

2024. gada 17. jūnijs

# KĀPĒC VIENS UN TAS PATS DARBINIEKS CIEŠ NELAIMES GADĪJUMOS VAIRĀKAS REIZES?

Fokusgrupu diskusiju rezultāti



RĪGAS STRADIŅA  
UNIVERSITĀTE

VITA BREVIS ARS LONGA

Ivars Vanadziņš  
Darba drošības un vides veselības institūts,  
Rīgas Stradiņa universitāte  
Kontakti: [ivars.vanadzins@rsu.lv](mailto:ivars.vanadzins@rsu.lv)



STRĀDĀ VESELS

JAUNUMI

**EKSPERTI & PADOMI**

MATERIĀLI

**KALENDĀRS**

KALKULATORI

LINEĀLS

RISKA SPĒLE

Strādā vesels / Kalendārs / [Konference "Darba aizsardzības aktualitātes"](#)

## Konference "Darba aizsardzības aktualitātes"

**DATUMS:** 2024. gada 2. jūlijs

**LAIKS:** 13:00

**VIETA:** Rīga, Rīgas Stradiņa universitātes Hipokrāta auditorija, Dzirciema iela 16.

**PIELIKUMS:** [Lejupielādēt \(PDF\)](#)

**PIETEIKTIES 02.07.2024.:** [Atvērt](#)

RSU Darba drošības un vides veselības institūts un Valsts darba inspekcija

organizē konferenci

"Darba aizsardzības aktualitātes"



Konference tiek organizēta ar mērķi pārrunāt darba aizsardzības speciālista darba aktualitātes.

Meklēt...



Strādā vesels  
sociālajos tīklos:



Jūnijs, 2024



Pr	Ot	Tr	Ce	Pk	Se	Sv
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

# Saturs

1. Metodoloģija
2. VDI reģistrēto NG analīzes rezultāti
3. Fokusgrupu diskusiju rezultāti (saskaņā ar uzdotajiem jautājumiem)
4. Tālākie ieteikumi

# Metodoloģija

1. Divas diskusijas ar darba aizsardzības speciālistiem/personālvadības speciālistiem/darba devēju pārstāvjiem no uzņēmumiem, kuros ir vismaz 3 darbinieki, kas pēdējo gadu laikā ir cietuši atkārtoti nelaimes gadījumos darbā
2. Strukturētas vadlīnijas ar atvērta tipa jautājumiem
3. Diskusijas vada moderators, tās notiek tiešsaistē
4. Norises laiks: 2023. gada jūnijs
5. Garums: 1. diskusija - 2:02:00, 2. diskusija - 2:23:02.
6. Dalībnieku atlase:
  - a. VDI veica analīzi par to, kuros uzņēmumos visvairāk ir notikuši nelaimes gadījumi
  - b. VDI izsūtīja uzaicinājumus, bet diskusijās nepeidalījās
7. Diskusijas tika ierakstītas, transkribētas, anonimizētas

# Metodoloģija

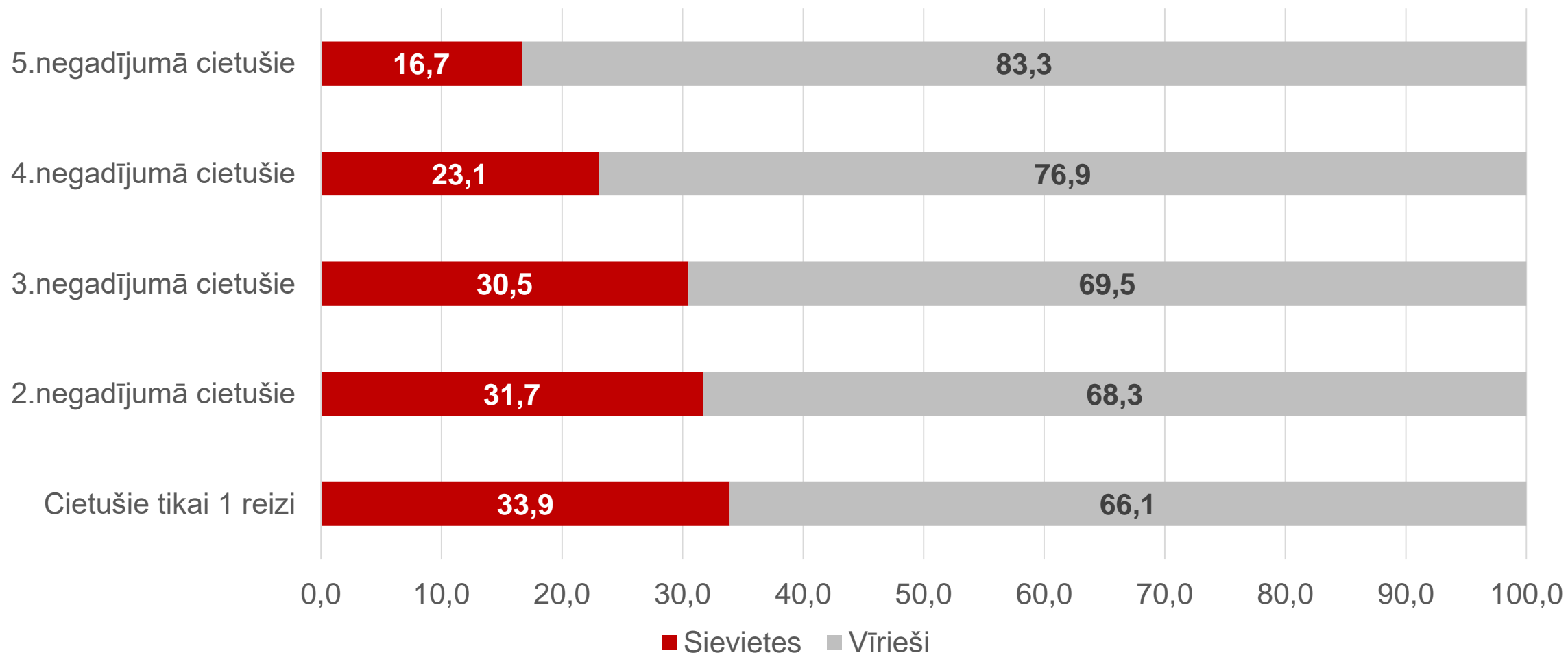
1. 2023. gada 1. pusē VDI identificēja tos uzņēmumus, kuros no 2007. līdz 2021. gadam ir notikuši tādi nelaimes gadījumi, kuros viens un tas pats darbinieks ir cietis vairāk kā 1 x.
2. Visi identificētie uzņēmumi, kuros šādu darbinieku skaits ir bijis vairāk kā 3, tika sakārtoti dilstošā secībā pēc šādu cietušo skaita.
3. Sākotnēji visiem uzņēmumiem, kuros ir vismaz 5 šādi cietušie un pēdējais no šiem nelaimes gadījums ir reģistrēts ne vēlāk kā pēdējo 3 gadu laikā, uz e-pastu adresi tika nosūtīts uzaicinājums.
4. E-pastu adrešu identifikācijai tikai izmantota Valsts darba inspekcijas informatīvā sistēma, Reģionālo Valsts darba inspekciju vadītāji, RSU Darba drošības un vides veselības institūta dažādas datu bāzes (piemēram, mērījumu pasūtīšanas dati, [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) jaunumu adresātu saraksts), kā arī personīgie kontakti.
5. Ņemot vērā nepietiekamo dalībnieku skaits arī pēc atgādinājuma, pētnieki nolēma paplašināt potenciālu fokusgrupu dalībnieku loku, iekļaujot uzņēmumus, kuros ir bijuši vismaz 3 darbinieki, kas atkārtoti cietuši nelaimes gadījumā darbā.

# ATKĀRTOTI NG AR VIENU UN TO PAŠU CIETUŠO

## VDI datu analīze

	2007-2017	2007-2021
<b>Nelaiemes gadījumu skaits</b>	19128 (dzēsti ieraksti par saduršanos)	27910
<b>Cietušo skaits</b>	18286	26365
<b>Vairākas reizes cietuši, t.sk.</b>	739 (4%)	1360 (5,2%)
<b>3 reizes</b>	94 (12,7%)	164 (12,1%)
<b>4 reizes</b>	8 (1,1%)	26 (1,9%)
<b>5 reizes</b>	1	6 (0.4%)

# CIETUŠO IEDALĪJUMS PA DZIMUMIEM (%) 2007-2021



# ATKĀRTOTI NG AR VIENU UN TO PAŠU CIETUŠO

## VDI datu analīze

	<b>2007-2017</b>	<b>2007-2021</b>
<b>Vairākas reizes cietuši</b>	739 (4%)	1360 (5,2%)
<b>Vienā un tajā pašā uzņēmumā cietušie</b>	668 (90,4%)	1169 (86,0%)
<b>Kopējais uzņēmumu skaits, kuros atkārtoti cietuši darbinieki</b>	69	323
<b>Lielākais vienā uzņēmumā cietušo skaits (cits uzņēmums)</b>	47	66



# ATKĀRTOTI NG AR VIENU UN TO PAŠU CIETUŠO

## VDI datu analīze

1. Vidējais laiks starp nelaimes gadījumiem – 1287 dienas
  - Pirmā mēneša laikā atkārtoti notikuši – 0,8%
  - Pirmā gada laikā – 14,3%
  - Pirmo divu gadu laikā – 32,6%
2. 5 nelaimes gadījumos cietuši:
  - Minimālais laiks starp 1. un 5. nelaimes gadījumu – 303 dienas
  - Maksimālais laiks starp 1. un 5. nelaimes gadījumu – 1524 dienas (aptuveni 4,2 gadi)

# NELAIMES GADĪJUMU RAKSTUROJUMS

Vai Jūsu uzņēmumā ir daudz tādi darbinieki, kas cieš atkārtoti nelaimes gadījumos darbā? Vai pirms saņemāt uzaicinājumu uz šo diskusiju, bijāt analizējuši šādus datus par atkārtoti cietušajiem un pievērsuši uzmanību šādiem gadījumiem?

Lielākā daļa dalībnieku pirms uzaicinājuma saņemšanas **nebija** analizējuši NG datus šādā kontekstā.

Uzņēmumos netiek veikta  **laba, kvalitatīva un sistemātiska (padziļināta)**  darbā notikušo nelaimes gadījumu uzskaitē un analīze.

- *“Pirms mēs saņemām šo uzaicinājumu, mēs noteikti nebijām analizējuši šādus datus par tiem, kas cieš atkārtoti, tāpēc, ka tas negadījumu skaits ir pietiekami liels”*
- *“Esmu tos analizējis, teiksim tā, pirms pieslēgties šai sapulcei”*
- *“Zinu konkrēti gan tikai vienu darbinieku, kur “**paveicās**” (pēdiņās) **iekulties** tādās **nelaimes situācijās**”*
- *“Nu, es tā ātri izgāju cauri nelaimes gadījumu uzskaites žurnālam. Nav mums darbinieki, kas atkārtojas, līdz ar to, nu, nav mums pieredze ar šādiem gadījumiem, jo katru reizi tas ir cits darbinieks.”*

# NELAIMES GADĪJUMU RAKSTUROJUMS

Atšķirīga izpratne par atkārtotiem nelaimes gadījumiem (ir/nav jābūt vienam cēlonim, ir/nav jābūt viena gada intervālā):

- “*Likumsakarība ir tāda, ko es varu redzēt - tas **atkārtotais nelaimes gadījums**, viņš **nenotiek ātri**. Tas uzskatāmākais piemērs, par ko es varu runāt, kas tiešām atkārtojās ar tiem pašiem riska faktoriem - darbiniece ieguva to pašu traumu. Atkārtojās pēc 10 gadiem”*
- “*Papētīju to mūsu statistiku un noskaidroju, ka tie gadījumi nav viena veida... nekas tāds nelēca ārā, nu, mēs neredzējām tādas būtiskas likumsakarības, tad noteikti mēs arī **tur dziļāk neanalizējām**”*
- “*Nu, teiksim, tā. **Nav viss vienā gadā gūts**”*
- “*Jā, nu, par nelaimes gadījumiem runājot, mēs katru gadu analizējam, kas mums iepriekšējā gadā ir noticis. Arī ilgtspējas ziņojumos ietveram viņus iekšā, bet kompānijas līmenī noteikti, ka neesam analizējuši, izņemot kā pats tikai piefiksējis, paskatījies”*

# NELAIMES GADĪJUMU RAKSTUROJUMS

Kāpēc, Jūsaprāt, darbinieki atkārtoti cieš nelaimes gadījumos? Kādi varētu būt iemesli? Vai varat raksturot atkārtotus nelaimes gadījumus?

Kā galveno atkārtoto NG cēloni atkārtoti piemin **neuzmanību, instrukciju neievērošanu, steigu**, kā arī veselības problēmas, nogurumu, garas darba stundas, nevēlēšanos OVP laikā atklāt veselības problēmas (faktiski neredz uzņēmuma lomu atkārtoto NG kontekstā)

- *“Aina ir tāda, ka visiem ir vai nu **neuzmanība** darbā, neveikla kustība vai arī **instrukcijas neievērošana**. Mēs izskatām ļoti godīgi tos nelaimes gadījumus un šai statistikai es ticu”*
- *“**Gan noteikumu neievērošana, gan steiga, gan **neuzmanība**”***
- *“Darba aizsardzības speciālists izmeklēja un atklāja - atkal neievēroja uzņēmuma prasības. Tieši pirms pāris dienām bija diskusija, ka nu, cenšas ignorēt kaut kādas prasības uzņēmuma, un nepaies nekāds laiks, ka nebrīnos - atkal būs viņam trešais nelaimes gadījums”*

# NELAIMES GADĪJUMU RAKSTUROJUMS

Daļa fokusgrupu dalībnieku **normalizē** konkrētajai nozarei specifiskus nelaimes gadījumus (tie tiek uztverti kā neatņemama darba daļa, tāpēc netiek pievērsta pietiekama uzmanība to novēršanai), piemēram:

- “Lielākā daļa (27 no tiem [28]) bija tiešām šitā te saduršanās, kas ir loti tipiski tieši, strādājot medicīnā” (saduršanās riski veselības aprūpē)
- “Mūsu darba pienākumos ietilpst iesaistīties konfliktsituācijās, risināt tās un, nu, citās darba vietās šādās situācijās savus darbiniekus nesūtītu (iesaistīšanās konfliktssituācijās sabiedriskās kārtības nodrošināšanā)

Tiek **normalizēta** arī **steiga** un **neuzmanība**:

- “Tā vienkārši ir **steiga** un **neuzmanība**.”
- “Nu, jā ir kaut kādi, nu, dažādi tie tipi.”
- “Līdz ar to mēs tādus aizrādījumus neizsakām, ja tas ir bijis steiga vai neuzmanīgi, saprotot, ka tas nav bijis, nu, nekas nav bijis super pārkāpts.”

# KOMPENSĀCIJAS

Vai Jūsu uzņēmumā ir paredzēta kāda papildus kompensācija, ja darbinieks cieš nelaimes gadījumā? Kādas?

- Koplīgumu kā kompensācijas veidu **neminēja neviens** diskusiju dalībnieks
- **11** no **15** fokusgrupu dalībniekiem norādīja **nelaimes gadījumu apdrošināšanu**, ko darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem un kas iekļauj ne tikai nelaimes gadījumus darbā, bet arī sadzīvē notikušos nelaimes gadījumus

# KOMPENSĀCIJAS

## Vai Jums šķiet, ka šāda papildus kompensācija varētu mudināt darbiniekus “ciest nelaimes gadījumā”?

6 no 11 fokusgrupu dalībniekiem, kuru uzņēmumiem ir NG apdrošināšana, pauduši, ka viņiem nav bažu, ka darbinieki ļaunprātīgi izmantojuši NG apdrošināšanu

- “Es nedomāju, ka cilvēki dēļ tām ciešanām ir gatavi saņemt bonusu”
- “Kaut kā ar to **neveicās pēdējā laikā** - video pagriezts vienmēr kur citur, un mēs nevaram redzēt, tāpēc ticam darbiniekam. Un jā, tās kompensācijas ļoti viņiem vajag, tas nu ir fakts”

5 no 11 dalībniekiem ir norādījuši uz pazīmēm, kas liecina par šādu darbinieka rīcību

- “... tiem cilvēkiem, kam atkārtojas nelaimes gadījumi īsā laika intervālā, tad, kad ir tas 2. nelaimes gadījums, viņi prasa, kad būs ātrāk tas akts, kad viņi varēs iesniegt to apdrošināšanu”
- “Tika **mainīti apdrošinājuma noteikumi** tieši saistībā ar acu traumām. Pēc tam šīs te acu traumas darba vietā nebija”

# KOMPENSĀCIJAS

Starp cēloņiem šādai darbinieku rīcībai, fokusgrupu dalībnieki minējuši: darbinieku **finanšu stāvokli** (iespēju gūt papildus ienākumus kā kompensāciju par traumu, kredītsaistības); darbinieku **nogurumu** (darbnespējas lapu kā papildus atvaļinājumu); darbinieku **slinkumu** (jeb legālu iemeslu neiet uz darbu).

- *“Darbiniekam tika apdrošināta arī **sēdēšana, ārstēšanās mājās**. Tātad ne tikai stacionārā, bet arī mājās. Un, ja sarēķina to, ko bišķiņ zaudē algā, nu, bija **izdevīgi** gatavot mājās pusdienas un dzīvoties pa mājām, tas tāds bija ļoti rosinošs uz nelaiemes gadījumiem”*
- *“Iepriekšējā darba vietā ļoti populārs bija metāla skaidas acīs, par kurām varēja dabūt 100 eiro apdrošināšanas summu. Tad mums diezgan bieži bija aizdomas, ka tā metāla skaidiņa bija dabūta speciāli, lai dabūtu to **100 eiro summu**”*
- *“Nelaiemes gadījumi ir kā **mazais bonuss**”*



# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

Vai darbinieki ievēro darba aizsardzības instrukciju prasības, lieto individuālos aizsardzības līdzekļus? Ja neievēro, nelieto, kā reaģē uz aizrādījumu?

Sistemātisku tendenci nav iespējams identificēt, **viedokļi atšķiras** (abi dzimumi minēti un dažādas vecuma kategorijas kā riska grupas)

- *"Manos gadījumos, lielākoties, tie bija darbinieki ar pieredzi, un noteikti viņi nerīkojās šādi pirmo reizi"*
- *"Raibi bijis, visādi, jo es uz šo ļoti skatos"*
- *"2 no viņiem ... normāli reaģēja, ja viņiem par kaut ko aizrādīja. Un tad 2 bija tādi, ar kuriem bija problēmas šādā ziņā. Tā kā **50/50**"*
- *"Jā, nu, par aizsardzības instrukcijām un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, protams, darbinieks **vienmēr būs aizkaitināts**, jo tas ir papildus slogs, tā ir kaut kāda papildus prasība, kura viņam ir jāievēro"*

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS



Vai varat raksturot cietušo personību? Vai ir kādas kopīgas personības iezīmes?

Pat ja priekšā rakstīti vārdi, no kā izvēlēties - **grūtības ar raksturošanu** atkārtoti cietušos (nepievērš uzmanību personīgajiem aspektiem – min acīmredzamas pazīmes)

- “*Noteikti cietušo personu raksturot būs diezgan grūti, jo nelaimes gadījumus izmeklēju es, un neesmu tieši pazīstama ar šiem cietušajiem*”
- “*Jā, un varu atzīmēt to, ka tie pārsvarā ir vīrieši. Pārsvarā nelaimes gadījumos cieš vīrieši. Un vecums - līdz 38 gadi”*

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS



Vai varat raksturot cietušo personību? Vai ir kādas kopīgas personības iezīmes?

Jūtama **visaptveroša nostāja** pret atkārtoti cietušajiem kā veselu sabiedrības grupu/klasi:

- *“99% gadījumu, viņiem visiem **valsts ir vainīga, darba devējs pie visa ir vainīgs. Viss ir slikti.**”*

Lai pēc īpašībām raksturotu atkārtoti cietušos darbiniekus dalībnieki minējuši šādus vārdus: **neveikls, neuzmanīgs, nevar koncentrēties** darbam (ir savās domās), **apvainots, ignorēts, noguris, slinks, steidzīgs.**

Raksturojošie vārdi, kas atkārtojas: **steiga, neuzmanība un nespēja koncentrēties darbam**

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS (PIEMĒRI)

- “*Neuzmanīgi, citi tādi neveikli, tādi depresīvi*”
- “*Ļoti neveikls, neuzmanīgs, viņam trūka tās zināšanas, uzmanības, nu, ikdienā.*”
- “*Ja viņš pa dzīvi visu mūžu ir **apvainots, ignorēts**, tad es īstenībā varu teikt uzņēmumu vadītājiem, ka no šitādiem cilvēkiem ir ļoti jāuzmanās, tāpēc, ka, ja viņi nemainīsies un visa tā darba kultūra - arī apdraud citus darbiniekus”*
- “*Nu, tiešām, cilvēki ir **noguruši**. Un otrs - ir arī daļa, kas ir **slinki**”*
- “*Varētu raksturot tādu, nu, ne tā kā aizmāršību, bet tādu tā kā **iekulšanos visu laiku kaut kādās nepatikšanās.**”*

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

Vai, Jūsaprāt, darbinieks lieto alkoholu vairāk kā citi darbinieki? Vai mēdz nākt uz darbu alkohola reibumā vai paģirains? Vai lieto citas apreibinošas vielas kādus medikamentus?

Šajos uzņēmumos šādas situācijas nav atklātas strikto noteikumu, testu dēļ, tomēr nav vienmēr iespējams noteikt, vai cilvēks ir bijis paģirains.

- “Par alkoholu es teiktu, ka **nē**. Mums ir ļoti **striktas prasības**, un mēs tiešām ķeram šādus cilvēkus un viņi ilgi pie mums nestrādā, t.sk. arī apakšuzņēmēji. Par medikamentiem grūti pateikt, bet cik es saprotu, tā ir diezgan aktuāla problēma.”
- “Vienalga vai tā ir brīvdiena, darba diena. Jebkurš darbinieks, šis **tests** tiek nodarbināts, viņam ir jāiziet šis tests.”
- “Un tā, ka cilvēks uz paģirām, to arī es neesmu konstatējusi.”

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

Kā šiem darbiniekiem veicas ar iekšējās kārtības noteikumu ievērošanu (piemēram, darba laika sākums), ar tīrību un kārtību darba vietās u.tml dz.?

- *“Iekšējās kārtības noteikumus **100%**, ka **neievēro**. Kaut kādos brīžos, ne vienmēr.”*
- *“2 no tiem 4 cilvēkiem bija diezgan lielas problēmas ar iekšējās kārtības noteikumu ievērošanu un, un, un, un... tieši vispār **par darba procesu** kā tādu. Tāpēc neviens no šiem darbiniekiem vairs nestrādā uzņēmumā.”*
- *“Iekšējās kārtības noteikumus ievēro, un daļa šiem negadījumiem ir saistīti ar tīrību un kārtību, ka paši darbinieki, uzkopjot savu darba vietu un kārtojot šis te notiek.”*
- *“Par tīrību un kārtību arī nemācēšu teikt.”*

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

## Vai šiem darbiniekiem bieži ir slimības lapas?

Ja tiek meklētas kopsakarības – vidēji  $\frac{1}{2}$  atkārtoti cietušo regulāri ņēmuši slimības lapas

- *“Par biežām slimības lapām. Ja mums pēdējo 8 gadu laikā bijuši 8 šādi gadījumi, tad pusei no tiem ir šīs lapas bijušas biežākas. Tā negadījuma lapa nav bijusi gara un ilga, ka mēs teiktu, ka viņš apzināti saslimis un tāpēc tas negadījums.”*
- *“Būtībā viena no darbiniecēm mums diezgan bieži slimo, arī noteikts nepilns darba laiks veselības stāvokļa dēļ. Tā kā tas varētu būt viens no faktoriem, ka nu, veselības stāvoklis ir, kāds viņš ir viņai. Otra ir diezgan aktīva, slimības lapas reti”*

Gadījumi, kad slimības lapas ilgums **neatbilst proporcionāli** nelaimes gadījuma **smagumam**

- *“ ... ir pamanīts, bieži tiek ņemtas slimības lapas un arī pēc pēdējā nelaimes gadījuma pusgadu nosēdēja uz slimības lapas. Es pati izmeklēju to nelaimes gadījumu. Nu tur tā situācija un trauma, nu, nebija tik smaga, ka var pamanīt, ka cilvēks varētu sēdēt pusgadu uz slimības lapas.”*

# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

**Daļa** fokusgrupu dalībnieki **atzīst**, ka nelaimes gadījumos atkārtoti cietušajiem darbiniekiem ir bijušas **biežākas darbnespējas lapas** kā citiem darbiniekiem

Viens no dalībniekiem izmantoja neglaimojošu apgalvojumu:

- *“... nekautrējas paņemt slimības lapu un atpūsties.”*



# CIETUŠO DARBINIEKU RAKSTUROJUMS

## Kā darbiniekiem veicas ar atvaļinājumu izmantošanu?

Atvaļinājumu izņemšanai tiekot pārsvarā aktīvi sekots līdzī, tādēļ ar to neesot problēmu

- *“Nu par atvaļinājumiem, viennozīmīgi mums ir tāda politika, ka tas viennozīmīgi ir jāizņem, tam tiek sekots līdzī.”*
- *“Par atvaļinājumiem un slimības lapām nebija **nekādu komentāru no tiešajiem vadītājiem**.”*

Dati par atvaļinājumiem īpaši ne ar ko **neatšķiras** starp atkārtoti cietušajiem un pārējiem darbiniekiem

- *“Ar atvaļinājumu izmantošanu mēs arī analizējam šos negadījumus darbā saistībā ar atvaļinājumu izmantošanu, tad uzkrājums šiem darbiniekiem nav bijis lielāks kā vidēji.”*

# ATGRIEŠANĀS DARBĀ PĒC NELAIMES GADĪJUMA

Vai jūsu uzņēmumā ir kāda atgriešanās politika/pasākumu kopums, kas paredzēts darbiniekiem, kas atgriežas darbā pēc ilgstošas slimošanas?

Nevienam no aptaujātajiem uzņēmumiem **nav rakstiskas iekšējas dokumentācijas** par atgriešanos darbā pēc nelaimes gadījuma, tomēr vairāki uzņēmumi minēja **neformālu sarunu** ar cietušo par notikušo, atkārtu instruktāžu, apmācības un pielāgo darba uzdevumus / slodzi, ja nepieciešams

- “Nu, mums tāda atsevišķa kārtība nav, bet mums katru reizi pēc negadījuma es personīgi aprunājos ar viņu un instruktāžu nevis tik drastiski, ka nu, “tagad nolasīsim instruktāžu”, bet **cilvēcīgi aprunājoties neformālā gaisotnē**, jo pārsvarā lielākajai daļai cietušo darbinieku ir tādas tā kā bailes un uztraukums”
- “Runājot par kaut kādu konkrētu noteiktu politiku, viņa tā kā noteikti nav nostiprināta rakstveidā, bet tā politika ir **praksē nostiprināta.**”
- “**Nav** mums nekādas politikas. Faktiski tur vairāk darbs un **pārjautā par veselību un kā jūtas** - tas ir tiešais vadītājs. Un vai kas traucē?”

# ATGRIEŠANĀS DARBĀ PĒC NELAIMES GADĪJUMA

Kas traucē nelaimes gadījumā cietušajam kolēģim justies komfortabli un atsākt darbu, atgriežoties darbā? Kādus pasākumus jūs īstenojat, lai sagaidītu nelaimes gadījumā cietušo kolēģi atpakaļ darbā? Vai uzskatāt, ka šādi pasākumi ir nepieciešami?

Kolēģu attieksme pret cietušo ne vienmēr ir labvēlīgi – **4** no **17** diskusiju dalībniekiem minēja gan **nievājošus komentārus**, gan **dzēlīgas piezīmes**, pat **mobingu**, tomēr tas netiek uztverts kā kaut kas ilgtermiņā risināms – **problēma** tiek **ignorēta** vai **risināta neefektīvi**

- “... dažkārt ir tā kā mobings no kolēģa puses, pēc tam, kad cietušais atgriežas strādāt, viņš tiek apsmiets par to. Tad arī bija vajadzīga tiešā vadītāja palīdzība, ir bijis arī gadījums, kad **nomainām darbinieku** uz citu maiņu, jo nav bijis iespējams sastrādāties ar kolēģiem vai ar tiešo vadītāju”
- “**Nu kas varētu justies nekomfortabli?** Tas varētu vienīgais būt, ka mainās maiņa darbiniekam. Viņš var netrāpīt atpakaļ savā maiņā. Sastrādāšanās vai nesastrādāšanās, tur jau mainīti tad atpakaļ. Nu vairāk man nav ko piebilst.”

# ATGRIEŠANĀS DARBĀ PĒC NELAIMES GADĪJUMA

Kā kolēģi reaģēja uz nelaimes gadījumā cietušā kolēģa atgriešanos darbā? Vai jūsu uzņēmumā ir bijušas šādas situācijas: kolēģi uzskata, ka notikušais bija plānots; kolēģi smejas par citu darbinieku neveiklību?

**Vainīgs pats cietušais darbinieks** – tā domā gan darba devēji, gan kolēģi, gan nereti arī paši darba aizsardzības speciālisti, tādēļ negatīvā apkārtējo attieksme tiek **normalizēta**

- *Kolēģu attieksme ir diezgan **nievājoša** jau uzreiz pēc nelaimes gadījuma. Kāpēc es to tā izsecināju? Tāpēc, ka visi liecinieki (99%) un darba vadītāji (99%) paskaidrojumos uzraksta, ka **vainīgs ir pats darbinieks**”*
- *“Kolēģu attieksme parasti ir pozitīva, nav negatīva. Ir kāds **humoriņš**, ja ir kāds - iezviedz. Mums ir sava humora izjūta, un **ja nav šīs humora izjūtas, tad nav iespējams pie mums strādāt**”*
- *“Ja nelaimes gadījums bijis tāds mazsvarīgs, kā piemēram, izmežģīta potīte, kāpjot no automašīnas, tad protams, tad tā varbūt **draudzīgi pasmejas un uzmundrina**”*
- *“Jau 3. darba dienā viņam notika nelaimes gadījums diezgan tāds pasmags - 3 mēneši bija slimības lapa. Pa to laiku kolēģi staigāja un ierēca par to kolēģi. Tur, piemēram: “Oi, atnāci strādāt, neko nemāki, jau satraumējies”*

# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Vai esat veikuši kādus specifiskus pasākumus uzņēmumā, kas vērsti uz to, lai viens un tas pats darbinieks neciestu atkārtoti?

Tipiskākās atbildes bija saistītas ar to, ka **specifiski pasākumi netiek** veikti vai veikti tikai normatīvajos aktos noteiktie pasākumi

- “Nē, mums **nav** nekādi **specifiski pasākumi**. Mēs balstāmies tiesām uz likumdošanu. Nu mums ir atkārtotas instruktāžas atkarībā no ilgstošas prombūtnes, iespējams aizsūtām uz ārpuskārtas OVP”

Daļa fokusgrupu dalībnieki arī uzskata, ka šādi pasākumi vispār nav nepieciešami

- “Vai kādi pasākumi ir nepieciešami? Šobrīd es **nesaskatu šādu nepieciešamību**”

# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Vai esat veikuši kādus specifiskus pasākumus uzņēmumā, kas vērsti uz to, lai viens un tas pats darbinieks neciestu atkārtoti?

Nereti tiek minēts darbs individuālajā līmenī ar konkrēto darbinieku vai pasākumi, kuru mērķis nav tieši saistīts ar atkārtoto nelaimes gadījumu novēršanu

- “Mums te preventīvais pasākums ieviests, ka **psiholoģiskais atbalsts** darbiniekiem ir ieviests tagad. Viens no pozitīvajiem aspektiem šajā ir tas, ka tas psiholoģiskais atbalsts nāk ar daudziem gadiem kā mūsu kolēģis, policijas darbā ar vairāku gadu pieredzi nevis psihologs no malas, tāpēc viņš izprot darba specifiku. Līdz ar to, viņš šo atbalstu sniedz darbiniekiem, zinot šo te darba specifiku”
- “Vispār uzņēmuma līmenī, kā mēs esam samazinājuši nelaimes gadījumu skaitu. Kopš 20. gada beigu puses sākām aktīvi **reģistrēt gandrīz notikušos nelaimes gadījumus**, un arī tiek iesaistīti tieši vadītāji darba drošības procesā. Agrāk cīnījās es viens darba drošības speciālists, tagad tā jau ir vesela komanda darbā”

# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Vai Jums ir kādas idejas, ko varētu darīt uzņēmuma līmenī, lai novērstu, ka viens un tas pats cilvēks cieš nelaimes gadījumā atkārtoti?

Iesaka pamatā lietas, kas būtībā ir **obligātās prasības**, kā arī jūtama negatīva attieksme:

- sadalīšana pa smalkākām grupām – darbiniekam būs apgrūtināta integrēšanās, kolēģu attieksme būs vēl nievājošāka;
- ikdienas atkārtošanas par «elementārām lietām» - cilvēks izjutīs attieksmi no tiešā darba vadītāja, ja īpaši viņam atgādinās, un viņš jutīsies apkaunots.
- *“Tās ir šīs te **apmācības, instruktāžas** un vairāk tieši **individuālais darbs** ar konkrētu darbinieku. Saprast cēloņus, kāpēc tieši ar viņu viss tas notiek, varbūt ir nepieciešama kaut kāda papildus tur tā **veselības pārbaude**. Lai saprastu, varbūt darbiniekam vairāk ir jāpievērš uzmanība savai veselībai, varbūt kaut kādi medikamenti ir jāsāk lietot vai kaut kas tamlīdzīgs. Bet man liekas, ka jābūt ciešākai sadarbībai konkrēti ar to cilvēku, un varbūt vispār vajag **sadalīt pa smalkākām grupām** tos darbiniekus, lai varbūt tiešie vadītāji vairāk uzmanības tieši pievērš un ikdienā atkārto kādas elementāras lietas”*



# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Vai Jums ir kādas idejas, ko varētu darīt uzņēmuma līmenī, lai novērstu, ka viens un tas pats cilvēks cieš nelaimes gadījumā atkārtoti?

Atkārtoti minēts individuāls darbs ar **atkārtoti cietušajiem** darbiniekiem

- “Ar viņiem ir speciāli papildus jāstrādā”
- “Izņemot strādāšana ar darbiniekiem individuāli nekādi specifiski pasākumi nav veikti. Bet manā uzskatā, ka startā ir jāstrādā ar šiem problemātiskajiem cilvēkiem, nu... **problemātiskajiem**, kuri kaut kādu iemeslu dēļ šie negadījumi atkārtojas”
- “Es domāju, ka katru gadījumu vajadzētu ļoti individuāli izpētīt. Var teikt no paša sākuma līdz pašām beigām. Sanāk, ka, nu, ar darbinieka personību, ar izglītības līmeni un tā teikt, mēģināt atrast tos faktoros, ko uzreiz nevar atrast, kāpēc tas tā notiek. Nu, tur vajag **iedziļināties**”
- “Es katram no cietušajiem darbiniekiem iedotu anketu. Un tieši ar tādu jautājumu - **kā viņš jūtas?** Novērtēts, depresīvs, labs, nu, ļoti priecīgs, nu, ļoti daudzi vārdi un jautājumi, kas bija [šīs fokusgrupu diskusijas] prezentācijā”

**Atkārtoti cietušie = problemātiskie (?)**



# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

## Uzticības personu un arodbiedrību loma?

Diemžēl darba aizsardzības speciālisti **neredz** uzticības personu un arodbiedrību lomu atkārtotu nelaimes gadījumu izmeklēšanas, analīzes un novēršanas procesā

- *“Par uzticības personām, mums tādas ir bijušas, bet īsti jēgu no tām neesam saskatījuši. Vairāk, kā jau es minēju, ka tiešie vadītāji iesaistās. Tā ir lielāka jēga un loma nekā diviem uzticības darbiniekiem, kas īsti pienesumu nenes”*
- *“Arodbiedrība mums ir, bet nu šajā jautājumā viņa, nu... uz šobrīd nav iesaistīta”*
- *“Man ļoti patika, kā tika uzbūvēts jautājums par darbinieku atgriešanos no slimības lapām. Es **uzreiz iedomājos par uzticības personām**. Manuprāt, tieši tas ir tas posms, kur **uzticības personas varētu vairāk iesaistīties un darba devējs varētu vairāk izmantot uzticības personu zināšanas un to uzticību viņiem**. Vai mēs to darām tagad? Nē!”*

# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Vai Jums ir kādas idejas, ko varētu darīt individuālā (*darbinieka*) līmenī, lai novērstu, ka viens un tas pats cilvēks cieš nelaimes gadījumā atkārtoti?

Pārsvarā obligātās un ļoti **nekonkrētas darbības** tiek minētas – aprunāties (par ko? kādā veidā? kuram ar ko?), papildus jāstrādā (ar ko? kādas metodes pielietojot?), saprast cēloņus (kā?)

- “Ar viņiem ir speciāli papildus jāstrādā”
- “Tās ir šīs te **apmācības, instruktāžas** un vairāk tieši individuālais darbs ar konkrētu darbinieku. Saprast cēloņus, kāpēc tieši ar viņu viss tas notiek, varbūt ir nepieciešama kaut kāda papildus tur tā veselības pārbaude.”
- “Es katram no cietušajiem darbiniekiem iedotu anketu. Un tieši ar tādu jautājumu - kā viņš jūtas? “

Bet jautājums ir – **KAS TIEŠI BŪTU JĀMAINA? UN KĀ?**

# UZŅĒMUMU VEIKTIE PASĀKUMI

Un ko varētu darīt valsts līmenī?

Vai Jūs redzat Valsts darba inspekcijas lomu šajā procesā?

Tiek norādīts uz **vispārīgām aktivitātēm** - informatīvajām kampaņām, aktīvāku Valsts darba inspekcijas iesaisti darbinieku izglītošanā, aktīvāku un stingrāku darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju kontroli, padziļinātu pētījumu veikšanu u.c.

- *“Varbūt varētu kaut kādas kampaņas veidā varbūt darba inspekcijas darba inspektori, kas tiešām ir ļoti, ļoti gudri, nu, ... klātienē braukt uz uzņēmumiem un tieši ar ražošanas darbiniekiem - pastāstīt par visu, nu, globālām lietām, kas notiek valstī.”*
- *“Vajadzētu akcentēt no [Valsts darba] inspekcijas puses, no Labklājības ministrijas, ka, nu, jā, nelaimes gadījums - tas nav nekas labs, bet, ka viņi ir un viņus **nevajadzētu slēpt.**”*
- *“Būtu ļoti vēlams, ja varētu jūs kā pētnieki veikt sadarbībā ar Iekšlietu ministriju un Tieslietu ministriju, un ar pašvaldības policiju varbūt arī nākotnē arī kādu pētījumu tieši par tiesību sargājošo iestāžu nelaimes gadījumiem un arī par atkārtotajiem nelaimes gadījumiem”*

# TURPMĀKI PĒTĪJUMI

Vai Jūsu uzņēmums būtu gatavs iesaistīties padziļinātā pētījumā par šo jautājumu, piemēram, izsūtot atkārtoti cietušajiem darbiniekiem anonīmu aptauju?

Lai gan **viedokļi dalās**, pārsvarā uzņēmums ir gatavs vai nu piedalīties, vai vismaz apsvērt iespēju

- *“Apdomāšanas vērts jautājums. Šobrīd neteikšu ne jā, ne nē. Apdomāsim, tā kā varbūt varam sazināties vēlāk”*
- *“Šobrīd – nē”*
- *“Par piedalīšanos, man vajag saskaņot šo piekrišanu. Es tad varēšu atbildēt mazliet vēlāk”*
- *“Mēs noteikti būtu gatavi piedalīties padziļinātā pētījumā. Es domāju, ka **arī darbinieks neatteiktos, it īpaši, ja tas būtu anonīmi**”*
- *“Noteikti vajag turpināt, jo nelaiemes gadījumi notiek... Es tikai priecātos, ka mēs turpinātu”*
- *“Mēs labprāt piedalītos tajā jaunākajā pētījumā, tad arī varētu kādus secinājumus”*

# TURPMĀKI PĒTĪJUMI

## Par ko vajadzētu šādiem darbiniekiem jautāt?

Ja tiek nākotnē veikta atkārtoti cietušo darbinieku aptauja, tad jautājumus ieteicam strukturēt gan ap darbinieka personību, gan darba devēja nodrošinātajām iespējām veikt darbu drošā un veselībai nekaitīgā veidā.

- *“Par ko viņiem uzjautāt - tiem kam notiek atkārtoti, ka tur jājautā pārdomā savu rīcību? Vai viņš, piemēram, nesteidzas. Manā skatījumā tas ir galvenais cēlonis”*
- *“Noteikti par to, vai pēc pirmā negadījuma viņš saprata, ka viņiem kaut kas ir jāuzlabo, jāmaina, vai tikai trešā.”*
- *“Nu, droši vien mēģināt dabūt kādu atklātību mēģināt dabūt, kāpēc un kā. **Vai viņš ir nojautis, kaut ko ir slēpis, kā reaģēja kolēģi.** Viss tas, par ko mēs runājam. Tad mēs arī varētu sagaidīt godīgu atbildi”*
- *“Es domāju kaut kādus **jautājumus, kas ļautu saprast darbinieka attieksmi pret darba drošības kultūru kopumā?** Kurā tajā līnijā, vietā viņi ir? Kurā no tiem spektriem viņi atrodas. Par to **attieksmi** vairāk.”*
- *“Iztaujāt, vai darbiniekam patīk adrenalīns, gūt adrenalīnu, vai patīk riskēt. Vai **mājās lasa instrukcijas nopirktajām iekārtām?** Kādas, piemēram, ir **attiecības tiešo vadītāju, ar ģimeni, vai ģimenē, piemēram, ir kādas problēmas, vai kā jau manas pieminētās kredītsaistības, ka ir vairāk darbi un jāraujas uz visām pusēm**”*

# KOPĪGIE SECINĀJUMI

- Fokusgrupu diskusiju rezultātu analīze liecina, ka **Latvijas uzņēmumos netiek pievērsta pietiekama uzmanība kvalitatīvai notikušo nelaimes gadījumu analīzei.**
- Lielākā daļa fokusgrupu dalībnieku saskata galvenokārt tikai pašu cietušo darbinieku lomu atkārtajos nelaimes gadījumos (steiga, neveiklība, fokusa trūkums u.c.), tajā pašā laikā neuzskata, ka šos aspektus darba devēji varētu ietekmēt.

# KOPĪGIE SECINĀJUMI

- Fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka **nelaimes gadījumu apdrošināšana**, ko daudzi darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem, varētu būt motivējošs faktors, kāpēc daļa darbinieku atkārtoti cieš nelaimes gadījumā.
- Par turpmāku pētījumu fokusgrupu dalībnieku domas dalās, tāpēc lēmumu nav iespējams balstīt uz diskusijas dalībnieku viedokli. Tomēr analizējot ieteiktos jautājumus/aptaujas jomas, minētas ļoti interesantas tēmas, kas no pētnieciskā viedokļa būtu vērtīgas un iespējams sniegtu papildus datus preventīvo pasākumu plānošanai. Vienīgā joma, kas skaidri pauda atbalstu, ir iekšlietu un tieslietu nozare, kuru gadījumā ir atsevišķi normatīvie akti attiecībā un nelaimes gadījumiem darbā (tai skaitā specifiskas kompensācijas saistībā ar darbā notikušu nelaimes gadījumu).

# REKOMENDĀCIJAS

- **Organizēt semināru/diskusiju/meistarklasi darba aizsardzības speciālistiem par konkrētajā uzņēmumā notikušo nelaimes gadījumu statistikas analīzi un secinājumu izdarīšanu par:**
  - ✓ **nelaimes gadījumu analīzi dinamikā** (nelaimes gadījumu veids, cietušo raksturojums, nelaimes gadījumu cēloņu noskaidrošana u.c.);
  - ✓ **dažādiem iespējamiem analīzes rādītājiem** (piemēram, pret nostrādātajām stundām, uz pilna laika darbinieku ekvivalentu utt.);
  - ✓ **rīkiem sistemātiskai nelaimes gadījumu uzskaitēi**, lai informāciju būtu viegli nodot gadījumā, ja uzņēmumā mainās darba aizsardzības speciālisti/darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji.
- **Organizēt ļoti šauri specifiskus seminārus/diskusijas darba aizsardzības speciālistiem par konkrētās nozarēs raksturīgajiem nelaimes gadījumiem, lai novērstu to normalizēšanu.**



# REKOMENDĀCIJAS

- **Organizēt semināru darba aizsardzības speciālistiem un darba devējiem ar kādas apdrošināšanas kompānijas/brokeru dalību, lai diskutētu par nelaimes gadījumu apdrošināšanas lomu un vajadzību uzņēmumos.**
- **Apkopot labās prakses piemērus par darba devēju rīcību, kas atvieglo darbiniekiem atgriezties darbā slimošanas (t.sk. pēc notikušā nelaimes gadījumā, kā arī pēc ilgstošas slimošanas).**
- **Organizēt semināru darba aizsardzības speciālistiem un personālvadības speciālistiem, kurā analizētu iesaistīto pušu emocijas un to vadību darba vidē, ja noticis nelaimes gadījums darbā.**
- **Veikt pētījumu par atkārtoti notikušajiem nelaimes gadījumiem iekšlietu un tieslietu nozarē.**

# KĀPĒC VIENS UN TAS PATS DARBINIEKS CIEŠ NELAIMES GADĪJUMOS VAIRĀKAS REIZES?

Fokusgrupu diskusiju rezultāti



RĪGAS STRADIŅA  
UNIVERSITĀTE

VITA BREVIS ARS LONGA

Ivars Vanadziņš  
Darba drošības un vides veselības institūts,  
Rīgas Stradiņa universitāte  
Kontakti: [ivars.vanadzins@rsu.lv](mailto:ivars.vanadzins@rsu.lv)