018	4,5	1,3	1,6	4,0	86,3	2,2
Virsstundu darbs (strādā ilgāk nekā ir paredzēts darba līgumā)	2006	4,4	1,9	1,9	10,6	80,9	0,3
	2010	7,1	2,5	5,6	13,1	71,7	0,1
	2013	4,2	2,7	3,9	8,1	79,9	1,2
	2018	6,4	1,5	1,8	7,1	80,6	2,5
Darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu	2006	4,5	2,2	3,8	9,1	80,4	0
	2010	7,9	3,5	3,8	13,1	71,7	0,1
	2013	9,1	3,3	4,6	10,5	71,8	0,7
	2018	8,3	3,2	2,8	9,6	73,7	2,4
Nemaināms darba temps (piemēram, nodarbinātajam ir jāstrādā tādā tempā, kādā to nosaka darba aprīkojums)	2006	3,3	2,0	3,4	5,5	85,4	0,4
	2010	3,2	4,1	3,6	5,5	83,7	0,1
	2013	4,9	2,0	3,0	6,7	82,4	0,9
	2018	4,9	1,5	2,1	2,8	86,4	2,3
Laika trūkums	2006	11,3	4,0	4,7	12,2	66,6	1,2
	2010	15,0	5,2	5,9	12,2	61,2	0,4
	2013	14,8	3,8	6,0	8,9	65,2	1,3
	2018	19,1	5,2	4,2	10,7	57,1	3,7
Fiziska vardarbība darba vietā	2006	0,0	0,0	1	1	98	0,1
	2010	3	0,0	2	3	91	0,1
	2013	1	0,0	1	1	96	0,0
	2018	0,2	0,3	0,1	0,4	97,7	1,1
Iebiedēšana darba vietā	2006	0,0	1	0,0	1	98	0,0
	2010	3	1	0,0	4	91	0,1
	2013	1,0	0,0	0,0	2,0	96,0	1,0
	2018	0,0	0,3	0,0	0,4	97,8	1,4
Seksuāla uzmācšanās darba vietā	2006	0,0	0,0	0,0	0,0	100	0,0
	2010	0,0	0,0	1	2	97	0,1
	2013	0,0	0,0	1	0,0	98	1
	2018	0,0	0,0	0,0	0,2	98,5	1,3

(Nobeigums nākamajā lappusē)

10. tabula. (nobeigums) Darba devēju īpatsvars, vērtējot nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem viņu pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs, %

Riska faktors	Gads	Visi	Vairāk par pusi	Aptuveni puse	Mazāk par pusi	Neviens	Grūti pateikt
Azbests	2010	0,0	0,0	1,2	2,0	97,0	0,0
	2013	0,0	0,0	0,0	0,9	99,1	0,0
	2018	0,7	0,1	0,1	0,9	96,6	1,6
Elektromagnētiskā lauka starojums	2010	11,8	2,0	1,5	8,4	75,9	0,5
	2013	8,4	1,9	2,3	4,2	81,2	1,8
	2018	4,0	1,5	0,6	3,0	89,2	1,8
Pārāk liels, spilgts apgaismojums	2013	0,0	0,7	0,0	2,0	96,0	1,0
	2018	1,3	0,6	0,5	1,2	94,7	1,7
Pārāk mazs, nevienmērīgi sadalīts apgaismojums	2013	3,0	3,0	6,0	0,0	88	0,0
	2018	3,2	1,0	2,3	3,6	88,0	1,9
Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā (pircējiem, pasažieriem, audzēkņiem, pacientiem u.tml.)	2018	47,5	10,2	3,8	14,2	22,9	1,3

Bāze: visi darba devēji, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt:

Cik lielā mērā Jūs esat pakļauts sekojošiem darba vides riska faktoriem?

2018. gadā kā pieci biežākie riska faktori tika minēti:

- 1) darbs piespiedu pozā - 75,1% (2013. gadā - 59,2%, 2010. gadā - 70,2%, 2006. gadā - 63,8%);
- 2) vienveidīgas kustības - 66,6% (2013. gadā - 53,6%, 2010. gadā - 56,1%, 2006. gadā - 56,1%);
- 3) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā (pircējiem, pasažieriem, audzēkņiem, pacientiem, klientiem u.c.) - 60,9% (2013. gadā - 63,9%, 2010. gadā - 75,4%, 2006. gadā - 63,8%);
- 4) darbs ar datoru - 53,0% (2013. gadā - 44%, 2010. gadā - 42%, 2006. gadā - 35%);
- 5) smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana - 51,0% (2013. gadā - 49,5%, 2010. gadā - 52,4%, 2006. gadā - 52,4%).

Kā pieci biežākie riska faktori 2013. gadā tika minēti:

- 1) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā - tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. - 63,9% (2010. gadā - 75,4%, 2006. gadā - 63,8%);
- 2) vienveidīgas kustības - 53,6% (2010. gadā - 56,1%, 2006. gadā - 56,1%);
- 3) laika trūkums - 52,0% (2010. gadā - 50,4%, 2006. gadā - 51,1%);
- 4) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana - 49,5% (2010. gadā - 52,4%, 2006. gadā - 52,4%);
- 5) caurvējš - 45,4% (2010. gadā - 30,0%, 2006. gadā - 51,7%).

Savukārt 2010. gada pētījuma rezultāti liecina, ka pieci biežākie riska faktori, kas minēti, ir:

- 1) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā, – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 75,4% (2006. gadā – 63,8%);
- 2) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 70,2% (2006. gadā – 63,8%);
- 3) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 56,2% (2006. gadā – 52,4%);
- 4) vienveidīgas kustības – 55,9% (2006. gadā – 56,1%);
- 5) laika trūkums – 50,4% (2006. gadā – 51,1%).

Kā pieci biežākie riska faktori 2006. gadā tika minēti:

- 1) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 63,8% respondentu minējuši, ka kaut kādā mērā ir pakļauti attiecīgā riska faktora iedarbībai;
- 2) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā, – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 63,8%;
- 3) vienveidīgas kustības – 56,1%;
- 4) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 52,4%;
- 5) virsstundu darbs – 51,7% un caurvējš – 51,7%.

Gandrīz visi izplatītākie darba vides riska faktori bija minēti arī nodarbināto iepriekšējo gadu aptaujās, tomēr 2018. gada aptaujā pirmo reizi, salīdzinājumā ar iepriekšējo pētījumu datiem, starp pieciem biežākajiem darba riska faktoriem parādās darbs ar datoru. Tas varētu būt skaidrojams ar tehnoloģiju attīstību un darbu automatizāciju. Salīdzinājumā ar 2013. gadu ievērojami palielināties to nodarbināto īpatsvars, kas min darbu piespiedu pozā un vienveidīgas kustības (11. tabula), kas saistāms arī ar datora, dažādu displeju izmantošanas izplatību darba vidē automatizētās darba vietās, kā arī citu produktivitātes paaugstināšanas palīgierīču izmantošanu.

11. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc nodarbināto novērtējuma, %

Riska faktors	Gads	Visu laiku	Gandrīz visu laiku	Aptuveni 75% no visa laika	Aptuveni 50% no visa laika	Aptuveni 25% no visa laika	Gandrīz nekad	Nekad	Grūti pateikt
Vibrācija, kuru rada rokas instrumenti, mašīnas utt.	2006	3,1	3,8	2,2	3,3	6,2	5,3	75,7	0,3
	2010	3,3	4,2	2,0	2,1	7,5	6,9	73,7	0,3
	2013	2,7	2,7	2,4	3,4	6,2	4,7	77,8	0,2
	2018	2,7	3,2	2,6	5,2	9,1	6,1	70,2	0,9
Vibrācija, kuru rada transportlīdzekļi (piemēram, traktori, ekskavatori, smagās automašīnas)	2006	2,5	2,3	1,4	1,8	3,5	5,4	82,7	0,4
	2010	2,4	2,2	1,9	2,3	5,2	6,5	79,4	0,1
	2013	4,2	3,3	1,8	2,0	4,3	4,1	80,1	0,3
	2018	2,0	2,5	1,7	2,8	5,9	7,3	76,6	1,1
Tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem	2006	5,8	6,5	3,8	6,4	10,3	12,2	54,6	0,4
	2010	2,8	3,2	2,6	3,5	11,0	12,5	64,3	0,2
	2013	4,7	4,8	3,2	6,8	11,7	11,5	57,0	0,2
	2018	2,5	3,3	4,1	7,4	14,0	13,0	54,5	1,1

(Turpinājums nākamajā lappusē)

11. tabula. (turpinājums) Nodarbināto īpatsvars, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc nodarbināto novērtējuma, %

Riska faktors	Gads	Visu laiku	Gandrīz visu laiku	Aptuveni 75% no visa laika	Aptuveni 50% no visa laika	Aptuveni 25% no visa laika	Gandrīz nekad	Nekad	Grūti pateikt
Augsta temperatūra, kuras dēļ nodarbinātie svīst par tad, kad nestrādā	2006	2,1	3,4	2,5	6,7	10,2	12,3	62,3	0,5
	2010	0,3	1,0	1,1	3,9	7,1	10,9	74,4	1,3
	2013	1,1	1,2	1,8	4,1	8,4	9,5	73,0	1,0
	2018	1,1	1,0	1,9	3,8	6,8	11,5	72,6	1,4
Zema temperatūra telpās	2006	1,2	1,3	0,9	5,6	8,4	13,8	68,6	0,3
	2010	1,8	2,4	2,1	8,8	9,8	12,4	61,5	1,2
	2013	1,2	1,8	2,0	5,5	10,6	10,9	67,3	0,7
	2018	1,0	1,0	1,8	4,3	9,5	11,4	69,8	1,3
Caurvējš	2006	5,6	7,5	3,7	8,3	12,9	13,6	48,1	0,2
	2010	2,8	5,5	3,0	4,8	13,7	16,7	52,7	0,9
	2013	3,6	3,7	2,5	6,3	14,9	14,3	54,1	0,5
	2018	1,0	1,7	2,3	5,4	12,5	16,7	59,2	1,1
Darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā)	2006	8	5	2	6	9	8	62	0,2
	2010	9	5	3	5	9	9	60	0,4
	2013	8	4	3	7	11	8	58	0,1
	2018	4,6	3,4	3,1	6,1	8,0	8,5	65,1	1,1
Izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošana	2006	6,0	7,6	3,3	4,5	10,3	8,6	59,4	0,2
	2010	3,6	5,4	3,1	3,7	12,9	9,8	61,2	0,3
	2013	4,2	3,8	3,2	5,4	10,6	9,3	62,8	0,7
	2018	2,0	2,7	2,7	4,9	8,8	10,3	67,1	1,5
Ķīmisko vielu uzsūkšanās caur ādu	2006	1,5	2,0	1,4	1,7	5,9	9,0	77,9	0,7
	2010	1,1	1,2	0,9	1,2	4,3	10,4	80,8	0,2
	2013	1,5	1,4	1,4	2,3	6,2	6,9	79,4	0,8
	2018	0,5	1,1	0,8	1,8	3,8	7,9	81,8	2,3
Ķīmiskās un bioloģiskās vielas, kas izraisa jaundabīgos audzējus (piemēram, arsēns, benzols, hroma savienojumi, niķeļa savienojumi, cietkoksnes putekļi, B un C tipa vīrusi u.tml.)	2006	1	1	0	1	3	6	84	4
	2010	0	1	1	1	2	9	84	3
	2013	1	1	1	1	3	5	85	3
	2018	0,5	0,5	0,5	0,8	1,6	5,3	86,0	4,8
Jonizējošais starojums (piemēram, rentgena ierīces)	2006	1	1	0	0	1	4	91	1
	2010	0	0	0	0	0	1	94	1
	2013	0	0	0	1	1	3	94	1
	2018	0,3	0,2	0,3	0,4	1,3	2,6	93,2	1,6

(Turpinājums nākamajā lappusē)

11. tabula. (turpinājums) Nodarbināto īpatsvars, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc nodarbināto novērtējuma, %

Riska faktors	Gads	Visu laiku	Gandrīz visu laiku	Aptuveni 75% no visa laika	Aptuveni 50% no visa laika	Aptuveni 25% no visa laika	Gandrīz nekad	Nekad	Grūti pateikt
Nejonizējošais starojums (ultravioletais, lāzera, infrasarkanais u.tml.)	2006	0,5	0,5	0,3	0,9	1,4	4,6	90,3	1,4
	2010	0,2	0,2	0,3	0,5	1,7	4,6	91,5	1,0
	2013	0,5	0,3	0,4	0,5	1,9	2,7	92,6	1,0
	2018	0,2	0,3	0,3	0,8	1,4	3,0	92,4	1,6
Paaugstināts atmosfēras spiediens	2006	0	0	0	1	1	4	92	1
	2010	0	0	0	1	1	7	89	1
	2013	0	0	0	1	2	3	93	1
	2018	0,2	0,3	0,2	0,3	1,4	3,7	90,2	3,7
Bioloģiskie faktori (piemēram, ērcu encefalīts, vīrusu hepatīts, kontakts ar asinīm, dzīvniekiem)	2006	2,4	2,4	1,2	2,0	5,5	6,1	79,8	0,6
	2010	4,4	2,8	1,4	3,9	4,7	7,7	74,8	0,2
	2013	2,9	2,5	2,0	2,8	4,9	5,4	78,7	0,7
	2018	0,6	0,7	0,7	2,3	4,6	4,0	84,7	2,4
Darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus, t.sk. neērtā pozā)	2006	16,2	15,8	7,7	10,2	6,5	7,3	35,8	0,4
	2010	15,9	19,6	8,6	8,7	8,9	8,5	29,5	0,3
	2013	11,3	13,9	7,4	9,7	9,6	7,3	40,3	0,6
	2018	14,2	15,6	14,4	15,6	10,9	4,4	23,5	1,4
Smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana	2006	4,7	5,5	4,5	8,0	15,8	13,9	47,5	0,2
	2010	3,7	5,1	4,7	7,3	17,8	17,7	43,7	0,1
	2013	3,0	4,9	4,9	6,6	16,8	13,3	50,3	0,1
	2018	2,9	3,0	4,1	8,5	17,7	14,7	47,9	1,1
Vienveidīgas kustības (piemēram, plaukstu locītavā vai plecos)	2006	10,5	12,1	5,8	9,0	8,8	10,0	43,7	0,2
	2010	7,4	12,9	7,6	8,7	9,1	10,2	43,9	0,2
	2013	8,2	10,9	7,4	8,3	10,6	8,2	46,0	0,4
	2018	8,1	12,0	10,5	13,1	16,6	6,4	31,8	1,6
Darbs ar datoru (vismaz divas stundas dienā)	2006	10	6	4	5	6	4	63	0,3
	2010	11	8	4	5	7	7	57	0,4
	2013	13	9	5	6	7	4	56	0,2
	2018	12,9	11,0	7,6	7,8	9,0	4,7	44,4	2,6
Distances darbs, teledarbs (darbs, kas netiek veikts tiešajā darba vietā, bet gan citur (piemēram, mājās), brīvs darba režīms, kad nodarbinātais veic darba pienākumus, kad un kur grib, galvenokārt darbs pie datora)	2006	1,4	1,4	1,1	2,5	6,4	6,0	80,7	0,5
	2010	0,8	0,8	1,2	2,1	6,0	7,6	81,1	0,4
	2013	1,2	0,8	0,8	1,5	5,9	4,5	84,7	0,5
	2018	0,8	1,0	1,0	2,1	5,9	6,1	80,4	2,6

(Turpinājums nākamajā lappusē)

11. tabula. (turpinājums) Nodarbināto īpatsvars, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc nodarbināto novērtējuma, %

Riska faktors	Gads	Visu laiku	Gandrīz visu laiku	Aptuveni 75% no visa laika	Aptuveni 50% no visa laika	Aptuveni 25% no visa laika	Gandrīz nekad	Nekad	Grūti pateikt
Darbs augstumā (vairāk nekā 1,5 metru augstumā)	2006	1,5	1,1	1,5	2,7	5,2	5,4	82,3	0,3
	2010	0,6	1,2	1,4	2,0	5,6	7,0	81,8	0,4
	2013	1,1	1,4	1,7	2,8	6,8	4,7	81,2	0,3
	2018	1,2	1,1	1,2	2,8	3,8	5,8	82,4	1,7
Darbs sprādzienbīstamā vidē (piemēram, darbs ar gāzi, smalkiem koka putekļiem)	2006	1,9	1,6	0,7	1,0	2,9	3,9	87,6	0,4
	2010	1,1	2,0	0,5	0,7	2,2	5,3	87,6	0,6
	2013	1,3	1,7	0,7	1,1	3,7	4,3	86,5	0,6
	2018	0,8	1,4	0,6	1,3	3,0	2,8	89,3	0,9
Darbs ar aprīkojumu (piemēram, slīpmašīnas, frēzes)	2006	4,9	3,5	1,7	3,0	5,0	4,2	77,4	0,3
	2010	3,8	3,8	2,7	3,0	6,8	4,1	75,6	0,2
	2013	4,3	4,1	2,2	2,8	5,8	3,6	76,7	0,4
	2018	1,9	2,5	1,9	2,6	4,3	3,0	82,9	0,9
Darbs ar bīstamajām iekārtām (celtni, lifti, katlu iekārtas, cisternas u.tml.)	2006	2,3	2,6	1,1	2,3	4,4	5,1	81,8	0,4
	2010	2,3	1,6	1,1	1,6	3,6	5,3	84,0	0,5
	2013	2,8	1,9	1,3	2,6	5,2	4,7	81,3	0,3
	2018	1,2	1,5	1,2	1,9	4,2	3,2	86,0	0,9
Maiņu darbs (darbs maiņās 8 stundas katru dienu)	2006	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	90,9	0,0
	2010	11,9	2,4	0,7	1,1	0,7	3,9	78,8	0,5
	2013	14,8	3,5	0,4	2,5	1,4	1,8	74,6	0,9
	2018	11,2	5,6	1,1	1,8	0,9	2,2	75,1	2,1
Summētais darba laiks (katru dienu citādāks darba laiks, kopumā nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā)	2006	20,3	4,0	0,9	2,5	2,2	4,8	64,1	1,2
	2010	9,4	1,9	0,4	1,7	2,2	6,6	76,2	1,6
	2013	9,4	3,2	1,0	1,4	1,9	3,3	78,6	1,2
	2018	7,1	2,8	1,3	1,6	3,3	2,9	77,8	3,2
Nakts darbs (vairāk nekā 2 stundas laikā no 22.00 līdz 6.00)	2006	2,9	1,3	0,7	6,4	6,2	5,5	76,4	0,5
	2010	1,7	1,1	0,6	4,3	4,2	6,5	81,3	0,3
	2013	2,9	1,9	1,4	7,1	6,5	5,0	74,8	0,5
	2018	2,1	1,5	1,3	3,4	3,6	4,5	82,1	1,6
Virsstundu darbs (strādā ilgāk nekā ir paredzēts darba līgumā)	2006	2,0	2,8	1,3	3,2	23,1	19,2	46,9	1,5
	2010	1,7	0,9	2,1	2,4	15,7	20,7	55,0	1,5
	2013	1,7	2,1	0,7	3,7	17,9	17,6	54,4	1,9
	2018	0,8	0,8	1,4	2,8	13,1	16,0	62,6	2,4

(Nobeigums nākamajā lappusē)

11. tabula. (nobeigums) Nodarbināto īpatsvars, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc nodarbināto novērtējuma, %

Riska faktors	Gads	Visu laiku	Gandrīz visu laiku	Aptuveni 75% no visa laika	Aptuveni 50% no visa laika	Aptuveni 25% no visa laika	Gandrīz nekad	Nekad	Grūti pateikt
Darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu	2006	2,6	3,3	3,3	4,3	8,5	11,2	66,4	0,5
	2010	2,2	3,7	2,4	4,2	10,5	11,0	65,6	0,4
	2013	2,7	4,0	2,2	4,5	8,9	9,3	67,3	1,1
	2018	1,8	3,1	2,8	4,5	9,0	7,7	69,2	1,9
Nemaināms darba temps (piemēram, nodarbinātājam ir jāstrādā tādā tempā, kādā to nosaka darba aprīkojums)	2006	4,0	4,1	1,8	3,2	3,7	8,2	74,5	0,5
	2010	2,4	3,6	1,2	3,0	3,4	8,1	77,5	0,8
	2013	3,7	3,3	2,2	3,2	5,6	6,3	74,6	1,0
	2018	1,7	1,8	1,9	3,2	3,7	6,9	77,9	2,8
Laika trūkums	2006	3,3	4,9	2,4	5,4	16,3	18,7	48,6	0,3
	2010	1,5	3,3	2,2	3,8	16,6	23,0	48,7	0,9
	2013	3,0	3,7	2,2	5,4	18,0	19,8	47,1	1,0
	2018	2,0	2,6	2,9	5,1	11,2	14,0	58,4	3,7
Fiziska vardarbība darba vietā	2018	0,1	0,1	0,0	0,4	0,7	1,6	96,6	0,5
Iebiedēšana darba vietā	2018	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,8	98,0	0,6
Seksuāla uzmākšanās darba vietā	2018	0,1	0,0	0,1	0,3	0,2	0,8	98,0	0,6
Azbests	2010	0	0	0	0	1	3	94,3	0,7
	2013	0	0	0	0	1	2	95,5	0,7
	2018	0,2	0,2	0,1	0,2	0,6	1,8	95,7	1,3
Elektromagnētiskā lauka starojums	2010	2,4	2,9	1,3	2,4	3,6	5,5	80,9	1,0
	2013	3,1	3,0	1,2	1,9	4,3	5,0	79,7	1,8
	2018	1,5	1,4	0,8	1,7	4,0	3,5	84,8	2,2
Pārāk liels, spilgts apgaismojums	2013	0	1	1	1	2	5	89	1
	2018	0,6	0,6	0,7	1,6	3,0	5,3	86,9	1,3
Pārāk mazs, nevienmērīgi sadalīts apgaismojums	2013	0	2	1	2	5	8	81	1
	2018	0,9	0,9	0,8	2,5	5,8	7,5	80,6	1,4
Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml.	2006	22,0	11,4	4,1	6,2	11,5	8,6	35,9	0,3
	2010	27,2	14,2	5,0	6,4	12,1	10,4	24,2	0,5
	2013	21,3	10,8	4,7	5,8	11,7	9,7	35,7	0,4
	2018	16,4	9,5	6,2	10,0	11,6	7,3	38,3	0,8

Bāze: visi nodarbinātie, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot 2018. gada darba devēju un nodarbināto aptaujas, jāsecina, ka situācija ir samērā līdzīga, jo starp 5 visbiežāk izvēlētajiem darba vides riska faktoriem abās aptaujās ir tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav uzņēmuma darbinieki, darbs ar datoru, darbs piespiedu pozā, kā arī vienveidīgas kustības. Tas norāda uz darba devēju un nodarbināto izpratnes vienādošanos par izplatītākajiem

darba vides riska faktoriem, kas, iespējams, liecina par savstarpējās komunikācijas uzlabošanos, kā arī kopīgu darba vides riska novērtēšanu. Tomēr, lai apstiprinātu šo hipotēzi, tendencei būtu jābūt vērojamai arī turpmākajos gados.

DAS, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, tika lūgts novērtēt:

Lūdzu, atzīmējiet 10, Jūsaprāt, svarīgākos darba vides riska faktorus uzņēmumā/iestādē/s, kuros strādājat (t.sk. sniedzāt kompetentā speciālista/institūcijas pakalpojumus)?

2018. gadā kā nozīmīgākie riska faktori tika atzīmēti (12. tabula):

- 1) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 89,1%;
- 2) smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana – 81,6%;
- 3) psihoemocionālie riska faktori (piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress) – 67,7%;
- 4) vienvēidīgas kustības – 63,7%;
- 5) paaugstināts redzes sasprindzinājums (t.sk. strādājot ar datoru) – 60,7%.

2010. gadā pieci būtiskākie riska faktori, salīdzinot ar 2006. gada aptaujas rezultātiem, nebija mainījušies, tikai tie sagrupējušies citā secībā:

- 1) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 89,0%;
- 2) paaugstināts redzes sasprindzinājums (t.sk. strādājot ar datoru) – 78,6%;
- 3) smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana – 76,7%;
- 4) mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu – 70%;
- 5) psihoemocionālie riska faktori (piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress) – 68,1%.

Kā pieci būtiskākie riska faktori 2006. gadā tika minēti:

- 1) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 93,0%;
- 2) paaugstināts redzes sasprindzinājums (t.sk. strādājot ar datoru) – 82,6%;
- 3) psihoemocionālie riska faktori (piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas utt.) – 80,2%;
- 4) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 69,8%;
- 5) mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu – 68,6%.

Aptaujas dati liecina, ka joprojām darba vietās sastopami tie paši darba vides riska faktori, kas 2010. gadā un 2006. gadā, tikai svarīgums nedaudz atšķiras. Pēc DAS domām mehāniskas dabas riski vairs nav bijuši vieni no biežāk sastopamajiem darba vides riska faktoriem. To vietā respondenti minējuši vienvēidīgas kustības, kas kā ergonomiskais darba vides riska faktors aktualizē nepieciešamību pievērst aizvien lielāku uzmanību arodslimībām un to profilaksei. Vērtējot situāciju kopumā, jāatzīmē, ka, pēc DAS domām, lielākā daļa no darba vides riska faktoriem 2018. gadā bijuši svarīgi retāk nekā iepriekšējos pētījumos, kuros šī aptauja tika veikta. Riska faktori, kuri 2018. gadā bija būtiskāki nekā 2010. gada un 2006. gada pētījumos, ir smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana (2018. gadā – 81,6%, 2010. gadā – 76,7%, 2006. gadā – 69,8%), darbs ārā dažādos laika apstākļos (2018. gadā – 56,7%, 2010. gadā – 56,2%, 2006. gadā – 54,7%) un optiskā starojuma klātbūtne (2018. gadā – 6,0%, 2010. gadā – 4,3%, 2006. gadā – 0,0%).

12. tabula. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, vērtējot svarīgākos darba vides riska faktorus uzņēmumos, kuros viņi strādā/sniedz pakalpojumus, %

Darba vides riska faktors/gads	2006	2010	2018
Darbs piespiedu pozā	93,0	89,0	89,1
Smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana	69,8	76,7	81,6
Psihoemocionālie riska faktori	80,2	68,1	67,7
Vienveidīgas kustības	64,0	50,5	63,7
Paaugstināts redzes sasprindzinājums	82,6	78,6	60,7
Mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu	68,6	70,0	57,7
Darbs ārā dažādos laika apstākļos	54,7	56,2	56,7
Ar darbu augstumā saistītie riski	45,3	51,0	48,8
Izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošana, uzsūkšanās caur ādu	53,5	53,3	46,3
Tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem	54,7	43,8	40,8
Plaukstas – rokas vibrācija	36,0	30,5	30,8
Caurvējš	50,0	42,9	25,9
Bioloģiskie faktori	25,6	32,9	24,4
Tīrība, kārtība darba vietā, kas var izraisīt nelaimes gadījumus	**	32,9	19,4
Augsta temperatūra, kuras dēļ nodarbinātie svīst pat tad, kad nestrādā	23,3	10,0	16,4
Visa ķermeņa vibrācija	18,6	21,4	15,9
Elektrotraumas risks	**	53,3	14,4
Sprādziena/eksplodijas risks	9,3	16,2	10,4
Zema temperatūra telpās	30,2	21,0	9,5
Elektromagnētiskais starojums	**	11,0	7,0
Optiskais starojums	0,0	4,3	6,0
Azbests	**	5,7	3,5
Jonizējošais starojums	4,7	6,7	2,0
Paaugstināts atmosfēras spiediens	2,3	1,0	1,0

Piezīme: ** - jautājumi 2006. gada aptaujā netika uzdoti.

Bāze: visi darba aizsardzības speciālisti, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Darba vides laboratoriskie mērījumi

Paralēli veiktajām darba devēju, nodarbināto un DAS aptaujām tika apkopoti dati par darba vides laboratoriskajiem mērījumiem, izmantojot RSU DDVI Higiēnas un arodslimību laboratorijas datu bāzi. Jāatzīmē, ka arī šie dati pilnībā nereprezentē esošo darba vidi Latvijā, jo mērījumi veikti pēc uzņēmuma pieprasījuma, ko ietekmē dažādi aspekti, piemēram, izpratne par šo veikto mērījumu nozīmīgumu, pieejamie finanšu līdzekļi u.c.

Kopumā laika posmā no 1995. gada 1. janvāra līdz 2016. gada 31. decembrim RSU DDVI Higiēnas un arodslimību laboratorijā veikti laboratoriskie mērījumi, par kuriem sastādīti 4964 testēšanas

pārskati, bet no 2013. līdz 2016. gadam sastādīti 729 pārskati. Kopš 1995. gada visbiežāk veiktie fizikālo darba vides riska faktoru mērījumi ir:

- ✓ gaisa plūsmas ātrums – 1209;
- ✓ gaisa temperatūra – 1194;
- ✓ gaisa relatīvais mitrums – 1183;
- ✓ apgaismojums – 898;
- ✓ ekvivalents trokšņa līmenis – 866.

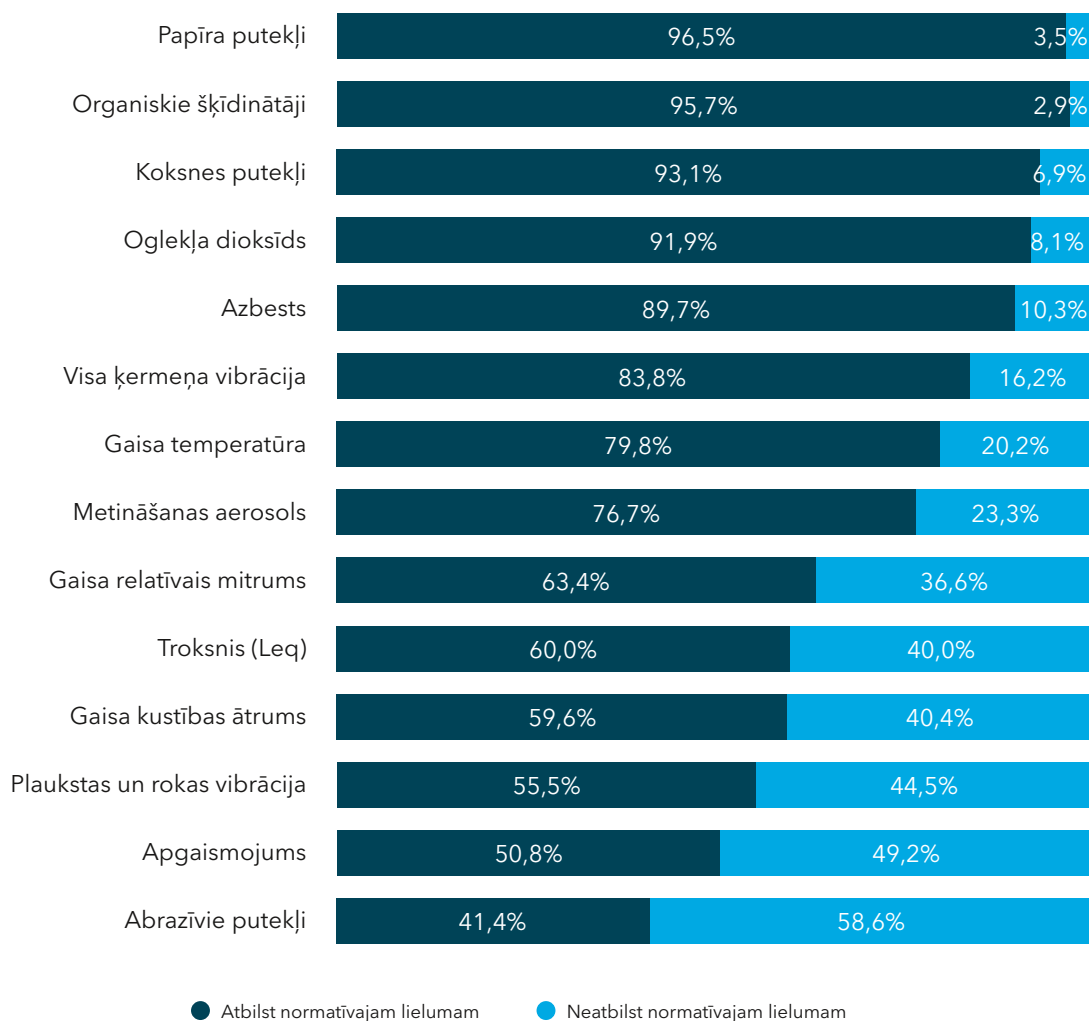
Savukārt biežāk veiktie ķīmisko darba vides riska faktoru mērījumi ir:

- ✓ oglekļa dioksīds – 665;
- ✓ citi putekļu un metālu aerosolu veidi – 277;
- ✓ summārie ogļūdeņraži – 276;
- ✓ koksnes un miltu putekļi – 165;
- ✓ esteri (t.sk. etilacetāts, butilacetāts) – 165.

Kopumā RSU DDVVI datubāzē no 4964 testēšanas pārskatiem par 1995.-2016. gadu ievadīti 4156 pārskati (83,7%), kas atspoguļo informāciju par darba vides stāvokli uzņēmumos, pārējie 16,3% pārskatu attiecas uz nekaitīguma testēšanu (RSU DDVVI datubāzē līdz 2002. gadam ir vairāki pārskati par kosmētikas līdzekļu nekaitīguma novērtējumu un atsevišķu ķīmisko produktu toksikoloģisko testēšanu).

Analizējot laboratorisko mērījumu rezultātus detalizētāk, redzams, ka apmēram ceturtdaļā gadījumu tie pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības. Kā jau iepriekšējos pētījumos identificēts, tas daļēji saistāms ar to, ka mērījumi visbiežāk tiek veikti tajās darbavietās, kur pastāv lielāka iespējamība, ka riska faktori pārsniedz pieļaujamās normas. Kā redzams attēlā (22. attēls), tad riska faktori, kuru mērījumu rezultāti visbiežāk neatbilst normatīvajiem lielumiem, ir abrazīvie putekļi, apgaismojums, plaukstatu un rokas vibrācija, troksnis, kā arī mikroklimata riska faktori (gaisa relatīvais mitrums un kustības ātrums).

22. attēls. Visbiežāk veikto laboratorisko mērījumu atbilstība normatīvajiem lielumiem, 2013.-2016. g.



Piezīme: * - iekļauti tie faktori, kuriem 2013.-2016. g. tika veikti vismaz 70 mērījumi

Avots: Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra Darba drošības un vides veselības institūts

Kā rāda mērījumu dati, tad pēdējo gadu laikā vairumā gadījumu abrazīvo putekļu koncentrācija pārsniegusi normatīvos lielumus. Šāda tendence vērojama jau ilgstoši, jo šo putekļu koncentrācija darba vietās ir ļoti augstā līmenī kopš 2000. gada – šajā periodā vairāk nekā pusē abrazīvo putekļu koncentrācijas mērījumu rezultāti ir neatbilstoši normatīvo aktu prasībām (skatīt tematisko pielikumu „Putekļi”).

Otrs darba vides riska faktors, kur identificēti daudz normatīvajiem lielumiem neatbilstošu mērījumu rezultātu, ir apgaismojums. No 1997. gada līdz 2016. gadam RSU DDVVI ir veikusi 17089 apgaismojuma mērījumus, no kuriem 70% gadījumu apgaismojuma līmenis ir bijis mazāks par 300 lx, kas varētu norādīt uz nepietiekamu apgaismojumu konkrētajās darba vietās (skatīt tematisko pielikumu „Apgaismojums”).

Salīdzinoši daudz normatīvajiem lielumiem neatbilstošu mērījumu bijuši arī plauksta - rokas vibrācijai. No 2002. līdz 2016. gadam kopumā ir veikti 1966 plauksta - rokas vibrācijas mērījumi. No tiem 1052 gadījumos būtu jāveic pasākumi, kas vērsti uz vibrācijas ietekmes samazināšanu, jo dienas ekspozīcijas darbības vērtība ir lielāka nekā pieļaujamā, bet vēl 583 gadījumos pārsniegta arī dienas ekspozīcijas robežvērtība (skatīt tematisko pielikumu „Vibrācija”).

3.3. Darba vides riska faktoru novērtēšana

Atbilstoši MK 02.10.2007. noteikumu Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” prasībām, veicot darba vides riska novērtējumu, vienlaikus jānosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai tos novērstu vai mazinātu [9].

2018. gada aptaujā ievērojami palielinājis darba devēju īpatsvars, kas minējuši, ka viņu uzņēmumā/ iestādē pilnībā ir veikts darba vides riska novērtējums (13. tabula). Tas skaidrojams ar pakāpenisku ekonomiskās situācijas uzlabošanos, kā rezultātā uzņēmumos ir vairāk līdzekļu, ko novirzīt darba aizsardzības sistēmas pilnveidošanai. Tomēr joprojām gandrīz katrs otrais darba devējs aptaujā atzīst, ka šāds pasākums nav veikts, vai tas ir veikts tikai daļēji, kas ir satraucoša tendence, ņemot vērā, ka prasība darba devējiem ne retāk kā reizi gadā veikt darba vides riska novērtējumu nav jauna (MK 02.10.2007. noteikumi Nr. 660 ir spēkā jau vairāk nekā 10 gadus, un šādu prasību noteica normatīvie akti, kas bija spēkā arī pirms tam).

13. tabula. Darba devēju īpatsvars, kas pēdējā gada laikā veikuši darba vides riska novērtējumu, %

Cik lielā mērā/gads	2006	2010	2013	2018
Ir veikts pilnā apjomā	22,1	31,4	28,5	41,9
Ir veikts daļēji	21,5	15,3	18,8	9,0
Nav veikts	54,8	50,5	48,6	43,2
Grūti pateikt/NA	1,6	2,8	4,1	5,8

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058
Avots: darba devēju aptauja

Atbilstoši 2018. gada darba devēju aptaujas datiem visbiežāk darba vides riska novērtējums nebija veikts mikrouzņēmumos (14. tabula). Kopumā veiktās aptaujas liecina par situācijas uzlabošanos gan mikrouzņēmumu, gan citās uzņēmumu grupās pēc to lieluma. Tāpat novērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo lielāka iespējamība, ka būs veikts darba vides riska novērtējums pilnībā

14. tabula. Darba devēju skaits un īpatsvars, kas pēdējā gada laikā veikuši darba vides riska novērtējumu, atkarībā no uzņēmuma lieluma

Nodarbināto skaits	1-10* (mikro)		11-49* (mazie)		50-249 (vidējie)		≥250 (lielie)		Visi uzņēmumi	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2018										
Ir veikts pilnā apjomā	345	39,7	62	66,0	35	69,1	57	83,6	453	41,9
Ir veikts daļēji	76	8,8	15	15,8	3	5,7	8	12,4	98	9,0
Nav veikts	399	46,0	9	9,6	3	6,5	0	0,0	467	43,2
Grūti pateikt/NA	47	5,5	8	8,5	10	18,7	3	4,0	63	5,8

(Nobeigums nākamajā lappusē)

14. tabula. (nobeigums) Darba devēju skaits un īpatsvars, kas pēdējā gada laikā veikuši darba vides riska novērtējumu, atkarībā no uzņēmuma lieluma

Nodarbināto skaits	1-10* (mikro)		11-49* (mazie)		50-249 (vidējie)		≥250 (lielie)		Visi uzņēmumi	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2013										
Ir veikts pilnā apjomā	212	22,3	88	67,6	42	36,2	42	36,2	452	28,5
Ir veikts daļēji	134	18,7	27	19,0	8	20,6	8	20,6	207	18,8
Nav veikts	312	54,8	9	8,6	0	0,0	0	0,0	345	48,6
Grūti pateikt/NA	28	4,2	5	4,8	3	3,2	3	3,2	40	4,1
2010										
Ir veikts pilnā apjomā	125	27,0	143	54,8	96	65,2	55	55,2	419	31,4
Ir veikts daļēji	77	14,5	60	18,6	39	24,4	26	26,3	202	15,3
Nav veikts	295	55,7	65	23,5	18	9,4	8	9,1	386	50,5
Grūti pateikt/NA	14	2,8	12	3,2	3	1,0	8	9,3	37	2,8
2006										
Ir veikts pilnā apjomā	106	15,2	109	39,3	75	49,0	33	54,7	323	22,1
Ir veikts daļēji	90	17,5	95	32,0	46	36,3	22	36,8	253	21,5
Nav veikts	354	65,7	85	26,8	18	13,3	4	5,0	461	54,8
Grūti pateikt/NA	12	1,5	5	1,8	3	1,4	1	3,5	21	1,6

Piezīme: * - 2006. gada aptaujā uzņēmumi pēc lieluma tika iedalīti sekojoši: 1-9 (mikro), 10-49 (mazie), 50-249 (vidējie), ≥250 (lielie).

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā, n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

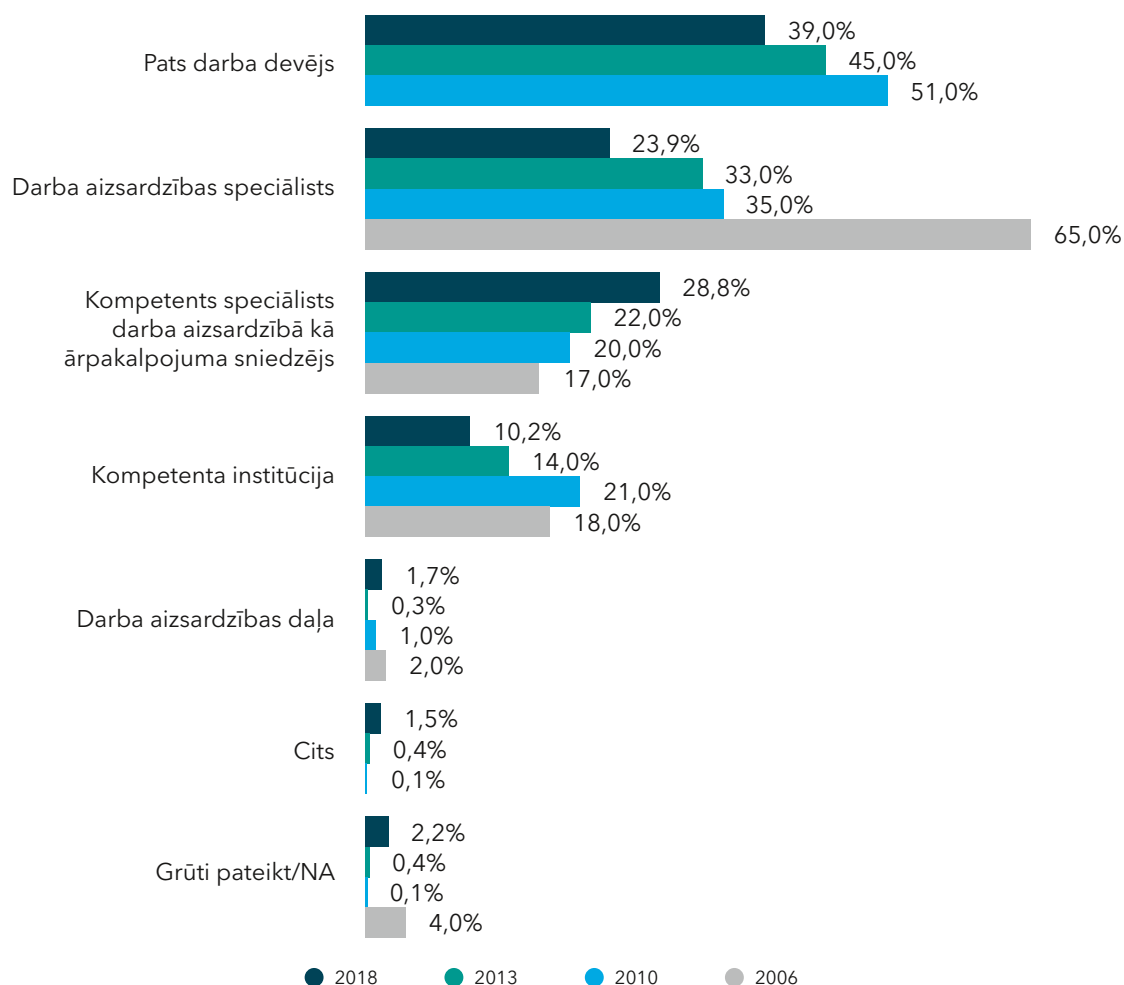
Avots: darba devēju aptauja

2018. gadā pētījuma laikā tika identificētas šādas nozares, kurās retāk nekā pārējās veikts riska novērtējums pilnībā – zivsaimniecība, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana, papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana. Visbiežāk to, ka darba vides riska novērtējums nav veikts, minēja darba devēji no privātā sektora un uzņēmumiem, kuros ir galvenokārt vietējās vai ārvalstu īpašumtiesības. Turklāt Rīgas un Vidzemes RVDI pārraudzības teritorijās situācija bijusi sliktāka nekā pārējos reģionos (skatīt tematisko pielikumu „Darba vides riska faktori un to novērtēšana”).

Turklāt liela daļa darba devēju, kuri atbildēja, ka to uzņēmumu darba vide atbilst DAL prasībām (ar 10-9 punktiem), minēja, ka darba vides riska novērtējums tomēr nebija veikts (2018. gadā – 42,3%, 2013. gadā – 45,6%, 2010. gadā – 47,1%, 2006. gadā – 49,7%). Secināms, ka darba devējiem nav pilnīga izpratne par darba aizsardzības prasībām, kuras jāievēro uzņēmumos, un to nozīmi.

Darba devējiem, kuru uzņēmumos bija nodrošināts darba vides riska novērtējums, tika jautāts par tā veicēju (23. attēls). 2018. gadā samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri apgalvo, ka riska novērtējumu veica paši vai DAS, savukārt būtiski palielinājies respondentu īpatsvars, kuri norāda, ka šo pasākumu nodrošināja KS kā ārpalpojumu sniedzējs. Šādi rādītāji liecina, ka uzņēmumos arvien biežāk darba aizsardzības sistēmas nodrošināšanai tiek izmantoti ārpalpojumu sniedzēji.

23. attēls. Darba devēju īpatsvars, kas nosaukuši darba vides riska novērtējuma veicēju savā uzņēmumā



Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, 2018. gadā n=609, 2013. gadā n=659, 2010. gadā n=621, 2006. gadā n=576

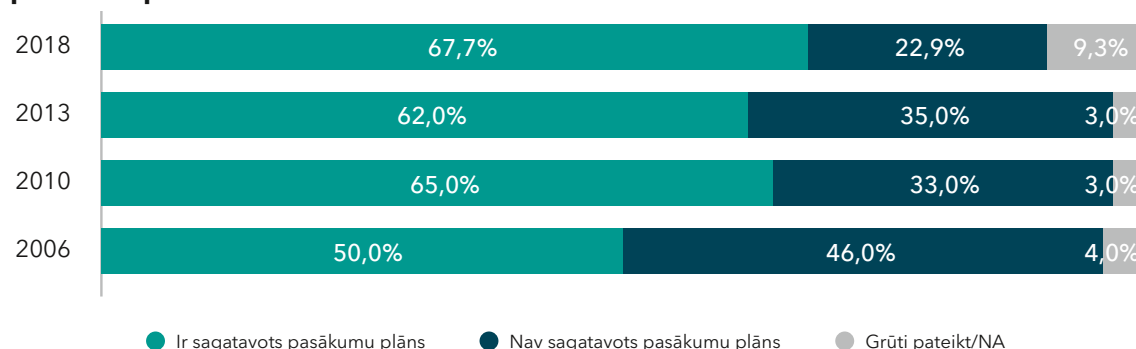
Avots: darba devēju aptauja

Darba devējiem, kas bija atbildējuši, ka viņu uzņēmumos darba vides riska novērtējums bija veikts pilnībā vai daļēji (ir veikts pilnā apjomā – 41,9%, ir veikts daļēji – 9,0%), tika uzdots jautājums:

Vai Jūsu uzņēmumā/iestādē ir sagatavots preventīvo (profilaktisko) pasākumu plāns darba vides uzlabošanai un risku samazināšanai?

Kā redzams attēlā (24. attēls), dinamiskā palielinājies to darba devēju īpatsvars, kuri pēc darba vides riska novērtēšanas ir sagatavojuši arī preventīvo pasākumu plānu risku samazināšanai.

24. attēls. Darba devēju īpatsvars, kuri sagatavojuši darba vides riska preventīvo pasākumu plānu



Bāze: darba devēji, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, 2018. gadā n=609, 2013. gadā n=659, 2010. gadā n=621, 2006. gadā n=576
 Avots: darba devēju aptauja

Darba devējiem netika uzdots tiešs jautājums, kādēļ pēc darba vides riska novērtējuma veikšanas nav sagatavots pasākumu plāns risku novēršanai vai samazināšanai, tādēļ cēloņus analizēt nav iespējams. Tomēr situācija, kad pēc riska novērtēšanas nav bijis jāveic neviens pasākums darba vides riska novēršanai/samazināšanai, norāda uz to, ka šajos gadījumos darba vides riska faktori ir novērtēti formāli.

Sadalījumā pa nozarēm preventīvo pasākumu plāns 2018. gadā visbiežāk sastādīts elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas, veselības un sociālās aprūpes, zivsaimniecības, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarēs, savukārt, visretāk – tekstilizstrādājumu un apģērhu ražošanas, koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas, apstrādes rūpniecības nozarēs. 2018. gadā līdzīgi kā iepriekšējās aptaujās saglabājusies tendence – jo lielāks ir uzņēmums, jo biežāk tajā sastādīts preventīvo pasākumu plāns, pamatā valsts sektora uzņēmumos (skatīt tematisko pielikumu „Darba vides riska faktori un to novērtēšana”).

Nodarbināto aptaujā aptuveni katrs ceturtais respondents atbildēja, ka darba devējs tiem nodrošinājis darba vides riska faktoru novērtēšanu (2018. gadā – 28,6%, 2013. gadā – 21,1%, 2010. gadā – 14,0%, 2006. gadā – 13,2%), taču dinamikā vērojama stabila tendence – šādu respondentu īpatsvars palielinās.

Nodarbināto aptaujas rezultāti norāda, ka biežāk darba devējs darba vides riska faktoru novērtējumu nodrošinājis tādās nozarēs kā papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu producēšana, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija, savukārt nozares, kurās darba devēji to nodrošinājuši visretāk, ir tekstilizstrādājumu un apģērhu ražošana, ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, lauksaimniecība un mežsaimniecība.

Nodarbinātie (līdzīgi kā darba devēji) kā nozares, kurās visbiežāk nav veikts darba vides riska novērtējums, minējuši elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas nozares. Šādus rezultātus iespējams skaidrot ar nodarbināto vispārējo zināšanu līmeni darba aizsardzības jautājumos attiecībā pret viņu iegūto izglītību. Iespējams, ka nodarbinātie, kuriem ir zemāks izglītības līmenis, neizprot darba vides riska novērtējuma veikšanu, tādēļ nemaz nav informēti par to, ka tāds ir veikts.

Pēc nodarbināto domām, biežāk darba vides riska faktoru novērtēšanu veikuši valsts sektora darba devēji lielajos uzņēmumos (pēc nodarbināto skaita; skatīt tematisko pielikumu „Darba vides riska faktori un to novērtēšana”).

2018. gadā ievērojami samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuri atbildējuši, ka viņi darba vides riska novērtēšanā nav piedalījušies (15. tabula). Tomēr, ņemot vērā, ka aptuveni puse aptaujāto nodarbināto nav bijuši iesaistīti šajā procesā, DAL prasības joprojām netiek ievērotas lielā daļā uzņēmumu. Tajā pašā laikā arī jāņem vērā, ka MK 02.10.2007. noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” nosaka, ka darba vides riska novērtēšanu jānodrošina visās darbavietās, izņemot gadījumus, ja darba vietās ir līdzīgi darba apstākļi (piemēram, līdzīgs darba aprīkojums, telpu iekārtojums, darba veids). Ja ir līdzīgi darba apstākļi, pietiek ar darba vides riska novērtēšanu vienā darba vietā vai darba veidā, līdz ar to konkrēts nodarbinātais var nebūt informēts par vērtēšanas procesu, bet gan tikai par rezultātu, kurā jābūt ņemtam vērā katra nodarbinātā un katras darba vietas individuālajām atšķirībām.

15. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kas pēdējā gada laikā piedalījās savas darba vides riska novērtēšanā,

Atbilde/gads	2010	2013	2018
Jā, kā arī tika uzdoti jautājumi par darba vietu un veselības sūdzībām	19	26	31,5
Jā, bet tas bija formāli, neviens ar nodarbināto nerunāja	3	5	6,3
Nē, bet piedalījās kolēģis, kurš strādā tajā pašā darbavietā	4	3	6,6
Nē, nav piedalījies	59	53	44,2
Darba vides riska novērtējums nav veikts	11	10	5,4
Grūti pateikt/NA	3	3	6,0

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378

Avots: nodarbināto aptauja

To respondentu vidū, kuri tika iesaistīti darba vides riska novērtēšanā, uzdodot viņiem jautājumus par darba vietu un veselību, nebija atšķirības atbildēs starp dzimumiem. Pie tam respondenti vecumā no 45 līdz 54 gadiem biežāk nekā citas nodarbināto grupas minējuši, ka viņi bijuši iesaistīti darba vides riska novērtēšanā, un ka viņiem tika uzdoti arī dažādi jautājumi par darba vietu un veselību. 2018. gadā arī saglabājusies tendence, ka nodarbinātie ar augstāku izglītības līmeni biežāk tika iesaistīti darba vides riska novērtēšanā.

Nodarbinātie, kuri minēja, ka viņiem darba vietā ir noslēgts koplīgums, biežāk nekā nodarbinātie, kuriem tas nebija noslēgts, 2018. gada aptaujā pieminēja iesaisti darba vides riska novērtēšanā. Līdzīgi arī nodarbinātie, kuru darba vietā ir nodarbināto pārstāvji, biežāk apgalvoja, ka viņi tika iesaistīti darba vides riska novērtēšanā.

Detalizētāka analīze par riska faktoriem, to izplatību un novēršanu atrodama tematiskajā pielikumā „Darba vides riska faktori un to novērtēšana”.



4. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU UN DARBA AIZSARDZĪBAS NORMATĪVO AKTU IEVĒROŠANA

Nozīmīga loma darba aizsardzības nodrošināšanā ir pastāvošajiem normatīvajiem aktiem. Īpaši būtisks ir DAL, kas nosaka gan darba devēju, gan nodarbināto tiesības un pienākumus darba aizsardzības jomā. Tajā noteikts, ka darba devēja pienākums ir darba aizsardzības sistēmas darbības organizēšana un nodrošināšana uzņēmumā, kas iekļauj tādus aspektus kā:

- ✓ uzraudzīt iekšējo darba vidi un novērtēt darba vides risku;
- ✓ izveidot darba aizsardzības organizatorisko struktūru;
- ✓ konsultēties ar nodarbinātajiem, iesaistot viņus darba aizsardzības uzlabošanas procesā [4]

Nodarbināto pienākumi savukārt ietver tādus punktus kā:

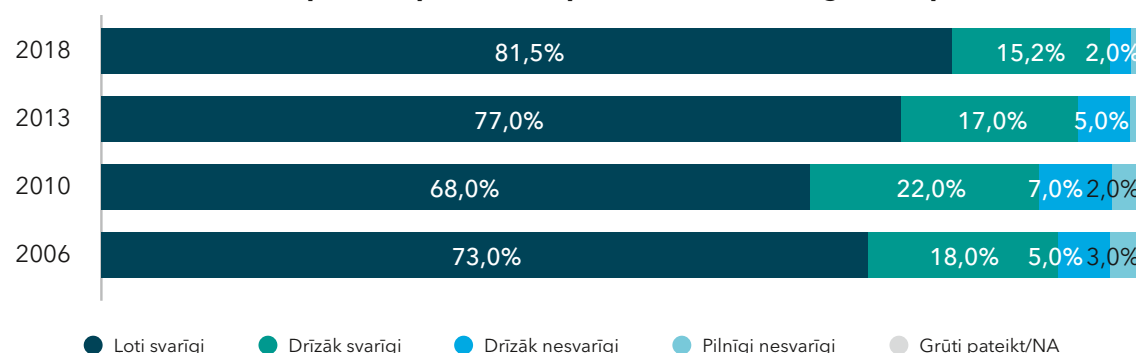
- ✓ rūpēties ne tikai par savu, bet arī citu līdzcilvēku, kurus kaut kādā mērā var ietekmēt nodarbinātā darbības, drošību un veselību;
- ✓ atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajai dokumentācijai, lietot darba aprīkojumu, bīstamās vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus, kolektīvos un individuālos aizsardzības līdzekļus, drošības ierīces un ievērot drošības zīmes;
- ✓ par nelaimes gadījumiem un darba vides riska faktoriem, kas var radīt kaitējumu nodarbinātā vai citu cilvēku drošībai un veselībai, ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai DAS;
- ✓ piedalīties un ņemt vērā instruktāžas un apmācības, ko darba devēji veic darba aizsardzības jomā, kā arī apmeklēt OVP pēc darba devēja rīkojuma;
- ✓ izpildīt VDI atzinumos, brīdinājumos, rīkojumos vai lēmumos minētās prasības, sadarbojoties ar darba devēju vai DAS;
- ✓ veicināt drošas darba vides un apstākļu ieviešanu, sadarbojoties ar darba devēju vai DAS [4].

4.1. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana

Lai varētu runāt par darba aizsardzības prasību piemērošanu, ir jābūt nodibinātām darba tiesiskajām attiecībām, kas nodrošina nodarbināto un darba devēju tiesisko aizsardzību. Tomēr ne vienmēr tiek noslēgts rakstveida darba līgums, jo gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem trūkst izpratnes par potenciālajām sekām, ko rada neregistrēta nodarbinātība, kā arī ilgtermiņa zaudējumiem (piemēram, sociālās apdrošināšanas ziņā), ko neatsver nosacīti īstermiņa ieguvumi.

Nodarbināto aptaujas dati norāda uz pozitīvu tendenci, jo arvien vairāk nodarbināto uzskata, ka rakstveida darba līguma nepieciešamība ir svarīga (25. attēls).

25. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc uzskata par rakstiska darba līguma nepieciešamību



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455
Avots: nodarbināto aptauja

Rakstveida darba līguma esamība 2018. gadā vismazāk būtiska bijusi nodarbinātajiem lauksaimniecības un mežsaimniecības, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas un būvniecības nozarēs saglabājoties tendencei, kas atsevišķās nozarēs bija vērojama jau iepriekšējo pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā” laikā. Šie rezultāti norāda, ka uzlabojas nodarbināto izpratne par rakstveida darba līguma nepieciešamību, kā arī iezīmē nozares, kurās potenciāli būtu veicamas papildu pārbaudes, lai vēl vairāk samazinātu neregistrētās nodarbinātības risku.

2018. gadā bija saglabājusies iepriekšējo pētījumu periodu tendence, ka rakstveida darba līgumu kā nozīmīgu biežāk uzskatīja sievietes un nodarbinātie vecumā virs 25 gadiem. Arī jaunieši (18-24 gadi) pārliecinoši lielākā daļa (93,2%) uzskatīja rakstveida darba līgumu par svarīgu, tomēr tas bijis retāk nekā citās aptaujātajās nodarbināto vecuma grupās.

2018. gada dati liecina, ka rakstveida darba līguma esamība bija mazāk svarīga nekvalificētiem strādniekiem, kvalificētiem strādniekiem, amatniekiem, kā arī nodarbinātajiem ar īsāku darba stāžu. Šāda tendence norāda uz vēl vienu riska grupu – nodarbinātajiem, kas veic pagaidu darbu, tāpēc, iespējams, īslaicīga nodarbinātība netiek reģistrēta.

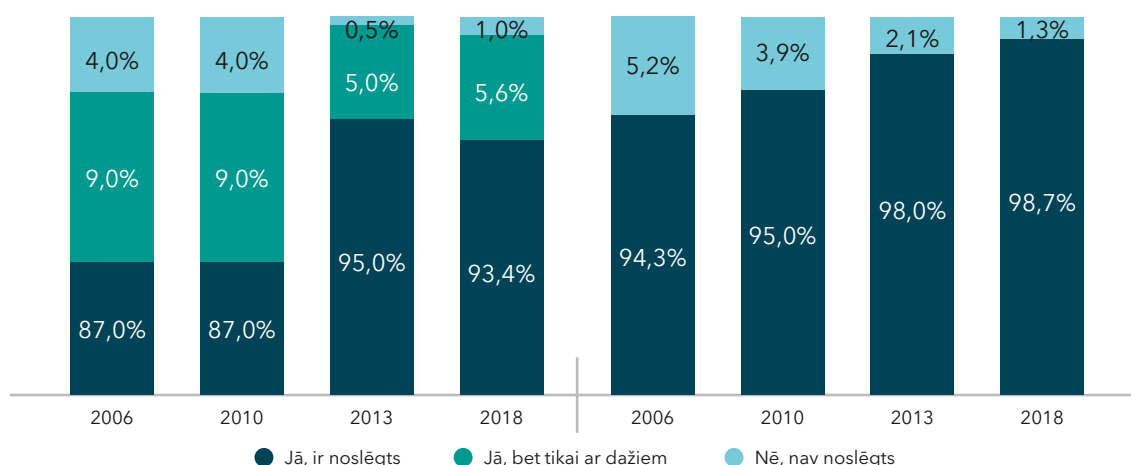
Rakstveida darba līguma esamība 2018. gadā sabiedriskajās organizācijās un valsts sektorā strādājošajiem bijusi svarīgāka nekā privātajā sektorā, un to par nozīmīgāku uzskata lielajos uzņēmumos nodarbinātie.

2018. gadā, analizējot sniegtās atbildes pēc respondentu darbavietas atrašanās reģionā, rakstveida darba līguma esamība svarīgāka bijusi Rīgas reģionā strādājošajiem. Reģionālās atšķirības skaidrojamas ar atšķirībām nozaru izvietojumā, piemēram, lauksaimniecība un mežsaimniecība ir nozare, kura sastāda lielāko ekonomikas īpatsvaru reģionos, un tajā strādājošajiem ir lielāka tolerance pret darbu bez rakstveida līguma. Bez tam reģionos ir ierobežotākas darba iespējas, kas piespiež nodarbinātos strādāt darbos, kas ir pieejami.

Tāpat rakstveida līgums 2018. gadā bijis mazāk būtisks tiem nodarbinātajiem, kuri saņēma algu aploksnē.

Nodarbināto vērtējums par to, vai rakstveida līgums viņiem ir vai nav būtisks, ir nozīmīgs jautājums, kas norāda uz potenciālo neregistrētās nodarbinātības apjomu. Lai novērtētu esošo situāciju, nodarbinātajiem tika vaicāts, vai ar darba devēju (vienu vai vairākiem) ir noslēgts rakstveida darba līgums (26. attēls). Salīdzinoši biežāk rakstveida darba līgums ir noslēgts nodarbinātajiem, kuriem ir viena darba vieta. Vienlaikus situācija dinamikā nedaudz pasliktinājusies nodarbinātajiem, kuri strādā vairākās darbavietās, jo palielinājies nodarbināto īpatsvars, kuriem līgumi ir ar dažiem no vairākiem darba devējiem, kas norāda uz salīdzinoši izplatītu situāciju, kad nodarbinātajiem ir oficiāli reģistrēta pamata nodarbošanās, bet paralēli tiek veikti dažādi citi darbi, kas netiek oficiāli reģistrēti.

26. attēls. Rakstveida darba līguma esamība vai neesamība nodarbinātajiem, kas strādā vienā vai vairākās darbavietās, nodarbināto īpatsvars



Bāze: nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā, 2018. gadā n=2275, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2181, 2006. gadā n=2235; nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2018. gadā n=227, 2013. gadā n=175, 2010. gadā n=197, 2006. gadā n=220

Avots: nodarbināto aptauja

2018. gadā nodarbinātie, kuri strādāja vienā darba vietā, visbiežāk to, ka līgums ar darba devēju nav noslēgts, minējuši zivsaimniecības, ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas un lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs.

Starp nodarbinātajiem, kas strādā vienā darba vietā, ir samazinājies to īpatsvars, kas strādā bez rakstveida darba līguma visās vecuma grupās, izņemot 45-54 gadi. Savukārt, pētot respondentu, kas strādā vairākās darbavietās, atbildes, ir novērojams, ka atsevišķi nodarbinātie vecuma grupās 25-34 un 55-74 gadi bijuši neregistrēti nodarbināti (16. tabula).

16. tabula. Nodarbināto, kuriem nav noslēgts līgums ar darba devēju, īpatsvars vecuma grupās, %

Gads	Vidēji Latvijā		18-24 gadi		25-34 gadi		35-44 gadi		45-54 gadi		55-74 gadi	
	1*	2+**	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+
2018	1,3	1,0	1,1	0,0	0,8	1,9	1,2	0,0	1,3	0,0	1,7	2,2
2013	2,1	0,5	3,9	8,0	2,5	0,0	1,7	0,0	1,3	0,0	2,5	0,0
2010	3,9	17,1	4,6	10,8	5,9	21,7	3,7	13,2	2,6	20,1	2,8	16,6
2006	5,2	12,7	13,2	27,7	4,3	14,2	4,0	15,4	5,3	7,0	2,6	3,4

Piezīmes: * - nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā;

** - nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās.

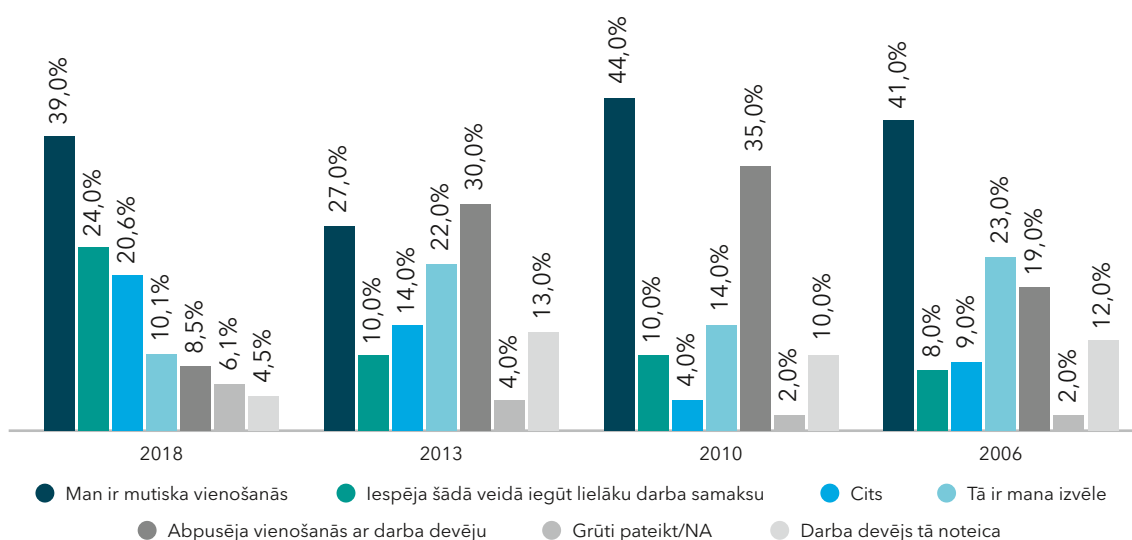
Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2501, 2013. gadā n=2208, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018. gadā līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, darbu bez rakstveida darba līguma biežāk minējuši nodarbinātie no mikrouzņēmumiem.

Nodarbinātajiem, kuri saņem algu aploksnē un strādā divās vai vairākās darba vietās, 2018. gadā biežāk bijis noslēgts rakstveida darba līgums tikai ar vienu darba devēju. Šie dati vēlreiz apliecina bieži izplatīto praksi, ka, ja nodarbinātajiem ir pamata darba vieta, kur noslēgts rakstveida darba līgums, veicot papildu darbus, viņi izvēlas neslēgt nekāda veida līgumus (ja iespējams), tādējādi strādājot neregistrēti un saņemot algu aploksnē. Nodarbinātajiem tika lūgts arī sniegt būtiskākos iemeslus, kādēļ rakstveida darba līgums netiek noslēgts (27. attēls).

27. attēls. Iemesli, kādēļ nodarbinātajiem nav noslēgts rakstveida darba vai cits līgums



Bāze: nodarbinātie, kam nav noslēgts rakstveida darba līgums, 2018. gadā n=35, 2013. gadā n=56, 2010. gadā n=63, 2006. gadā n=144

Avots: nodarbināto aptauja

Būtiskākie nodarbināto minētie iemesli neslēgt rakstveida darba līgumu ir mutiska vienošanās un iespēja iegūt papildu atalgojumu. Tas liecina par nodarbināto nepietiekošu izpratni, ka mutiskas vienošanās gadījumā darba tiesiskās attiecības ir grūti juridiski pierādāmas un tādējādi viņiem netiek nodrošināta normatīvajos aktos noteiktā aizsardzība.

Detalizētāka analīze par darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu atrodama tematiskajā pielikumā „Darba tiesiskās attiecības”.

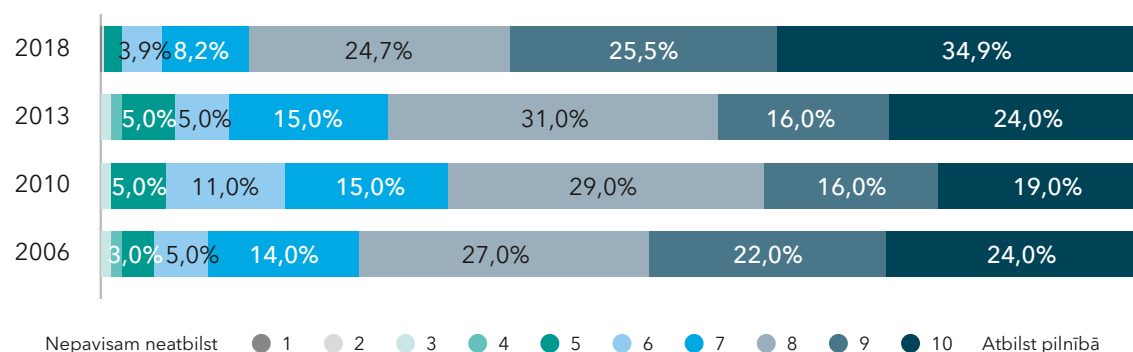
4.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana

Noslēdzot rakstveida darba līgumu starp darba devēju un nodarbināto, tiek izveidotas darba tiesiskās attiecības, kas nodrošina abu pušu aizsardzību normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, un kurā atbilstoši noteikti arī līgumslēdzēju pušu pienākumi un tiesības (t.sk. nodarbinātā tiesības veikt darbu drošā vidē). To ievērošana tika analizēta, izvērtējot darba devēju, nodarbināto, kā arī DAS pausto viedokli.

Darba devējiem tika lūgts novērtēt (skalā 1 – 10 punkti, kur 1 nozīmē – „nemaz neievēro”, 10 – „ievēro pilnībā”), cik lielā mērā darba vide viņu uzņēmumā/iestādē atbilst DAL prasībām.

Kopumā darba devēji atbilstību DAL prasībām novērtējuši ar 8,7 punktiem, kas ir būtiski vairāk nekā iepriekšējā pētījuma laikā, kad vidējais vērtējums bija 8,4 (2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,1; 28. attēls).

28. attēls. Darba devēju īpatsvars, vērtējot viņu pārstāvētā uzņēmuma/iestādes darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Salīdzinot ar vidējo rezultātu Latvijā, novērojamas atšķirības pa nozarēm darba devēju pašnovērtējumā par DAL prasību ievērošanu (17. tabula). Zemākais vērtējums 2018. gadā bija koksnēs, koka un korķa izstrādājumu ražošanas un mēbeļu ražošanas nozarē – 8,0 punkti, bet augstākais vērtējums – izglītības, veselības un sociālās aprūpes un citās nozarēs (attiecīgi – 9,5 un pa 8,9 punktiem). Kopējā dinamika redzams, ka būtiskas izmaiņas bijušas veselības un sociālās aprūpes (pieaugums par 0,7 punktiem), apstrādes rūpniecības (pieaugums par 0,5 punktiem), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas (pieaugums par 0,5 punktiem) nozarēs, bet pašnovērtējums nedaudz samazinājies tikai lauksaimniecības un mežsaimniecības (samazinājums par 0,1 punktu) un zivsaimniecības (samazinājums par 0,2 punktiem) nozarēs.

17. tabula. Darba devēju vērtējums par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām dažādās nozarēs

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti			
	2018	2013	2010	2006**
Izglītības nozare	9,5	*	*	*
Citas nozares	8,9	8,4	8,1	8,3
Veselība un sociālā aprūpe	8,9	8,2	8,7	8,8
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,5	8,0	7,4
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8,7	8,4	7,8	7,9
Tekstilizstrādājumu un apģērpu ražošana	8,6	8,2	7,7	*
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	8,5	8,5	7,8	*
Apstrādes rūpniecība	8,5	8,0	7,5	8,0
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	8,4	8,4	7,4	7,9
Būvniecība	8,4	8,2	7,7	7,8
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	8,3	8,4	7,4	7,8
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	8,3	8,3	7,8	*
Zivsaimniecība	8,2	8,6	7,7	8,4
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	8,2	7,7	7,1	7,3
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	8,0	7,8	7,2	7,4

Piezīmes: * - atbilstoši izmaiņām NACE klasifikācijā nav pieejami dati par šīm nozarēm konkrētajā gadā;

** - datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās NACE klasifikācija.

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Pēc uzņēmuma lieluma būtiskas atšķirības atbilstības DAL prasībām novērtējuma aptaujā nav novērojamas:

- ✓ 1-10 nodarbinātie - 8,7 (2013. gadā - 8,3, 2010. gadā - 7,9, 2006. gadā - 8,2);
- ✓ 11-49 nodarbinātie - 8,6 (2013. gadā - 8,2, 2010. gadā - 7,9, 2006. gadā - 8,1);
- ✓ 50-249 nodarbinātie - 8,5 (2013. gadā - 8,5, 2010. gadā - 8,3, 2006. gadā - 7,8);
- ✓ 250 un vairāk nodarbināto - 8,7 (2013. gadā - 8,4, 2010. gadā - 8,3, 2006. gadā - 8,3).

Darba devēju fokusa grupu intervijā dalībnieki minēja, ka normatīvo aktu ievērošana ir atkarīga no uzņēmuma lieluma. Pēc viņu domām, lielajos uzņēmumos vairāk uzmanība tiek pievērsta gan dokumentācijai, gan nepieciešamo darbību veikšanai atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Savukārt mazie uzņēmumi ierobežotu resursu dēļ vairāk cenšas nodrošināt praktisku drošību darbā, kas neietver visas normatīvajos aktos noteiktās prasības (piemēram, ne vienmēr tiek aizpildīta visa darba aizsardzības dokumentācija, kas pēc viņu domām ir liels birokrātisks slogs).

Objektīvāku viedokli par darba aizsardzības prasību ievērošanu atbilstoši DAL sniedz DAS vērtējums. Aptaujātie DAS ir ieguvuši vai tobrīd ieguva augstāko izglītību darba aizsardzībā, kas nozīmē, ka viņu zināšanas par normatīvo aktu prasībām un to izpildi darba vietās ir plašākas nekā darba devējiem un nodarbinātajiem. DAS DAL ievērošanu darba vietās vērtēja negatīvāk kā citas

grupas (vidējais vērtējums ir tikai 6,4 punkti, kur 1 – „pavisam netiek ievērotas” līdz 10 – „tiek ievērotas pilnībā”), tomēr novērtējums uzlabojies, salīdzinot ar 2010.gadā veikto aptauju, un gandrīz puse to vērtēja vismaz labi (vērtējumu 7-10 2018. gadā sniedza – 48,2%, 2010. gadā – 35,2%, 2006. gadā – 8,6% aptaujāto DAS). 2013. gada pētījuma ietvaros DAS aptauja netika veikta.

Tāpat DAS tika lūgts novērtēt konkrētu normatīvo aktu ievērošanu. Aptaujas rezultāti rāda, ka vislabāk tiek ievērotas normatīvo aktu prasības par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem, bet vissliktāk – par nodarbināto aizsardzību pret vibrācijas radīto risku darba vidē (18. tabula).

18. tabula. Darba aizsardzības speciālistu vidējais vērtējums par normatīvo aktu ievērošanu

Ministru kabineta noteikumi	DAS vidējais vērtējums, punkti		
	2018	2010	2006
MK 01.07.2003. noteikumi Nr. 359 „Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem”	9,1	5,2	5,6
MK 04.02.2003. noteikumi Nr. 61 „Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem”	8,8	4,9	5,3
MK 21.02.2006. noteikumi Nr. 150 „Darba aizsardzības prasības derīgo izrakstu ieguvē”	8,8	5,0	5,2
MK 01.03.2016. noteikumi Nr. 116 „Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus darbā, kas notikuši ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”	8,4	*	*
MK 25.08.2009. noteikumi Nr. 950 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”	7,4	7,4	*
MK 02.05.2012. noteikumi Nr. 310 „Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā”	7,3	*	*
MK 10.06.2003. noteikumi Nr. 300 „Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē”	7,2	6,0	6,2
MK 30.06.2009. noteikumi Nr. 731 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret mākslīgā optiskā starojuma radīto risku darba vidē”	7,2	*	*
MK 06.11.2006. noteikumi Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”	7,0	*	*
MK 06.08.2002. noteikumi Nr. 343 „Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”	6,9	7,1	6,5
MK 08.09.2008. noteikumi Nr. 723 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību”	6,9	*	*
MK 10.08.2010. noteikumi Nr. 749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”	6,9	*	*
MK 29.09.2008. noteikumi Nr. 803 „Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās”	6,9	5,5	5,3
MK 02.10.2007. noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”	6,8	*	*
MK 10.03.2009. noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”	6,7	7,0	6,4
MK 03.09.2002. noteikumi Nr. 400 „Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”	6,7	7,0	*
MK 12.10.2004. noteikumi Nr. 852 „Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu”	6,6	5,1	4,9
MK 08.02.2005. noteikumi Nr. 99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”	6,5	6,1	5,4
MK 21.05.2002. noteikumi Nr. 189 „Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām”	6,5	5,6	5,7

(Nobeigums nākamajā lappusē)

18. tabula. (nobeigums) Darba aizsardzības speciālistu vidējais vērtējums par normatīvo aktu ievērošanu

Darba vides riska faktors/gads	DAS vidējais vērtējums, punkti		
	2018	2010	2006
MK 06.08.2002. noteikumi Nr. 344 „Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus”	6,3	6,2	5,4
MK 28.04.2009. noteikumi Nr. 359 „Darba aizsardzības prasības darba vietās”	6,3	6,6	5,7
MK 20.08.2002. noteikumi Nr. 372 „Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”	6,3	6,8	*
MK 04.02.2003. noteikumi Nr. 66 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku”	6,2	6,7	5,7
MK 18.03.2014. noteikumi Nr. 143 „Darba aizsardzības prasības, strādājot augstumā”	6,2	*	*
MK 09.12.2002. noteikumi Nr. 526 „Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu”	6,2	*	*
MK 13.10.2015. noteikumi Nr. 584 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē”	6,2	*	*
MK 25.02.2003. noteikumi Nr. 92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”	6,1	6,0	*
MK 17.09.2002. noteikumi Nr. 427 „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”	6,0	4,8	4,8
MK 15.05.2007. noteikumi Nr. 325 „Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās”	5,9	6,3	5,7
MK 03.08.2010. noteikumi Nr. 713 „Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās palīdzības aptiecināšanas medicīnisko materiālu minimumu”	5,9	*	*
MK 13.04.2004. noteikumi Nr. 284 „Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē”	5,8	5,8	5,0

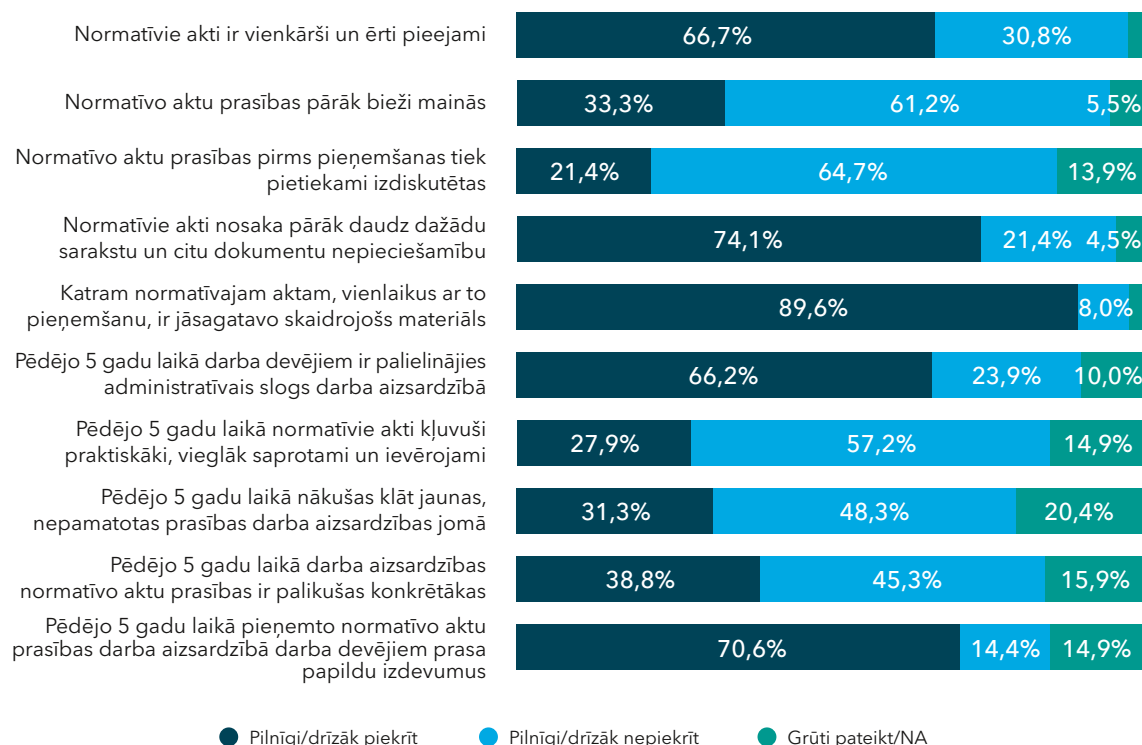
Piezīme: * - normatīvie akti pieņemti pēc pētījuma veikšanas vai nav tikuši iekļauti aptaujā

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

DAS sniegtais vērtējums par normatīvajiem aktiem, to pieņemšanas un ieviešanas kārtību nav vērtējams viennozīmīgi (29. attēls). No vienas puses DAS normatīvos aktus vērtē kā vienkāršus un ērti pieejamus, tomēr tie nosaka pārāk daudz dažādu sarakstu un dokumentu nepieciešamību. Turklāt DAS uzskata, ka pēdējos piecos gados administratīvais slogs ir pieaudzis, tomēr, vērtējot izmaiņas, kas normatīvajos aktos veiktas kopš iepriekšējā pētījuma veikšanas 2013. gadā, nav novērojams, ka tās radītu papildu administratīvo slogu. Pētījuma autoru ieskatā DAS, vērtējot administratīvā sloga pieaugumu, varētu to attiecināt uz normatīvajiem aktiem, kas nav tieši saistīti ar darba aizsardzību, piemēram, MK 19.04.2016. noteikumiem Nr. 238 „Ugunsdrošības noteikumi”, kas palielinājuši gan instruktažu biežumu, gan instrukciju apjomu. Lai arī turpmāk normatīvo aktu izmaiņas neradītu nevajadzīgu administratīvo slogu, DAS vēlētos vairāk tikt iesaistīti normatīvo aktu izstrādes procesā, jo veiktās izmaiņas, viņuprāt, ne vienmēr ir pietiekoši izdiskutētas. Kopumā negatīvi vērtējams tas, ka vairums DAS uzskata, ka normatīvie akti nav kļuvuši praktiskāki, kā arī pieprasa papildu finanšu ieguldījumus darba aizsardzībai no darba devēju puses.

29. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, vērtējot izmaiņas normatīvajos aktos pēdējo piecu gadu laikā

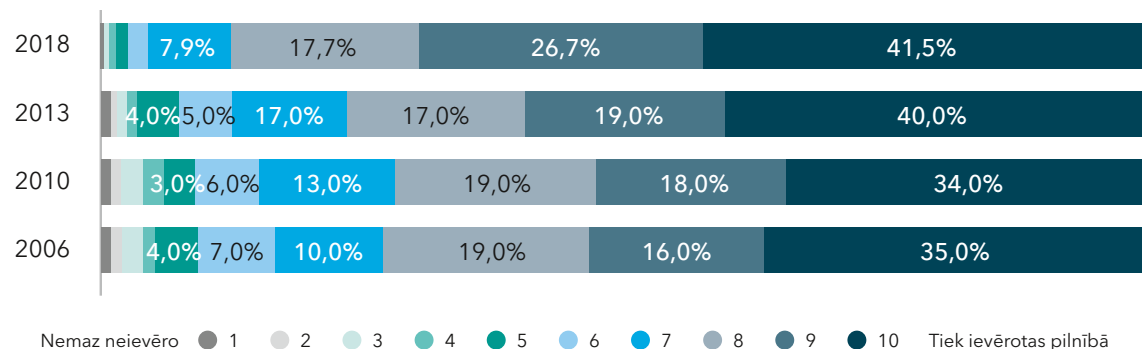


Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=201

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Nodarbinātajiem tika lūgts novērtēt (skalā 1 – 10, kur 1 nozīmē – „nemaz neievēro”, 10 – „ievēro pilnībā”), cik lielā mērā uzņēmumā/iestādē, kurā viņi strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības. Vidējais punktu skaits 2018. gadā bija 8,7, kas salīdzinoši ar iepriekšējiem gadiem ir nedaudz labāks rādītājs (2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 8,3, 2006. gadā – 8,2; 30. attēls).

30. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc atbildēm par darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos, kuros viņi strādā



Bāze: visi respondenti: 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018. gadā visaugstāko novērtējumu darba aizsardzības prasību ievērošanai sniedza nodarbinātie no izglītības nozares, tomēr tā kā šī nozare iepriekšējos pētījumos netika atsevišķi izdalīta un

aprakstīta, datus dinamikā salīdzināt nav iespējams. Otro augstāko novērtējumu darba aizsardzības prasību ievērošanai 2018. gadā sniedza nodarbinātie no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (19. tabula), kurai arī ir viens no straujākajiem uzlabojumiem starp visām nozarēm (pieaugums par 0,5 punktiem). Tikpat liels pieaugums vērojams ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē, kā arī metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā. Ja vairumā nozaru bija novērojami uzlabojumi, tad novērtējums pasliktinājās – elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas, veselības un sociālās aprūpes, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, lauksaimniecības un mežsaimniecības, kā arī zivsaimniecības nozarēs.

19. tabula. Dažādās nozarēs nodarbināto vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti			
	2018	2013	2010	2006*
Izglītība	9,3	-	-	-
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	9,1	8,6	8,4	7,9
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8,9	9,0	8,7	8,9
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	8,9	8,0	8,0	*
Apstrādes rūpniecība	8,9	8,6	8,4	8,1
Citas nozares	8,8	8,6	8,4	8,2
Veselība un sociālā aprūpe	8,7	8,8	9,3	8,7
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,2	8,9	8,7
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	8,7	8,2	7,5	7,9
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	8,5	8,6	7,7	*
Būvniecība	8,5	8,3	7,3	7,6
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	8,5	8,2	8,8	*
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	8,3	8,0	7,8	7,6
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	8,2	8,3	8,1	7,7
Zivsaimniecība	8,0	8,2	8,6	8,2

Piezīmes: * – atbilstoši izmaiņām NACE klasifikācijā nav pieejami dati par šīm nozarēm konkrētajā gadā;

** – datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās NACE klasifikācija;

„-” – iepriekšējos pētījumos izglītības nozare atsevišķi netika izdalīta.

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Ja iepriekšējos pētījumos bija novērojama tendence, ka, pieaugot respondentu vecumam, pieaug vidējais darba vides atbilstības novērtējums, tad 2018. gadā šāda tendence vairs nav novērojama.

2018. gadā valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 9,1 (2013. gadā – 8,8, 2010. gadā – 8,6), privātajā sektorā – 8,6 (2013. gadā – 8,3, 2010. gadā – 8,0), sabiedriskajās organizācijās – 8,2 (2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 7,3). Šādi rezultāti varētu būt saistīti ar to, ka lielajos valsts sektora uzņēmumos ir ieviestas salīdzinoši kvalitatīvākas darba aizsardzības sistēmas, un praksē tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, ko netieši parāda arī nākamā atbilde, ka lielajos uzņēmumos nodarbinātie vidēji augstāk novērtējuši darba aizsardzības prasību ievērošanu.

2018. gadā saglabājas tendence – pieaugot uzņēmuma lielumam, palielinājās darba aizsardzības prasību ievērošanas vidējais novērtējums. To apstiprina arī DAS fokusa grupu diskusijas dalībnieku paustais viedoklis, ka DAL un citu normatīvo aktu prasības salīdzinoši biežāk tiek ievērotas lielajos uzņēmumos, savukārt mazo uzņēmumu vadība vairāk (arī ne vienmēr) rūpējas tikai par dokumentācijas atbilstību noteiktām normatīvo aktu prasībām, nesaskatot reālu pielietojumu šo prasību ievērošanai, lai uzlabotu darba drošību uzņēmumā.

Nodarbināto aptaujas rezultāti rāda, ka nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, uzskata, ka viņu uzņēmumā darba aizsardzības prasības tiek ievērotas sliktāk nekā vidēji Latvijā:

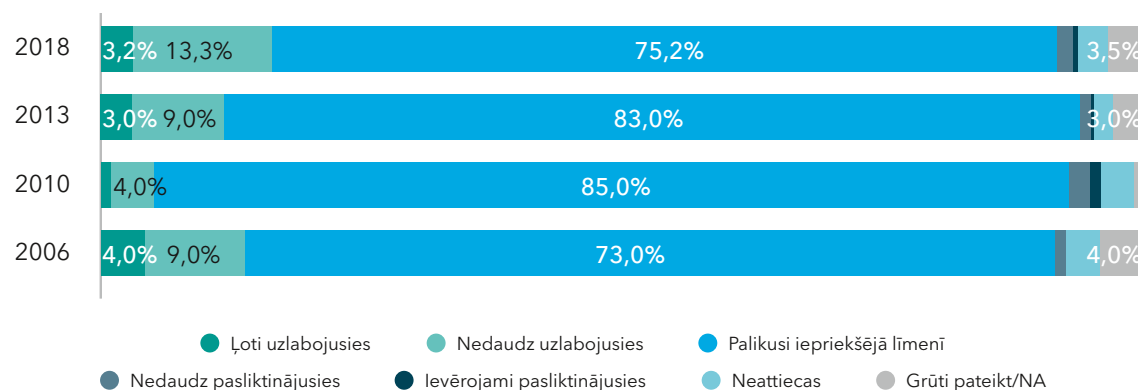
- ✓ 2018. gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,9, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,0, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,9;
- ✓ 2013. gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,8, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,5, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,6;
- ✓ 2010. gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,6, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,1, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,6;
- ✓ 2006. gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,8, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,5, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,4.

Bez tam iepriekš aplūkotie dati dinamikā rāda, ka palielinās plaisa starp nodarbināto vērtējumu atkarībā no tā vai alga tiek saņemta aploksnē vai nekad netiek saņemta aploksnē, proti, darba aizsardzības prasību ievērošanas vērtējums aploksņu algas saņēmēju vidū būtiski nemainās, savukārt, to vidū, kuri nekad nesaņem algu aploksnē – uzlabojas.

Tas norāda uz iepriekšējos pētījumos identificēto sakarību, ka, uzņēmumam, neievērojot darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību prasības, pastāv lielāka iespēja, ka netiks ievērotas arī cita veida prasības.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika jautāts, kā pēdējā gada laikā mainījusies darba aizsardzība viņu darba vietā (31. attēls).

31. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc atbildēm par darba aizsardzības situācijas izmaiņām uzņēmumā pēdējā gada laikā



Bāze: visi respondenti: 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, 2018. gadā ievērojami lielāka daļa nodarbināto uzskatīja, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumā ir nedaudz uzlabojies, bet pārliecinošs vairākums ne uzlabojumus, ne arī situācijas pasliktināšanos neapliecināja.

Aptaujātie vīrieši gan uzlabojumus, gan situācijas pasliktināšanos darba aizsardzībā minēja nedaudz biežāk nekā sievietes, savukārt, sadalījumā pa vecuma grupām nav novērojamas būtiskas atšķirības rezultātos.

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) bijušas būtiskas atšķirības, jo 2018. gadā Latgales, Zemgales, un Vidzemes reģionos situācijas uzlabošanos novērojis lielāks īpatsvars aptaujāto nodarbināto. Krietni retāk situācijas uzlabošanos atzīmējuši respondenti Kurzemē, uzskatot, ka situācija ar darba aizsardzību viņu darba vietās nav mainījusies.

Sadalījumā pa nozarēm darba aizsardzības uzlabošanos atzīmējuši nodarbinātie no elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēm.

Vairāk darba aizsardzības situācijas uzlabošanos 2018. gadā izjutuši nodarbinātie vidējos un lielos uzņēmumos, parādot līdzīgu pozitīvu tendenci, kā iepriekš aprakstītais lielo uzņēmumu nodarbināto augstāks vērtējums punktos par darba aizsardzības prasību ievērošanu.

Līdzīgi kā ar citiem darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, nodarbināto, kuri saņem algu aploksnē, novērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu 2018. gadā ir negatīvāks nekā nodarbinātajiem, kuri visu algu saņem oficiāli. Turklāt nodarbinātie būtiski biežāk minējuši arī situācijas pasliktināšanos, kas apstiprina to, ka šie uzņēmumi ir riska grupa un ka VDI, izvērtējot uzņēmumus, kuros veikt pārbaudes, nepieciešams izmantot arī informāciju par neregistrēto nodarbinātību, izvairīšanos no nodokļu nomaksas, kā arī citus ēnu ekonomikas indikatorus.

Detalizētāka analīze par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu atrodama tematiskajā pielikumā „Darba aizsardzības prasību ievērošana darba vietā”.



5. DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMAS ORGANIZĒŠANA

Darba devēju pienākums ir atbilstoši vispārīgajiem darba aizsardzības principiem organizēt darba aizsardzības sistēmu, veicot darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riska novērtējumu, darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidi un konsultācijas ar nodarbinātajiem, lai uzlabotu darba aizsardzības sistēmu [4]. Tāpat kopējā darba aizsardzības sistēmā būtisku lomu ieņem VDI, kura uzrauga un kontrolē normatīvo aktu prasību izpildi darba aizsardzības un darba tiesību jomā. Būtiska ir arī pašu nodarbināto attieksme, jo bez viņu izpratnes un vēlmes iesaistīties, nav iespējams nodrošināt darba aizsardzības prasības.

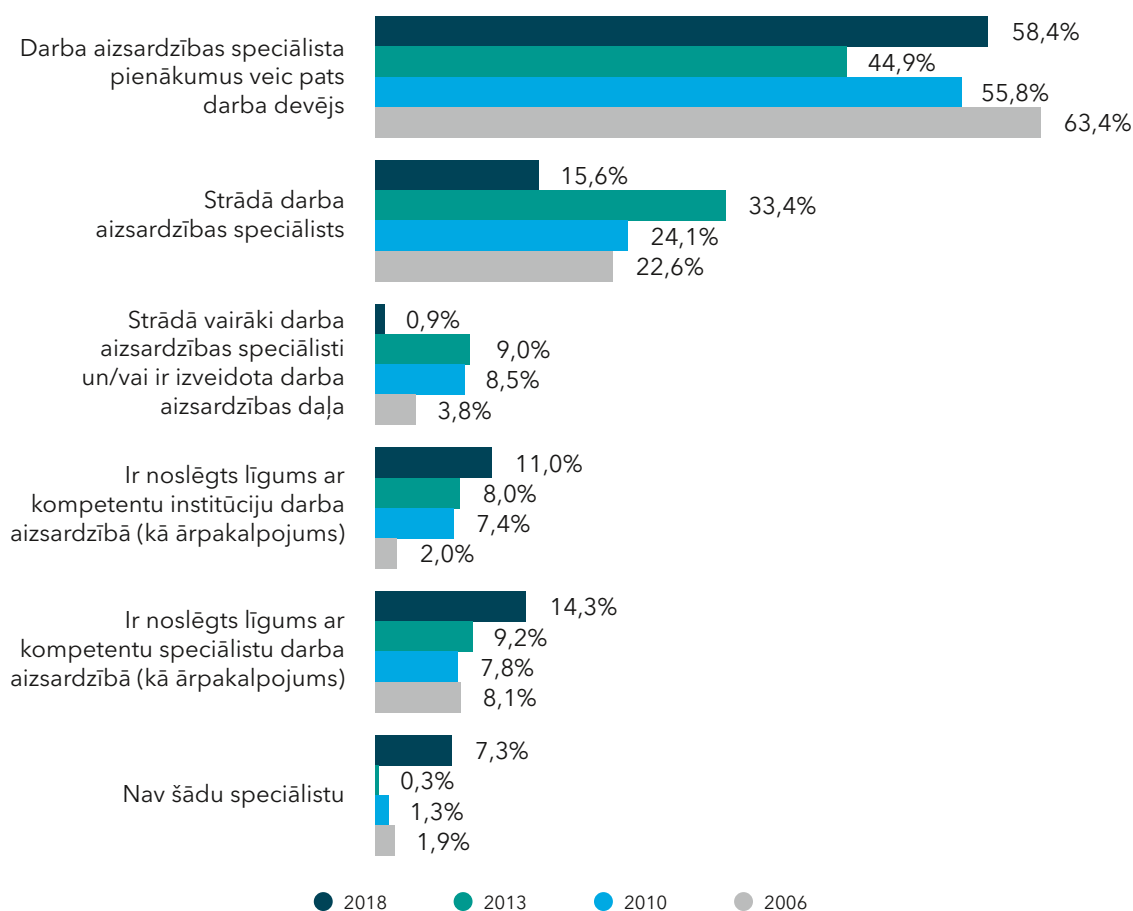
5.1. Darba devēju, DAS un darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju veiktie pienākumi darba aizsardzībā un to kvalitāte

Normatīvie akti nosaka minimālās darba aizsardzības prasības. Vienlaikus darba devējiem un DAS, kuri ievieš darba aizsardzības prasības uzņēmumā, ir pieejamas dažādas metodes to īstenošanai, kā arī atšķirīgi izaicinājumi, kas neļauj pilnībā nodrošināt drošu, veselīgu, produktīvu darba vidi nodarbinātajiem.

5.1.1. Darba aizsardzības sistēmas darbības nodrošināšana un tās novērtējums

Lai ieviestu darba aizsardzības prasības uzņēmumā, ļoti nozīmīgs ir darba aizsardzības jomā pienākumu veicējs. Atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem darba aizsardzības jomas pienākumus visbiežāk veica darba devēji paši (32. attēls).

32. attēls. Darba aizsardzības sistēmas darbības nodrošinātājs uzņēmumā/iestādē



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Diemžēl pētījuma rezultāti rāda, ka 36,6% no šiem darba devējiem, kas veica darba aizsardzības pasākumus savā uzņēmumā, nebija ieguvuši ne augstāko profesionālo, ne profesionālās pilnveides izglītību darba aizsardzībā, kas nozīmē, ka gan viņu teorētiskās zināšanas par normatīvo aktu prasībām, gan praktiskās iemaņas drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidošanā, visticamāk, ir nepilnīgas. Analizējot dinamiku, situācija ir uzlabojusies (2018. gadā – 36,6%, 2013. gadā – 52,6%, 2010. gadā – 42,5%, 2006. gadā – 61,6%).

Darba devēju fokusgrupu diskusijā dalībnieki minēja, ka normatīvo aktu ievērošana ir atkarīga no uzņēmuma lieluma. Pēc viņu domām lielajos uzņēmumos lielāka uzmanība tiek pievērsta gan dokumentācijai, gan drošu un veselībai nekaitīgu darba vietu iekārtošanai atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam. Savukārt mazie uzņēmumi ierobežotu resursu dēļ vairāk cenšas nodrošināt praktisku drošību darbā, kas neietver visas normatīvajos aktos noteiktās prasības (piemēram, ne vienmēr tiek aizpildīta visa darba aizsardzības dokumentācija), kas pēc fokusgrupu diskusiju dalībnieku domām ir liels birokrātisks slogs.

Darba devēju aptaujas rezultāti apstiprina diskusijā teikto, jo procentuāli visvairāk darba devēji paši veica DAS pienākumus tieši mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos.

- ✓ 2018. gadā: 1-10 nodarbinātie – 60,7%, 11-49 nodarbinātie – 43,2%, 50-249 nodarbinātie – 17,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 3,4%;

- ✓ 2013. gadā: 1-10 nodarbinātie – 55,9%, 11-49 nodarbinātie – 14,9%, 50-249 nodarbinātie – 12,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 3,8%;
- ✓ 2010. gadā: 1-10 nodarbinātie – 61,8%, 11-49 nodarbinātie – 26,1%, 50-249 nodarbinātie – 6,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,2%;
- ✓ 2006. gadā: 1-9 nodarbinātie – 76,1%, 10-49 nodarbinātie – 31,6%, 50-249 nodarbinātie – 13,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 5,5%.

Analizējot, kādi speciālisti veic ar darba aizsardzību saistītos pienākumus uzņēmumos, 2018. gadā bija novērojams, ka 15,6% uzņēmumu strādāja DAS. Lai gan tā joprojām bija otrā populārākā izvēle, uzņēmumu īpatsvars, kurš nodarbināja šādus speciālistus 2018. gadā bija būtiski zemāks, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem. Atbilstoši tam, ka mazāk uzņēmumos strādā DAS, kas, iespējams, ir saistīts ar izmaksām, kas nepieciešamas, lai nodarbinātu personu šajā amatā, 2018. gadā procentuāli vairāk uzņēmumi bija noslēguši līgumu ar KS vai KI darba aizsardzībā. 7,3% darba devēju bija atzinuši, ka viņu uzņēmumā nav DAS, kas bijis zemākais rādītājs dinamiskā.

Ņemot vērā to, ka 2018. gadā bija pieaudzis to uzņēmumu īpatsvars, kas darba aizsardzības pasākumu veikšanai bija piesaistījuši KS darba aizsardzībā vai noslēguši līgumu ar KI, nepieciešams noskaidrot, kādu darba aizsardzības pasākumu īstenošanu veica šie speciālisti. Pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji no KS un KI bija saņēmuši dažādus pakalpojumus, taču visbiežāk, līdzīgi kā iepriekšējos gados, šie pakalpojumi bija saistīti ar darba vides riska novērtējumu, darba aizsardzības instrukciju izstrādi, palīdzību darbinieku instruktāžā un apmācībā un padomus par nepieciešamajiem preventīvajiem (profilaktiskajiem) pasākumiem (20. tabula). Jāatzīmē, ka, salīdzinot ar iepriekšējām aptaujām, lai gan pieauga kopējais ārpalpojumu sniedzēju izmantošanas apjoms, starp saņemtajiem pakalpojumiem biežāk tika veikta tikai darba vides riska novērtēšana.

20. tabula. Darba devēju īpatsvars, nosaucot kompetento institūciju vai speciālistu sniegtos darba aizsardzības pakalpojumus, %

Pakalpojums	2006	2010	2013	2018
Darba vides riska novērtējums	83,8	79,1	78,6	73,3
Darba aizsardzības instrukciju izstrāde	75,0	86,5	83,8	69,9
Palīdzība darbinieku instruktāžā un apmācībā	74,2	78,8	81,0	51,3
Padomi nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem	61,0	66,9	73,5	79,0
Darba vides iekšējā uzraudzība	59,5	62,8	63,4	65,8
Padomi par vispārējās arodveselības aprūpes un darba drošības jautājumiem	37,0	56,7	59,2	52,7
Padomi par darba aprīkojuma izvēli un lietošanu	36,7	40,7	35,7	38,8
Nodarbināto veselības pārbaūžu organizācija	31,2	49,9	33,4	29,6
Padomi par darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu izvēli	30,8	39,8	40,6	29,6
Laboratorisko mērījumu veikšana	28,1	35,7	18,5	34,5
Padomi nodarbināto veselības veicināšanas jomā	24,6	*	*	*
Atzinums par neatbilstību darba aizsardzības tiesību aktu prasībām	20,1	34,3	29,1	22,3

Piezīme: * – iepriekšējos pētījumos šāds atbilde variants netika piedāvāts.

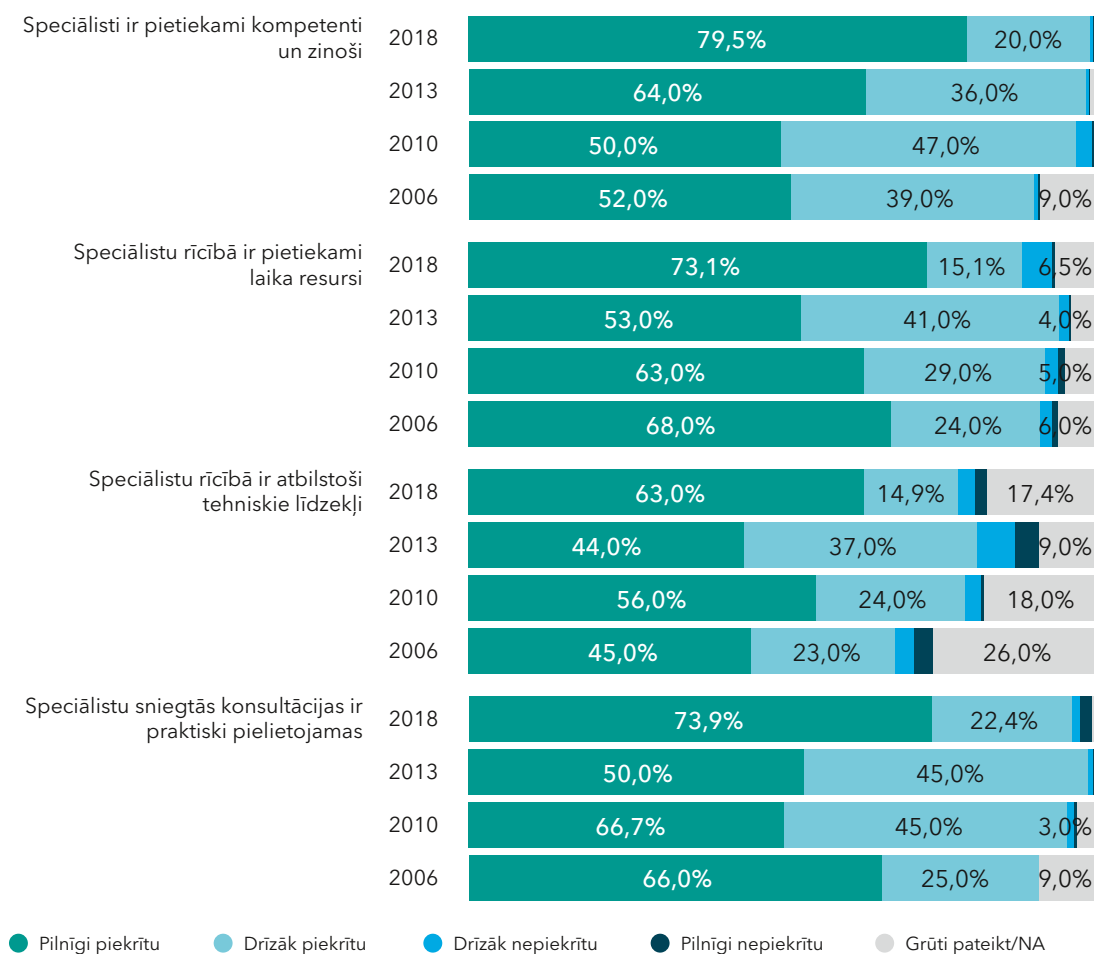
Bāze: respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju/speciālistu darba aizsardzībā, 2018. gadā n=348, 2013. gadā n=244, 2010. gadā n=217, 2006. gadā n=75

Avots: darba devēju aptauja

2018. gada aptaujas dati norāda, ka saglabājusies tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk izmantota KI un KS palīdzība darba vides riska novērtēšanā. Arī attiecībā uz laboratorisko mērījumu veikšanu 2018. gadā vērojama tāda pati tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk šo darbu veikšanai izmantotas KI un KS. Savukārt darba vides iekšējai uzraudzībai 2018. gadā KI un KS lielajos uzņēmumos tika piesaistīti retāk nekā vidējos uzņēmumos.

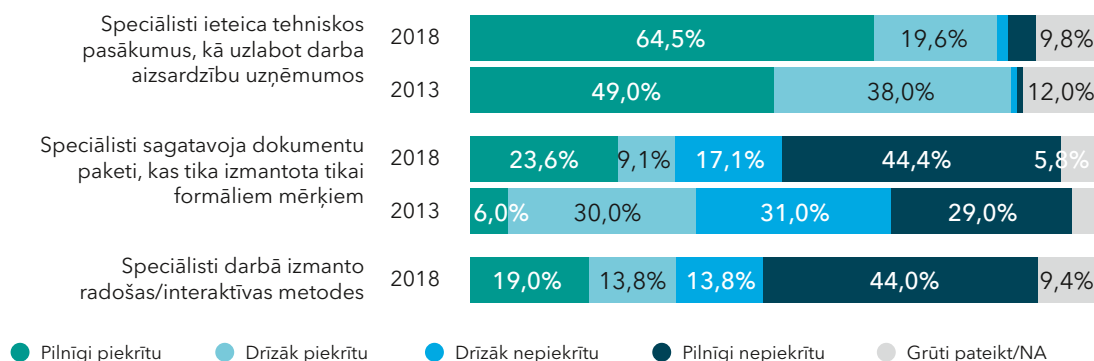
Kopumā dinamikā redzams, ka visas uzņēmumu grupas retāk piesaistījuši KS un KI laboratorisko mērījumu veikšanai, kas skaidrojams ar to, ka iepriekšējā pētījuma veikšanas laikā laboratoriskie mērījumi kopumā tika veikti biežāk, jo tika realizēts ESF projekts „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) 2.2. aktivitātes „De minimis atbalsta piešķiršana”. Mikrouzņēmumi būtiski biežāk piesaistījuši KS un KI darba vides riska novērtēšanai, kas norāda uz to, ka šajos uzņēmumos ir svarīgi veikt pamata darba aizsardzības pasākumus, bet ierobežotie finanšu līdzekļi neļauj veikt plašākus pasākumus, piesaistot KS un KI. Mazie uzņēmumi, savukārt visus minētos pakalpojumus izmantojuši retāk, kas liecina par to, ka šie DAS tiek piesaistīti konkrētu pasākumu veikšanai nevis vispārējai darba aizsardzības sistēmas uzraudzībai. Vidējie un lielie uzņēmumi KS un KI darba vides riska novērtēšanai un darba vides iekšējai uzraudzībai piesaistījuši biežāk, veicinot drošas darba vides izveidi uzņēmumos. Pētījuma ietvaros tika analizēta arī sniegto pakalpojumu kvalitāte (33. attēls).

33. attēls. Darba devēju īpatsvars, vērtējot kompetentos speciālistus un kompetentās institūcijas, ar kuriem viņi sadarbojas



(Nobeigums nākamajā lappusē)

33. attēls. (nobeigums) Darba devēju īpatsvars, vērtējot kompetentos speciālistus un kompetentās institūcijas, ar kuriem viņi sadarbojas



Bāze: respondenti, kuru uzņēmumam ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju/speciālistu darba aizsardzībā, 2018. gadā n=348, 2013. gadā n=244, 2010. gadā n=217, 2006. gadā n=75
Avots: darba devēju aptauja

Balstoties uz darba devēju viedokli, KS un KI tiek uzskatīti kā pietiekami kompetenti un zinoši savā jomā, kam piekrīt 99,5% respondentu, bet, analizējot padziļināti, ievērojami palielinājies darba devēju īpatsvars, kas šim apgalvojumam piekrīt pilnīgi nevis tikai daļēji. 2018. gadā, tāpat kā 2013. gadā un 2010. gadā atšķirības dažādu nozaru respondentu sniegtajās atbildēs nav vērojamas.

Apgalvojumam, ka speciālistu rīcībā, ar kuriem darba devēji sadarbojas, ir pietiekami laika resursi, drīzāk vai pilnībā piekrita 88,2% darba devēji (2013. gadā – 94,1%, 2010. gadā – 92,3%), kas ir zemākais rādītājs, salīdzinot dinamiskā. Tas, visticamāk, ir saistīts ar iepriekš minēto aspektu, ka vairāk darba devēju slēdz līgumus ar KS un KI, tādējādi palielinot pieprasījumu pēc sniegtajiem pakalpojumiem. Diemžēl nav pieejama konkrēta statistika par KS un KI skaita izmaiņām pa gadiem (Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) mājaslapā pieejams saraksts ar KI un KS, kuri lūguši savu iekļaušanu sarakstā), tādēļ nevar izdarīt secinājumus par piedāvājuma izmaiņām tirgū. 2018. gadā 100% šim apgalvojuma piekrita darba devēji no veselība un sociālā aprūpes un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarēm.

Analizējot šo jautājumu pēc uzņēmuma lieluma, 2018. gadā apgalvojumam vismazāk piekrita darba devēji no mazajiem uzņēmumiem. Šādi rezultāti norāda uz KS un KI atšķirīgajām slodzēm, kā arī attieksmi, jo, strādājot ar lielajiem klientiem (t.i., lielajiem uzņēmumiem) vai noteiktās nozarēs, kur darba aizsardzībai tiek pievērsta pastiprināta uzmanība (piemēram, veselība un sociālā aprūpe), piesaistītie speciālisti atvēl darbam vairāk laiku, tomēr sarežģītāk ir veltīt visu nepieciešamo laiku lielam skaitam mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu.

Analizējot darba devēju viedokli par tehnisko līdzekļu nodrošinājumu speciālistiem, apgalvojumam, ka DAS rīcībā ir pietiekami tehniskie līdzekļi, piekrita 77,9% respondentu (2013. gadā – 81,0%, 2010. gadā – 79,3%), kas ir zemākais rādītājs, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem. Bet, apskatot atsevišķas nozares, zemākais vērtējums nozaru vidū 2018. gadā bija koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs. Visvairāk respondentu – darba devēju, kuri apgalvoja, ka speciālistiem ir nepieciešamais tehniskais nodrošinājums, bija no veselības un sociālās aprūpes, būvniecības, pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozarēm.

Apgalvojumam, ka DAS, ar kuriem viņi sadarbojas, sniegtās konsultācijas ir praktiski izmantojamas, 2018. gadā piekrita 96,2% darba devēju (2013. gadā – 98,7%, 2010. gadā – 95,5%). Veicot

padziļinātāku analīzi, redzams, ka vismazāk apgalvojumam par praktisku konsultācijas pielietojumu piekrita darba devēji no koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas un veselības un sociālās aprūpes nozares un no mazajiem uzņēmumiem.

Šim apgalvojumam piekrita visi aptaujātie respondenti no šādām nozarēm: lauksaimniecība un mežsaimniecība, zivsaimniecība, ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, pārtikas produktu un dzērienu ražošana, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana, papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, kā arī ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija.

Vaicājot, vai speciālisti sagatavoja dokumentu paketi, ko izmanto tikai formāliem mērķiem, 2018. gadā respondenti tam piekrita mazāk nekā 2013. gadā (2018. gadā – 32,7%; 2013. gadā – 36,0%). Labākā situācija bija zivsaimniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēs. Bet procentuāli visvairāk šim apgalvojumam piekrita respondenti no metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, veselības un sociālās aprūpes nozarēm.

Savukārt, analizējot pēc uzņēmuma lieluma, var secināt, ka 2018. gadā bija vērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo mazāk darba devēji piekrituši izteikumam par speciālistu sagatavoto dokumentu formālo mērķi. Tas liecina, ka mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu vadītāji retāk redzēja sagatavoto dokumentu praktisku pielietojumu: 1-10 nodarbinātie – 34,7%, 11-49 nodarbinātie – 29,4%, 50-249 nodarbinātie – 12,2%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,8%. Šis viedoklis daļēji atbilst citiem aptaujā iegūtajiem datiem, jo mikrouzņēmumu un mazie uzņēmumi arī atzinuši, ka KS un KI nav pietiekami daudz laika resursu, un tādēļ, iespējams, speciālisti aprobežojas ar „papīru sakārtošanu”. Turklāt šāda attieksme visticamāk izplatīta arī to mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu darba devēju vidū, kuri neizmantoja DAS pakalpojumus tieši šīs formālās pieejas dēļ, kas iezīmē būtisku problemātiku, ko nepieciešams risināt.

Pētījuma ietvaros aptaujā tika pievienots vēl viens apgalvojums, lai noskaidrotu, vai speciālisti darbā izmanto radošas/interaktīvas metodes. 32,8% darba devēju atzīmēja, ka radošas/interaktīvas metodes tika lietotas. Vismazāk apgalvojumam piekrita koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas (11,1%), būvniecības (17,6%) un apstrādes rūpniecības (26,4%) nozaru pārstāvji. Savukārt ar šādu metožu izmantošanu visvairāk saskārās darba devēji no ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (62,2%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas (53,4%) un elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas (53,3%) nozarēm.

No visiem uzņēmumiem ar radošu vai interaktīvu metožu izmantošanu no DAS puses vismazāk saskārušies bija darba devēji no mazajiem uzņēmumiem, bet procentuāli visvairāk – lielie uzņēmumi: 1-10 nodarbinātie – 30,2%, 11-49 nodarbinātie – 34,8%, 50-249 nodarbinātie – 65,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 67,1%. Tas vēlreiz apliecina mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos sniegto pakalpojumu formālumu, kā arī atšķirīgu pieeju dažāda lieluma uzņēmumiem.

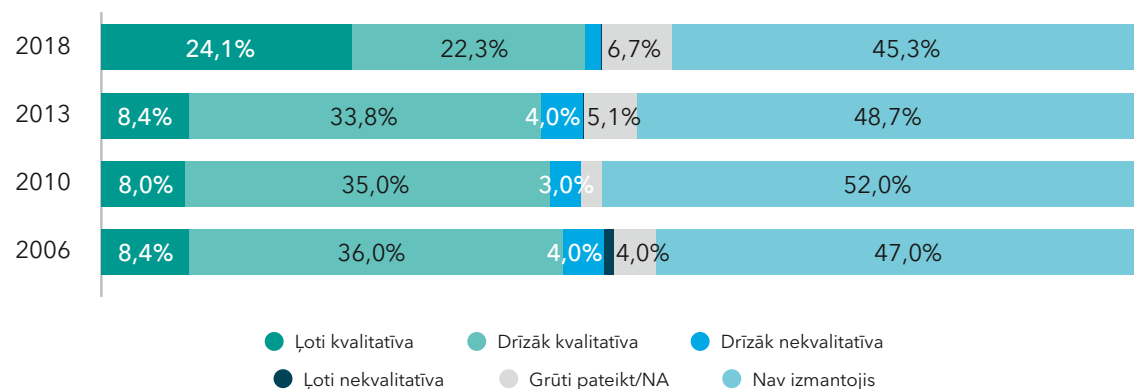
Detalizētāka analīze par KI un KS sniegtajiem pakalpojumiem uzņēmumiem atrodama tematiskajā pielikumā „Darba vides riska faktori un to novērtēšana”.

Tāpat darba devējiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt vairākus darba aizsardzības pakalpojumus, tai skaitā arī DAS apmācību, kuras kārtību nosaka MK 10.08.2010. noteikumi Nr. 749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”, kas ne tikai regulē DAS un darba aizsardzības koordinātoru

kvalifikāciju, bet arī nodarbināto un uzticības personu apmācību kārtību darba aizsardzības jautājumos. Normatīvie akti nosaka, kāda līmeņa zināšanas nepieciešamas DAS un kādās apmācību programmās tās iespējams iegūt.

2018. gadā kopumā 45,3% (2013. gadā – 48,7%, 2010. gadā – 52,1%, 2006. gadā – 46,9%) darba devēju nespēja novērtēt apmācību kvalitāti, jo nebija to izmantojuši. Starp pārējiem respondentiem pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kas uzskata, ka šīs apmācības tiek veiktas ļoti kvalitatīvi (2018. gadā – 24,1%, 2013. gadā – 8,4%), bet 22,3% apmācības vērtē kā drīzāk kvalitatīvas (2013. gadā – 33,8%). Lai gan kopsummā līdzīgs darba devēju īpatsvars ir raksturojis speciālistu apmācības kā ļoti vai drīzāk kvalitatīvas, ir novērojams, ka, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, 2018. gadā tieši ir pieaudzis respondentu īpatsvars, kas vērtē apmācības kā ļoti kvalitatīvas nevis tikai drīzāk kvalitatīvas. Toties, analizējot pārējos viedokļus, 2018. gadā 1,4% no darba devējiem uzskata, ka apmācības ir drīzāk nekvalitatīvas (2013. gadā – 4,0%), un 0,2% respondenti tās uzskata par ļoti nekvalitatīvām (2013. gadā – 0,1%, 34. attēls).

34. attēls. Darba devēju īpatsvars, vērtējot darba aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāti



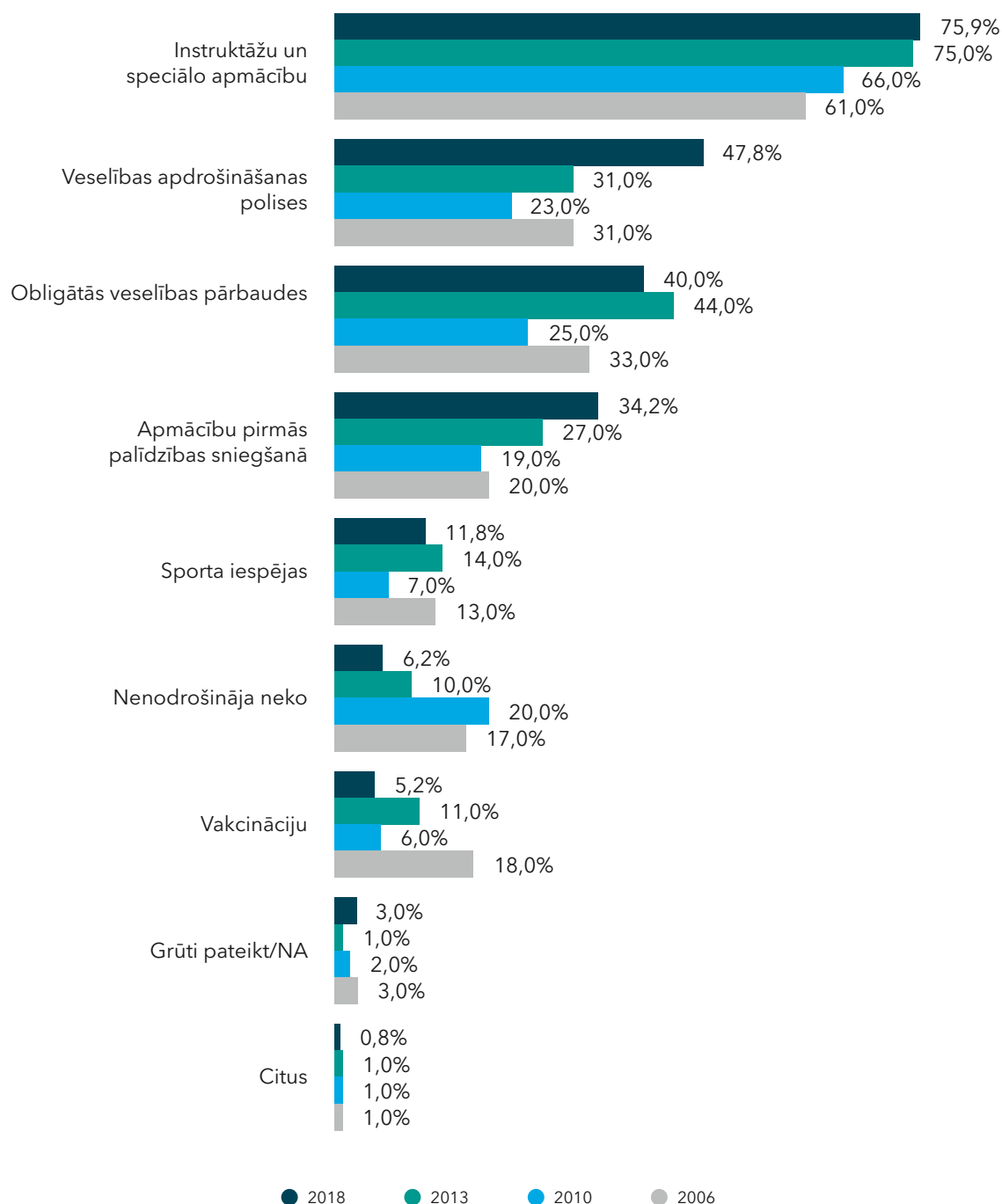
Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058
 Avots: darba devēju aptauja

Vērtējot pēc nozarēm, viskritiskākie respondenti bijuši pārtikas produktu un dzērienu ražošanas, kā arī papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas nozarē, kur attiecīgi 4,9% un 4,7% darba devēju uzskatīja, ka DAS apmācība ir drīzāk vai ļoti nekvalitatīva. Toties visaugstāk apmācību kvalitāti ir vērtējuši darba devēji no elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozares un zivsaimniecības nozares. Analizējot sniegtās atbildes pēc citiem parametriem, būtiskas atšķirības 2018. gadā nav novērotas, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu, lai arī dinamiskā kopējā tendence ir uzlabojusies, jo divās uzņēmumu grupās (11-49 nodarbinātie, 250 un vairāk nodarbināto) nebija neviens respondents, kas uzskatītu apmācības par nekvalitatīvām, t.i., apmācības novērtēja kā drīzāk vai ļoti nekvalitatīvas. Detalizētāka analīze par DAS apmācību kvalitāti atrodama tematiskajā pielikumā „Apmācības darba aizsardzības jautājumos”.

5.1.2. Veiktie pasākumi, traucējošie faktori un nepieciešamais bezmaksas atbalsts

Lai labāk izprastu, kādi darba aizsardzības pasākumi tika īstenoti darbavietās, nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, kādus darba aizsardzības līdzekļus un pasākumus pagājušā gada viņiem nodrošinājis darba devējs (35. attēls).

35. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc viedokļa par darba devēju nodrošinātajiem darba aizsardzības līdzekļiem un pasākumiem



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455
 Avots: nodarbināto aptauja

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, darba devēji visbiežāk veic darbinieku instruktāžu un speciālās apmācības. No aptaujas rezultātiem redzams, ka būtiski palielinājies nodarbināto nodrošinājums ar veselības apdrošināšanas polisēm, kas vērtējams ļoti pozitīvi un liecina par darba devēju finanšiālās situācijas uzlabošanos un atbildības līmeņa celšanos. Lai gan redzams samazinājums nodrošināto OVP īpatsvara ziņā, tas skaidrojams ar to, ka daļa nodarbināto šīs pārbaudes iekļautas

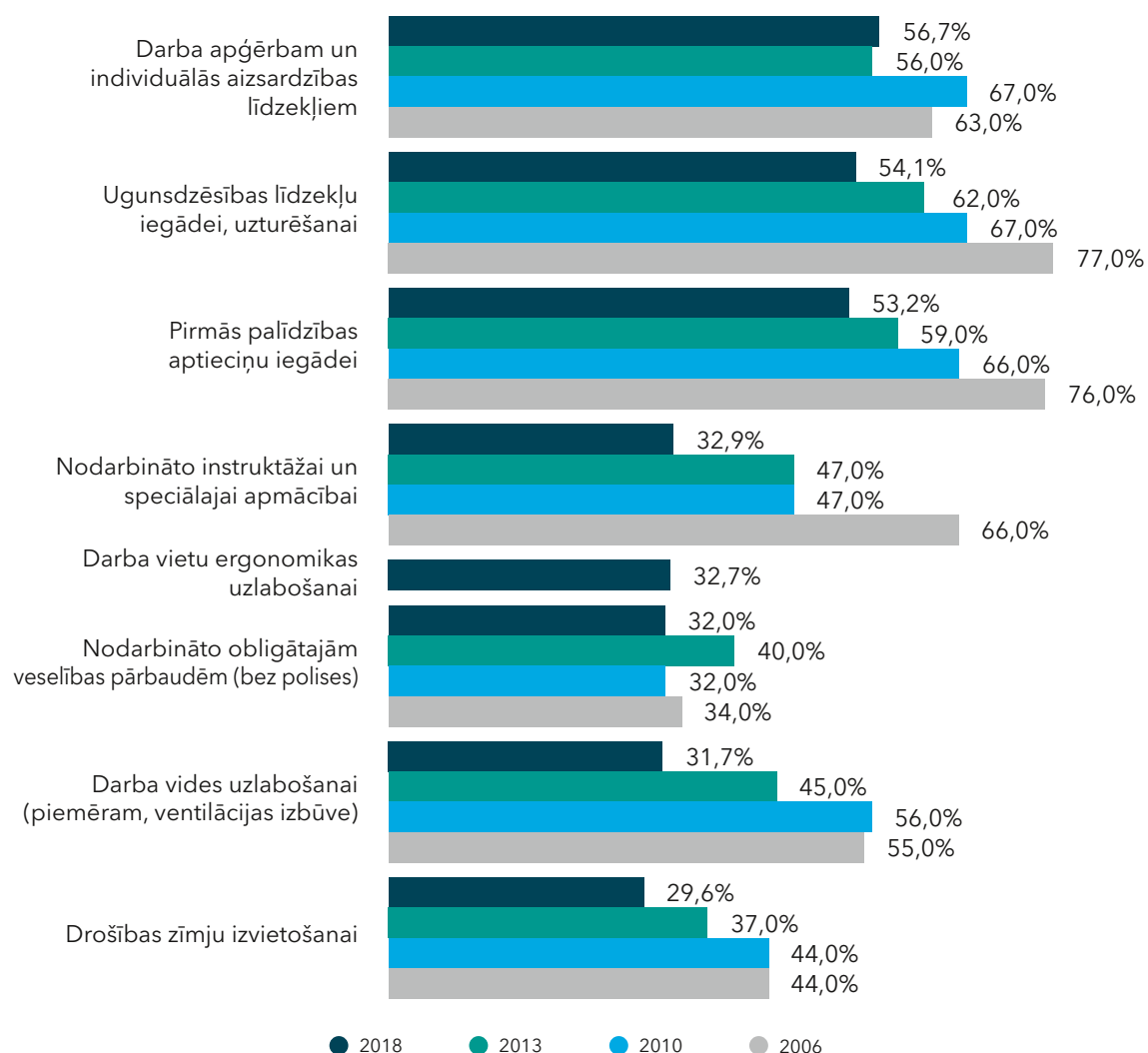
veselības apdrošināšanas polises piedāvātajos pakalpojumos. Tāpat pozitīvi ir tas, ka nodarbinātie biežāk apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā, kas ļauj efektīvāk reaģēt nelaimes gadījumā un citu ārkārtas situāciju gadījumos. Par darba devēju atbildības palielināšanos norāda arī samazinājums to darba devēju īpatsvara ziņā, kas, pēc nodarbināto domām, neesot nodrošinājuši neko saistībā ar darba aizsardzību.

Darba devējiem tika uzdots jautājums

Kur pagājušā gada laikā Jūs ieguldījāt finansiālos līdzekļus ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem?

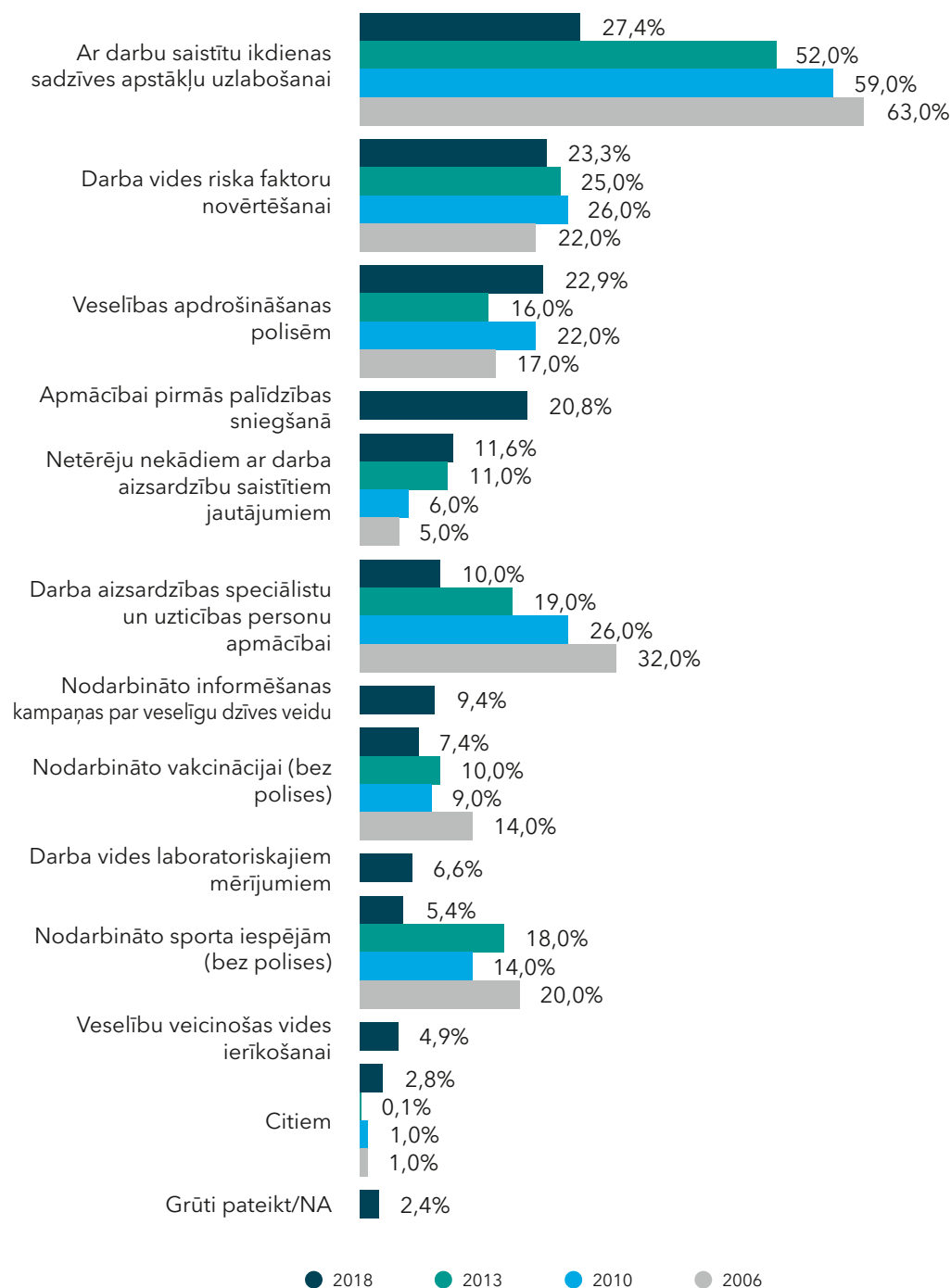
11,6% darba devēju atbildēja, ka darba aizsardzībai nav tērējuši nekādus līdzekļus (2013. gadā – 11,3%, 2010. gadā – 6,0%, 2006. gadā – 4,7%; 36. attēls), kas ir līdzīgi kā 2013. gadā. Visbiežāk līdzekļus nav tērējuši darba devēji zivsaimniecībā (2018. gadā – 15,2%, 2013. gadā – 13,3%), tekstil-izstrādājumu un apģērbu ražošanā (2018. gadā – 13,3%, 2013. gadā – 9,0%, 2010. gadā – 8,5%) un lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (2018. gadā – 13,2%, 2013. gadā – 0,6%, 2006. gadā – 9,8%).

36. attēls. Darba devēju īpatsvars, kuri veikuši finansiālos ieguldījumus darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā



(Nobeigums nākamajā lappusē)

36. attēls. (nobeigums) Darba devēju īpatsvars, kuri veikuši finansiālos ieguldījumus darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058
Avots: darba devēju aptauja

2018. gadā finansiālo līdzekļu ieguldījumi dažādos darba aizsardzības pasākumos bijuši retāki nekā iepriekš. To var skaidrot ar fokusētākiem ieguldījumiem, kad darba devēji finanses novirza tiem darba aizsardzības pasākumiem, kuri dod vislielāko atdevi. Tāpat daļa no darba aizsardzības līdzekļiem/pasākumiem ir tādi, kur finanšu līdzekļus ieguldīt katru gadu nav nepieciešams. Ieteicams veikt papildus pētījumu, cik lielus finansiālus ieguldījumus un kādiem darba aizsardzības

līdzekļiem/pasākumiem darba devēji velta, kas ļautu detalizētāk analizēt situāciju ar līdzekļu pieejamību darba aizsardzības prasību ievērošanai.

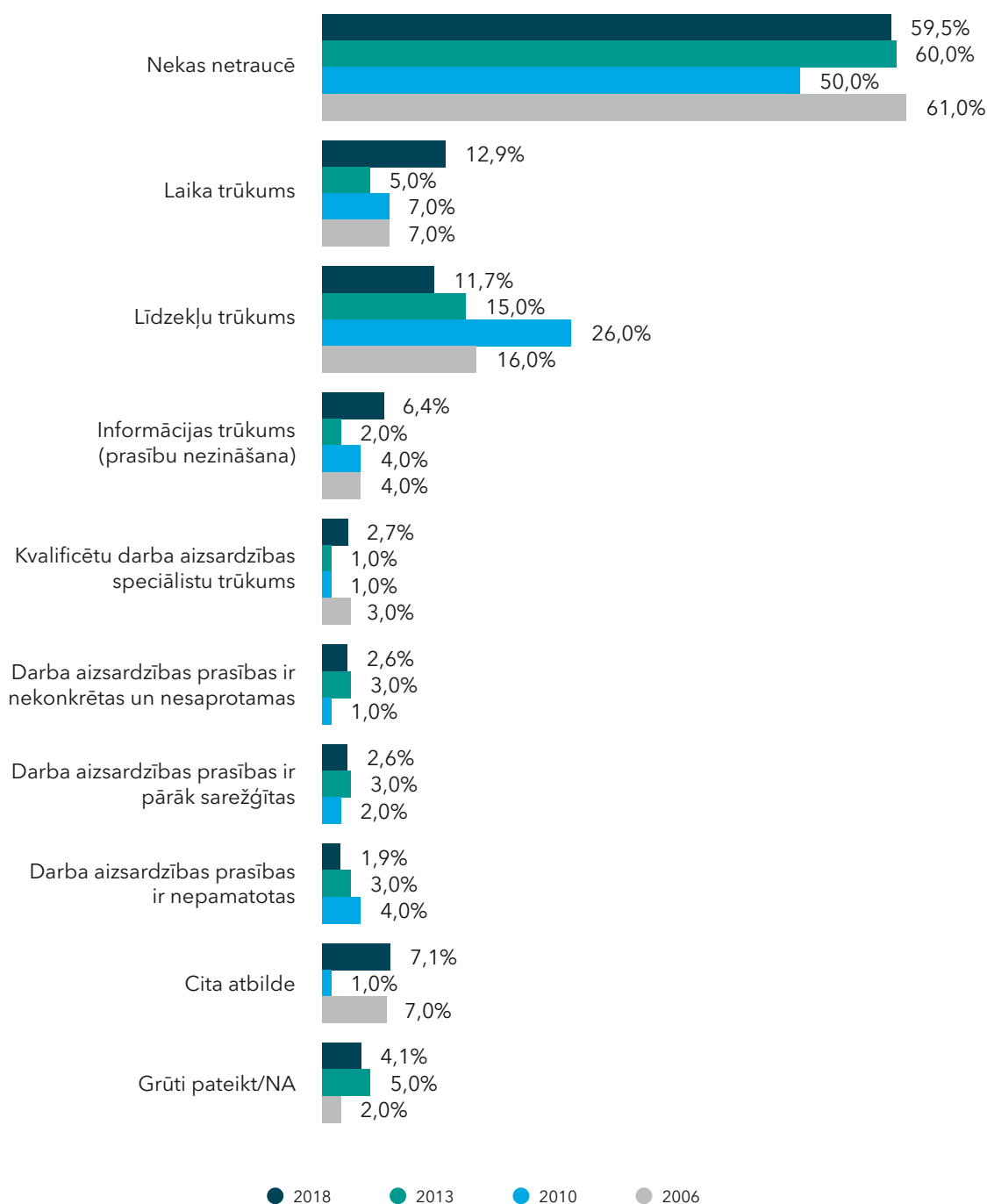
Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, 2018. gadā darba devēji visbiežāk finanšu līdzekļus ieguldījuši darba apgērba un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšanai, ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai, pirmās palīdzības aptieciņu iegādei, nodarbināto instruktāžai un apmācībai. Tas liecina, ka darba devēji pārsvarā iegulda finanšu līdzekļus pamata darba aizsardzības līdzekļu un pasākumu nodrošināšanai, kas dod lielāko ieguldījumu drošas darba vides veidošanā, kā arī visbiežāk tiek kontrolēti no uzraugošo institūciju puses.

Retāk finanšu līdzekļus darba devēji ieguldījuši tādos darba aizsardzības līdzekļos un pasākumos, kuri izmaksā dārgāk un kuru atdevi ir grūtāk izmērīt, piemēram, veselību veicinošas vides izveide, nodarbināto sporta iespēju nodrošināšana u.c. Veselīga dzīvesveida atbalsts un vides nodrošināšana nav tiešs darba vides riska faktora mazinošs pasākums, bet svarīgs nodarbināto veselībai un labsajūtai, kas var ietekmēt nodarbināto tiešo pienākumu izpildi, tādēļ būtu vairāk jāsniedz darba devējiem informācija par šo pasākumu nepieciešamību. Arī darba vides laboratorisko mērījumu veikšanai tiek atvēlēti līdzekļi tikai dažos uzņēmumos, kas rada papildu riskus nodarbināto veselībai nepilnīgi novērtētas darba vides dēļ. Visticamāk, ka tik maz darba devēju piešķir finansējumu šim pasākumam, jo laboratorisko mērījumu veikšana ir dārga, it īpaši, ja tā ir jāveic vairākās darbavietās vai bieži. To uzsvēra arī darba devēju fokusa grupu diskusijas dalībnieki, apliecinot, ka laboratorisko mērījumu nodrošināšana prasa daudz līdzekļu, kurus ne visi uzņēmumi var atļauties.

Tendences rāda, ka samazinās darba devēju īpatsvars, kuriem darba aizsardzības prasību īstenošanai ir līdzekļu trūkums, tomēr nepieciešams identificēt specifiskas darba devēju grupas, piemēram, mikrouzņēmumus, uzņēmumus, kuros tiek izmantotas jaunās nodarbinātības formas, kurām bezmaksas valsts atbalsta sniegšana dotu vislielāko ieguldījumu darba aizsardzības prasību nodrošināšanā.

Lai noskaidrotu galvenos iemeslus darba aizsardzības pasākumu neveikšanai, darba devējiem tika jautāts, kādi ir būtiskākie traucējošie faktori. Uz to vairums atbildēja, ka šādi traucējošie faktori nepastāv, kas ir līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos (37. attēls). Kā visbiežāko traucēkli, lai veiktu nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, darba devēji minēja laika trūkumu, turklāt šis iemesls izvēlēts būtiski biežāk nekā 2013. gada aptaujā. Otrās biežākais iemesls bija līdzekļu trūkums, tomēr 2018. gadā šis iemesls minēts retāk nekā citus gadus, kas saistīts ar kopējās ekonomiskās situācijas uzlabošanos. Vēl būtiski pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kuri atzinuši, ka darba aizsardzības prasību ievērošanā viņiem traucējis informācijas trūkums.

37. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc iemesliem, kas viņiem traucējuši veikt darba aizsardzības pasākumus



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058
 Avots: darba devēju aptauja

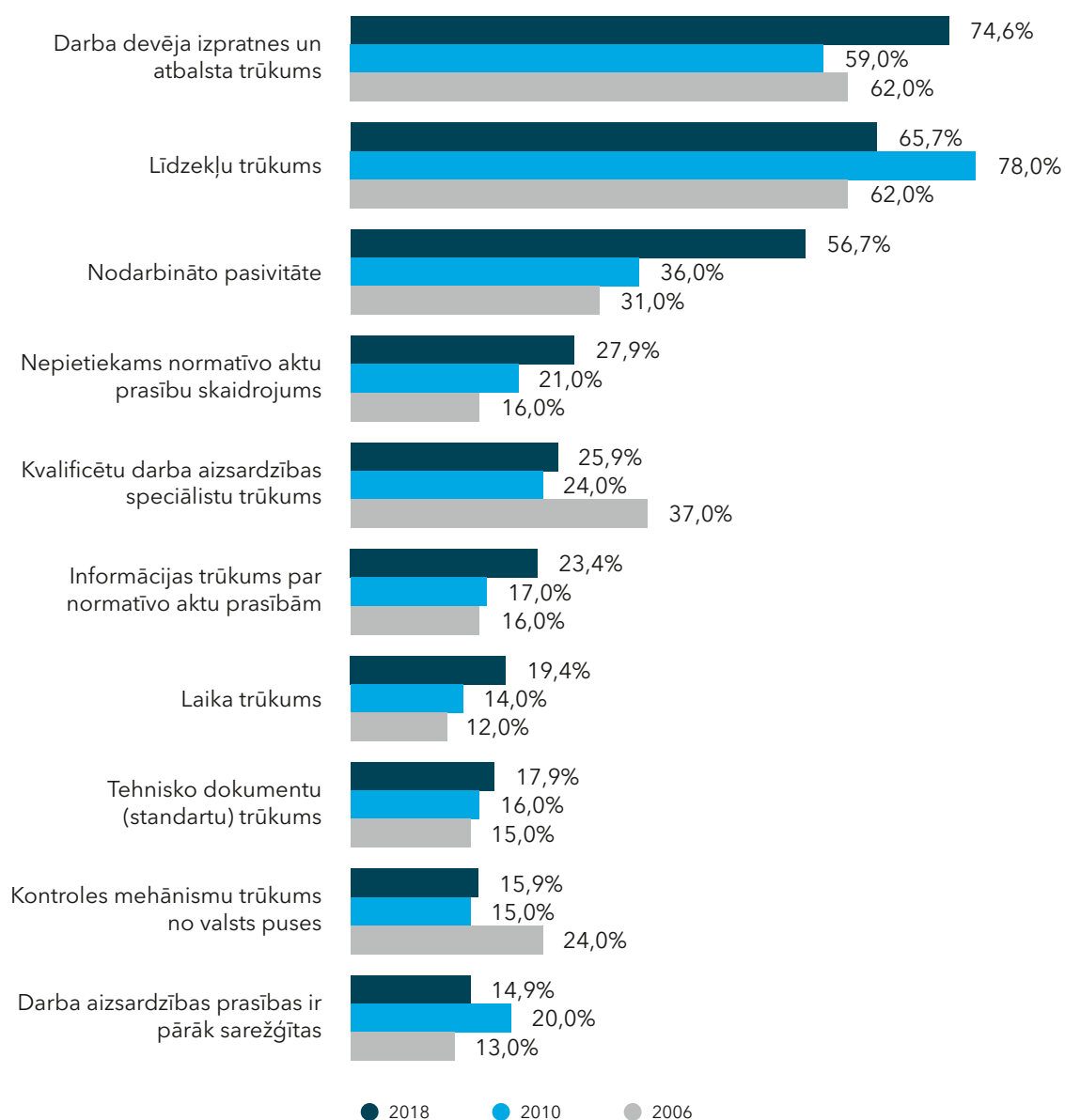
2018. gadā laika trūkums kā nozīmīgākais traucēklis darba aizsardzības pasākumu īstenošanai visbiežāk tika minēts koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas (20,9%), būvniecības (20,0%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (18,7%) nozarēs. Pēc uzņēmuma lieluma tas kā galvenais traucēklis tika minēts mazajos uzņēmumos (1-10 nodarbinātie – 12,5%, 11-49 nodarbinātie – 22,9%, 50-249 nodarbinātie – 6,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 15,0%).

Līdzekļu trūkums, kas bija nozīmīgākais traucēklis darba aizsardzības prasību ievērošanai iepriekšējos pētījumos, 2018. gadā visbiežāk tika minēts šādās nozarēs - metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, apstrādes rūpniecība, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana. Jāatzīmē, ka 2013. gadā visās nozarēs, izņemot ieguves rūpniecību un karjeru izstrādi, tas tika minēts kā biežākais traucēklis darba aizsardzības pasākumu veikšanai.

Atbilstoši uzņēmumu lielumam, 2018. gadā visbiežāk līdzekļu trūkums kavējis darba aizsardzības pasākumu īstenošanu vidējos uzņēmumos. Lielākās izmaiņas šajā ziņā redzamas vidējo un lielo uzņēmumu grupās, kurās līdzekļu trūkums būtiski retāk bijis par iemeslu darba aizsardzības pasākumu neveikšanai.

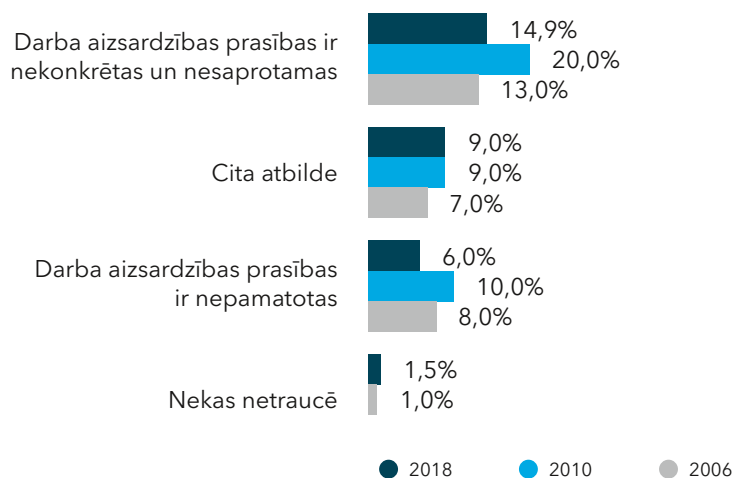
Aptaujājot DAS, iezīmējas nelielas atšķirības būtiskākajos faktoros, kas kavē darba aizsardzības pasākumu īstenošanu uzņēmumā (38. attēls).

38. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc iemesliem, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus



(Nobeigums nākamajā lappusē)

38. attēls. (nobeigums) Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc iemesliem, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus



Bāze: visi darba aizsardzības speciālisti, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Izpratnes un atbalsta trūkums no darba devēju puses ir identificēts kā būtiskākais kavēklis, kas uzskatāms par nozīmīgu problēmu, jo DAS regulāri jāsadarbojas ar uzņēmuma vadību, no kuras attieksmes ir atkarīga darba aizsardzības prasību ievērošana. Turklāt, salīdzinot ar 2010. gadu, šis faktors minēts būtiski biežāk. Tas varētu būt saistīts ar to, ka darba devēji atbalsta tikai daļēju (viņu ieskatā pamatotu) darba aizsardzības pasākumu īstenošanu. Ekonomiskajai situācijai uzlabojoties, šie pasākumi arī daudz kur ieviesti, bet par pārējo darba aizsardzības pasākumu īstenošanu darba devējiem pārliecības nav, un viņi pilnībā neatbalsta DAS sniegtos ieteikumus. Tāpat būtiski pieaudzis DAS īpatsvars, kuri kā traucēkli izceļ nodarbināto pasivitāti, kas ir nozīmīgs negatīvs signāls, jo bez aktīvas nodarbināto iesaistes darba aizsardzības prasību ievērošana ir grūti īstenojama. Tas varētu liecināt par to, ka nodarbinātie neinteresējas par darba aizsardzības jautājumiem, jo neapzinās to nozīmību un ietekmi uz savas veselības, dzīves un darba kvalitāti.

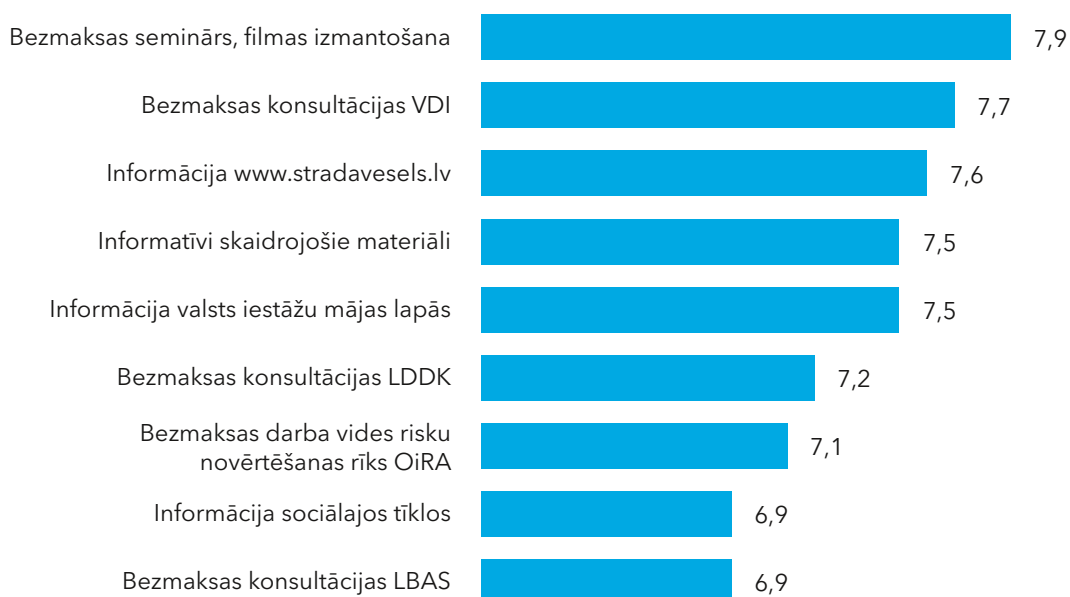
Būtiski samazinājies DAS īpatsvars, kuri kā traucēkli darba aizsardzības nodrošināšanai minējuši līdzekļu trūkumu, tomēr šādu atbildi joprojām izvēlējušies gandrīz divas trešdaļas aptaujāto nozares profesionāļu. Secināms, ka līdzekļu trūkuma ietekme joprojām ir nozīmīga, un, ja ir mērķis uzlabot darba aizsardzības prasību ievērošanu Latvijā, būtu jāatrod veids, kā mazināt finansiālo slogu uzņēmumiem, kas cenšas radīt drošu vidi nodarbinātajiem.

Vēl DAS izceļ nepietiekamu normatīvo aktu skaidrojumu un informācijas trūkumu par to prasībām. Šie rezultāti liecina, ka Latvijā izveidotā darba aizsardzības normatīvo aktu bāze un sistēma ir sarežģīta un grūti izprotama pat speciālistiem ar augstāko izglītību nozarē.

Kopumā situācija, iespējams, ir sliktāka, jo šie dati ir tikai par tiem uzņēmumiem, kuros DAS veic kādus darbus, un tas vien jau liecina, ka šo uzņēmumu vadība apzinās, ka tai ir pienākumi darba aizsardzības jomā, bet ir liela daļa darba devēju, kuri uzskata, ka viņiem šādu speciālistu piesaiste nav nepieciešama.

DAS 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē „nepavisam nav nepieciešams”, bet 10 – „ļoti nepieciešams”, tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā darba devējiem turpmāk būtu nepieciešama bezmaksas palīdzība darba aizsardzības jomā. Kā nepieciešamākais atbalsts darba aizsardzības jomā Latvijā visbiežāk norādīti bezmaksas semināri pašiem DAS par specifiskiem jautājumiem (39. attēls).

39. attēls. Nepieciešamā bezmaksas palīdzība Latvijas uzņēmumiem darba aizsardzības jomā, (1 - „nepavisam nav nepieciešams”, bet 10 - „ļoti nepieciešams”) pēc darba aizsardzības speciālistu domām, vidējais rādītājs



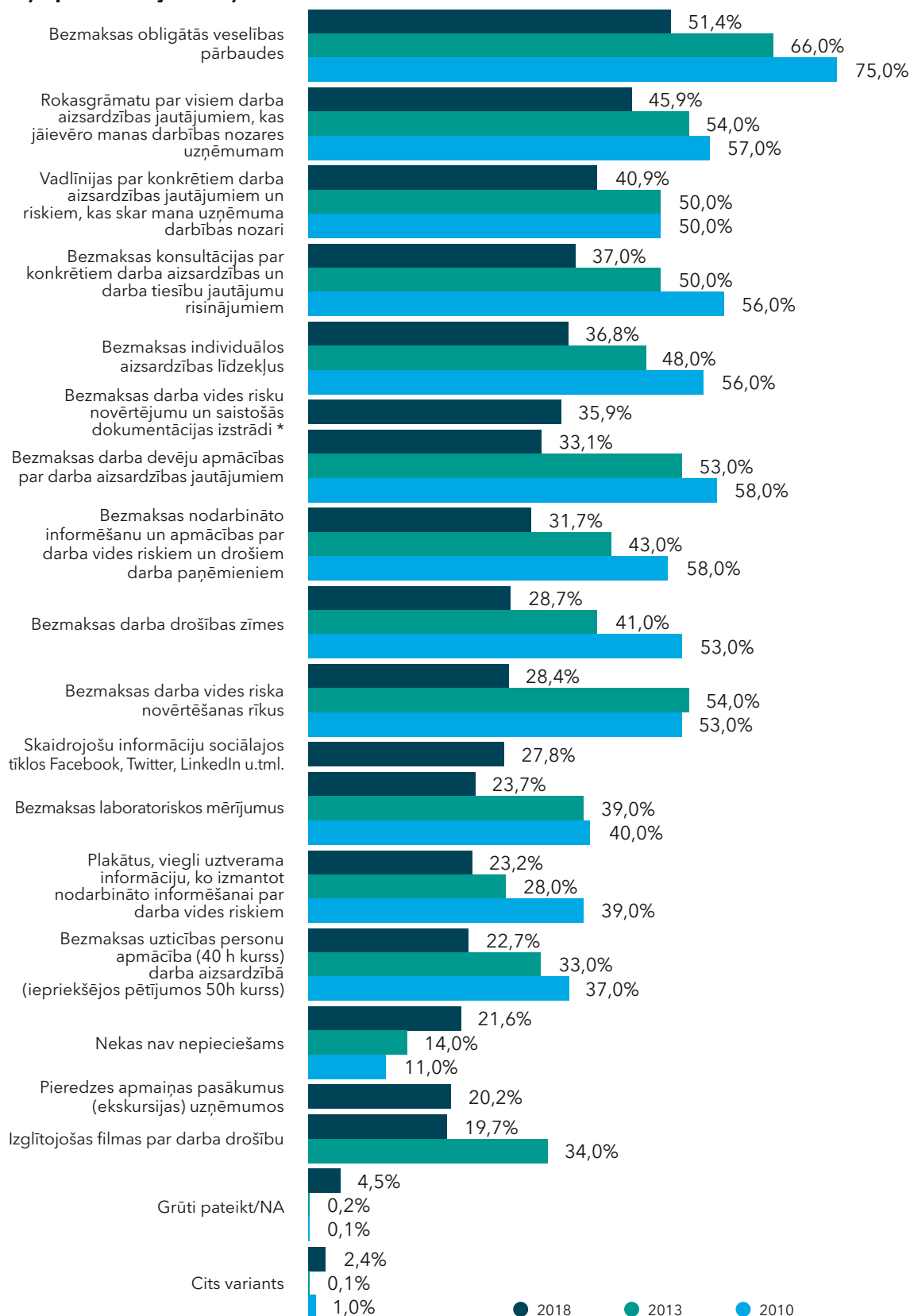
Bāze: visi darba aizsardzības speciālisti, 2018. gadā n=201

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Interese par izglītojošiem bezmaksas semināriem visticamāk saistīta ar MK 08.01.2008. noteikumu Nr. 723 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību” prasībām, ka KS piecu gadu laikā nepieciešams turpināt zināšanu apguvi par darba aizsardzības jautājumiem ne mazāk kā 80 stundu apmērā. Šī pētījuma ietvaros 2018. gadā DAS atzina, ka ir iespējams iegūt nepieciešamo stundu skaitu, apmeklējot bezmaksas seminārus, – 43,3% no visiem aptaujātajiem speciālistiem atzina, ka šie semināri ir pietiekami kvalitatīvi kvalifikācijas celšanai, tomēr 12,9% saka, ka sakrāt punktus nav iespējams, bet 23,4% – ka iegūtās zināšanas nav pietiekamas kvalifikācijas celšanai, tāpēc nepieciešams ne tikai nodrošināt semināru pieejamību, bet arī uzlabot kvalitāti. Speciālisti uzskata, ka otrs svarīgākais atbalsta veids būtu bezmaksas konsultācijas VDI, bet kā trešais minēts nepieciešamās informācijas nodrošināšana portālā www.stradavesels.lv.

Darba devēji novērtēja 10 dažādu bezmaksas atbalsta veidu nepieciešamību. Vispieprasītākais bezmaksas atbalsta pasākums, tāpat kā iepriekšējos gados, bija bezmaksas OVP, tomēr arī pieprasījums pēc šī atbalsta pasākuma ir būtiski samazinājies (40. attēls). Vēl darba devēji minējuši, ka noderētu specifiska uz viņu uzņēmējdarbības veidu vērsta rokasgrāmata, kā arī vadlīnijas par konkrētiem darba aizsardzības pasākumiem un riskiem. Vismazāk darba devēji vēlējās bezmaksas izglītojošas filmas par darba aizsardzību. Jāatzīmē, ka visu aptaujā iekļauto bezmaksas darba aizsardzības pasākumu veidu nepieciešamība 2018. gadā bija minēta retāk nekā 2013. gadā. Domājams, ka darba devēju finansiālā situācija ir nostabilizējusies un ir finanšu resursi, ko izmantot darba aizsardzības prasību ieviešanai, VDI un citas atbildīgās institūcijas ir sagatavojušas dažādus bezmaksas materiālus, rīko seminārus u.c. aktivitātes, kas palīdz nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu. Palielinājies arī to respondentu īpatsvars, kas uzskatīja, ka nekāds bezmaksas atbalsts nav nepieciešams, ko var interpretēt divējādi – darba devēji uzskata, ka šādi līdzekļi vispār nav vajadzīgi, vai viņi uzskata, ka šādi pasākumi jau ir pieejami, tādēļ papildu bezmaksas atbalsts nav nepieciešams.

40. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc vēlamā bezmaksas atbalsta darba aizsardzības jomā viņu pārstāvētajiem uzņēmumiem



Piezīme: * - dati no iepriekšējiem pētījumiem nav pieejami

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

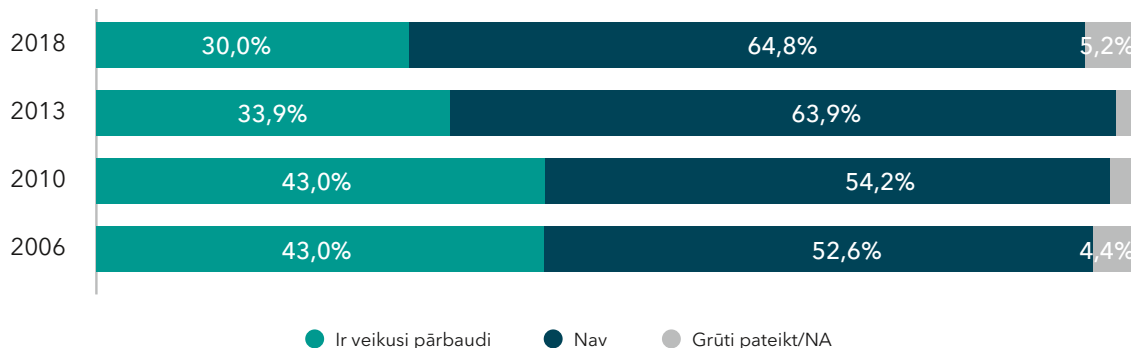
5.2. VDI darbība un tās novērtējums

VDI funkcijas nosaka Valsts darba inspekcijas likums:

„Darba inspekcijas funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.” [5]

VDI uzņēmumu kontroli nodrošina, veicot apsekojumus. Salīdzinājumā ar 2013. gada pētījuma rezultātiem apsekoto uzņēmumu īpatsvars ir samazinājies (41. attēls). Kā norādīts VDI darbības gada pārskatos, tad arī absolūtajos skaitļos kopš 2013. gada samazinājies gan apsekojumu, gan apsekoto uzņēmumu skaits (2013. gadā – 10817 apsekojumi 8082 uzņēmumos, 2017. gadā – 10408 apsekojumi 7341 uzņēmumos) [22].

41. attēls. Darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos pēdējos trīs gados tikušas veiktas Valsts darba inspekcijas pārbaudes



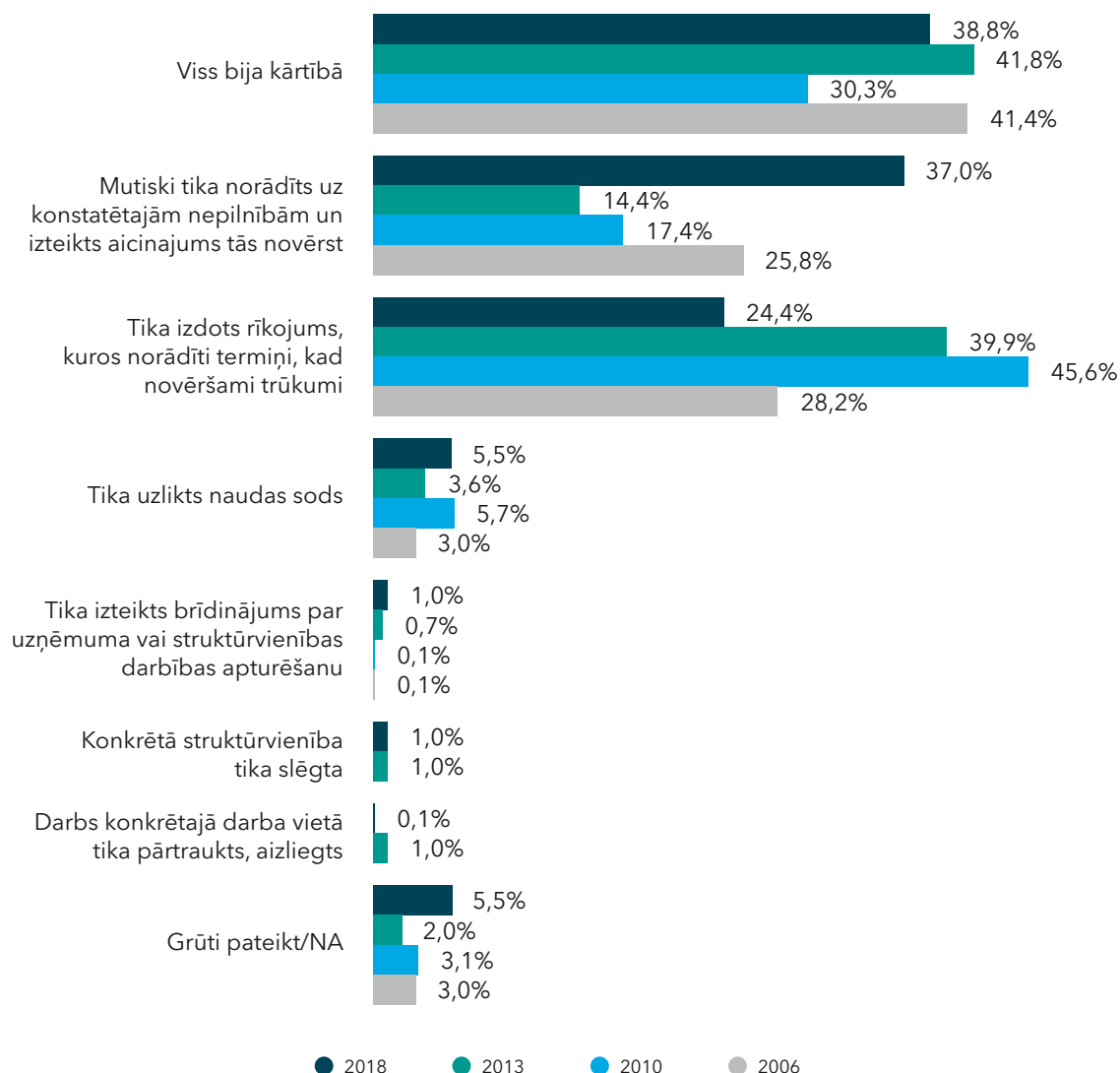
Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Apsekoto uzņēmumu īpatsvara samazināšanās skaidrojama ar to, ka, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai valstī, pieaudzis uzņēmumu skaits, īpaši mazo un mikrouzņēmumu, vienlaikus nav attiecīgi palielināta arī VDI kapacitāte (ar to saprotot būtisku inspektoru skaita palielināšanu). Tomēr kapacitātes celšana nedrīkstētu aprobežoties tikai ar skaitlisku inspektoru/darbinieku skaita palielināšanu, bet nepieciešams palielināt VDI analītisko kapacitāti, lai precīzāk identificētu konkrētas uzņēmumu grupas, kurās pastāv lielākais nelaimes gadījumu, arodslimību vai normatīvo aktu neievērošanas risks darba tiesību un darba aizsardzības jomā, primāri veicot pārbaudes šajos uzņēmumos. Tāpat VDI rezultatīvo rādītāju izpildes 2015.-2017. gadam analīze uzrāda, ka veiksmīgs bijis lēmums mainīt sasniedzamos rezultātus rādītājus ar VDI pieejamo resursu kapacitāti. Atbilstoši VDI veiktajai analīzei, „tas jāvis sabalansēt gan inspektoru darba slodzi un apjomu, gan līdzsvarot preventīvo un ārkārtas darbu, lai efektīvāk uzraudzītu un kontrolētu darba vidi un darba tiesiskās attiecības uzņēmumos” [22].

Pēc darba devēju atbildēm (42. attēls) visbiežāk veiktajās pārbaudēs viss bija kārtībā, par ko arī tika sastādīts akts. Gandrīz tikpat bieži VDI inspektors mutiski norādījis uz konstatētajām nepilnībām, aicinot tās novērst. Šāda inspektoru rīcība novērojama būtiski biežāk nekā iepriekšējos pētījumos, kas saistīts ar principa „konsultē vispirms” ieviešanu dzīvē. Uz to norāda arī tas, ka būtiski retāk darba devējiem izdots rīkojums trūkumu novēršanai ar konkrētiem termiņiem.

42. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc atbildēm par Valsts darba inspekcijas pārbaudes rezultātiem uzņēmumos pēdējās vizītes laikā

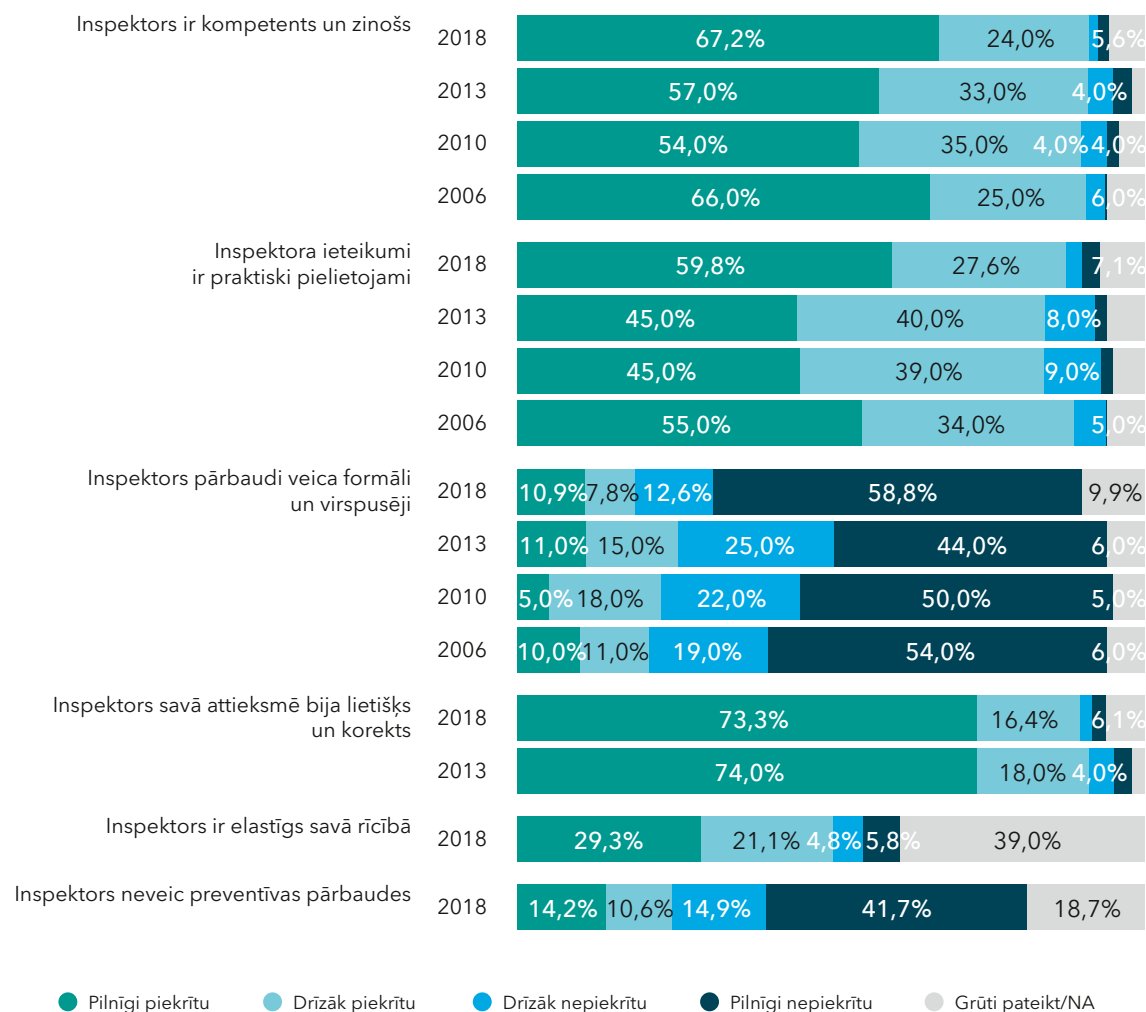


Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2018. gadā n=396, 2013. gadā n=521, 2010. gadā n=555, 2006. gadā n=552

Avots: darba devēju aptauja

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos, darba devēji inspektoros kopumā vērtēja kā kompetentus un zinošus, bet viņu sniegtos ieteikumus – kā praktiski izmantojamus. Lai gan situācija ir uzlabojusies, joprojām nepieciešams nodrošināt to, lai pārbaudes nebūtu formālas un virspusīgas, kā arī nepieciešams pievērst vairāk uzmanības pārbaudēm, jo gandrīz ceturtdaļa aptaujāto darba devēju apgalvoja, ka inspektori šādas pārbaudes neveica (43. attēls).

43. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem

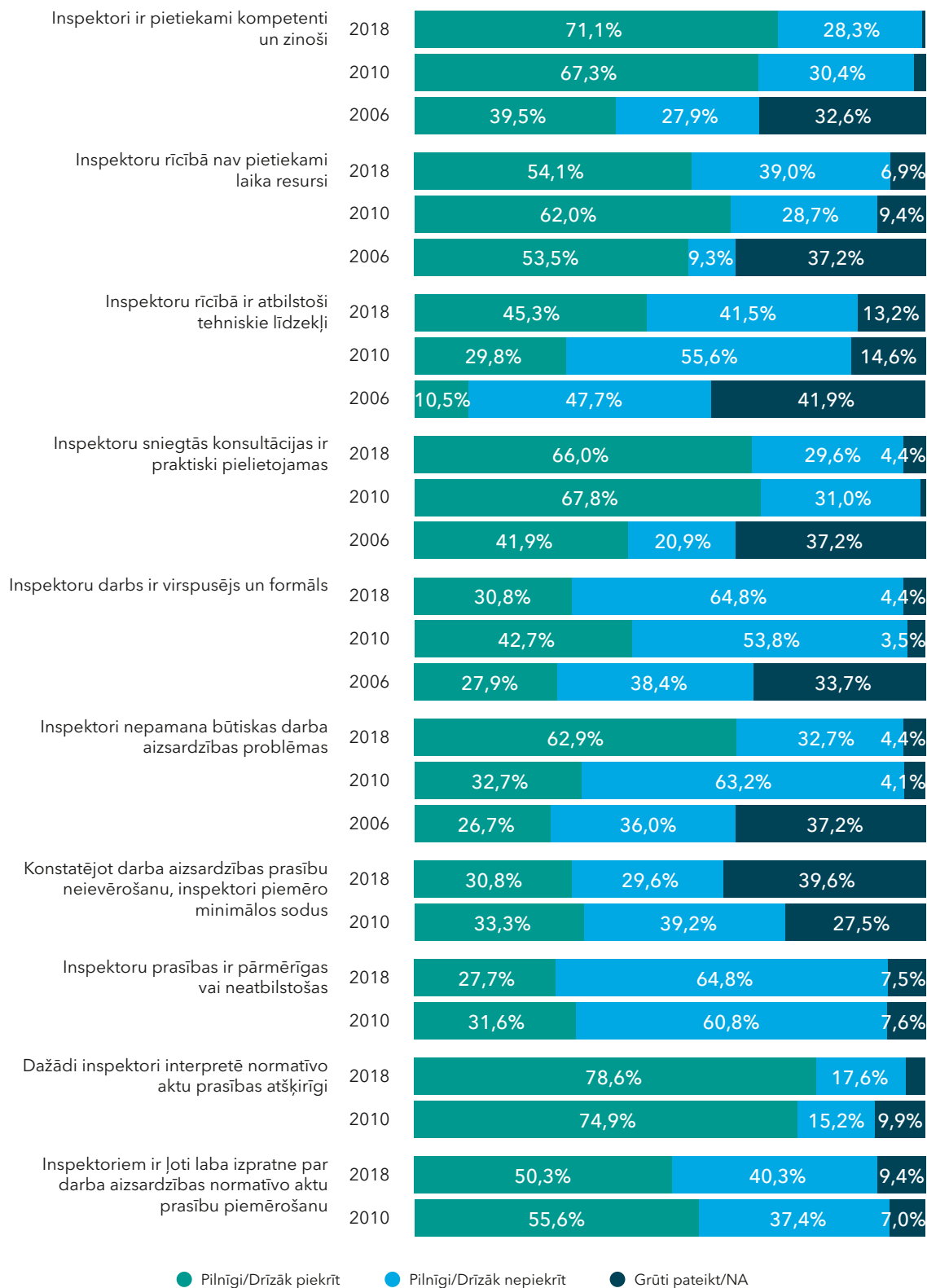


Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2018. gadā n=396, 2013. gadā n=521, 2010. gadā n=555, 2006. gadā n=552
 Avots: darba devēju aptauja

2018. gada aptaujā DAS, kuri ir sadarbojušies ar VDI pēdējo 3 gadu laikā, tika lūgts novērtēt to, kā pēdējā gada laikā mainījusies VDI darbība. 11,9% aptaujāto DAS uzskatījuši, ka darbība ir būtiski uzlabojusies un 32,1%, ka tā ir uzlabojusies tikai nedaudz. Liela daļa DAS uzskatījuši, ka VDI darbībā pēdējā gada laikā nav bijušas nekādas izmaiņas (2018. gadā – 27,7%). Negatīvi par izmaiņām institūcijā ir izteikušies tikai 6 respondenti jeb 3,8% respondentu, kuri uzskata, ka darbība ir nedaudz vai pat būtiski pasliktinājusies. Diemžēl viena ceturtdaļa respondentu (2018. gadā – 24,5%), kuriem tika uzdots šis jautājums, atzīmējuši, ka uz šo jautājumu ir grūti atbildēt. Šādi dati nav atainoti 2006. gada un 2010. gada pētījumos, kad arī tika veikta aptauja, tādēļ šos rezultātus nav iespējams analizēt dinamikā.

DAS, kuri pēdējo 3 gadu laikā bija sadarbojušies ar VDI, aptaujas laikā tika lūgts novērtēt 13 apgalvojumus, novērtējot notikušo sadarbību (44. attēls).

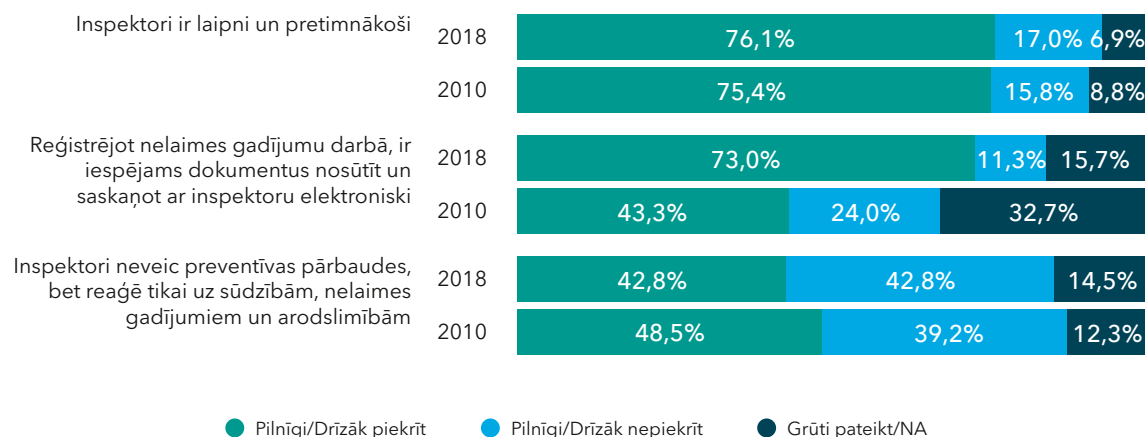
44. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, novērtējot dažādus Valsts darba inspekcijas darbības aspektus



● Pilnīgi/Drīzāk piekrīt ● Pilnīgi/Drīzāk nepiekrīt ● Grūti pateikt/NA

(Nobeigums nākamajā lappusē)

44. attēls. (nobeigums) Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, novērtējot dažādus Valsts darba inspekcijas darbības aspektus



Bāze: darba aizsardzības speciālisti, kas sadarbojušies ar Valsts darba inspekciju pēdējo 3 gadu laikā, 2018. gadā n=159, 2010. gadā n=171, 2006. gadā n=86
 Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

2018. gada pētījuma aptaujā lielākā daļa DAS uzskatīja, ka inspektori ir pietiekami zinoši, laipni un pretimnākoši un viņu sniegtās konsultācijas ir praktiski pielietojamas. Kopumā būtiski mazāks DAS īpatsvars inspektoru darbību vērtēja kā virspusēju un formālu, tomēr gadījumos, kad pieeja bijusi formāla, tas varētu būt skaidrojams ar inspektoru rīcībā esošiem nepietiekamiem laika resursiem. Tāpat vairums DAS uzskatīja, ka inspektoru prasības nav pārmērīgas vai neatbilstošas, tomēr ceturtdaļa aptaujāto tam nepiekrīt. Tieši šie gadījumi būtu jāizpēta vairāk, lai secinātu, kuras tieši prasības tiek interpretētas kā pārmērīgas vai neatbilstošas. Būtisks uzlabojums novērojams savstarpējā komunikācijā, reģistrējot nelaimes gadījumus, jo ir iespējams dokumentus nosūtīt un saskaņot ar inspektoru elektroniski, kas ietaupa gan DAS, gan VDI inspektoru laiku un citus resursus (skatīt tematisko pielikumu „Valsts darba inspekcija”).

Kā būtiskākās problēmas VDI inspektoru darbībā tika identificēta nespēja pamanīt būtiskas darba aizsardzības problēmas, atšķirīga normatīvo aktu prasību interpretēšana, kādēļ arī pašiem DAS ir apgrūtināta to ieviešana uzņēmumos. Turklāt abi šie apgalvojumi novērtēti negatīvāk, salīdzinot ar iepriekš veikto pētījumu, kas skaidrojams ar lielo VDI inspektoru mainību, kā arī pašu DAS kompetences palielināšanos. Uz to norāda arī tas, ka tikai nedaudz vairāk nekā puse respondentu atzinuši, ka inspektoriem ir ļoti laba izpratne par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību piemērošanu.

Savukārt pretrunīgs viedoklis DAS speciālistiem bijis par to, ka inspektoru rīcībā ir atbilstoši tehniskie līdzekļi, kā arī, vai viņi veic preventīvas pārbaudes, vai tikai reaģē uz sūdzībām, nelaimes gadījumiem un arodslimībām. Tāpat DAS nebija konkrēts viedoklis par to, vai, konstatējot darba aizsardzības prasību neievērošanu, inspektori piemēro minimālos sodus, kas liecina par DAS izpratnes trūkumu, par to, kādi soda mēri kopumā būtu piemērojami dažādu pārkāpumu gadījumā.

Šie kopumā neviennozīmīgie rezultāti liecina, ka DAS saskārušies ar situācijām, kad inspektoriem ir dažāds zināšanu un pieredzes līmenis, tāpēc arī VDI darbinieku attieksme un pieeja bijusi atšķirīga. Tādēļ nepieciešams turpināt VDI inspektoru savstarpējo pieredzes apmaiņu, kā arī iekšējās sesijas par dažādu normatīvo aktu piemērojamību un tās samērīgumu, lai VDI pārstāvju pieeja visos gadījumos būtu konsekventa, sekmētu DAS, darba devēju un nodarbināto izpratni par to, kad un kādā veida noteiktās normas ir piemērojamas (skatīt tematisko pielikumu „Valsts darba inspekcija”).

Šādas būtiskas atšķirības tika identificētas arī starp RVDI pēc pārraudzības teritorijām (reģioniem). Lai novērtētu kopējo darba devēju viedokli par RVDI, tika analizēti seši apgalvojumi, tos sarindojot secībā un saskaitot iegūtos punktus par katru no tiem. Vislabāk novērtētajam reģionam katrā apgalvojumā tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits. Vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz, pēc darba devēju domām, vislabāk novērtēto reģionu, bet vislielākais – uz vissliktāk novērtēto reģionu (21. tabula).

21. tabula. Darba devēju sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju, 2018. g.

VDI pārraudzības teritorijas	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un ziņoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori savā attieksmē bija lietišķi un korekti		Inspektori ir elastīgi savā rīcībā		Inspektori neveic preventīvas pārbaudes		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Nepiekrīt (%)	
Kurzemes reģions	3	69,2	1	99,0	1	98,4	1	98,7	1	65,0	3	59,9	10
Vidzemes reģions	4	61,5	4	88,2	5	81,6	2	91,3	2	62,5	1	76,9	18
Latgales reģions	1	74,5	3	89,7	2	89,5	3	89,7	5	44,4	4	56,9	18
Zemgales reģions	2	74,2	5	85,9	4	81,7	5	86,7	4	45,2	2	71,0	22
Rīgas reģions	5	60,9	2	91,8	3	86,3	4	86,8	3	45,8	5	43,4	22

Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, n=396

Avots: darba devēju aptauja

Kā redzams augstāk (21. tabula), šajā pētījumā Kurzemes reģions bija novērtēts visaugstāk, bet Zemgales un Rīgas reģioni – viszemāk. Tas liecina par izmaiņām salīdzinājumā ar 2013. gadu, kad vislabāk novērtētie reģioni bija Zemgale un Latgale, bet negatīvāk vērtēti tika Rīgas un Kurzemes reģioni. 2010. gadā darba devēji kopumā pozitīvāk vērtēja Vidzemes un Kurzemes reģionus, bet negatīvāk – Rīgas un Latgales reģionus. Savukārt 2006. gadā, pirms veiktās VDI reģionālo struktūrvienību un pārraudzības teritoriju reformas (pirms tika samazināts reģionālo struktūrvienību skaits), darba devēji augstāk novērtēja savu sadarbību ar VDI Austrumvidzemes, Latgales un Dienvidu reģionos, bet zemāk – Rīgas, Ziemeļvidzemes un Kurzemes reģionos. Jāņem vērā, ka kopš pirmā pētījuma 2006. gadā vairākkārt mainījies administratīvi teritoriālais iedalījums, tāpēc precīzi dinamiku situāciju analizēt nav iespējams. Pastiprināta uzmanība pievēršama Rīgas reģionam, kurš visos pētījumos identificēts kā problemātisks, kā arī Kurzemes reģionam, kur redzamas biežas rezultātu svārstības.

Lai novērtētu kopējo nodarbināto viedokli par VDI reģionālā griezumā, tika analizēti pieci dažādi apgalvojumi. Iegūtie rezultāti tika sarindoti secībā, kādā nodarbinātie atsevišķi katru apgalvojumu novērtējuši. Vislabāk novērtētajam reģionam tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits. Vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz vislabāk novērtēto reģionu, pēc nodarbināto domām, vislielākais – vissliktāk (22. tabula).

22. tabula. Nodarbināto sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju, 2018. g.

VDI pārraudzības teritorijas	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori neievēro konfidencialitāti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Nepiekrīt (%)	
Latgales reģions	1	57,0	2	60,6	1	46,9	1	53,7	5
Zemgales reģions	4	28,4	1	66,9	2	40,8	2	31,1	9
Rīgas reģions	2	33,1	3	50,2	3	39,6	3	29,3	11
Kurzemes reģions	3	31,3	4	31,3	5	31,9	5	0,0	17
Vidzemes reģions	5	25,7	5	30,8	4	35,8	4	12,3	18

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2018. gadā n=113

Avots: nodarbināto aptauja

Ja 2010. gadā kā labākais reģions, pēc nodarbināto domām, nepārprotami bija Vidzemes RVDI, bet 2013. gadā tas bijis Zemgales RVDI, tad 2018. gada pētījuma dati liecina par to, ka labākā RVDI pēc nodarbināto viedokļa ir Latgales RVDI, savukārt sliktākā – Vidzemes RVDI. Svarīgi atzīmēt, ka, salīdzinot ar 2010. un 2013. gadu, nodarbināto skatījumā būtiski ir uzlabojies Latgales RVDI novērtējums, jo iepriekšējos divos pētījumos Latgales RVDI bija novērtēta kā sliktākā.

Nemot vērā darba devēju domas, secināms, ka vispozitīvāk 2018. gadā tikusi novērtēta Kurzemes RVDI, bet negatīvāk – Zemgales un Rīgas RVDI. Attiecīgi no nodarbināto viedokļa par labākajām uzskatāmas Latgales un Zemgales RVDI, bet sliktākajām – Vidzemes un Kurzemes RVDI. Rezultāti norāda uz būtiskām atšķirībām starp darba devēju un nodarbināto atbildēm. Šo atšķirību skaidrošanai nepieciešams veikt nodarbināto un darba devēju aptauju pēc VDI pārbaudes veikšanas, novērtējot gan pozitīvos, gan negatīvos faktorus no VDI inspektoru puses.

5.3. Nodarbināto iesaiste darba aizsardzības sistēmas uzlabošanā

Nodarbināto iesaistīšanās darba aizsardzības sistēmas veidošanā ir ļoti būtiska, jo, kā redzams statistikas datos, tieši nodarbināto neuzmanība vai kādu darba aizsardzības prasību neievērošana visbiežāk noved pie nelaimes gadījumiem, kā arī arodslimībām un citiem veselības traucējumiem. Veicinot nodarbināto aktīvu nevis formālu iesaisti (parakstot, bet neizprotot darba aizsardzības instrukciju prasības), darba devēji un DAS kopumā var veicināt kvalitatīvākas darba vides izveidi, kas uzlabos pašu nodarbināto apmierinātību, uzņēmuma rezultātus, kā arī būs signāls darba meklētājiem par iespējām, ko sniegtu darbs šādā uzņēmumā.

2018. gadā, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, procentuāli visvairāk darba devēju atzina, ka nodarbinātie bieži izteikuši ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, lai gan vēl joprojām uzņēmumu īpatsvars, kuros nodarbinātie bieži sniedz ieteikumus, bija ļoti mazs (2018. gadā – 4,9%, 2013. gadā – 3,2%, 2010. gadā – 2,7%,

2006. gadā - 5,4%). Palielinājies arī darba devēju īpatsvars, kas ir atbildējuši, ka nodarbinātie samērā reti snieguši kādus ieteikumus par darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu (2018. gadā - 20,0%, 2013. gadā - 18,2%, 2010. gadā - 24,1%, 2006. gadā - 20,7%). Atbilstoši respondentu īpatsvars, kas atzinuši, ka nodarbinātie šādus ieteikumus nebija snieguši, bija nedaudz samazinājies (2018. gadā - 68,9%, 2013. gadā - 74,5%, 2010. gadā - 72,3%, 2006. gadā - 73,0%). Lai gan situācija ir mazliet uzlabojusies, joprojām nodarbināto iesaistīšanās aktivitāte darba vides un darba tiesisko attiecību jautājumu risināšanā ir zema, turklāt darba devēji, kā arī nodarbinātie visticamāk neapzinās, ka tas ir viens no instrumentiem, kā uzlabot darba apstākļus, tādēļ vajadzētu veicināt darba devēju un nodarbināto sociālo dialogu un vērst viņu uzmanību uz tā nepieciešamību uzņēmumā.

Analizējot nozares, kurās visvairāk tika sniegti ieteikumi no nodarbināto puses, var secināt, ka, tāpat kā 2013. gadā un 2010. gadā, arī 2018. gadā veselības un sociālās aprūpes nozarē nodarbinātie bija visbiežāk devuši savus ieteikumus (2018. gadā - 27,4%, 2013. gadā - 58,2%, 2010. gadā - 52,5%), tomēr šādu uzņēmumu/iestāžu īpatsvars bija sarucis. Līdzīga situācija novērojama ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (2018. gadā - 36,3%) (iepriekšējos gados tā nebija starp nozarēm, kur visvairāk nodarbinātie izteikuši savus ieteikumus). Toties 27,5% darba devēji no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (2013. gadā - 32,5%, 2006. gadā - 36,8%) un 34,2% elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgāde un gaisa kondicionēšanas nozares (2006. gadā visvairāk nodarbinātie no šīs nozares deva ieteikumus - 54,2%) apgalvoja, ka nodarbinātie sniedza ieteikumus. Visneaktīvāk nodarbinātie izteica ieteikumus apstrādes rūpniecības nozarē, kas 2013. gadā bija viena no nozarēm, kur nodarbinātie to bija darījuši visbiežāk (2018. gadā - 17,0%, 2013. gadā - 33,9%). Līdzīga situācija bija novērojama zivsaimniecības nozarē, kur tikai 16,4% nodarbināto bija izteikuši kādu ar darba aizsardzību vai tiesisko attiecību uzlabošanu saistītu ieteikumu, kas bijusi visneaktīvākā nozare arī visos iepriekšējos pētījumos (2013. gadā - 19,7%, 2010. gadā - 20,3%, 2006. gadā - 20,0%).

Tāpat kā iepriekšējās aptaujās, arī 2018. gada aptaujā saglabājusies tendence, ka lielajos uzņēmumos nodarbinātie biežāk snieguši ieteikumus nekā mazajos, ko iespējams saistīt ar faktu, ka lielākos uzņēmumos tradicionāli ir labāk attīstīts dialogs starp darba devēju un nodarbinātajiem (nodarbināto pārstāvjiem).

Analizējot šo jautājumu pēc uzņēmumu vecuma, 2018. gadā atkal izteiktākā kļuvusi tendence, kas bija novērojama jau pirms 2013. gada pētījuma - jo vecāks uzņēmums, jo biežāk nodarbinātie snieguši ieteikumus. Tas liecina, ka vecākos uzņēmumos sociālais dialogs ir labāk attīstīts, sniedz lielāku pievienoto vērtību, kā arī iedrošina nodarbinātos nebaidīties izteikt savu viedokli un ierosinājumus.

Arī nodarbinātajiem bija jāatbild uz jautājumu, vai viņi pēdējā gadā bija snieguši ieteikumus par darba apstākļu un darba vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu. Spriežot pēc 2018. gada nodarbināto aptaujas, šādus ieteikumus vienu reizi ir snieguši 8,3% respondentu (2013. gadā - 8,4%, 2010. gadā - 6,0%, 2006. gadā - 7,8%), bet vairākas reizes - 8,3% respondentu (2013. gadā - 16,2%, 2010. gadā - 24,3%, 2006. gadā - 18,9%). Šādus ieteikumus nemaz nav snieguši 80,6% respondentu (2013. gadā - 73,5%, 2010. gadā - 69,1%, 2006. gadā - 72,1%), bet 2,8% (2013. gadā - 1,8%, 2010. gadā - 0,6%, 2006. gadā - 1,2%) bija grūtības atbildēt uz šo jautājumu. Kopumā, 2018. gada aptaujas datus, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, nedaudz palielinājies nodarbināto īpatsvars, kas atbildējuši, ka ieteikumus darba apstākļu un vides uzlabošanai vai par darba tiesisko attiecību sakārtošanu nav snieguši nemaz.

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos, arī 2018. gadā apmēram vienlīdz bieži ieteikumus snieguši gan vīrieši, gan sievietes. 2018. gada aptaujā visbiežāk ieteikumus darba devējiem par darba

apstākļu un darba vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu sniedza nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem (2018. gadā - 21,3%, 2013. gadā - 31,4%, 2010. gadā - 30,8%, 2006. gadā - 31,4%), kā arī respondenti vecumā no 35 līdz 44 gadiem (2018. gadā - 18,2%). Samērā aktīvi gan 2018. gadā, gan 2013. gadā bija arī jaunieši no 18 līdz 24 gadu vecumam (2018. gadā - 17,9%, 2013. gadā - 26,4%).

2018. gada aptaujā, līdzīgi kā 2013. un 2006. gada aptaujā, respondenti, kuru darba stāžs pamata darbavietā bija līdz 12 mēnešiem, daudz retāk kā citu grupu respondenti bija snieguši ieteikumus darba vietas uzlabošanai:

- ✓ 2018. gadā: līdz 12 mēnešiem - 13,2%, 1-5 gadi - 17,3%, 5-10 gadi - 17,4%, vairāk par 10 gadiem - 17,3%;
- ✓ 2013. gadā: līdz 12 mēnešiem - 19,7%, 1-5 gadi - 25,6%, 5-10 gadi - 26,2%, 10-15 gadi - 26,2%, vairāk par 15 gadiem - 25,0%;
- ✓ 2010. gadā: līdz 12 mēnešiem - 28,1%, 1-5 gadi - 26,9%, 5-10 gadi - 35,4%, 10-15 gadi - 34,9%, vairāk par 15 gadiem - 31,7%;
- ✓ 2006. gadā: līdz 12 mēnešiem - 19,1%, 1-5 gadi - 27,5%, 5-10 gadi - 33,2%, 10-15 gadi - 26,2%, vairāk par 15 gadiem - 27,6%.

Lai uzturētu sociālo dialogu ar darba devējiem, nodarbinātajiem ir tiesības no sava vidus izvirzīt dažādus pārstāvjus:

- ✓ darbinieku pilnvarotos pārstāvjus, kas pārstāv darbiniekus darba tiesisko attiecību jomā;
- ✓ nodarbināto uzticības personas, kas pārstāv nodarbinātos darba aizsardzības jomā;
- ✓ arodbiedrības pārstāvjus, kas pārstāv savus biedrus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.

Atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem tādu uzņēmumu īpatsvars, kuros ir ievēlēti darbinieku pilnvarotie pārstāvji, bija samazinājies, sasniedzot zemākos rādītājus, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem (2018. gadā - 5,9%, 2013. gadā - 9,1%, 2010. gadā - 8,8%, 2006. gadā - 8,7%). Apskatot citus nodarbināto pārstāvības veidus, novērojams, ka arī to uzņēmumu īpatsvars, kuros ir arodbiedrību pārstāvji, bija samazinājies (2018. gadā - 1,7%, 2013. gadā - 4,8%, 2010. gadā - 2,4%, 2006. gadā - 3,7%), tāpat kā to uzņēmumu īpatsvars, kuros ir nodarbināto uzticības personas (2018. gadā - 3,7%, 2013. gadā - 8,7%, 2010. gadā - 6,9%, 2006. gadā - 9,1%). Pilnvaroto pārstāvju esamība gadu laikā ir samazinājusies, tomēr saglabājusies tāda pati tendence kā 2013. gadā - jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no nodarbināto pārstāvības formām (23. tabula).

23. tabula. Nodarbināto pilnvaroto pārstāvju, arodbiedrību pārstāvju un nodarbināto uzticības personu esamība uzņēmumos un iestādēs, %

Pārstāvji	Gads	Darba devēju īpatsvars ar darbinieku pārstāvju esamību uzņēmumos (pēc uzņēmuma lieluma)			
		1-10 nodarbinātie	11-49 nodarbinātie	50-249 nodarbinātie	250 un vairāk nodarbinātie
Pilnvarotie pārstāvji	2006	6,5	14,6	28,5	41,1
	2010	8,9	16,1	21,2	43,1
	2013	11,0	19,3	26,9	41,8
	2018	5,0	9,8	30,7	21,3
Arodbiedrības pārstāvji	2006	8,2	24,4	35,8	60,7
	2010	8,0	23,8	36,8	57,3
	2013	8,7	29,0	38,3	57,8
	2018	0,7	4,2	18,9	39,8
Nodarbināto uzticības personas	2006	5,5	15,3	24,8	38,8
	2010	11,3	17,3	24,1	40,8
	2013	9,4	19,1	28,0	39,4
	2018	3,1	5,9	14,5	27,2

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Sociālais dialogs kā konsultāciju mehānisms, lai līdzsvarotu darba devēju un darbinieku intereses, lielajos uzņēmumos ir labāk attīstīts nekā mazajos uzņēmumos, kuros savstarpējais cilvēcisks kontakts ir ciešāks un vieglāk iespējams iepazīt visus nodarbinātos. Tomēr, ja ņem vērā, ka lielajiem uzņēmumiem darbinieku pārstāvji būtu noderīgi, lai veicinātu sociālo dialogu, tas, ka 2018. gadā tikai 21,3% lielo uzņēmumu bija nodarbināto pilnvarotais pārstāvis, 39,8% uzņēmumos bija arodbiedrības pārstāvis un 27,2% – nodarbināto uzticības persona, ir diezgan slikts rādītājs, liecinot, ka neesot nodarbināto pārstāvniecībai nebija iespējams pilnvērtīgs dialogs ar darba devējiem. Būtu nepieciešams uzlabot šo situāciju, pievēršot lielāku uzmanību tam, kā nodarbināto pārstāvji varētu uzlabot komunikāciju ar darba devēju un aktualizēt darba aizsardzības un dažādus citus jautājumus. Salīdzinot ar 2013. gada pētījumu, kad visu lielumu uzņēmumos bija sastopami arodbiedrību pārstāvji, šajā pētījumā tikai lielākajos uzņēmumos visbiežāk tika atzīmēts, ka darba vietā bijis arodbiedrības pārstāvis (uzņēmumos ar 50-249 un 250 un vairāk nodarbinātajiem). Pārējās uzņēmumu lielumu grupās vairumā gadījumu uzņēmumos bijuši pilnvarotie pārstāvji vai nodarbināto uzticības personas.

Darba devējiem, kuru uzņēmumos bija arodbiedrības pārstāvji, nodarbināto uzticības personas un/vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, tika uzdots jautājums, kādas problēmas viņi apspriež ar minētajām personām. 2018. gadā visapspriestākais jautājums bija par darba apstākļiem (2018. gadā – 55,2%, 2013. gadā – 41,5%, 2010. gadā – 49,9%, 2006. gadā – 49,2%; 24. tabula). Procentuāli divas reizes vairāk uzņēmumos, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, tika apspriestas nodarbināto darba algas (2018. gadā – 51,4%, 2013. gadā – 21,0%, 2010. gadā – 16,9%, 2006. gadā – 29,4%). Vēl izplatīti jautājumi, par kuriem darba devēji runāja ar nodarbināto pārstāvjiem, bija piemaksas, prēmijas un atvieglojumi (44,5%), darba līgumi (44,9%), kā arī atvaļinājumi (44,7%). Pozitīva tendence ir tā, ka ar katru pētījumu darba devēji apgalvo, ka aizvien vairāk nodarbinātie tiek iesaistīti darba vides riska novērtēšanā (2018. gadā – 28,0%, 2013. gadā – 25,4%,

2010. gadā – 19,0%). Tas nozīmē, ka darba devējs ne tikai komunicē ar nodarbinātajiem par viņus interesējošiem jautājumiem, bet arī viņus iesaista procesos, kas norisinās darba vietā, lai noteiktu situāciju uzņēmumā.

24. tabula. Jautājumu loks, par kuriem darba devēji apspriežas ar nodarbināto pārstāvjiem, %

Tēma	Darba devēju īpatsvars, kas norādījuši attiecīgo jautājumu			
	2018	2013	2010	2006
Par darba apstākļiem	55,2	41,5	49,9	49,2
Par darba algu	51,4	21,0	16,9	29,4
Par darba līgumu	44,9	15,9	24,5	8,7
Par atvaļinājumu	44,7	17,2	7,8	13,2
Par piemaksām, prēmijām, atvieglojumiem	44,5	13,8	12,0	17,1
Par darba vides riska novērtējuma rezultātiem	38,8	24,1	23,8	14,4
Par darba laiku, virsstundu darbu	29,2	14,2	22,2	23,2
Par briļļu apmaksu darbam pie datora	20,2	3,8	1,6	2,1
Par konkrētiem pasākumiem apstākļu uzlabošanai	11,7	*	*	*
Par pasākumiem, kas pārsniedz normatīvo aktu prasības	4,6	*	*	*
Citus jautājumus	1,4	1,7	1,3	4,8
Grūti pateikt/NA	18,3	31,0	16,0	18,6

Piezīme: * – iepriekšējos pētījumos šāds atbilžu variants netika piedāvāts.

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Saskaņā ar nodarbināto aptaujas rezultātiem, laika periodā no 2013. līdz 2018. gadam bija nedaudz samazinājies to nodarbināto īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos ir darbinieku pilnvarotie pārstāvji (no 22,3% 2013. gadā līdz 18,0% 2018. gadā), kā arī arodbiedrību pārstāvji (no 30,4% 2013. gadā līdz 23,0% 2018. gadā). Tomēr nedaudz palielinājies to nodarbināto īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos ir nodarbināto uzticības personas (no 21,5% 2013. gadā līdz 25,5% 2018. gadā). Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina par līdzīgu tendenci kā iepriekšējo gadu aptaujās un darba devēju aptaujā – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām. Tas nozīmē, ka arī nodarbināto aptaujas dati norāda, ka sociālais dialogs ir labāk attīstīts lielajos uzņēmumos (25. tabula).

25. tabula. Darbinieku pilnvarotie pārstāvji, arodbiedrības pārstāvji un nodarbināto uzticības personas uzņēmumos, %

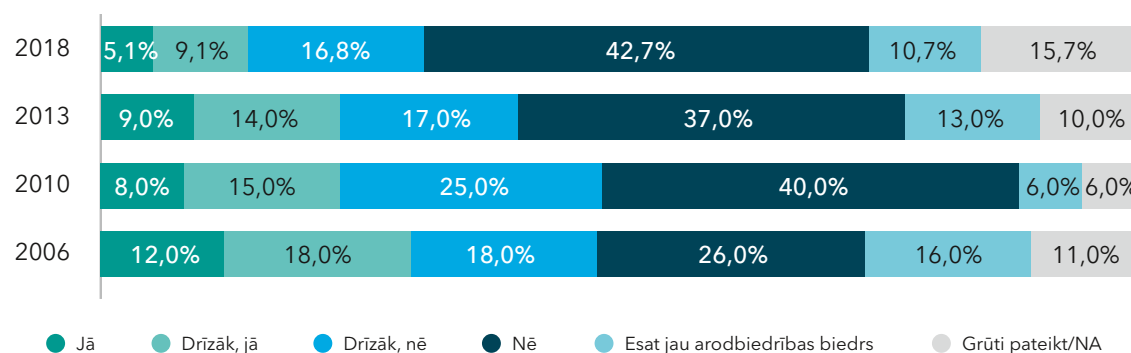
Pārstāvji	Gads	Nodarbināto īpatsvars, kuri ir darbinieku pārstāvji viņu uzņēmumos/iestādēs				
		1-9 nodarbinātie	10-49 nodarbinātie	50-249 nodarbinātie	250 un vairāk nodarbinātie	Grūti pateikt
Pilnvarotie pārstāvji	2006	6,5	14,6	28,5	41,1	18,0
	2010	8,9	16,1	21,2	43,1	18,8
	2013	11,0	19,3	26,9	41,8	17,8
	2018	8,4	16,5	24,5	28,9	13,4
Arodbiedrības pārstāvji	2006	8,2	24,4	35,8	60,7	32,4
	2010	8,0	23,8	36,8	57,3	31,3
	2013	8,7	29,0	38,3	57,8	25,8
	2018	5,8	15,2	38,3	43,9	19,4
Nodarbināto uzticības personas	2006	5,5	15,3	24,8	38,8	21,4
	2010	11,3	17,3	24,1	40,8	20,8
	2013	9,4	19,1	28,0	39,4	14,9
	2018	13,6	24,6	35,8	35,7	17,5

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Atbilstoši nodarbināto aptaujas rezultātiem nodarbinātajiem nebija vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu vidū, kas nebija arodbiedrības biedri, 2018. gadā attieksme bija skeptiskāka nekā iepriekš. 2018. gadā Latvijā arodbiedrībā bija gatavi iestāties vidēji (jā un drīzāk jā) tikai 14,2% nodarbināto, kas, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu periodiem, ir daudz retāk (2013. gadā – 23,0%, 2010. gadā – 23,4%, 2006. gadā – 29,2%). Salīdzinot 2018. gada nodarbināto aptaujas rezultātus ar 2013. gada aptaujas rezultātiem, attiecīgi arī par 4,8 procentpunktiem palielinājies to nodarbināto īpatsvars, kuri nebija gatavi (nē un drīzāk nē) iestāties arodbiedrībā – 2018. gadā šādu atbildi devuši 59,5% (2013. gadā – 54,7%) respondenti. Papildus jāatzīmē arī tas, ka, salīdzinot ar 2013. gadu, samazinājies to respondentu īpatsvars, kas jau ir arodbiedrību biedri (2018. gadā – 10,7%, 2013. gadā 13,5%, 2010. gadā – 5,8%, 2006. gadā – 16,1%; 45. attēls).

45. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kuri vēlas iestāties arodbiedrībās



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Pēc 2018. gada aptaujas datiem, no respondentiem augstākais īpatsvars arodbiedrības biedru bija elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes uzņēmumos (2018. gadā - 29,9%, 2013. gadā - 27,4%, 2010. gadā - 35,9%), veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (2018. gadā - 24,7%, 2013. gadā - 21,7%, 2010. gadā - 16,9%, 2006. gadā - 28,8%), un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (2018. gadā - 21,9%, 2013. gadā - 7,7%, 2010. gadā - 25,7%).

Atbilstoši 2018. gada aptaujas datiem, tāpat kā 2013. gadā, sievietes arodbiedrībā būtu gatavas iestāties biežāk nekā vīrieši, turklāt arī respondenti, kas atzīmējuši, ka jau ir arodbiedrības biedri, pārsvarā bija sievietes, bet retāk - vīrieši.

Atšķirībā no 2013. gada, kad visbiežāk arodbiedrības biedri bija sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie, 2018. gadā šādi respondenti visbiežāk bija nodarbināti valsts sektorā:

- ✓ valsts sektorā (2018. gadā - 25,7%, 2013. gadā - 23,8%, 2010. gadā - 22,8%, 2006. gadā - 36,3%);
- ✓ sabiedriskajās organizācijās (2018. gadā - 10,1%, 2013. gadā - 26,9%, 2010. gadā - 12,3%, 2006. gadā - 15,4%);
- ✓ privātajā sektorā (2018. gadā - 3,2%, 2013. gadā - 21,2%, 2010. gadā - 1,5%, 2006. gadā - 5,4%).

Savukārt privātajā sektorā bija lielāks respondentu īpatsvars, kuri nevēlas iestāties arodbiedrībā, un šo respondentu īpatsvars bija palielinājies par 2,5 procentpunktiem, salīdzinot ar 2013. gadu.

2018. gadā saglabājas sakarība, ka arodbiedrības biedru īpatsvars pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu:

- ✓ 1-10 nodarbinātie - 2,5%;
- ✓ 11-49 nodarbinātie - 9,2%;
- ✓ 50-249 nodarbinātie - 16,9%;
- ✓ 250 un vairāk nodarbinātie - 16,1%.

Visiem respondentiem tika uzdoti dažādi jautājumi par arodbiedrību, lūdzot viņus piekrist vai nepiekrist attiecīgajiem apgalvojumiem kategorijās no 1 līdz 5, kur 1 nozīmē „pilnībā piekrītu”, 5 - „nepavisam nepiekrītu” (26. tabula).

26. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc arodbiedrību darbības novērtējuma (1 nozīmē „pilnībā piekrītu”, 5 - „nepavisam nepiekrītu”), %

Apgalvojums	Gads	Atbilžu varianti					Grūti pateikt /NA
		5	4	3	2	1	
Arodbiedrībām ir labi zināmas darbinieku problēmas	2018	12,2	24,2	19,1	9,0	4,6	30,9
	2013	7,0	10,0	18,0	20,0	28,0	27,0
	2010	11,0	11,0	20,0	14,0	16,0	27,0
	2006	20,0	14,0	19,0	8,0	10,0	28,0
Arodbiedrību līderiem var uzticēties	2018	5,6	17,3	21,1	10,9	6,1	38,9
	2013	10,0	13,0	20,0	17,0	11,0	30,0
	2010	14,0	16,0	22,0	12,0	9,0	28,0
	2006	12,0	14,0	21,0	10,0	11,0	32,0
Mani darba kolēģi uzskata, ka ir ļoti svarīgi būt arodbiedrības biedram	2018	3,2	9,0	15,4	11,6	10,1	50,6
	2013	13,0	11,0	17,0	9,0	7,0	42,0
	2010	21,0	12,0	16,0	5,0	5,0	41,0
	2006	10,0	8,0	16,0	10,0	15,0	40,0
Arodbiedrību darbība ir novecojusi	2018	11,4	17,3	16,5	13,2	8,7	32,9
	2013	12,0	11,0	17,0	13,0	16,0	30,0
	2010	13,0	9,0	19,0	13,0	19,0	28,0
	2006	16,0	11,0	17,0	11,0	15,0	30,0
Pašreiz būt arodbiedrības biedram nav nekāda labuma	2018	14,8	17,2	15,4	10,7	9,0	32,9
	2013	10,0	10,0	17,0	14,0	20,0	29,0
	2010	10,0	7,0	17,0	14,0	27,0	25,0
	2006	19,0	11,0	16,0	11,0	14,0	29,0
Mans darba devējs ir pret to, ka darbinieki ir arodbiedrības biedri	2018	2,7	2,9	8,0	7,1	18,5	60,9
	2013	27,0	8,0	11,0	3,0	3,0	48,0
	2010	24,0	7,0	10,0	3,0	4,0	51,0
	2006	5,0	3,0	11,0	7,0	27,0	48,0
Man ir labi zināms, kādā veidā strādā/darbojas arodbiedrības	2018	8,2	14,5	22,0	8,1	10,6	36,7
	2013	12,0	9,0	23,0	13,0	16,0	27,0
	2010	19,0	10,0	23,0	12,0	15,0	22,0
	2006	16,0	14,0	21,0	9,0	14,0	26,0

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Jāatzīmē, ka nodarbinātie aptaujā bija biežāk atzīmējuši, ka darba kolēģi neuzskata, ka ir ļoti svarīgi būt arodbiedrības biedram. Tāpat nodarbinātie uzskatīja, ka arodbiedrību darbība ir novecojusi, un, ka pašreiz būt arodbiedrības biedram nav nekāda labuma. Tas, galvenokārt liecina par to, ka respondentiem nav īstas izpratnes, viedokļa vai pieredzes par arodbiedrību nozīmību, tādēļ arodbiedrībām ir jāturpina sadarboties ar nodarbinātajiem, skaidrojot arodbiedrību nozīmi un darbības principus. Tajā pašā laikā, iespējams, arodbiedrību darbībai būtu jāmainās, ieviešot darba vides un sabiedrības attīstībai atbilstošas inovācijas (piemēram, savu biedru regulāras īsas interneta aptaujas, noskaidrojot viņu viedokli dažādos ar darba vidi saistītos jautājumos, vai aktīvāka komunikācija ar sabiedrību sociālajos tīklos, skaidrojot arodbiedrību lomu). Dinamikā pa gadiem redzams arī tas, ka mazinās uzticība arodbiedrību līderiem, tāpēc katrā nozarē arodbiedrībām būtu jāizanalizē savu līderu darbību, lai uzlabotu nozares arodbiedrības funkcionēšanu. Nodarbinātie norāda, ka salīdzinājumā ar iepriekšējā pētījuma periodu ir pieaudzis darba devēju atbalsts attiecībā uz arodbiedrību pārstāvniecību izveidošanu uzņēmumos. Ņemot vērā pretrunīgos nodarbināto uzskatus par arodbiedrībām, kā arī būtisku pieaugumu nodarbināto īpatsvarā, kuriem nebija konkrēta viedokļa par uzdotajiem jautājumiem, kopumā vērojama situācijas pasliktināšanās.



6. INFORMĒTĪBA UN IZPRATNE PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM

Pirmais solis, lai nodrošinātu darba aizsardzības prasību ievērošanu, kā arī jēgpilnu nodarbināto, darba devēju un DAS iesaisti, ir visu pušu informētības un izpratnes veicināšana. Lai gan pētījuma dati, kā arī vispārējās tendences norāda uz to, ka palielinās iedzīvotāju interese par veselīgu un drošu darba vidi, dažādām nodarbinātības formām, ar kuru palīdzību sekmēt darba un privātās dzīves līdzsvaru, ne vienmēr informācija ir viegli pieejama un saprotama interesentam bez speciālas izglītības darba aizsardzības jomā.

6.1. Iedzīvotāju informētība par darba aizsardzības jautājumiem

Kopumā Latvijas iedzīvotāju informētības līmenis par darba vidi 2018. gadā salīdzinājumā ar 2013. gada pētījumu ir uzlabojies. Uz jautājumu par to, cik respondents ir informēti par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi, 2018. gadā 54,5% atbildēja, ka ir labi informēti par šiem jautājumiem, kas ir ievērojami biežāk nekā iepriekšējā aptaujā 2013. gadā, kurā tikai 36,5% iedzīvotāju apgalvoja, ka ir labi informēti. Tomēr tas joprojām ir ievērojami sliktāk kā 2006. gadā, kad vairāk nekā četras piektdaļas (83,0%) iedzīvotāju apgalvoja, ka ir labi informēti par jautājumiem saistībā ar darba apstākļiem un darba vidi.

Līdzīgi kā 2013. gadā viszemākais informētības līmenis 2018. gadā bija jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem – 17,1% (2013. gadā – 26,4%), iedzīvotājiem ar zemu izglītības līmeni (iedzīvotājiem ar sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību) – 43,6% (2013. gadā – 10,9%). Savukārt visaugstākais informētības līmenis, tāpat kā 2013. gadā, bija iedzīvotājiem vecumā no 35 līdz 44 gadiem (2018. gadā – 68,7%, 2013. gadā – 47,6%) un respondentiem ar augstāko izglītību (2018. gadā – 71,2%, 2013. gadā – 56,7%).

Kopumā lielākā daļa iedzīvotāju norādīja, ka nevēlas saņemt informāciju par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un vidi, jo šī informācija nav aktuāla (2018. gadā – 23,5%, 2013. gadā – 15,8%). Lai sasniegtu šo iedzīvotāju daļu, informācija būtu jāizplata ar televīzijas (2018. gadā – 15,7%, 2013. gadā – 22,7%), darba devēju (2018. gadā – 15,7%) un mācību iestāžu (2018. gadā – 12,6%) starpniecību.

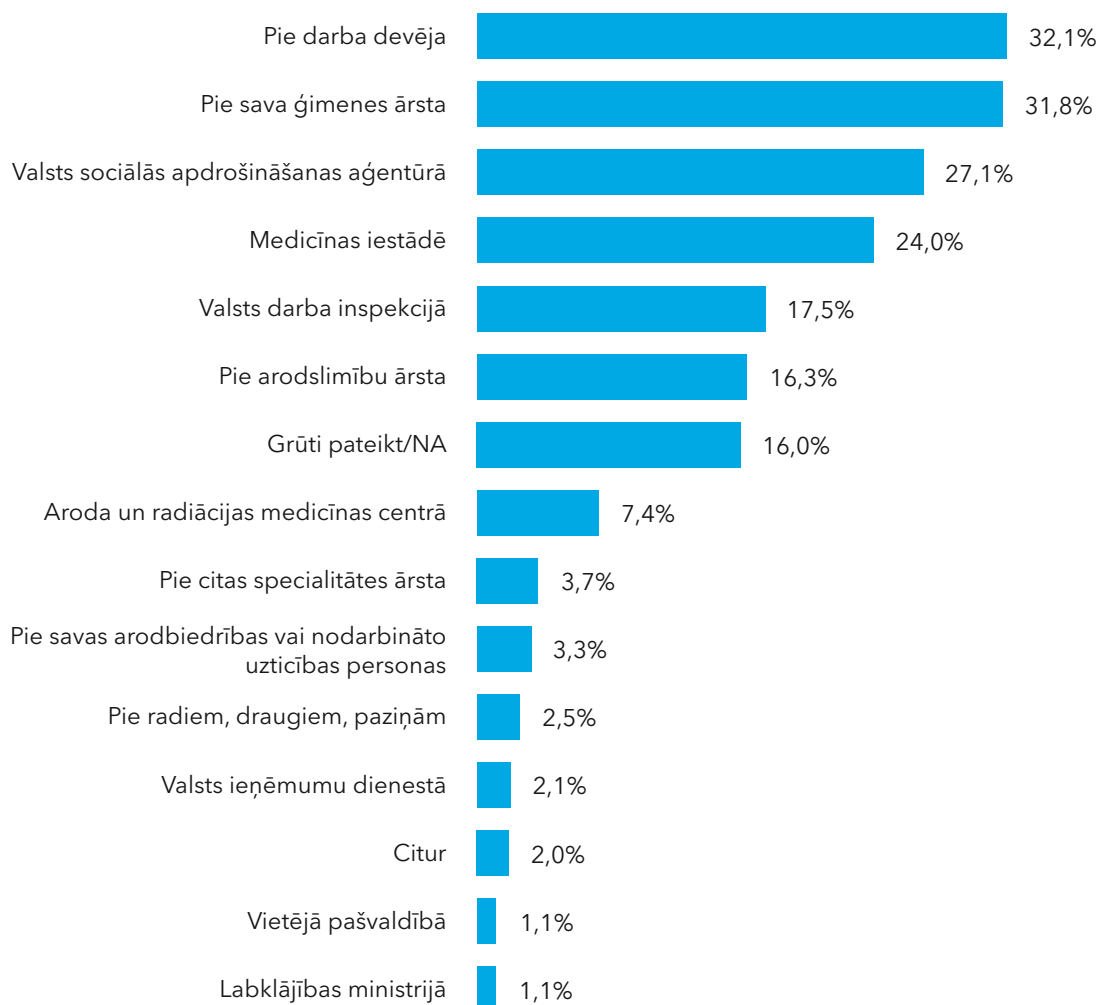
Vērtējot iedzīvotāju izpratnes līmeni, viens no indikatoriem, kas par to liecina, ir, vai iedzīvotāji norāda, ka viņi bijuši pakļauti darba vides kaitīgajiem riska faktoriem. Kopumā iedzīvotāji tomēr retāk norādīja, ka viņi ir bijuši pakļauti kādam no aptaujā uzskaitītajiem darba vides riska faktoriem (gaisa temperatūras svārstības, caurvējš, gaisa piesārņojums ar ķīmiskām vielām, troksnis, vibrācija, nepietiekams apgaismojums u.c.), kas kopumā liecina par nelielu izpratnes līmeņa pasliktināšanos.

Detalizētāk analizējot iedzīvotāju informētību par jautājumiem, kas saistīti ar kaitīgiem darba vides faktoriem, novērojams, ka 2018. gadā iedzīvotāji par tiem bija informēti vairāk nekā iepriekšējos pētījuma periodos (2018. gadā – 88,2%, 2013. gadā – 76,5%, 2006. gadā – 81,2%). Vienlaikus pieaudzis iedzīvotāju īpatsvars, kuri atzīmē, ka ir „labi informēti” (2018. gadā – 44,1%, 2013. gadā – 36,4%, 2006. gadā – 29,1%). Par kaitīgajiem darba vides riska faktoriem vissliktāk informēti bija gados jauni iedzīvotāji (vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem – 20,5%), kā arī iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni (sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību: 2018. gadā – 44,0%, 2013. gadā – 36,5%).

Saistībā ar iedzīvotāju informētību par darba vides riska faktoru novērtējumu, 2018. gadā bija vērojams uzlabojums (2018. gadā – 76,1%, 2013. gadā – 65,1%, 2006. gadā – 72,6%), t.sk. labi informēto iedzīvotāju īpatsvara pieaugums (2018. gadā – 37,7%, 2013. gadā – 31,7%, 2006. gadā – 27,2%). Tāpat kā attiecībā uz informētību par kaitīgajiem riska faktoriem, sliktāk informēti bija gados jaunāki iedzīvotāji (vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem – 32,3%), kā arī iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni (2018. gadā – 61,3%, 2013. gadā – 22,9%). Tas apliecina, ka gan gados jaunāku iedzīvotāju, gan iedzīvotāju ar zemu izglītības līmeni apmācībai un informēšanai nepieciešams pievērst lielāku uzmanību.

Par iedzīvotāju izpratni par darba aizsardzības un sociālās aizsardzības sistēmām (t.sk. par sociālās apdrošināšanas iespējām) liecina arī tas, kādā iestādē vai institūcijā respondenti vērstos pēc kompensācijas, ja būtu cietuši nelaimes gadījumā darbā vai viņiem būtu attīstījusies arodslimība. 2018. gadā iedzīvotāji visbiežāk minēja savu darba devēju – 32,1% (2013. gadā – 33,4%, 2006. gadā – 23,1%), ģimenes ārstu – 31,8% (nav datu par iepriekšējiem pētījumiem), VSAA – 27,1% (2013. gadā – 17,1%, 2006. gadā – 19,1%; 46. attēls).

46. attēls. Iedzīvotāju īpatsvars, nosaucot institūciju, kurā viņi vērstos pēc kompensācijas, ja būtu noticis nelaimes gadījums vai attīstījusies arodslimība, 2018. g.



Bāze: respondenti, kuri nav cietuši tādā nelaimes gadījumā darbā, kura dēļ vismaz vienu dienu nav bijuši darbā, n=875
Avots: iedzīvotāju aptauja

Lielais iedzīvotāju īpatsvars, kas vērstos pie darba devēja pēc kompensācijas, nav pozitīvs rādītājs, jo, lai gan rādītāji ir nedaudz samazinājušies salīdzinājumā ar 2013. gadu, tie liecina, ka iedzīvotājiem joprojām nav izpratnes par to, ka, arī strādājot darbu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā nodibinātās darba tiesiskajās attiecībās, darba devēja pienākums nav maksāt kompensāciju arodslimības gadījumā vai pēc notikuša nelaimes gadījuma.

Kopumā, vērtējot iedzīvotāju informētības līmeni, jāatzīmē, ka labi informēto iedzīvotāju īpatsvars ir palielinājies. Joprojām iezīmējas līdzīgas tendences attiecībā uz t.s. „risku grupām” – tām iedzīvotāju kategorijām, kuras ir mazāk informētas – arī 2018. gadā pie šīm grupām pieskaitāmi jaunieši un iedzīvotāji ar zemāku izglītības līmeni.

Plānojot noteiktu mērķa grupu informēšanu, jāņem vērā informācijas avotu izmantošanas tendences iedzīvotāju vidū, no kurām vispopulārākie bija darba devēji, DAS, televīzija, radi, draugi, paziņas, sociālie portāli u.c. (27. tabula).

27. tabula. Iedzīvotāju īpatsvars atbilstoši vecumam gados pēc vēlamajiem komunikācijas kanāliem informācijas saņemšanai par darba aizsardzības jautājumiem, %

Komunikācijas kanāli	Vidēji	15-24 gadi	25-34 gadi	35-44 gadi	45-54 gadi	55-64 gadi	65-74 gadi
Darba devējs	42,5	38,3	48,0	43,7	48,9	39,4	31,9
Darba aizsardzības speciālists	27,6	21,2	19,7	30,6	33,9	32,5	26,4
Televīzija	25,5	19,0	19,5	23,2	27,2	31,2	35,2
Radi, draugi, paziņas (neformālie kanāli)	23,5	30,6	26,1	19,8	24,4	19,8	20,7
Sociālie tīkli	20,2	32,1	30,4	21,9	16,5	10,4	6,8
Pārējās interneta mājaslapas	15,1	18,9	21,5	19,1	9,4	15,1	4,1
Kursi, semināri	12,2	12,1	16,2	14,1	12,5	10,7	4,6
Radio	11,5	6,6	8,4	13,8	12,1	10,4	18,7
Normatīvie akti	10,5	10,6	12,4	9,9	11,9	12,5	3,1
Specializētās interneta mājaslapas	8,9	7,7	11,0	12,4	8,4	9,7	1,6
Mācību iestādes	8,5	25,2	11,4	7,9	3,6	2,5	1,5
Speciālie informatīvie materiāli (bukleti, brošūras, plakāti)	8,5	6,9	10,5	10,3	6,5	10,3	5,2
Vietējie (reģionālie) preses izdevumi	7,2	1,6	4,6	9,5	7,1	8,4	12,9
Valsts darba inspekcija	6,8	3,7	11,3	9,4	5,0	6,2	3,2
Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra	4,9	4,4	7,4	7,6	4,1	2,5	2,2
Centrālie preses izdevumi	4,5	1,5	3,4	3,5	4,9	6,0	8,7
Arodbiedrības pārstāvji vai nodarbināto uzticības personas	3,8	1,4	4,2	4,8	2,8	5,2	4,1
Ģimenes ārsts	3,8	3,2	4,4	4,1	5,9	2,3	1,6
Arodslimību ārsts	3,8	2,6	4,9	3,3	3,5	3,8	4,5
Darba devēju organizācijas	3,6	2,9	3,5	6,6	1,5	4,5	1,9
Labklājības ministrija	3,2	3,2	6,3	3,0	3,4	0,0	2,5
Vietējā pašvaldība	3,1	4,6	1,9	4,5	3,4	1,5	3,1
Darbinieku pilnvarotie pārstāvji	3,1	4,4	2,7	5,2	3,1	0,0	3,3
Nevēlas gūt informāciju	2,7	3,3	0,0	1,8	3,3	1,2	8,7
Arodbiedrības	2,7	0,0	3,5	3,8	2,4	3,1	2,5
Speciāls informatīvs tālrunis	2,4	2,4	4,7	3,2	1,1	1,3	1,0
Biznesa prese	1,7	2,4	0,7	0,5	1,6	2,1	3,9
Nav guvis informāciju	1,7	4,3	2,3	0,5	1,2	0,0	2,6
Citurs	1,6	1,6	0,5	3,6	1,6	1,4	0,6
Latvijas Vēstnesis	1,5	2,2	2,9	0,7	1,7	0,7	0,6
Grūti pateikt/NA	1,3	1,4	2,6	0,5	1,3	1,2	0,5
Citas specialitātes ārsts	0,8	1,5	2,0	0,5	0,6	0,0	0,0
Tiesībsarga birojs	0,7	0,0	1,2	0,0	1,1	0,6	0,9

Bāze: respondenti, kuri ir informēti vai ir kaut ko dzirdējuši par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi, n=904

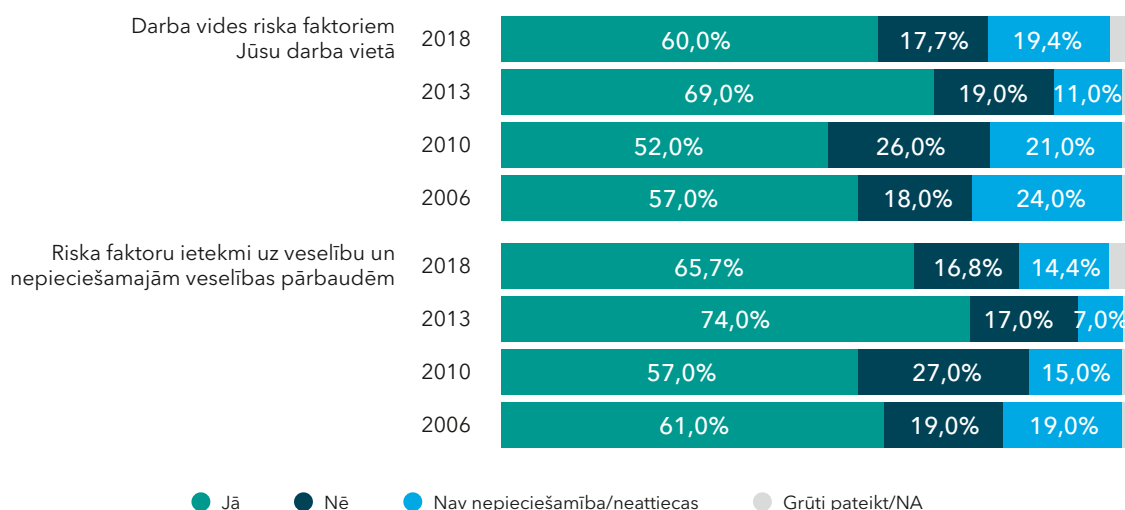
Avots: iedzīvotāju aptauja

Šie aptaujas dati norāda uz to, ka darba devēju informētība un izpratne par darba aizsardzības un ar to saistītajiem jautājumiem ir īpaši svarīga, jo viņi ir pirmais kontaktpunkts, ko izmanto nodarbinātie. Secināms, ka uz darba devējiem mērķēti izglītošanas pasākumi veicinās arī nodarbināto informētību. Līdzīgi, uzlabojot DAS profesionalitāti un nodrošinot viņiem pietiekamus laika resursus, kā arī proaktīvi motivējot komunicēt ar nodarbinātajiem, tiks panākta sekmīga informācijas apmaiņa. Tā tiktu veicināta, piemēram, darba devējiem regulāri organizējot tikšanās, jautājumu un atbilžu sesijas ar DAS par drošības un veselības jautājumiem. Lai sasniegtu iedzīvotāju grupas, kuras nestrādā, vai arī strādā, bet nesaņem informāciju no darba devēja/DAS vai nepieciešama papildu informācija, izmantojami noteikti kanāli atbilstoši konkrētai mērķauditorijai (šajā gadījumā definētai pēc vecuma). Piemēram, jauniešu auditorija vislabprātāk informāciju par darba aizsardzību iegūst sociālajos tīklos, kā arī atbildīgo institūciju mājaslapās. Vecākas iedzīvotāju mērķgrupas, savukārt labprātāk izmanto televīzijas starpniecību. Tādēļ, lai veiktie informatīvie pasākumi būtu veiksmīgi, nepieciešams diferencēt ne tikai izmantotos kanālus, bet arī ziņas, kas adresētas noteiktām mērķgrupām (piemēram, senioriem par veselības uzlabošanas pasākumiem, arodslimībām, bet jauniešiem par pasākumiem, kādi darba devējiem jānodrošina darba vidē).

6.2. Nodarbināto informētība par darba aizsardzības jautājumiem

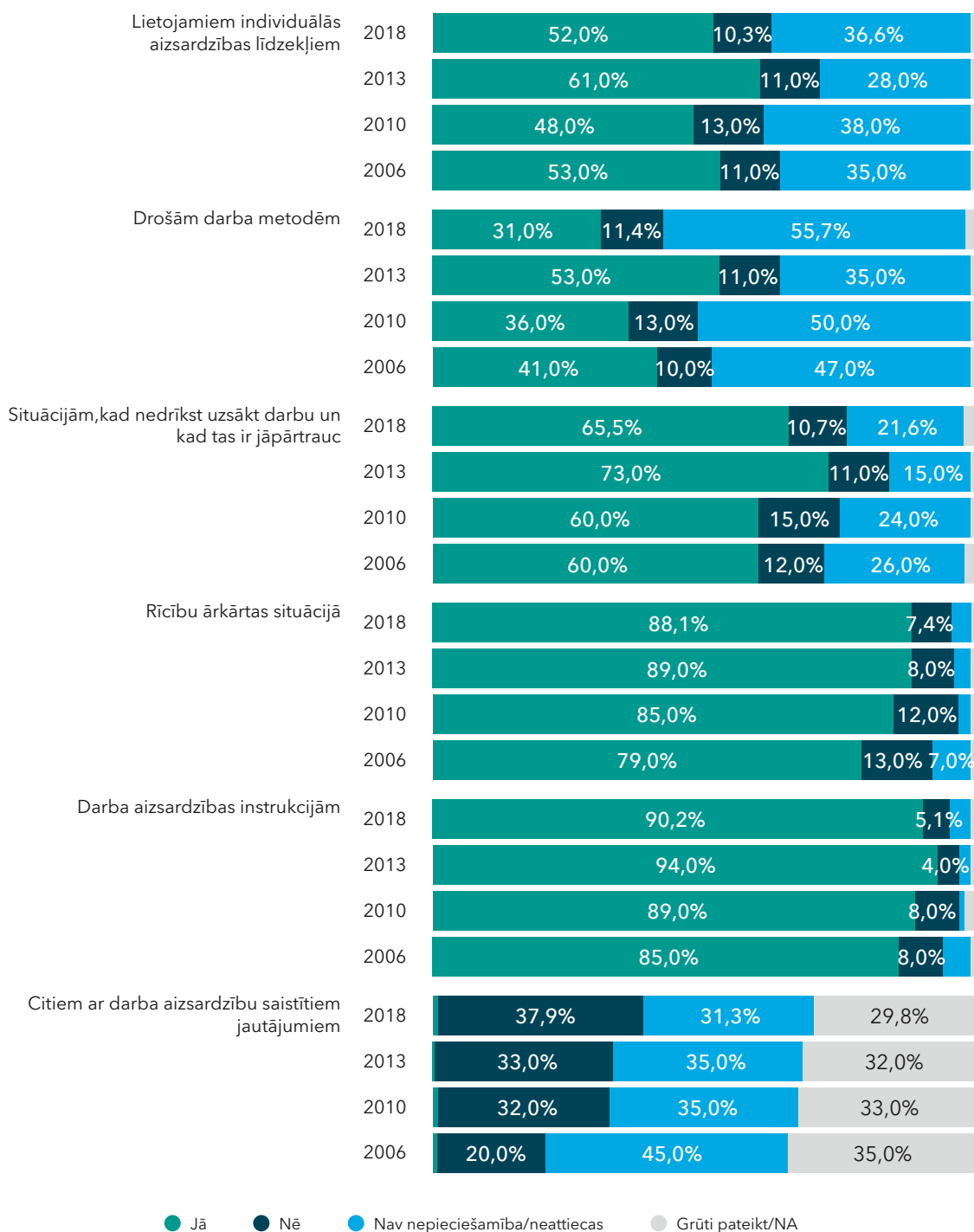
Nodarbinātie savas zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem un kopumā vērtē kā pietiekamas (59,2% – pietiekamas, 31,2% – drīzāk pietiekamas). Tomēr šāds pašnovērtējums uzskatāms par neadekvātu, uz ko norāda citu pētījuma rezultātu analīze attiecībā uz nodarbināto informētību par dažādiem darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumiem u.c. Lai to pārbaudītu, nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, vai viņi pēdējā gada laikā ir informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (47. attēls).

47. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā.



(Nobeigums nākamajā lappusē)

47. attēls. (nobeigums) Nodarbināto īpatsvars, kas informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā.



Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455
 Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot jautājumus, kas ir saistīti ar darba aizsardzību un par kuriem nodarbinātie tika informēti pēdējā gada laikā, kā nozīmīgākais visās aptaujās ir jānosauca darba aizsardzības instrukcijas, par iepazīšanos ar kurām nodarbinātie arī ir parakstījušies. Savukārt, analizējot jautājumus, ko parasti darba devēji iekļauj darba aizsardzības instrukciju saturā, novērojams, ka tomēr kopumā 2018. gadā

nodarbinātie tikuši retāk informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem nekā iepriekšējā pētījuma laikā, jo, piemēram, darba devējam jebkurš nodarbinātais būtu jāinstruē par situāciju, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs jāpārtrauc. Tajā pašā laikā pētījuma rezultāti neļauj sniegt atbildi uz jautājumu, kāpēc daļa nodarbināto nav informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem. Iespējamie iemesli tam var būt nepilnīgi instrukciju teksti, instruktāžu un apmācību neveikšana, savācot tikai parakstus, vai arī nodarbināto neuzmanība, izklaidība, jo viņiem ir garlaicīgi instruktāžu un apmācības laikā utt. Tā rezultātā formāla instruktāža ar parakstīšanos dokumentos pilnībā nesasniedz savu mērķi – nodarbinātie neklūst zinošāki.

2018. gadā – 90,2% (2013. gadā – 93,6%, 2010. gadā – 88,9%, 2006. gadā – 85,4%) respondentu bija atzinuši, ka darba devēji ir iepazīstinājuši viņus ar darba aizsardzības instrukcijām un viņi par to ir parakstījušies. Tas kopumā uzskatāms par ļoti labu rādītāju, jo, lai gan kopš 2013. gada tas samazinājies par 3,4 procentpunktiem, salīdzinot ar 2006. gada pētījumu tas ir uzlabojies pat par 4,8 procentpunktiem.

2018. gada aptaujā mazākais nodarbināto īpatsvars, kas iepazīnušies ar darba aizsardzības instrukcijām, bija pārtikas produktu un dzērienu ražošanā, lauksaimniecībā un mežsaimniecībā, elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē. Salīdzinot datus dinamikā, redzams, ka tieši lauksaimniecības un mežsaimniecības nozare bijusi ar sliktākajiem rādītājiem arī iepriekšējos gados. Savukārt būvniecībā situācija uzlabojusies, jo tā vairs nav minama starp nozarēm, kur bijis mazākais nodarbināto īpatsvars, kas iepazīnušies ar darba aizsardzības instrukcijām. Plašāk skatīt tematiskajā pielikumā „Apmācības darba aizsardzības jautājumos”.

Joprojām, tāpat kā iepriekšējo gadu aptaujās, būtiska problēma ir fakts, ka nekvalificētie strādnieki visretāk ir saņēmuši instruktāžas (2018. gadā – 85,6% pret 90,2% vidēji Latvijā; 2013. gadā – 90,8% pret 93,6% vidēji Latvijā; 2010. gadā – 81,8% pret 88,9% vidēji Latvijā; 2006. gadā – 75,9% pret 85,4% vidēji Latvijā). Tas rada paaugstinātu nelaimes gadījumu darba vietā risku un veselības traucējumu attīstību, jo šie nodarbinātie biežāk strādā darbu, kas jāveic nelabvēlīgākos darba vides riska apstākļos vai prasa lielāku fizisku piepūli bez palīgierīču izmantošanas iespējām (darbarīki, telpu/ darba vietas aprīkojuma trūkums utt.).

Saskaņā ar 2018. gada aptaujas datiem, tāpat kā 2013. gadā, darba aizsardzības instruktāžas visbiežāk veiktas valsts sektorā – 93,7% (2013. gadā – 97,3%, 2010. gadā – 94,5%, 2006. gadā – 91,8%) un privātajā sektorā – 89,0% (2013. gadā – 91,4%, 2010. gadā – 87,3%, 2006. gadā – 82,4%), bet visretāk darba aizsardzības instruktāžas veiktas nodarbinātajiem sabiedriskajās organizācijās – 74,5% (2013. gadā – 87,4%, 2010. gadā – 98,4%, 2006. gadā – 82,4%).

Tāpat kā visos iepriekšējos pētījumu periodos, arī 2018. gadā saglabājusies tendence – jo lielāks pēc nodarbināto skaita ir uzņēmums, jo biežāk respondenti instruēti par darba aizsardzību.

Līdzīgs nodarbināto īpatsvars (88,1%) informēts par rīcību ārkārtas situācijās, tomēr negatīvi vērtējams, ka 7,4% nodarbināto par to nav tikuši informēti, kas palielina iespējamību, ka šādās situācijās netiks izdarīts viss nepieciešamais, lai samazinātu potenciāli negatīvās sekas (nelaimes gadījumu iespējamību un veselības traucējumu attīstību). Dinamikā, salīdzinot ar 2013. gadu, nav vērojamas būtiskas izmaiņas.

2018. gada aptaujas rezultāti rāda, ka pasliktinājies stāvoklis saistībā ar informēšanu par situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un darbs ir jāpārtrauc, jo par šādiem jautājumiem bija informēti tikai 65,5% (2013. gadā – 73,0%, 2010. gadā – 59,7%, 2006. gadā – 59,8%) nodarbināto, turklāt 21,6% (2013. gadā – 14,8%, 2010. gadā – 24,4%, 2006. gadā – 26,2%) respondentu uzskatīja, ka uz viņiem šādi jautājumi neattiecas, kas ir sliktāks rādītājs nekā iepriekšējā pētījuma aptaujā.

2018. gadā tikai 60,0% (2013. gadā – 68,6%, 2010. gadā – 51,7%, 2006. gadā – 61,2%) nodarbināto apliecināja, ka darba devēji bija informējuši viņus par darba vides riska faktoriem darba vietā. Tādējādi būtiski samazinājies to nodarbināto īpatsvars, kuri tikuši informēti par darba vides riska faktoriem, kas ir negatīvs rādītājs, jo samazina nodarbināto iespējas no šiem riskiem izvairīties vai samazināt to ietekmi. Tāpat negatīvi vērtējams tas, ka ievērojami palielinājies to respondentu – nodarbināto īpatsvars, kas uzskatīja, ka šāda informācija nav nepieciešama vai uz viņiem neattiecas (2018. gadā – 19,4%, 2013. gadā – 11,3%, 2010. gadā – 21,0%, 2006. gadā – 17,8%), kas būtiski samazina darba devēju iespējas nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumā. Bez nodarbinātā aktīvas un izpratnes pilnas iesaistīšanās nodrošināt drošus un veselīgus darba apstākļus nav iespējams. Par daļas nodarbināto vienaldzīgumu spilgti liecina arī tas, ka 14,4% (2013. gadā – 7,2%, 2010. gadā – 15,1%, 2006. gadā – 18,6%) aptaujāto uzskatīja, ka informācija par darba vides riska faktoru ietekmi uz viņu veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm uz viņiem neattiecas vai šāda informēšana nav nepieciešama. Turklāt arī šajā aspektā novērojama situācijas pasliktināšanās, jo par riska faktoru ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm informēti 65,7% nodarbināto, kas bija par 8,3 procentpunktiem mazāk nekā 2013. gadā.

Vēl mazāks nodarbināto īpatsvars bijis informēts par lietojamajiem individuālās aizsardzības līdzekļiem un drošām darba metodēm (2018. gadā – attiecīgi 52,0% un 31,0%), kas varētu būt skaidrojams ar to, ka daļā gadījumu nav tādas nepieciešamības vai tas neattiecas uz konkrēto nodarbināto. Vienlaikus dinamikā redzams, ka iepriekšējos pētījumos daudz biežāk nodarbinātie informēti gan par individuālās aizsardzības līdzekļiem, gan drošām darba metodēm (2013. gadā – attiecīgi 61,0% un 53,0%). Šīs atšķirības iespējams skaidrot ar izmaiņām izpratnē par to, kad lietojami individuālie aizsardzības līdzekļi un kādas droša darba metodes ir attiecināmas, tomēr no aptaujas datiem nav iespējams spriest, vai situācija ir uzlabojusies vai tieši otrādi – pasliktinājusies.

Arī attiecībā uz nodarbināto izglītošanu un informēšanu uzņēmumi, kuros alga tiek maksāta aploksnēs, minami kā riska grupas uzņēmumi, jo pārsvarā tajos informāciju par darba aizsardzības jautājumiem nodarbinātie saņem relatīvi retāk (28. tabula).

28. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri pēdējā gada laikā informēti par dažādām darba aizsardzības tēmām, atbilstoši algas saņemšanas veidam, %

Tēma	Gads	Atbilžu varianti		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
Darba vides riska faktori darba vietā (ķīmiskie, fizikālie, ergonomiskie (piespiedu pozas, smagumu celšana), psihosociālie, traumatisma riska faktori u.tml.)	2006	54,3	43,0	58,9
	2010	42,8	35,7	55,0
	2013	72,6	46,3	70,0
	2018	42,6	37,5	61,3
Risku faktoru (darba vides) ietekme uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm	2006	56,4	42,7	63,7
	2010	51,0	37,1	60,9
	2013	63,0	54,7	76,4
	2018	46,1	41,0	67,3
Lietojamie individuālās aizsardzības līdzekļi (piemēram, austiņas, cimdi, aizsargķivere, respirators u.tml.)	2006	56,1	51,4	53,0
	2010	43,3	46,9	48,1
	2013	61,1	52,2	61,1
	2018	53,9	62,6	51,6
Drošas darba metodes (piemēram, darbs ar aprīkojumu (frēzes, virpas))	2006	43,7	44,4	40,3
	2010	33,6	29,2	36,5
	2013	52,7	48,1	52,8
	2018	45,8	38,9	30,5
Situācijas, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	2006	59,4	50,2	61,1
	2010	56,1	44,2	62,0
	2013	76,2	54,3	73,9
	2018	63,7	50,3	66,2
Rīcība ārkārtas situācijā (piemēram, ugunsgrēka gadījumā)	2006	72,1	63,1	82,1
	2010	81,9	59,5	89,0
	2013	85,4	63,5	90,7
	2018	86,4	71,1	89,3
Darba aizsardzības instrukcijas (parakstoties par iepazīšanos)	2006	74,4	68,6	88,8
	2010	87,0	74,0	91,3
	2013	87,8	77,5	94,9
	2018	86,4	74,9	91,1

Bāze: visi respondenti, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

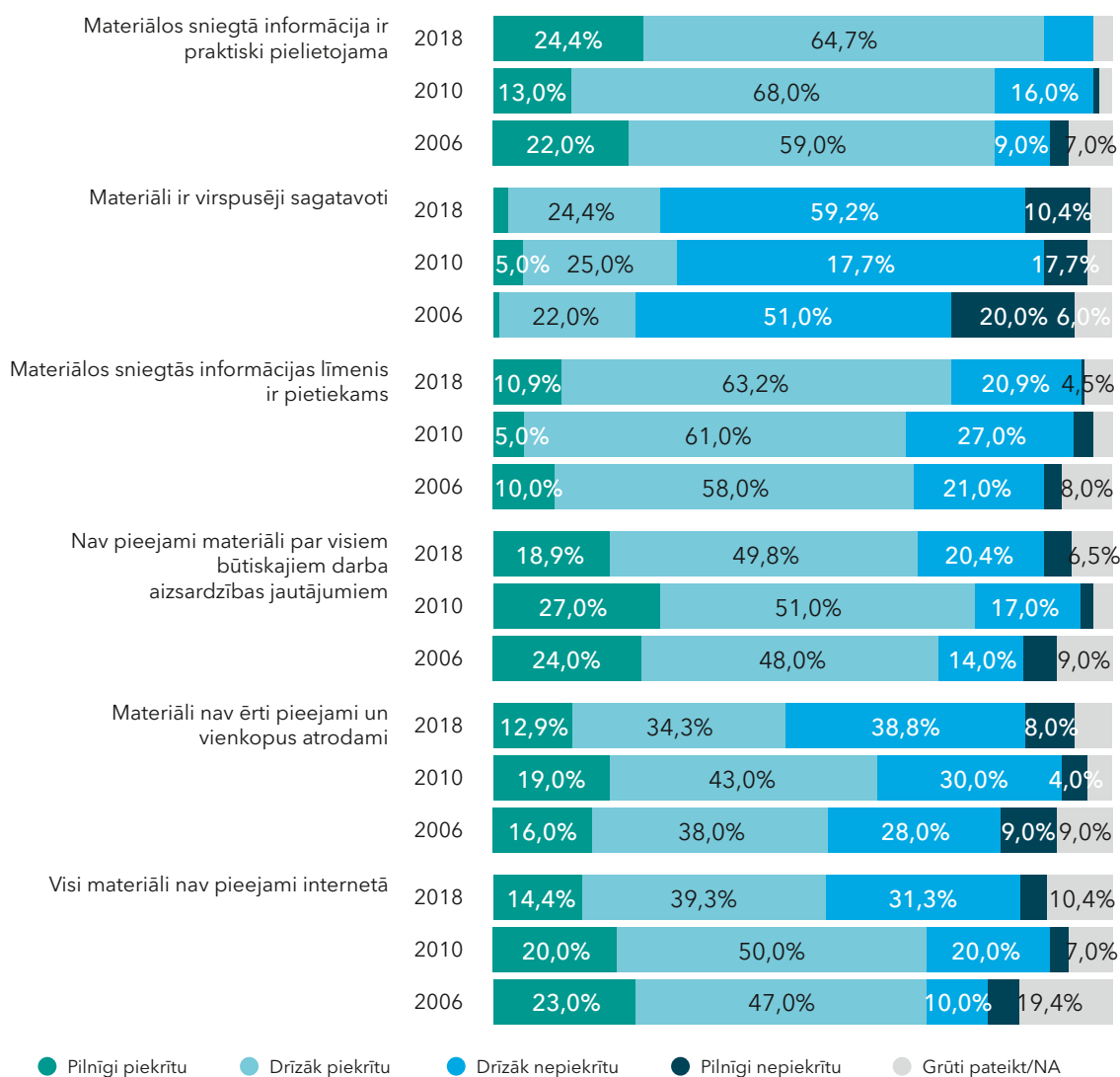
Analizējot dinamiku jautājumus par nodarbināto informēšanu par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem no 2013. līdz 2018. gadam, var secināt, ka uzņēmumos, kur alga tiek maksāta aploksnēs, instruēto nodarbināto īpatsvars bija samazinājies, izņemot par rīcību ārkārtas situācijās un lietojamiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem.

6.3. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība

Kā redzams no iepriekš aprakstītajiem pētījuma rezultātiem, kopējais sabiedrības informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem uzskatāms par uzlabojamu, tādēļ šī pētījuma ietvaros tika mēģināts noskaidrot šīs situācijas cēloņus.

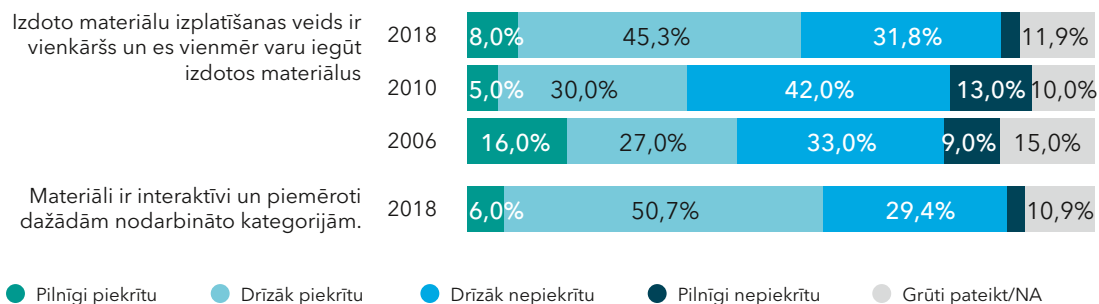
Latvijā ir izdoti daudzi skaidrojošie materiāli, tomēr sabiedrība nepietiekami pārzina DAL un citu normatīvo aktu prasības. Lai novērtētu pēdējo gadu laikā sagatavoto un izdoto informatīvo materiālu kvalitāti, tika iesaistīti DAS ar augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā. Viņiem tika lūgts novērtēt tieši Latvijā izdotos un elektroniski pieejamos resursus, jo, kā noskaidrots pētījuma ietvaros, tieši interneta mājaslapas ir viens no izplatītākajiem uzziņas līdzekļiem (48. attēls).

48. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, vērtējot Latvijā izdotos un elektroniski pieejamos informatīvi skaidrojošos darba aizsardzības materiālus



(Nobeigums nākamajā lappusē)

48. attēls. (nobeigums) Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars, vērtējot Latvijā izdotos un elektroniski pieejamos informatīvi skaidrojošos darba aizsardzības materiālus



Bāze: visi darba aizsardzības speciālisti, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86
 Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

2018. gada aptaujā DAS pirmo reizi pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā” laikā tika uzdots jautājums:

Raksturojiet, lūdzu, RSU Darba drošības un vides veselības institūta organizētos seminārus un izdotos materiālus. Cik lielā mērā Jūs piekrītat sekojošiem apgalvojumiem?

Pārliecinoši lielākā daļa respondentu atzinīgi novērtēja gan RSU DDVVI sagatavotos informatīvos materiālus, gan organizētos seminārus (pilnīgi piekrīt un drīzāk piekrīt):

- ✓ organizētajos semināros sniegtā informācija ir nozīmīga un praktiski pielietojama – 84,1%;
- ✓ pieejamos informatīvajos materiālos sniegtā informācija ir praktiski pielietojama – 81,1%;
- ✓ pieejamie informatīvie materiāli ir virspusēji sagatavoti – 17,4%.

Arī 2018. gadā lielākā daļa DAS uzskata, ka tālāku izglītošanu darba aizsardzības jautājumos būtu jāorganizē Labklājības ministrijai un VDI, kā arī diezgan izplatīts viedoklis ir tāds, ka par izglītošanu būtu jāatbild dažādām nozaru asociācijām un RSU DDVVI. Salīdzinot dinamiku ar 2010. gada un 2006. gada atbildēm, iepriekšminētās institūcijas kļuvas populārākas. Vislielākais kāpums ir novērojams uzskatam, ka izglītošana būtu jāorganizē RSU DDVVI, kam atbalsts ir pieaudzis par vairāk kā 20 procentpunktiem kopš 2010. gada (2018. gadā – 55,2%, 2010. gadā – 34,8%, 2006. gadā – 23,3%; skatīt tematisko pielikumu „Apmācības darba aizsardzības jautājumos”).



7. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Pētījuma rezultāti rāda, ka kopējā darba aizsardzības situācija Latvijā uzlabojas, jo darbā notikušo letālo nelaimes gadījumu skaits samazinās, biežāk tiek reģistrēti (mazāk tiek slēpti) notikušie nelaimes gadījumi, obligāto veselības pārbažu veikšana ir regulārāka un precīzāka, kas palīdz atklāt un tādējādi ārstēt atklātos veselības traucējumus. Tāpat pētījuma rezultāti apstiprina nodarbināto un darba devēju izpratnes uzlabošanos, kā rezultātā uzlabojas arī apmierinātība ar darba vidi un apstākļiem.

Lai turpinātu šīs pozitīvās attīstības tendences, nepieciešams veicināt sabiedrības domāšanas maiņu, mazāk fokusējoties uz to, lai „papīri ir kārtībā”, bet vairāk īstenojot praktiskus pasākumus. Ar šādu mērķi pētījuma ietvaros tika identificētas darba aizsardzības sistēmas veidošanā iesaistītās puses un atbilstoši tām definēti ieteikumi. Starp tām jāmin: nodarbinātie, darba devēji, DAS (t.sk. KI, KS), veselības aprūpes institūcijas (pakalpojumu sniegšanas līmenī), izglītības iestādes (pakalpojumu sniegšanas līmenī), sociālie partneri, NVO un valsts pārvaldes institūcijas.

7.1. Nelaimes gadījumi darbā, to izmeklēšana un novēršana

Letālo nelaimes gadījumu skaits gadu no gada ir mainīgs, ar kopējo tendenci to skaitam samazināties (no 3,5 letāliem nelaimes gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2013. gadā līdz 2,3 – 2017. gadā), tomēr tas joprojām ir būtiski augstāks nekā vidēji ES valstīs (2016. gadā – 1,5 uz 100 000 nodarbināto). Būtiskākie aspekti, kas veicina situācijas uzlabošanos, ir darba vides un tehnoloģiju modernizācija, jaunu darba organizācijas metožu izmantošana, VDI un citu atbildīgo institūciju veiktās kontroles un preventīvās darbība, kā arī darba devēju nodrošinātie darba aizsardzības pasākumi.

Plānojot aktivitātes letālo nelaimes gadījumu novēršanai, jāparedz papildu pasākumi nodarbinātajiem vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem, kā arī darba devējiem:

- ✓ Kurzemes, Latgales un Vidzemes reģionos;
- ✓ lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēs;
- ✓ mikro, mazajos un vidējos uzņēmumos (līdz 250 nodarbinātajiem).

Vienlaikus 2013.-2017. gadā pieauga kopējais nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits (no 192,1 nelaimes gadījumos cietušo uz 100 000 nodarbināto 2013. gadā līdz 211,1 – 2017. gadā), kas skaidrojams ar biežāku to reģistrāciju, tomēr tas joprojām bija būtiski zemāks nekā citās ES valstīs (2016. gadā – 1403 uz 100 000 nodarbināto).

Plānojot aktivitātes neregistrēto nelaimes gadījumu skaita novēršanai, papildu pasākumi jāparedz nodarbinātajiem vecuma grupā līdz 24 gadiem, kā arī darba devējiem:

- ✓ Latgales, Vidzemes un Zemgales reģionos;
- ✓ lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas, būvniecības nozarēs;
- ✓ mikrouzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem) un lielajos uzņēmumos (virs 250 nodarbinātajiem).

Ņemot vērā, ka mazāk nekā viena trešdaļa aptaujāto darba devēju atzina, ka pēc notikuša nelaimes gadījuma snieguši informāciju VDI par darba devēju izmaksām, kas saistītas ar nelaimes gadījumiem, secināms, ka netiek ievērotas MK 25.08.2009. noteikumu Nr. 950 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība,” prasības par nelaimes gadījumu izmaksu (zaudējumu) aprēķināšanu, kā arī darba devējiem nav pilnīga priekšstats par to ietekmi uz uzņēmuma darbību.

Plānojot aktivitātes, lai veicinātu ar nelaimes gadījumiem saistīto izmaksu aprēķināšanu, papildu pasākumu jāparedz darba devējiem:

- ✓ Latgales un Vidzemes reģionos;
- ✓ lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības, apstrādes rūpniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas nozarēs;
- ✓ mazajos uzņēmumos (11-49 nodarbinātie).

Vispārīgi ieteikumi

Lai veicinātu turpmāku situācijas uzlabošanu nelaimes gadījumu novēršanā, nepieciešamas sekojošas aktivitātes:

- ✓ veikt preventīvos un kontroles pasākumus letālo nelaimes gadījumu novēršanai;
- ✓ veicināt notikušo nelaimes gadījumu izmeklēšanu un reģistrāciju;
- ✓ nodrošināt darba aizsardzības pasākumu veikšanu darba vietā pēc notikušiem nelaimes gadījumiem, lai novērstu to atkārtošanos;
- ✓ veicināt nelaimes gadījumu radīto izmaksu aprēķinu un analīzi dažādos līmeņos (piemēram, uzņēmuma, valsts līmenī).

29. tabula. Ieteikumi nelaimes gadījumu novēršanai un to izmeklēšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	- Nodrošināt regulāru informāciju par notikušajiem letālajiem nelaimes gadījumiem pa nozarēm, publicējot datus par konkrētiem gadījumiem VDI mājaslapā (jau tiek publicēti), Facebook kontā (infografiku veidā), kā arī, veicot uzņēmumu apsekojumus, piedāvāt vizuālus materiālus (piemēram, plakātus), kas vizualizē konkrētu situāciju un apraksta vienkāršus preventīvos pasākumus, kas būtu nepieciešami, lai nepieļautu nelaimes gadījumus darbā. - Sagatavot papildu informāciju, ka sociālās garantijas iespējams saņemt tikai tad, ja darba vietā notikušais nelaimes gadījums ir reģistrēts, un izvietot to gan mājaslapā www.stradavesels.lv, gan VDI un VSAA mājaslapās un sociālo tīklu kontos. Ņemot vērā, ka nodarbinātie pēc informācijas par nelaimes gadījumu kompensāciju vērstos arī pie ģimenes ārsta, nepieciešams sagatavot informatīvu materiālu, ko izvietot ģimenes ārstu praksēs.	- RSU DDVVI, VDI - RSU DDVVI, Latvijas Ģimenes ārstu asociācija, Latvijas Lauku ģimenes ārstu asociācija

(Nobeigums nākamajā lappusē)

29. tabula. (nobeigums) Ieteikumi nelaimes gadījumu novēršanai un to izmeklēšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Darba devēji	3. No 2023.gada, kad e-adrese uzņēmumiem būs obligāta, katru gadu nosūtīt informāciju par notikušajiem letālajiem nelaimes gadījumiem pa nozarēm uz darba devēju e-adresi. 4. Turpināt semināru organizēšanu darba devējiem par gandrīz notikušo nelaimes gadījumu identificēšanu un novēršanu, kā arī veidot vebinārus, kas nodrošinātu iespēju piedalīties darba devējiem no visas valsts un uzdot jautājumus valsts vadošajiem darba aizsardzības profesionāļiem (tajā skaitā VDI speciālistiem). Sadarbībā ar darba devēju organizācijām, profesionālajām asociācijām organizēt darba devējiem paredzētus seminārus par mūsdienīgām darba organizācijas metodēm, finansējumu šādām izglītības programmām piesaistot no ES struktūrfondi un citiem Eiropas Komisijas administrētiem finanšu instrumentiem (piemēram, ERASMUS+ programma vai teritoriālās sadarbības programma INTERREG).	3. VDI 4. RSU DDVVI, DAKIB, VDI, LDDK, LTRK
DAS	5. Reizi gadā rīkot plašāku semināru par notikušo letālo nelaimes gadījumu cēloņiem, labās prakses piemēriem, kā uzņēmumi ir rīkojušies, lai novērstu to atkārtošanos. 6. Veidot DAS paredzētus seminārus par mūsdienīgām darba organizācijas metodēm finansējumu šādām izglītības programmām piesaistot no ES struktūrfondi un citiem Eiropas Komisijas administrētiem finanšu instrumentiem (piemēram, ERASMUS+ programma vai teritoriālās sadarbības programma INTERREG).	5. RSU DDVVI, DAKIB, VDI, 6. RSU DDVVI, VDI, DAKIB
Veselības aprūpes institūcijas	7. Izmantojot elektroniskās valsts veselības aprūpes informācijas sistēmas E-veselība radītās iespējas, nodrošināt automatizētu informācijas sniegšanu VDI par darba vietā notikušajiem nelaimes gadījumiem, ja e-darbnespējas lapā tiek ielikta attiecīga atzīme. Nodrošināt saņemtās informācijas salīdzināšanu ar darba devēju sniegto informāciju, lai identificētu tos gadījumus, kad par nelaimes gadījumiem nav ziņots VDI.	7. Veselības ministrija (turpmāk – VM), LM, VDI, Nacionālais veselības dienests (turpmāk – NVD)
Izglītības iestādes un institūcijas	8. DAS apmācībās augstākās izglītības ieguvē darba aizsardzībā iekļaut sadaļu par mūsdienīgām darba aizsardzības u.c. saistītām darba organizācijas metodēm, jo šobrīd atbilstoši DAS vērtējumam tas notiek nesistemātiski, atkarībā no katra konkrētā mācībspēka.	8. Augstskolas, kur iespējams iegūt izglītību darba aizsardzībā, LDDK, LTRK, DAKIB
Sociālie partneri un NVO	9. Ieteicams aizsākt kopīgu tradīciju - vienu reizi trīs gados apkopot aktualitātes par darbā notikušo nelaimes gadījumu novēršanas iespējām un aktuālākajām tendencēm Latvijā. Šī aktivitāte sevi ietvertu labās prakses piemēru identificēšanu un popularizēšanu, organizējot seminārus darba devējiem un DAS. Papildus tam būtu vēlama arī labās prakses rokasgrāmatas izdošana. Finansējumu projektam piesaistīt no Eiropas Savienības struktūrfondi. 10. Vēlams arī LBAS un nozaru arodbiedrībām, sadarbojoties ar VDI, veicināt ievēlēto nodarbināto uzticības personu aktīvu iesaisti nelaimes gadījumu cēloņu novēršanā, VDI iesakot arodbiedrībām uzticības personu apmācību semināru tēmas, kā arī kontrolējot, vai uzticības personas ir apguvušas pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzībā 40 stundu apmērā.	9. VDI, LDDK, LBAS, LTRK, DAKIB 10. LBAS, nozaru arodbiedrības, VDI
Valsts pārvalde	11. Uzlabot VDI analītisko kapacitāti, attīstot integrēto informācijas sistēmu, kas ļautu precīzāk plānot veicamās aktivitātes un politikas iniciatīvas. 12. VDI preventīvo apsekojumu laikā, īpaši pievērst uzmanību tādu nelaimes gadījumu novēršanai, kuru cēlonis ir neuzmanība. Nepieciešams arī izpētīt citu valstu pieredzi šādu preventīvu apsekojumu veikšanā. 13. Analizēt letālo nelaimes gadījumu izmeklēšanas procedūru un izmeklēšanas ilgumu un nepieciešamības gadījumā mainīt normatīvo regulējumu.	11. LM, VDI 12. VDI 13. VDI, LM

7.2. Arodslimības, ar darbu saistīti veselības traucējumi un to prevencija

Kopš 2012. gada gan pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku, gan pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaits uz 100 000 nodarbināto turpina palielināties (līdz 579,3 arodslimībām un 153,0 arodslimniekiem 2016. gadā uz 100 000 nodarbināto). Attiecīgi arī vidējais arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku 2016. gadā sasniedza augstāko vērtību – 3,8 arodslimības uz 1 arodslimnieku.

Arodslimnieku skaita pieaugumu visbūtiskāk ietekmē darbaspēka novecošanās tendence, kā arī izpratnes uzlabošanās par darba vides riska faktoru ietekmi uz veselību un veselības nozīmi kvalitatīvas dzīves veidošanā. Tā kā joprojām pieejamais finansējums veselības aprūpei ir nepietiekams, liela daļa nodarbināto izvēlas doties pie ārsta tikai tad, kad viņu veselības stāvoklis jau pasliktinājies. Rezultātā nodarbinātajam vienlaikus tiek atklātas vairākas arodslimības, ko veicina arī tādu darba vides riska faktoru izplatība, kuriem ir plašāka ietekme uz cilvēka ķermeni. Atklāto arodslimību straujo palielināšanos iespējams skaidrot arī ar ārstu kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanos.

No 2013. līdz 2016. gadam arodslimnieki visbiežāk reģistrēti veselības un sociālās aprūpes, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes un apstrādes rūpniecības nozarēs, kurās ir būtiski turpināt regulāru veselības pārbaudi veikšanu, jo ir liela iespējamība, ka nodarbinātajiem, kuri vēl nav reģistrējuši arodslimību, varētu būt līdzīgi veselības traucējumi. Tāpat nepieciešams veikt analīzi par šajās nozarēs izplatītāko arodslimību izraisītājfaktoriem un pievērst pastiprinātu uzmanību to prevencijai, lai nākotnē samazinātu arodslimnieku skaitu.

Atbilstoši SSK-10 klasifikācijai Latvijā visbiežāk reģistrētas tādas arodslimības kā skeleta, muskuļu un saistaudu slimības, kā arī nervu sistēmas un maņu orgānu slimības. Secināms, ka turpinās jau iepriekšējos pētījumos identificētā tendence īpaši strauji pieaugt saslimstībai ar muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimībām, ko pamatā izraisa ergonomiskie darba vides riska faktori. Kopumā reģistrēto arodslimību struktūra liecina par to, ka nodarbinātie darba vidē pakļauti fiziski smagam darbam un strādā darba vietās, kas nav pienācīgi ergonomiski iekārtotas.

Pētījuma rezultāti liecina, ka, pēc DAS domām, arodslimību ārsti veic savu darbu kvalitatīvi, tomēr lielākā daļa DAS 2018. gadā veiktajā aptaujā atzina, ka ārsti nepamana būtiskas veselības problēmas, turklāt šis rādītājs pasliktinājies. To iespējams skaidrot ar arodslimību ārstu skaita samazināšanos un biežāk veiktām OVP, izmeklējot vairāk cilvēku, kas nozīmē to, ka pieaudzis arodslimību ārstu noslogojums, kā arī samazinājies laiks, ko iespējams veltīt vienam arodslimniekam.

Vispārīgi ieteikumi

Ņemot vērā arodslimnieku skaita pieaugumu, arodslimības kļūst par arvien lielāku izaicinājumu darba aizsardzības kontekstā. Ir nepieciešams veikt pasākumus, kas orientēti gan uz arodslimību novēršanu:

- ✓ stiprināt VDI, veselības aprūpes institūciju, DAS analītisko kapacitāti, lai nodrošinātu arodslimību cēloņu identificēšanu darba vietās un to attīstības analīzi;
- ✓ veicināt veselības aprūpes speciālistu un ar darba aizsardzību saistīto speciālistu zināšanas par arodslimību izraisītājfaktoriem un to efektīvu novēršanu, kā arī arodslimību agrīnu diagnostiku;

- ✓ veicināt iedzīvotāju (t.sk. darba devēju, DAS un nodarbināto) informētību un izpratni par arodslimībām un to veidošanos, kā arī efektīviem rīkiem sava veselības stāvokļa uzraudzībai;
- ✓ uzlabot arodslimību ārstu pieejamību reģionos, lai tiktu nodrošinātas regulāras, laicīgas un kvalitatīvas OVP.

30. tabula. Ieteikumi arodslimību, citu ar darba vidi saistītu veselības traucējumu prevencijai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	- Nepieciešams īstenot informatīvu kampaņu par arodslimību pazīmēm, to agrīnu diagnosticēšanu un veicamajiem profilaktiskajiem pasākumiem (fizisko aktivitāšu nozīmi, praktiskiem vingrojumu kompleksiem u.c.). Kampaņā izmantot dažādus komunikācijas kanālus (televīziju, radio, sociālos tīklus, seminārus, drukātus materiālus u.c.), lai nodrošinātu dažādu mērķauditoriju sasniegšanu ar viņiem atbilstošiem vēstījumiem (piemēram, jauniešus, sievietes, vīriešus). Šādu informatīvu kampaņu nepieciešams īstenot kopā ar veselības veicināšanas un atbalsta pasākumiem arodslimību profilaksei agrīnās stadijās (ja nodarbinātajam konstatētas arodslimību pazīmes), un abas pasākumu grupas varētu būt daļēji finansētas no ES fondu līdzekļiem (piemēram, ESF). - Lai nodrošinātu nodarbināto iespējas detalizēti sekot savam veselības stāvoklim un tā uzlabošanai nepieciešamajiem pasākumiem, E-veselības sistēmā jābūtu iespēja nodarbinātajam iepazīties ar OVP kartē norādīto veselības stāvokļa izvērtējumu (pēc OVP kartes integrēšanas E-veselības sistēmā), īpašajām piezīmēm un ieteikumiem darba devējam.	- VM, LM, SPKC, VDI - VM, LM, NVD
Darba devēji	- Nepieciešams turpināt darba devēju informēšanu par ergonomisko riska faktoru novērtēšanu, veselību veicinošas darba vietas iekārtošanu, rīkojot gan seminārus, gan sniedzot konsultācijas tematisko un preventīvo pārbaužu ietvaros. Nepieciešams arī organizēt dažādu nozaru specifiskus seminārus par darba vides ergonomiskajiem riskiem, līdzīgi kā tiek organizēti specializētie semināri par ķīmisko darba vides riska faktoru novērtēšanu dažādās nozarēs. Ieteicams daļu semināru darba devējiem un DAS organizēt vebināru veidā, kas nodrošinātu zināšanu apguvi, pieredzes pārņemšanu no labākajiem nozares profesionāļiem valstī un būtu iespējams arī uzdot jautājumus. - Ņemot vērā identificēto problēmu saistībā ar nepietiekamu pasākumu veikšanu, lai nodrošinātu piemērotus apstākļus grūtniecēm vai sievietēm pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, būtu jāturpina veidot papildu informatīvie semināri un materiāli par reproduktīvo veselību, darba un ģimenes līdzsvaru, attīstot gan www.stradavesels.lv pieejamo informāciju, gan interneta vietni www.darbsungimene.lv. - Ņemot vērā darbaspēka novecošanās un arodslimnieku skaita pieauguma tendences, nepieciešams izstrādāt metodoloģiju, kas ļautu aprēķināt izmaksas, kas saistītas ar minētajām tendencēm gan uzņēmumam, gan valsts līmenī. Tas ļautu iegūt drošīcamu un pilnvērtīgu informāciju par darba devēju izmaksām, kas saistītas ar nodarbinātajiem diagnosticētajām arodslimībām, to prevenciju un novēršanu, kā arī darba vides pielāgošanu.	- VDI, RSU DDVVI, LDDK, LTRK, SPKC - RSU DDVVI, VDI, LDDK, LTRK - RSU DDVVI, LM, VDI, LDDK, LTRK
DAS	Turpināt uz DAS kvalifikācijas celšanu orientētus pasākumus par agrīnu arodslimību simptomu pamanīšanu un sadarbību ar nodarbinātajiem. To ieteicams realizēt semināru un pieredzes apmaiņas pasākumu formātā, maksimāli izmantojot iespējas apmeklēt uzņēmumus, kuros dzīvē ieviesti labās prakses principi. DAS apmācībās iekļaut sadaļu par mūsdienīgām darba organizācijas metodēm, īpašu uzmanību pievēršot izplatītāko arodslimību (it īpaši muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimību) agrīnai diagnostikai un preventīvo pasākumu ieviešanai.	RSU DDVVI, VDI, augstskolas, kur iespējams iegūt izglītību darba aizsardzībā, LDDK, LTRK, DAKIB

(Nobeigums nākamajā lappusē)

30. tabula. (nobeigums) Ieteikumi arodslimību, citu ar darba vidi saistītu veselības traucējumu prevencijai

Darba aizsardzības sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgais par ieteikuma īstenošanu
Veselības aprūpes institūcijas	7. Lai mazinātu būtiskās atšķirības arodslimību ārstu pieejamībai dažādos Latvijas reģionos un palielinātu kopējo arodslimību ārstu skaitu, nepieciešams palielināt valsts apmaksātas apmācību vietas arodslimību ārstiem, izvērtējot iespēju to sasaitīt ar turpmāku arodslimību ārstu funkciju veikšanu noteiktos reģionos pēc studiju noslēguma. 8. Nepieciešams paaugstināt veselības aprūpes personāla zināšanas par izplatītāko arodslimību (it īpaši muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimību) diagnostiku un ārstēšanu, kā arī par preventīvajiem pasākumiem. Papildus regulārajiem (vismaz divas reizes gadā) semināriem un konferencēm, kur tiek analizēti labās prakses piemēri un būtiskākās tendences nozarē, ieteicams izveidot tiešsaistes video kvalifikācijas celšanas apmācību kursu (iespējams, vairākos līmeņos), vienlaicīgi piedāvājot veselības aprūpes personālam darbības plānu tālākai profesionālajai attīstībai. Tāpat atsevišķa uzmanību būtu jāvelta jaunākajām darba organizācijas metodēm un principiem darba un privātās dzīves sabalansēšanai, ko arodslimību ārsti varētu iekļaut OVP rekomendācijās.	7. VM, LM, augstskolas, kur iespējams apgūt arodslimību ārsta specialitāti 8. VM, Latvijas arodslimību ārstu biedrība (turpmāk – LAĀB)
Sociālie partneri un NVO	9. Jāturpina sadarbība ar uzņēmēju sabiedriskajām organizācijām, piemēram, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu, izmantojot šo organizāciju sniegtās iespējas uzrunāt darba devējus, kā arī apkopot Latvijas uzņēmumu labās prakses piemērus par darba vides uzlabošanu (šāda sadarbība jau notiek, esošie uzņēmumu piemēri jau prezentēti vairākos semināros, tomēr bieži vien pieredzē dalās vieni un tie paši uzņēmumi).	9. LDDK, LTRK, LBAS, nozaru arodbiedrības, DAKIB, VDI, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts
Valsts pārvalde	10. Arodslimību ārstu nevienlīdzīgā izvietojuma un atšķirīgās OVP kvalitātes dažādos reģionos dēļ nepieciešama detalizētāka analīze par reģioniem, kur šo pakalpojumu trūkst vai kur tie tiek nodrošināti nepietiekamā kvalitātē. Šādas izpētes ietvaros nepieciešams apkopot ierosinājumus un sastādīt veicamo pasākumu plānu arodslimību ārsta pieejamības un to sniegto pakalpojumu kvalitātes izlīdzināšanai dažādos reģionos. 11. Uzlabot līdzšinējo arodslimniekiem paredzēto pabalstu izmaksāšanas sistēmu tā, lai pabalstiem paredzētie valsts budžeta finanšu līdzekļi vispirms tiktu novirzīti arodslimnieku agrīnai rehabilitācijai un ārstēšanai. 12. Lai saīsinātu arodslimību atklāšanas un atzīšanas procesu, ieviest „zaļo koridoru” – līdzīgu kāds noteikts onkoloģisko slimību diagnostikai un savlaicīgas ārstēšanas uzsākšanai. Tādējādi tiktu visātrākajā veidā uzsākta arodslimnieku rehabilitācija un ārstēšana, kas ļautu lielai viņu daļai atgriezties aktīvā darbā.	10. VM, LM, LAĀB 11. LM, VSAA 12. LM, VM, NVD, VSAA

7.3. Darba vides riska faktori, to novērtējums un preventīvo aktivitāšu veikšana

2018. gada aptaujas rezultāti liecina, ka palielinājusies darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem, tomēr nepieciešami papildu informatīvie pasākumi, īpaši akcentējot darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto veselību, apmierinātību ar darbu un produktivitāti.

Mainoties darba tirgum un izplatītākajām profesijām, kā arī attīstoties tehnoloģijām un darba organizācijai, samazinās tradicionālo riska faktoru, piemēram, trokšņa, dažādu putekļu un ķīmisko vielu ietekme uz nodarbinātajiem. Vienlaikus palielinās to riska faktoru ietekme, kas raksturīgi modernizētām darbavietām, kā arī jaunradītām profesijām (pamatā saistītām ar digitālo prasmju izmantošanu,

piemēram, kriptovalūtas speciālists, digitālais arheologs, bezpilota autoinženieris, digitālais drēbnieks). Tie ir, piemēram, tādi ergonomiskie riska faktori kā darbs ar datoru, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības, saskarsme ar cilvēkiem (kas nav uzņēmuma darbinieki), kas var radīt dažādus psihoemocionālu spriedzi. Šāds uzskats dominē gan darba devēju, gan nodarbināto, gan DAS aptauju rezultātos. Būtiski uzsvērt, ka minētie riska faktori nerada tūlītēju bīstamību cilvēka dzīvībai, bet ietekmē darbinieku veselību ilgtermiņā.

Atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem redzams, ka palielinājies darba devēju īpatsvars, kas minējuši, ka viņu uzņēmumā/iestādē pilnībā ir veikts darba vides riska novērtējums. Tomēr joprojām aptuveni katrs otrais respondents aptaujā atzina, ka šāds pasākums nav veikts, vai tas ir veikts tikai daļēji. Tas norāda, ka būtiska darba devēju daļa nav veikusi pirmo soli darba aizsardzības prasību ievērošanā, palielinot risku, ka nodarbinātie darba vietā var iekļūt nelaimes gadījumā vai viņiem var attīstīties arodslimība.

Darba vides riska novērtējuma veikšana atkarīga no tā, vai uzņēmumā ir speciālists, kas veiktu DAS pienākumus, jo lielākajā daļā to uzņēmumu, kuros šādu speciālistu nav, nebija veikts arī riska novērtējums. Visbiežāk riska novērtējumu uzņēmumos veikuši paši darba devēji, KS darba aizsardzībā kā ārpalpojuma sniedzēji un DAS.

Darba vides riska novērtējumā nozīmīgi ir arī veiktie laboratoriskie mērījumi, kas parāda riska faktoru faktisko ietekmi. Tajā pašā laikā, ņemot vērā šī pakalpojuma dārdzību un neizpratni par nepieciešamību, tam līdzekļus atvēl tikai nedaudzos uzņēmumos. Mērījumi visbiežāk tikuši veikti darba vietās, kur pastāv nopietnas indikācijas, ka tiek pārsniegtas dažādas pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības.

Pēc darba vides riska novērtējuma būtiski sagatavot preventīvo pasākumu plānu, lai ne tikai apziņotos pastāvošos riskus, bet novērstu to ietekmi, vai vismaz samazinātu gadījumus, kad to pilnīga novēršana nav iespējama. Šī pētījuma rezultāti rāda, ka darba devēji arvien biežāk pēc darba vides riska faktoru novērtējuma veikšanas ir sagatavojuši preventīvo pasākumu plānu, kas norāda uz viņu izpratnes palielināšanos, kā arī uz pieejamo resursu palielināšanos, lai to ieviestu.

Plānojot aktivitātes darba vides riska novērtējuma veikšanas kontrolei un preventīvo pasākumu plānu sagatavošanas veicināšanai, papildu pasākumi jāparedz darba devējiem:

- ✓ Kurzemes, Vidzemes un Rīgas reģionos;
- ✓ zivsaimniecības, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas, apstrādes rūpniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas nozarēs;
- ✓ mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (līdz 50 nodarbinātajiem).

Gan kvalitatīva riska novērtējuma veikšanā, gan preventīvo pasākumu plāna izstrādē būtiska ir nodarbināto iesaiste, kas atbilstoši DAS un nodarbināto viedoklim ir ievērojami pieaugusi, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, tomēr darba devēji uzskata, ka šī iesaiste ir samazinājusies. Neskatoties uz pretrunīgajām tendencēm saistībā ar nodarbināto iesaisti, joprojām tikai neliela daļa respondentu – nodarbināto un darba devēju – minējuši, ka nodarbinātie tiek iesaistīti šajā procesā, tādēļ turpmāk nepieciešams veicināt iesaistīšanās kultūru, lai nodrošinātu vispusīgāku un precīzāku darba aizsardzības nodrošināšanu.

Papildu aktivitātes nodarbināto iesaistes palielināšanai jāplāno darba devējiem:

- ✓ Latgales un Vidzemes reģionos;
- ✓ būvniecības un apstrādes rūpniecības nozarēs;
- ✓ mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (līdz 50 nodarbinātajiem).

Vispārīgi ieteikumi

Ņemot vērā neapmierinošo situāciju saistībā ar darba devēju un nodarbināto izpratni par darba vides riska faktoriem un to novērtēšanas veikšanu, nepieciešams:

- ✓ veicināt darba devēju un nodarbināto izpratni par darba vidē esošajiem riska faktoriem un to ietekmi uz nodarbinātajiem;
- ✓ veikt regulārus un sistemātiskus pētījumus par darba vides riska faktoru izplatību un tendenču analīzi, attiecīgi izstrādājot pasākumus šo risku prevencijai;
- ✓ turpināt kontrolēt darba vides riska novērtējuma veicējus uzņēmumos (KI, KS);
- ✓ uzlabot darba vides riska novērtēšanu, uzsvāru liekot uz preventīvo plānu izstrādi un ieviešanu;
- ✓ veicināt nodarbināto iesaisti darba vides uzlabošanā.

31. tabula. Ieteikumi darba vides riska faktoru novērtēšanas un preventīvo aktivitāšu veikšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	1. Veicināt nodarbināto izpratni par viņu darba vidē esošajiem riska faktoriem, kā arī iespējas ietekmēt darba aizsardzības sistēmas pilnveidošanu. To iespējams panākt ar informatīviem pasākumiem nodarbinātajiem par darba vides riskiem, t.sk., interneta vidē bāzētā interaktīvā darba vides riska novērtēšanas rīka (turpmāk – OiRA) popularizēšanu tieši nodarbināto vidū, kuri paši varētu veikt darba vides riska novērtējumu un ieteikt to darīt saviem darba devējiem.	1. VDI, LBAS, nozaru arodbiedrības, RSU DDVVI
Darba devēji	2. Veidot informatīvas kampaņas par konkrētās nozarēs visbiežāk sastopamajiem darba vides riska faktoriem (vai tiem faktoriem, kuri atbilstoši aktuālajai statistikai bijuši par cēloņiem nelaimes gadījumiem vai arodslimībām) un efektīviem preventīvajiem pasākumiem to novēršanai, izplatot informāciju gan sociālajos tīklos, gan VDI mājaslapā un mājaslapā www.stradavesels.lv , kā arī informējot darba devējus un nodarbinātos tematisko un citu pārbaužu ietvaros. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš uzņēmumiem no zivsaimniecības, tekstilizstrādājumu un apģērhu ražošanas un poligrāfijas nozarēs.	2. VDI, RSU DDVVI
	3. Nepieciešams ar dažādu informācijas avotu (piemēram, semināri, apmācības, www.stradavesels.lv) palīdzību izplatīt labās prakses piemērus par nodarbināto instruēšanu un informēšanu par darba vides riska faktoriem.	3. VDI, RSU DDVVI, LTRK, LDDK, profesionālās asociācijas
	4. Nodrošināt automātisku atgādinājumu par risku novērtējuma veikšanu, nosūtot darba devējiem ziņu, piemēram, ar VID Elektroniskās deklarēšanas sistēmas palīdzību vai uz uzņēmuma oficiālo e-adresi (it īpaši mazajiem un mikrouzņēmumiem).	4. VDI, VID
	5. Sniegt informāciju par darba vides riska novērtēšanu darba devējam, kas piesakās mikrouzņēmuma nodokļa (turpmāk tekstā – MUN) maksātāja statusam, informatīvajā ziņā uzsverot ieguvumus no veiktā risku novērtējuma ietekmes uz nodarbināto drošību, veselību un produktivitāti.	5. VDI, VID

(Nobeigums nākamajā lappusē)

31. tabula. (nobeigums) Ieteikumi darba vides riska faktoru novērtēšanas un preventīvo aktivitāšu veikšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
DAS	6. Regulāri organizēt seminārus un diskusijas par darba vidē izplatītajiem riska faktoriem, kas visbūtiskāk apdraud nodarbināto drošību un veselību, kā arī tendencēm saistībā ar jaunu darba vides riska faktoru izplatību, ņemot vērā kopējās darba organizācijas (piemēram, attālinātais darbs) un darba tirgus (pieaugošs darbaspēka un īpatsvars pirmspensijas un pensijas vecumā) attīstību Latvijā un pasaulē. 7. Lai veicinātu DAS zināšanu kvalitāti un izpratni par darba vides riska novērtējumu atbilstoši labās prakses piemēriem, izglītības programmās jāattīsta sadaļa par dažādiem nodarbināto iesaistes veidiem risku novērtējumu veikšanā. Tas DAS ļautu daudz efektīvāk izmantot nodarbināto zināšanas par riskiem viņu darba vietās, kā arī mazinātu nodarbināto pasivitāti tā iemesla dēļ, ka viņi šos novērtējumus bieži vien uztver kā formālus.	6. RSU DDVVI, DAKIB 7. Augstskolas, kur iespējams iegūt izglītību darba aizsardzībā, DAKIB, LBAS
Izglītības sistēmas institūcijas	8. Ņemot vērā, ka tehnoloģiju attīstības dēļ iedzīvotāji ar ergonomiskajiem riska faktoriem saskaras jau skolas vecumā, IZM sadarbībā ar izglītības iestādēm nepieciešams veidot kampaņas vidusskolas vecuma iedzīvotāju informēšanai par ergonomikas principiem. Tāpat būtu jāizglīto pedagogi izglītības iestādēs par to, kā veidot drošu un veselību veicinošu darba vidi, lai viņi ar praktiskiem piemēriem attīstītu izglītojamo izpratni par ergonomiskas darba vides veidošanu.	8. IZM, Valsts izglītības satura centrs, LM, VDI
Sociālie partneri un NVO	9. Nepieciešams izveidot sadarbības mehānismu, sociālo partneru biedru lokā apkopojot un izplatot labās prakses piemērus preventīvo pasākumu īstenošanā, lai mazinātu un novērstu nelabvēlīgu darba vides riska faktoru izplatību darba vidē. Jāveicina dialogs ar darba aizsardzības nozari pārstāvošajām organizācijām (VDI, DAS, KI, darba devējiem) par efektīvāko darba aizsardzības pasākumu ieviešanu uzņēmējdarbībā.	9. LBAS, nozaru arodbiedrības, LDDK, LTRK, DAKIB, VDI, RSU DDVVI
Valsts pārvalde	10. Izskatīt iespēju turpināt sniegt atbalstu uzņēmumiem darba vides riska faktoru laboratoriskos mērījumu veikšanai, finansējumu tam piesaistot ES struktūrfondu projektu ietvaros. 11. Nepieciešams veikt padziļinātu izpēti, lai noskaidrotu, kā pilnveidot MK 06.08.2002. noteikumus Nr.343 „Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju” atbilstoši mūsdienu tehnoloģijām un praktiskajam ekrānieriču (ar displeju) pielietojumam. Īpaša uzmanība pievēršama tam, kādas darbavietas šajos noteikumos vajadzētu ietvert, piemēram, regulējums varētu būt attiecināms arī uz nodarbinātajiem, kuri strādā transportlīdzekļos, kuros ir displejs, ja tā izmantošana ir būtiska darba sastāvdaļa (aviācijā, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā u.tml.), kā arī tirdzniecībā strādājošajiem, kur kases aparātiem ir displejs gan ar datu ievades, gan izvades funkciju. Šādi uzlabojumi ir nepieciešami arī attiecībā uz optisko redzes korekcijas līdzekļu kompensāciju, ko ar šo normatīvo aktu pilnveidi varētu nodrošināt lielākai daļai nodarbināto, kuriem tas būtu nepieciešams pēc arodslimību ārstu ieteikuma. Lai identificētu nepieciešamās izmaiņas normatīvajos aktos, būtu jāveic DAS intervēšana vai fokusgrupas diskusija, kā arī citu valstu pieredzes apkopošana. 12. MK 06.08.2002. noteikumi Nr.344 „Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagumus” pēc DAS viedokļa uzskatāmi par pārāk vispārīgiem, jo neietver specifiskus ar smagumu pārvietošanu saistītas prasības un normas. Tāpēc tos nepieciešams konkretizēt un aktualizēt, ievērojot jaunākās tendences smagumu celšanas un pārvietošanas palīgīdzekļu attīstībā, kā arī ņemot vērā ergonomikas principus.	10. LM 11. LM, VDI, LDDK, LBAS, RSU DDVVI 12. VDI, LM

7.4. Darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana

Darba tiesiskās attiecības

2018. gada pētījuma rezultāti liecina par situācijas uzlabošanos saistībā ar nodarbināto izpratni, kā darba tiesiskās attiecības ietekmē viņu iespējas strādāt drošā, veselīgā darba vidē, kā arī iespējas būt sociāli apdrošinātiem pret situācijām, kad rodas darba nespēja, u.c. gadījumiem. Tomēr joprojām atsevišķām nodarbināto grupām trūkst izpratnes par potenciālajām sekām, ko rada neregistrēta nodarbinātība, kā arī ilgtermiņa zaudējumiem (piemēram, sociālās apdrošināšanas ziņā), ko neatsver nosacīti īstermiņa ieguvumi (piemēram, lielāks atalgojums). Nodarbinātie, kuriem pastāv lielākais neregistrētās nodarbinātības risks, visbiežāk bija gados jaunāki (18-24 gadi), ar īsāku darba stāžu (līdz 12 mēnešiem), ar zemāku izglītības līmeni (sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību, ar pamatzglītību), nodarbināti lauksaimniecības un mežsaimniecības, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas un būvniecības nozarēs un mikrouzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem), kā arī norādījuši, ka saņem algu aploksnē.

Salīdzinot ar iepriekš veikto pētījumu, nav vērojamas būtiskas atšķirības saistībā ar rakstveida darba līgumu noslēgšanu starp nodarbināto un darba devēju. 2018. gadā biežāk rakstveida līgumi bija noslēgti nodarbinātajiem, kuri strādāja vienā darba vietā, bet tiem, kuriem bija vairākas darba vietas, visbiežāk oficiāli bija reģistrēta pamata nodarbošanās, bet paralēli tika veikti dažādi citi darbi, par kuriem netika slēgts rakstveida līgums. Nodarbinātie, kuri strādāja divās vai vairākās darbavietās un kuriem vismaz ar kādu darba devēju nebija noslēgts rakstveida darba līgums, visbiežāk bija vecumā 25-34 un 55-74 gadi, ar darba stāžu no 1 līdz 2 gadiem, ar zemāku izglītības līmeni (sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību), nodarbināti metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarēs, kā arī citās nozarēs, kas šajā pētījumā netiek apskatītas detalizētāk. Tāpat šādi nodarbinātie strādāja mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (līdz 50 nodarbinātajiem), kā arī viņi norādījuši, ka saņem algu aploksnē.

Būtisks iemesls neslēgt rakstveida darba līgumu, ko minējuši nodarbinātie, bijusi mutiska vienošanās, kas liecina par nepietiekošu izpratni, ka mutiska vienošanās ir juridiski sarežģīti pierādāma un līdz ar to nenodrošina nodarbinātajam normatīvajos aktos noteikto aizsardzību.

Darba aizsardzība

Balstoties uz darba devēju pašnovērtējumu par viņu pārstāvēto uzņēmumu atbilstību DAL prasībām, secināms, ka darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana tiek vērtēta kā ļoti laba un tā ir būtiski uzlabojusies, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu. Vissliktāk savu atbilstību DAL prasībām novērtējuši darba devēji lauksaimniecības un mežsaimniecības, ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas, zivsaimniecības, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas nozarēs. Normatīvo aktu neievērošanas sekas šajās nozarēs ilustrē nelaimes gadījumu, arodslimību statistika, kā arī šo nozaru darba devēju un nodarbināto informētība un izpratne par darba vides riska faktoriem. Arī darba aizsardzības prasību ievērošanu darba devēji vērtēja kā ļoti labu, tomēr vienlaikus kā problemātiskas nozares var tikt identificētas: koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana, lauksaimniecība un mežsaimniecība, kā arī zivsaimniecība.

Būtiski kritiskāk normatīvo aktu ievērošanu darba vietās vērtēja DAS, tomēr, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, arī viņu vērtējumā redzami uzlabojumi, kas liecina par kopējo darba aizsardzības sistēmas uzlabošanos Latvijā. Normatīvo aktu ievērošanu būtiski ietekmē arī vienkāršība, ērta pielietojamība u.c. faktori. DAS vērtējumā normatīvie akti kopumā ir vienkārši un ērti pieejami, tomēr vienlaikus to pielietojamība ir sarežģīta, jo iekļauj pārāk daudz dažādu sarakstu un dokumentu nepieciešamību, kas rada papildu administratīvo slogu. Turklāt DAS uzskata, ka pēdējos piecos gados administratīvais slogs ir pieaudzis (piemēram, lai nodrošinātu ugunsdrošības prasību ievērošanu, kas nav tieši saistītas ar darba aizsardzību). Tas norāda, ka pretēji darba aizsardzības sistēmas veidošanā iesaistīto viedoklim, ka ir jāmazina fokuss uz formālu darba aizsardzības prasību ievērošanu un dokumentācijas sagatavošanu, un lielāks akcents jāliek uz praktisko pasākumu īstenošanu, pēdējos gados veiktās normatīvo aktu izmaiņas šo rezultātu nav spējušas pilnībā sasniegt. DAS un citiem nozares speciālistiem tiek nodrošinātas iespējas iesaistīties normatīvo aktu izstrādes procesā, tomēr ierosinātās izmaiņas ne vienmēr tiek operatīvi iestrādātas topošajos dokumentos, uz ko norāda DAS NVO, kas iesaistās likumdošanas procesā. Tādēļ nepieciešams palielināt atbildīgo valsts institūciju (piemēram, LM un VDI) kapacitāti, kā arī pašu darba aizsardzības nozares organizāciju iesaistes procesu, lai nodrošinātu ātru un efektīvu savstarpējo atgriezenisko saiti.

Algas saņemšana aploksnē ne vien negatīvi ietekmē nodarbināto sociālo apdrošināšanu, bet arī bieži vien ir saistīta ar dažādu darba aizsardzības prasību neievērošanu, kas var rezultēties biežākos nelaimes gadījumos, arodslimībās, zemākā apmierinātībā ar darbu, darba vidi un apstākļiem, kā arī citiem negatīviem ar darbu saistītiem aspektiem. Šī pētījuma rezultāti apstiprina, ka tad, ja darba devēji neievēro likumā noteiktās prasības kādā jautājumā, tie visticamāk neievēro normatīvos aktus arī citos jautājumos.

Vispārīgi ieteikumi

Lai samazinātu formālu darba aizsardzības prasību un darba tiesību ievērošanu un nodrošinātu drošus un veselīgus darba apstākļus nodarbinātajiem un augstu produktivitāti uzņēmumos, nepieciešams:

- ✓ ar konkrētiem piemēriem skaidrot darba devēju un nodarbināto ieguvumus no darba tiesisko attiecību oficiālas atzīšanas, noslēdzot darba līgumu rakstveidā;
- ✓ turpināt normatīvo aktu skaidrošanu darba devējiem un nodarbinātajiem, piedāvājot praktiskus piemērus, kā nodrošināt tajos iekļauto prasību ievērošanu;
- ✓ izvērtēt ne tikai normatīvo aktu saturu (nepieciešamos grozījumus), bet arī formu, kādā tie tiek skaidroti dažādām mērķauditorijām;
- ✓ pilnveidot un papildināt nozares speciālistiem un interesentiem domāto informāciju par iespējām iesaistīties normatīvo aktu izstrādes procesā.

32. tabula. Ieteikumi darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	1. Nepieciešams turpināt nodarbināto informēšanu par riskiem, kas rodas neregistrētas nodarbinātības gadījumā, kā arī ieguvumiem, ja darba tiesiskās attiecības ir reģistrētas (piemēram, turpinot 2017. gadā aizsāktu kampaņu „#Atrāpies”). 2. Valsts kancelei nepieciešams nodrošināt valsts sektorā visu amatu līmeņu nodarbinātajiem apmācības par virsstundu darbu un viņu tiesībām attiecībā uz šāda darba (ja tāds bijis objektīvi nepieciešams) apmaksu atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Tāpat visu līmeņu nodarbinātajiem vajadzētu sniegt informāciju par šāda riska faktora ietekmi uz nodarbināto un viņa darba spējām, kā arī apmācīt par mūsdienīgām darba produktivitātes uzlabošanas metodēm, t.sk. arī virsstundu darba organizēšanu nepieciešamības gadījumā, darba un atpūtas laika līdzsvaru un tā ietekmi uz nodarbinātā veselību, par darba un ģimenes dzīves līdzsvaru u.tml. Tāpat Valsts kancelei un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai pēc piekritības (sadarbībā ar VDI) jāturpina regulāri uzraudzīt valsts un pašvaldību iestādēs esošā situācija saistībā ar virsstundu apmaksu.	1. VDI, RSU DDVVI, VID 2. Valsts kanceleja, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija, LBAS, nozaru arodbiedrības
Darba devēji	3. Izstrādāt konspektīvas vadlīnijas ar praktiskiem ieteikumiem uzņēmumiem, uzsākot darbību, lai jau no darba aizsardzības sistēmas ieviešanas brīža tā atbilstu normatīvo aktu prasībām un neapdraudētu nodarbināto drošību. Agrāk izstrādāto materiālu "Jaunā komersanta pakete" par darba aizsardzības un darba tiesību jautājumiem aktualizēt un publicēt elektroniski (piemēram, Uzņēmumu reģistra, Ekonomikas ministrijas mājaslapās). 4. Turpināt skaidrot darba devējiem aktuālākos darba aizsardzības jautājumus ar sociālo tīklu palīdzību, semināros, sadarbojoties ar darba devēju organizācijām un nozaru asociācijām. Ieteicams materiālos uzsvērt darba devēju ieguvumus, nodrošinot darba aizsardzības prasību ievērošanu viņu uzņēmumos, piemēram, ražošanas procesa nepārtrauktību, zemāka nelaimes gadījumu vai ražošanas avāriju iespējamība, mazāki ar darbaspēku saistītie izdevumi par darba nespēju un nodarbināto aizvietošanu. Tāpat jāturpina informēt mikrouzņēmumus, mazos un vidējos uzņēmumus par ESF projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001 sniegtajām iespējām. 5. Lai darba devējiem atvieglotu informācijas pieejamību par darba aizsardzības jautājumiem, viņus būtu nepieciešams regulāri informēt par pieejamām informācijas avotiem, piemēram, mājaslapu www.stradavesels.lv, interaktīvo rīku darba vides riska novērtēšanai OiRA, bukletiem, u.c. avotiem, piemēram, reizi pusgadā nosūtot apkopojumu par darba aizsardzības aktualitātēm uz uzņēmuma oficiālo e-adresi (no 2023. gada e-adreses lietošana uzņēmumiem būs obligāta). Ieteicams izvērtēt uzņēmumu vai nozaru mērķa grupas, pielāgojot nosūtāmo ziņojumu saturu (tajā skaitā par nelaimes gadījumiem konkrētā nozarē), lai tas būtu pēc iespējas atbilstošs uzņēmumos aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem. 6. Aktualizēt tēmas, kas saistītas ar darbavietu ergonomikas uzlabošanu, ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu (piemēram, dušu, ģērbtuvju, atpūtas telpu) uzlabošanu, veselību veicinošas vides ierīkošanu, veselību veicinošām darba vietu aktivitātēm u.c. Šīs tēmas nepieciešams iekļaut semināros par darba aizsardzību, izglītojošos video un citos materiālos, kā arī publicēt informāciju sociālajos tīklos, īpaši uzsverot šo aktivitāšu pozitīvo ietekmi uz nodarbināto veselību un produktivitāti. 7. Lai veicinātu darba devēju izpratni par fiziskas un garīgas atpūtas nozīmi darba vietā un šādas atpūtas pozitīvo ietekmi uz nodarbināto veselības saglabāšanu un produktivitāti, LM, VDI un RSU DDVVI savstarpēji sadarbojoties, veidot projektu (vai aktivitāti lielāka projekta ietvaros), ar kura palīdzību popularizētu labās prakses piemērus (piemēram, pieredzi uzņēmumos, kuros ir izveidotas speciālas klusās telpas ar iespēju nodarbinātajam atgulties, kur šāds atpūtas laiks tiek iekļauts darba laikā u.tml.); iespējams piesaistīt ES fondu un citu finansējumu projekta norisei.	3. VDI, RSU DDVVI, Uzņēmumu reģistrs 4. VDI, RSU DDVVI, LDDK, LTRK, nozaru asociācijas 5. VDI, RSU DDVVI 6. RSU DDVVI, SPKC, LDDK, LTRK, nozaru asociācijas 7. LM, VDI, RSU DDVVI

(Nobeigums nākamajā lappusē)

32. tabula. (nobeigums) Ieteikumi darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
DAS	8. Veidot regulāras pieredzes apmaiņas diskusijas, kur DAS un VDI dalītos ar aktuālo informāciju nozarē, problēmām, izaicinājumiem un to risinājumiem. Tas palīdzētu veidot vienotu izpratni par darba aizsardzības prasību piemērošanu praksē.	8. VDI, DAKIB, nozaru asociācijas, LBAS
Sociālie partneri un NVO	9. Sociālajiem partneriem vismaz reizi gadā jāsniedz savs vērtējums Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomei par normatīvo aktu, kas regulē darba aizsardzības prasību piemērošanu, atbilstību praksē novērotajām tendencēm, lai nodrošinātu nozares aktualitāšu pieejamību un ņemšanu vērā normatīvo aktu pilnveidošanas procesā. 10. Darba devēju un darba ņēmēju organizācijām jāveicina, kopīgumos un/ vai darba līgumos tiktu iekļauta: darbavietu ergonomikas uzlabošana, ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu (piemēram, dušu, ģērbtuvju, atpūtas telpu) uzlabošana, veselību veicinošas vides ierīkošana (piemēram, velonovietņu izbūve), veselības veicināšanas pasākumi, t.sk. nodarbināto informēšana par veselīgu dzīvesveidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.) organizēšana, nodarbināto sporta iespēju nodrošināšana un papildus grūtnieču un sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam darba apstākļu uzlabošana.	9. LDDK, LBAS, LTRK, DAKIB, Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome 10. LBAS, nozaru arodbiedrības, LDDK, LTRK, profesionālās asociācijas
Valsts pārvalde	11. Uzlabot normatīvo aktu izstrādes procesu, it īpaši gan sociālo partneru, gan darba aizsardzības nozares organizāciju iesaisti. Piemēram: ne retāk kā 1 reizi gadā organizēt nozares forumus, reizi ceturksnī tikties darba grupās, pārrunājot konkrētu iniciatīvu ieviešanas progresu. 12. Pārskatīt normatīvos aktus, kas nosaka darba samaksu pedagogiem. Piemēram, MK 05.07.2016. noteikumos Nr. 445 „Pedagogu darba samaksas noteikumi” norādīts, ka pedagogam, aizstājot savu kolēģi, kas teorētiski ir virsstundu darbs, piemēro stundu atalgojumu.	11. MK, LM, LTRK, LDDK, LBAS, DAKIB 12. IZM, LM, Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība

7.5. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana

Darba aizsardzības pienākumu veicēji

Darba aizsardzības sistēma daļā uzņēmumu joprojām netika pienācīgi organizēta, jo DAS pienākumus bieži veikuši darba devēji, kuri nebija ieguvuši izglītību darba aizsardzībā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī daļā uzņēmumu vispār nebija speciālista, kas veiktu šos pienākumus. Darba devēji, kuru uzņēmumos nav šādu speciālistu un kuri tādējādi gan pārkāpj normatīvo aktu prasības, gan nenodrošina nodarbinātajiem drošus un veselīgus darba apstākļus, visbiežāk bija papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs, Rīgas, Vidzemes un Kurzemes reģionos, kā arī mazajos uzņēmumos (11-49 nodarbinātie).

Savukārt DAS pienākumu veicēji bez iegūtas nepieciešamās izglītības un attiecīgām zināšanām visbiežāk tika nodarbināti tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas, apstrādes rūpniecības, veselības un sociālās aprūpes nozarēs, Zemgales reģionā, kā arī mikrouzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem).

Lai gan samazinājies uzņēmumu īpatsvars, kuros strādā DAS, tomēr pieaudzis to uzņēmumu īpatsvars, kas darba aizsardzības pasākumu veikšanai bija piesaistījuši KS vai noslēguši līgumu ar KI darba aizsardzībā. Analizējot saņemto pakalpojumu kvalitāti, darba devēji KS un KI novērtēja kā

pietiekami kompetentus un zinošus. Vienlaikus būtiski palielinājies respondentu īpatsvars, kuri uzskata, ka DAS rīcībā nav pietiekami laika resursi, kas varētu būt saistīts ar to, ka šie speciālisti īsā laika periodā sniedz pakalpojumus lielam skaitam klientu.

Kopumā darba devēji bija apmierināti ar DAS apmācību kvalitāti, tomēr paši DAS, kuri ieguvuši augstāko izglītību, tās praktisko pielietojamību un atbilstību reālajām prasībām dzīvē vērtē kritiskāk.

Traucēkļi darba aizsardzības prasību ieviešanai

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī šajā, kā trīs būtiskākie traucēkļi darba aizsardzības prasību ieviešanai, tika minēti laika, līdzekļu un informācijas trūkums. Laika un informācijas trūkuma palielināšanās saistāma ar biznesa vides aktivizēšanos, kas licis maksimāli daudz resursu veltīt uzņēmuma pamatdarbībai, kā dēļ mazāk laika paliek gan jaunas informācijas apguvei par aktuālajām tendencēm darba aizsardzībā, gan praktisku pasākumu ieviešanai. Savukārt DAS darbā uzņēmuma vadības izpratnes un atbalsta trūkums identificēts kā būtiskākais kavēklis. Visticamāk, darba devēji izprot un apzinās pamata darba aizsardzības pasākumu īstenošanas nepieciešamību, kas līdz ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos daudz kur tika ieviesti, bet par papildu pasākumu īstenošanas atdevi darba devējiem pārliecības nav bijis, un tādēļ viņi pilnībā neatbalstīja DAS ieteikumus. Tāpat būtiski pieaudzis DAS īpatsvars, kuri kā traucēkli izcēla nodarbināto pasivitāti, kas ir nozīmīgs negatīvs signāls, jo bez aktīvas nodarbināto iesaistes darba aizsardzības prasību ievērošana ir grūti īstenojama. Tas varētu liecināt par to, ka nodarbinātie nepietiekami interesējušies par darba aizsardzības jautājumiem neapzinoties to nozīmību un ietekmi uz savas veselības, dzīves un darba kvalitāti.

Finanšu ieguldījumi darba aizsardzībā

Lai gan ieguldījumi dažādos darba aizsardzības pasākumos bijuši retāki, tomēr, iespējams, darba devēji veikuši mērķtiecīgākus ieguldījumus, finanses novirzot tiem darba aizsardzības līdzekļiem vai pasākumiem, kuri dod vislielāko atdevi. Visbiežāk darba devēji ieguldījumus darba aizsardzībā nebija veikuši zivsaimniecības, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarēs, uzņēmumos Rīgas un Zemgales reģionos, kā arī mikrouzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem). Darba devēji pārsvarā ieguldīja finanšu līdzekļus pamata darba aizsardzības pasākumu nodrošināšanai kā darba apģērbs un individuālie aizsardzības līdzekļi, ugunsdzēsības līdzekļi, nodarbināto instruktāža un apmācība u.tml., kas dod būtisku ieguldījumu drošas darba vides veidošanā.

VDI darbības novērtējums

Atbilstoši DAS viedoklim VDI darbība pēdējos gados uzlabojusies. Neskatoties uz to, joprojām nepieciešams palielināt VDI kapacitāti, tomēr tikai inspektoru/darbinieku skaita palielināšana nav pietiekama. Īpaši vajadzīga ir VDI analītiskās kapacitātes uzlabošana, lai precīzāk identificētu konkrētas uzņēmumu grupas, kurās pastāv lielākais darba aizsardzības prasību neievērošanas risks un līdz ar to arī nelaimes gadījumu un arodslimību risks, primāri veicot šo uzņēmumu uzraudzību. Pozitīvi vērtējama VDI integrētās informācijas sistēmas attīstība, kas apkopo VDI un citu valsts iestāžu informāciju, lai plānotu pārbaudes un preventīvās aktivitātes, un attīstība jāturpina, izvirzot konkrētus rezultātīvos rādītājus, kas šai sistēmai ir jāsasniedz (piemēram, veikto pārbaužu īpatsvars, kur atklāti kādi pārkāpumi).

Reģionālo darba inspekciju vērtējums pēc darba devēju un nodarbināto vērtējuma atšķiras, jo darba devēji vispozitīvāk 2018. gadā novērtēja Kurzemes RVDI, bet negatīvāk – Zemgales un Rīgas

RVDI, savukārt nodarbinātie vislabāk vērtējuši Latgales un Zemgales RVDI, bet vissliktāk – Vidzemes un Kurzemes RVDI.

Vispārīgi ieteikumi

Lai nodrošinātu efektīvu darba aizsardzības sistēmas organizēšanu ar mērķi veidot drošu, veselīgu un produktīvu darba vidi, nepieciešams:

- ✓ uzlabot profesionālu un zinošu DAS sagatavošanu;
- ✓ veicināt darba devēju, DAS un nodarbināto izpratni par iesaistes darba aizsardzības sistēmas veidošanā nepieciešamību;
- ✓ piedāvāt darba aizsardzības organizēšanas risinājumus, kas ļauj ietaupīt gan darba devēju laiku un resursus, gan nodrošināt visu nepieciešamo informāciju;
- ✓ palielināt VDI finanšu, cilvēkresursu, kā arī analītisko kapacitāti un veikspēju.

33. tabula. Ieteikumi darba aizsardzības sistēmas organizēšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	1. Veicināt darba devēju, DAS un nodarbināto izpratni par iesaistes darba aizsardzības sistēmas veidošanā nepieciešamību, ko iespējams īstenot, izplatot labās prakses piemērus par nodarbināto iesaistes rezultātiem sociālajos tīklos un noteiktās mājaslapās (piemēram, www.stradavesels.lv). Tāpat, VDI veicot tematiskās pārbaudes uzņēmumos, nepieciešams darba devējiem un nodarbinātajiem sniegt informāciju par darba aizsardzības uzziņas materiālu pieejamību.	1. VDI, RSU DDVVI, LTRK, LDDK, LBAS, DAKIB
Darba devēji	2. Veicināt darba devēju izpratni par gados vecāko personu (50+ gadi) nodarbināšanu un to, kādi papildu pasākumi būtu jāievieš darba vidē, lai veicinātu šīs iedzīvotāju grupas ilgāku produktivitāti darba tirgū. LM jāorganizē semināri, kuru laikā tiktu skaidrota Latvijas darba tirgū vērojamā darbaspēka novecošanās tendence, uzsverot gados vecāko nodarbināto digitālo prasmju attīstību, pārkvalifikāciju un mūžizglītību. Nepieciešams izstrādāt informatīvo materiālu ar praktiskiem ieteikumiem darba devējiem, kā atbalstīt gados vecāko cilvēku nodarbinātību un veicināt veselīgu un aktīvu novecošanos. 3. Attīstoties un aizvien vairāk izplatoties jaunām nodarbinātības formām, nepieciešams nodrošināt dažādas aktivitātes, kas būtu vērstas uz to ietekmes uz darba aizsardzību izvērtēšanu, jaunu darba aizsardzības organizēšanas metožu identificēšanu un pielietošanas pieredzes analīzi. Šādos semināros un forumos jāiesaista gan nozares organizācijas un sociālos partnerus, gan VDI, lai iegūtās atziņas varētu tikt izmantotas politikas plānošanā arī turpmāk.	2. LM, NVA, RSU DDVVI, LTRK, LDDK 3. VDI, RSU DDVVI, LTRK, LDDK
Izglītības sistēmas institūcijas	4. Ieteicams papildu uzmanību pievērst izglītības iestāžu (mācību centru) veikto profesionālās pilnveides darba aizsardzības apmācību kvalitātei, piemēram, veicot t.s. „kontrolpirkumus” – nosūtot uz katru apmācību centru vienu cilvēku ar mērķi izvērtēt faktisko apmācību ilgumu, sniegtās informācijas atbilstību normatīvo aktu prasībām, sniegtās informācijas atbilstību prasībām dzīvē u.tml.	4. IZM, Izglītības kvalitātes valsts dienests

(Nobeigums nākamajā lappusē)

33. tabula. (nobeigums) Ieteikumi darba aizsardzības sistēmas organizēšanas uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Valsts pārvalde	5. Izstrādāt plānu VDI inspektoru specializācijai noteiktās jomās (piemēram, pa noteiktām nozarēm vai riska faktoriem). Specializētas jomas inspektoru komandas veidošana ļautu padziļināti izprast problēmjautājumus un izstrādāt efektīvākus pasākumus normatīvo aktu prasību piemērošanai uzņēmumos. Tāpat nepieciešams veicināt ārvalstu un iekšējo pieredzes apmaiņu starp dažādās reģionālajās VDI struktūrvienībās strādājošajiem, lai nodrošinātu līdzvērtīgi augstu pakalpojumu kvalitāti visā Latvijā un lai būtiski neatšķirtos dažādu normatīvo aktu prasību piemērošana problēmsituācijās.	5. LM, VDI
	6. Nepieciešams veidot regulāras pieredzes apmaiņas diskusijas, kur visas darba aizsardzībā iesaistītās puses apmainītos ar aktuālo informāciju nozarē, problēmām, izaicinājumiem un to risinājumiem. Tāpat tas palīdzētu veidot vienotu izpratni par darba aizsardzības un darba tiesību prasību piemērošanu praksē.	6. LM, VDI, LTRK, LDDK, DAKIB
	7. Attīstīt analītisko rīku, kas ļautu VDI precīzāk identificēt riska grupu uzņēmumus. Tas nozīmē, ka jāturpina paplašināt VDI integrēto informācijas sistēmu, palielinot tajā izmantoto datu apjomu.	7. LM, VDI
	8. Lai detalizētāk analizētu nodarbināto un darba devēju viedokli par VDI inspektoru veikto pārbaūžu kvalitāti, nepieciešams veikt pārbaudē iesaistīto anonīmu aptauju (vislabāk elektroniskā veidā).	8. VDI, LM
	9. Izvērtēt iespējas pārņemt ārvalstu pieredzi attiecībā uz elektronisku nodarbināto apmācību, nepieciešamības gadījumā, precizējot arī MK 10.08.2010. noteikumus Nr.749 „Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”. Piemēram, Somijā ir elektroniskās kartes, kas ir sava veida sertifikāti par izietām apmācībām darba aizsardzībā konkrētā nozarē. Līdzīga sistēma, kā labās prakses piemērs, būtu pārņemama arī Latvijā, piemēram, būvniecības nozarē. Būvniecībā nodarbinātie varētu gan apgūt nepieciešamās zināšanas, gan iegūt apliecinājumu, turklāt arī VDI būtu iespēja efektīvāk uzraudzīt minēto nozari. Sistēmas ieviešanai būtu jāizveido digitāla platforma un datubāze šādas sertifikācijas nodrošināšanai, kurā tiek uzskaitīts kurš, kad un kādas darba aizsardzības zināšanas ir ieguvis. Lai veicinātu nodarbināto līdzdalību, apliecinot zināšanas darba aizsardzības jautājumos, aktualizējot MK noteikumus Nr. 749 būtu vēlams paredzēt testēšanas iespējas elektroniskajā vidē (nozarēs un darba veidos, kur tas iespējams), kā arī e-apmācību.	9. LM, VDI

7.6. Iedzīvotāju un nodarbināto izpratne un informētība par darba aizsardzību

Iedzīvotāji

Kopumā Latvijas iedzīvotāju informētības līmenis par darba aizsardzību 2018. gadā salīdzinājumā ar 2013. gada pētījumu ir palielinājies, tomēr vienlaikus tas saglabājies zemākais jauniešiem vecumā no 15 līdz 24 gadiem un iedzīvotājiem ar zemu izglītības līmeni (iedzīvotājiem ar sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību). Tāpat jāuzsver, ka lielai daļai iedzīvotāju joprojām trūkst izpratnes par darba aizsardzības nozīmi un tās ietekmi uz viņu labsajūtu un veselību, jo liela daļa iedzīvotāju norādīja, ka nevēlās saņemt informāciju par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un vidi, jo šī informācija viņiem neesot aktuāla.

Plānojot informatīvās aktivitātes, jāņem vērā arī konkrēto mērķauditoriju izmantotie komunikācijas kanāli. Visām vecuma grupām būtiskākais informācijas avots par darba aizsardzību bija darba devēji. Jaunākai mērķauditorijai (līdz 34 gadiem) informāciju nepieciešams izplatīt ar sociālo tīklu un

dažādu atbilstošo mājaslapu palīdzību, kā arī ar izglītības iestāžu palīdzību. Pārējām vecuma grupām būtisks informācijas avots ir arī paši DAS, kā arī televīzija, radio un vietējie preses izdevumi.

Nodarbinātie

Lielākais vairums nodarbināto savas zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem un riskiem darba vietā vērtēja kā pietiekamas. Redzama saistība starp nodarbinātā darba stāžu un zināšanu līmeni, jo nodarbinātie ar īsāku darba pieredzi savu zināšanu līmeni vērtēja kritiskāk. Tas sakrīt arī ar to, ka kritiskāk savas zināšanas vērtē nodarbinātie vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem, kā arī iedzīvotāji ar zemāku izglītības līmeni, kuriem visbiežāk ir neliela darba pieredze. Šajos gadījumos būtiski, lai darba devēji pievērstu uzmanību šīm nodarbināto grupām, tomēr pētījuma rezultāti vēsta tieši pretējo. Nekvalificētie strādnieki visretāk ir saņēmuši instruktažas, kas rada paaugstinātu nelaimes gadījumu risku un arodslimību attīstību, jo šie nodarbinātie biežāk strādā darbu, kas jāveic nelabvēlīgākos darba vides apstākļos vai prasa lielāku fizisku piepūli bez palīgierīču izmantošanas iespējām. Tāpat nelabvēlīgā situācijā bija nodarbinātie, kuri dažreiz vai regulāri saņem algu aploksnē, jo darba devēji būtiski retāk viņus informējuši par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem.

Informatīvie materiāli

Pēc DAS domām pozitīvi tika novērtēta informatīvo materiālu pieejamība, jo tie ir vienkopus atrodam, ērti lietojami un apskata visas būtiskākās darba aizsardzības tēmas. Atbilstoši DAS viedoklim šie materiāli būtu jāizplata dažādās ar nozari saistītās mājaslapās (piemēram, www.stradavesels.lv, www.vdi.gov.lv u.c.), semināros, kā arī sociālajos tīklos (piemēram, Facebook.com un Youtube.com). Tajā pašā laikā DAS vērtējums par sagatavotajiem informatīvajiem materiāliem bija neviennozīmīgs, jo daļa tos raksturoja kā virspusēji sagatavotus, bet vienlaikus arī kā praktiski pielietojamus un viegli pielāgojamus dažādām nodarbināto grupām.

Vispārīgi ieteikumi

Lai uzlabotu iedzīvotāju un nodarbināto izpratni par darba aizsardzību, nepieciešams:

- ✓ veicināt darba devēju un DAS zināšanas darba aizsardzības jautājumos, ko viņi tālāk nodotu nodarbinātajiem;
- ✓ integrēt ar darba aizsardzību saistītu tēmu loku dažāda līmeņa izglītības programmās;
- ✓ informatīvo materiālu izstrādē iesaistīt ne tikai darba aizsardzības, bet arī komunikācijas speciālistus.

34. tabula. Ieteikumi iedzīvotāju un nodarbināto izpratnes un informētības par darba aizsardzību uzlabošanai

DA sistēmā iesaistītās puses	Ieteikums	Atbildīgā institūcija
Nodarbinātie	1. Nepieciešams veicināt jauniešu izpratni par drošām darba metodēm un izpratni par darba vidē sastopamajiem riska faktoriem mācību iestādēs jau vidējās izglītības pakāpē, attiecīgo informācijas nodošanu iekļaujot atbilstošās mācību programmās, piemēram, par ergonomiskās darba vietas iekārtošanu. 2. Ieteicams izveidot elektronisku mācību platformu, kurā nodarbinātie tiktu iepazīstināti ar darba aizsardzības jautājumiem un kurā ar testa palīdzību būtu iespējams pārbaudīt nodarbināto izpratni. Tāpat jāstimulē pieredzes apmaiņa ar labās prakses piemēriem apmācību un instruktāžas jomā, kas ļautu padarīt darba aizsardzības instruktāžu un apmācību procesu vienkāršāku un vieglāk uztveramu.	1. IZM, Valsts izglītības satura centrs, VDI, RSU DDVVI 2. VDI, RSU DDVVI, LTRK, LDDK, DAKIB
Darba devēji	3. Ieteicams pārplānot informatīvo aktivitāšu organizēšanu, fokusējoties nevis uz konkrētiem riska faktoriem, bet gan uz konkrētām nozarēm vai vēl šaurāk – uz konkrētiem riska faktoriem konkrētās nozarēs. Šādas aktivitātes īstenojamas gan elektroniskajā vidē (piemēram, www.stradavesels.lv, VDI u.c. valsts iestāžu mājaslapu un sociālo tīklu kontos), organizējot seminārus un informatīvas tikšanās ar sociālajiem partneriem (arodbiedrības, LDDK, LTRK, nozaru asociācijas u.c.).	3. VDI, RSU DDVVI, LBAS, LDDK, LTRK
DAS	4. Vietnei www.stradavesels.lv jāuzlabo funkcionalitāte, pievienojot iespēju pierakstīties jaunumiem, jāizveido slēgts forums, kur savstarpēji varētu komunicēt nozares speciālisti, gan DAS, gan VDI inspektori, kā arī jāvienkāršo informācijas meklēšanas funkcija.	4. RSU DDVVI, VDI, DAKIB
Izglītības sistēmas institūcijas	5. Vēlams organizēt pieredzes apmaiņas diskusiju ar visu to augstskolu, kurās iespējams iegūt augstāko izglītību darba aizsardzībā, mācībspēkiem, lai iepazīstinātu viņus ar šajā pētījumā iegūtajiem rezultātiem, kā arī situācijas izmaiņu dinamiku. Tas ļautu izstrādāt precīzākus pasākumus, kuru mērķis būtu uzlabot iegūstamās darba aizsardzības izglītības kvalitāti. Ieteicams uz diskusiju uzaicināt ne tikai tieši iesaistītos mācību spēkus, bet arī augstskolu vadības pārstāvjus.	5. LM, LM, Izglītības kvalitātes valsts dienests, VDI, augstskolas, kur iespējams iegūt izglītību darba aizsardzībā, RSU DDVVI
Sociālie partneri un NVO	6. Sociālajiem partneriem un profesionālajām asociācijām, kas ieinteresētas darba aizsardzības situācijas uzlabošanā Latvijā, vismaz reizi gadā jāanalizē esošais informatīvais atbalsts, t.sk. materiāli un izmantotie komunikācijas kanāli un rīki, sniedzot savu redzējumu par būtiskākajiem nepieciešamajiem uzlabojumiem, tematiem, kas ir aktuāli, bet par kuriem trūkst informācijas.	6. LDDK, LBAS, DAKIB
Valsts pārvalde	7. Nodrošināt specifisku un mērķētu ziņu ar dažādiem darba aizsardzību saistītiem jautājumiem nodošanu darba devējiem, izmantojot jaunās oficiālās elektroniskās adreses (e-adrese) sniegtās iespējas (oficiālā e-adrese uzņēmumiem obligāta no 2023. gada). 8. Informatīvo materiālu par darba aizsardzību sagatavošanā iesaistīt ne tikai DAS, bet arī komunikācijas jomas speciālistus, lai izstrādātu materiālus, kas būtu viegli uztverami mērķauditorijai un izmantotu efektīvākās komunikācijas metodes.	7. VDI, RSU DDVVI 8. RSU DDVVI

Izmantotā literatūra

Iepriekš veiktie pētījumi

1. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005-2007”. Rīga, 2007. gads, 146 lpp.
2. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009-2010”. Rīga, 2010. gads, 120 lpp.
3. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013”. Rīga, 2013. gads, 141 lpp.

Normatīvie akti

4. Likums „Darba aizsardzības likums” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 28.04.2010.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>
5. Likums „Valsts darba inspekcijas likums” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 19.06.2008.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=177910>
6. Likums „Mikrouzņēmumu nodokļa likums” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 01.01.2018.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=215302>
7. Likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 28.11.2018.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=45466>
8. Likums „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 01.04.2017.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=37968>
9. Ministru kabineta 02.10.2007. noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”, pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba> <https://likumi.lv/doc.php?id=164271>
10. Ministru kabineta 06.11.2006. noteikumi Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība”, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=147550>
11. Ministru kabineta 19.12.2017. noteikumi Nr. 786 „Par Valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem”, pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/296041>
12. Ministru kabineta 10.03.2010. noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (ar grozījumiem, kas stājās spēkā 01.07.2015.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=189070>
13. Ministru kabineta 25.08.2009. noteikumi Nr. 950 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājās spēkā 01.01.2014.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=196653>

Pētījumi

14. Palaz, S., Colak O. 2017. Economic development and incidence of fatal occupational accidents: evidence from the selected OECD countries, pieejams: <https://hrcak.srce.hr/file/276336>
15. Personu apvienība „Civitta”, SIA „GRIF”, UAB „Civitta”. 2019. Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē.

16. Putniņš, T. J., Sauka A. 2018. Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs, 2009.-2017. gadā, pieejams: https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2018-07/sseriga_enu_ekonomikas_indekss_2009-2017.pdf

Mājaslapas

17. CSP terminu skaidrojumi „Nodarbinātība un bezdarbs”, n.d., pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/tabulas/metadata-nodarbinatiba-un-bezdarbs>
18. CSP terminu skaidrojumi „Statistikā izmantotie termini un to skaidrojumi”, n.d., pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/termini/darba-devejs-ipasnieks>
19. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. Darba aizsardzības sistēma Latvijā, pieejams: <http://osha.lv/lv/systems/da20sistema.htm>
20. Klasifikācija „NACE: Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija Eiropas Kopienā, 2. redakcija”, n.d., pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/klasifikācijas/nace-2-red/kodi>
21. Rokasgrāmata „Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija”, 2016. gads, 44. lpp, pieejams: http://www.spkc.gov.lv/ssk10/rsc/SSK_1_levads.pdf
22. Valsts darba inspekcijas darbības pārskati par 1995.-2017. gadu.
23. Valsts darba inspekcija. Nelaiemes gadījumu risku kalkulators, pieejams: <http://stradavesels.lv/kalkulators/>
24. Valsts ieņēmumu dienests. 2018. „Neskatoties uz stabilo ekonomikas izaugsmi, ēnu ekonomika Latvijā ir pieaugusi par 1,3”, pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/neskatoties-uz-stabilo-ekonomikas-izaugsmi-enu-ekonomika-latvija-ir-pieaugusi-par-13>
25. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Apdrošināšanas atlīdzība sakarā ar nelaiemes gadījumu darbā vai arodslimību (pēc 01.01.1997.), pieejams: <https://www.vsaa.gov.lv/pakalpojumi/stradajosajiem/nelaiemes-gadijums-darba-arodslimiba/apdrosinasanas-atlidziba-sakara-ar-nelaiemes-gadijumu-darba-vai-arodslimibu-pec-01-01-1997/>
26. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija. 2018. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_videja_un_ilgtermina_prognomez/

USB zibatmiņas saturs

Tematiskie pielikumi

- 1.1. Arodslimības
- 1.2. Darba vides laboratoriskie mērījumi
- 1.3. Darba tiesiskās attiecības
- 1.4. Darba vides riska faktori un to novērtēšana
- 1.5. Mikrouzņēmumi
- 1.6. Darba aizsardzības speciālistu fokusa grupu diskusiju rezultāti
- 1.7. Darba devēju fokusa grupu diskusiju rezultāti
- 1.8. Nelaiemes gadījumi darbā
- 1.9. Valsts darba inspekcija
- 1.10. Veikto aptauju apkopojums
- 1.11. Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu pārskats
- 1.12. Ekonomiskā attīstība un darba tirgus tendences
- 2.1. Apgaismojums
- 2.2. Azbests
- 2.3. Bioloģiskie faktori
- 2.4. Darba aprikojums un bīstamās iekārtas
- 2.5. Darbs ar datoru
- 2.6. Metināšanas aerosols
- 2.7. Putekļi
- 2.8. Organiskie šķīdinātāji
- 2.9. Darbs augstumā
- 2.10. Darbs sprādzienbīstamā vidē
- 2.11. Elektromagnētiskais starojums
- 2.12. Ergonomika un ergonomiskie darba vides faktori
- 2.13. Mikroklimats
- 2.14. Optiskais starojums
- 2.15. Psihoemocionālie darba vides faktori
- 2.16. Troksnis
- 2.17. Vibrācija
- 3.1. Drošības zīmju lietošana
- 3.2. Individuālie aizsardzības līdzekļi
- 3.3. OVP
- 3.4. Pirmā palīdzība
- 3.5. Darba aizsardzības prasību ievērošana darba vietās
- 3.6. Apmācības darba aizsardzības jautājumos

- 4.1. Būvniecība
- 4.2. Kokapstrāde
- 4.3. Metālapstrādes nozares
- 4.4. Mežsaimniecība
- 4.5. Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozare
- 4.6. Transporta, glabāšanas un sakaru nozare
- 4.7. Veselības un sociālās aprūpes nodarbināto darba apstākļi un riski Latvijā
- 4.8. Poligrāfija
- 4.9. Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana
- 4.10. Izglītība

Aptauju anketas

Darba devēju un to pārstāvju aptauja
Nodarbināto aptauja
Latvijas iedzīvotāju aptauja
Arodslimnieku aptauja
Darba aizsardzības speciālistu aptauja