

2025. gada 19. februāris

Kāpēc darbinieki neizmanto individuālos aizsardzības līdzekļus?



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE

VITA BREVIS ARS LONGA

SIA "Vitol Terminal Latvia" Procesu drošības inženieris
Dagnis Garais
dga@vtl.lv

2023. gadā NG cēlonis **59,62%** gadījumu bija “**Nedroša cilvēka rīcība**” [1].

2021. gadā bija **augstākais letālo NG skaits Eiropā** [2].

Pētījumi “Darba apstākļi un riski Latvijā”:

→ Nepieciešamība lietot IAL - atbild visi nodarbinātie:

◆ 2022. – **55,8%**, 2018. – 44,8%, 2013. – 51,2%, 2010. – 42,6%, 2006. – 46,0%.

→ Lietošana - atbild tie nodarbinātie, kam jālieto:

■ **vienmēr:** 2022. - **90,5%**, 2018. – 86,8%, 2013. – 84,7%, 2010. – 83,2%, 2006. – 78,5%;

■ **dažreiz:** 2022. - **9,1%**, 2018. – 10,8%, 2013. – 14,1%, 2010. – 15,8%, 2006. – 18,2%;

■ **nelieto:** 2022. - **0,4%**, 2018. – 1,8%, 2013. – 1,1%, 2010. – 0,8% 2006. – 3,3% [3].

[1] Valsts darba inspekcija. (2024). *2023. gada darbības pārskats RĪGA*. [download \(vdi.gov.lv\)](https://vdi.gov.lv)

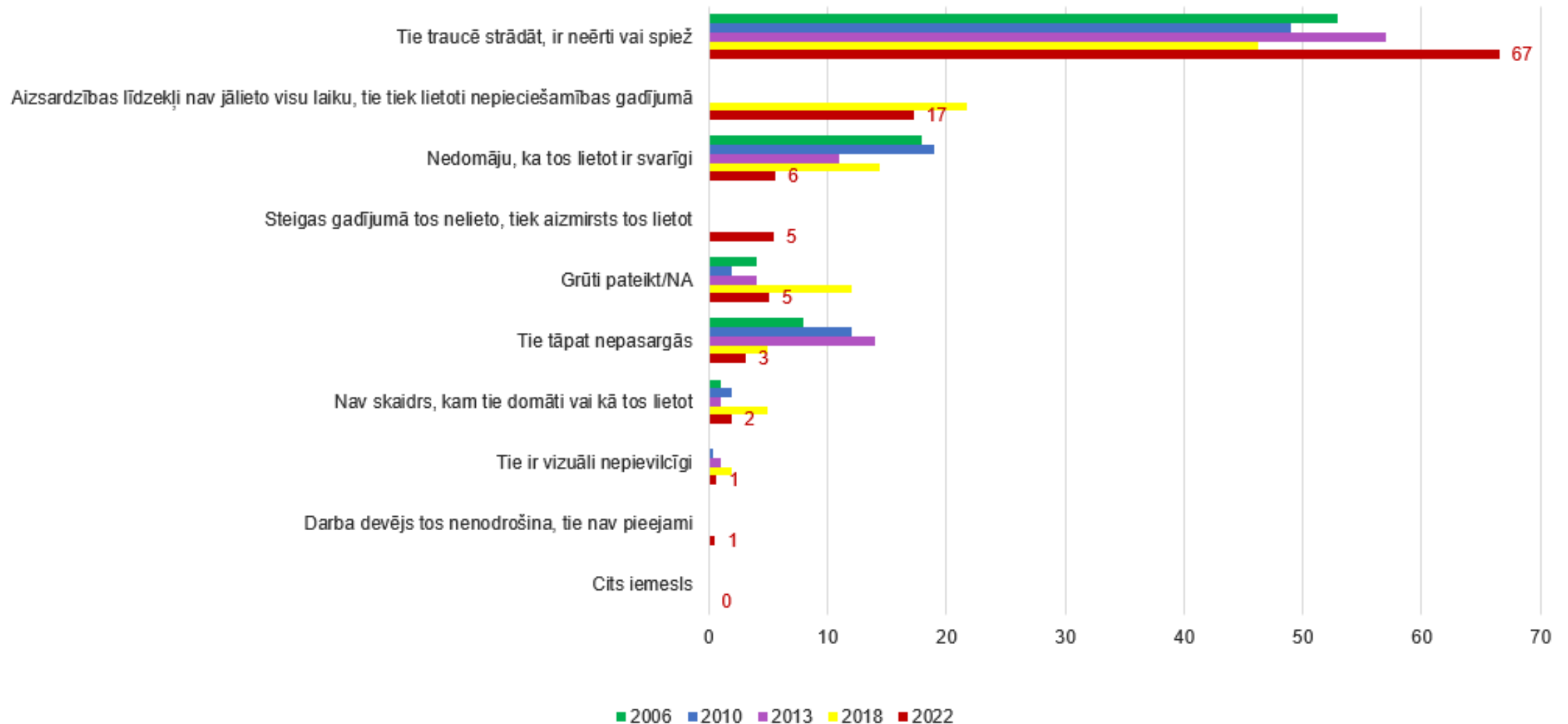
[2] Eurostat. (2023, oktobrī). *Accidents at work statistics*. [Statistical themes - Eurostat \(europa.eu\)](https://europa.eu)

[3]. Rīgas Stradiņa universitāte, & SIA "TNS Latvia" apvienība. (2022). *DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2019-2021*.

<https://dspace.rsu.lv/jspui/handle/123456789/12304>

Kāpēc darbinieki nelieto IAL Latvijā?

Nodarbināto aptauja - atbild tie, kas nelieto (%)



Individuāli faktori

- Vīrieši un jaunieši biežāk nelieto IAL
- Darba pieredze - var ietekmēt gan pozitīvi, gan negatīvi
- Personības faktori
 - ◆ Pārmērīga pašpārliecinātība un neievainojamības sajūta
 - ◆ Augsta riska tolerance un riska meklētāji
 - ◆ Zema atbildības sajūta un disciplinētība
 - ◆ Zema uzmanības koncentrācija
 - ◆ Izturība pret spiedienu
 - ◆ Zema atvērtība pieredzei



Mentālās veselības ietekme uz IAL lietošanu

Pozitīva ietekme

1. Augsts apzinīguma līmenis
 2. Motivācija un uzmanība
-

Negatīva ietekme

1. Stress un pārgurums
2. Depresija un trauksme
3. Koncentrēšanās un uzmanības trūkums
4. Riskanta uzvedība



Kolēģu attieksme

“Mēs jau tā *gadiem strādājam* un nevienam nekas nav bijis.”

“Man tā ir *grūtāk strādāt*. Viss daudz *lēnāk*.”

“Tu tik *slikti strādā*, ka IAL jāvelk?”

“Tu būsi *vienīgais* visā uzņēmumā, kas tā dara.”

“Uzvelkam, *kad vadītājs staigā garām*.”

“Vienkārši pasaki, ka *tā vairs nedarīs*.”





Darba vadītāja loma

Pozitīva ietekme

- ★ Vadošā loma ar piemēru
- ★ Skaidra komunikācija un apmācība
- ★ Drošības kultūras veidošana
 - Drošība > produktivitāte
- ★ Uzraudzība un atbalsts
- ★ Atzinības un motivācijas sistēma
- ★ Izvairīšanās no sodiem un nosodījuma



RISKĒT?



NAV



RISKĒT?



+

- Palīdzēs un nomainīs
- Būs pateicīgi par informēšanu
- Iespēja informēt par citiem IAL vai ieteikt jaunas opcijas
- Pasargāšu sevi un citus

-

- Vainos par IAL bojāšanu pašu darbinieku vai kolēģus
- Pateiks kolēģiem
- Atlaidīs par sūdzēšanos
- Noņems no algas vai bonusa bojātā IAL aizstāšanas dēļ

+

- Būs ātrāk un ātrāk tikšu mājās
- Darbu pabeigšu līdz galam
- Netaisīšu "problēmas"
- Kolēģi nenosodīs

-

- NG risks
- Potenciālas ilgtermiņa veselības problēmas
- Mācīs kolēģiem arī tā darīt

Kas var **motivēt** darbinieku lietot IAL?

Iekšējā motivācija	Ārējā motivācija
<ul style="list-style-type: none">→ Nepieciešamība pēc drošības sajūtas darbā→ Bailes, ka NG atkārtosies vai notiks kas līdzīgs kā citam	<ul style="list-style-type: none">→ Darba vadītāja draudi, aizrādījumi/uzslavas, sodi→ Atkārtotās apmācībās - zināšanas par riskiem→ Kvalitatīvs IAL, ko papildina, ņemot vērā darbinieku ieteikumus→ Pielāgošanās kolēģu darbībām vai viņu spiediens→ Izaugsmes iespējas, bonusi vai algas pielikumi, <u>sekojot noteikumiem</u>



Kas var **demotivēt** darbinieku lietot IAL?

Iekšējā motivācija	Ārējā motivācija
<ul style="list-style-type: none">→ “<i>Ātrāk būšu mājās, izlaižot pāris soļus</i>”→ IAL (temperatūra, materiāls, bojāts, ietekmē darba izpildi, neērts u.c.)→ Fiziskas vai mentālas problēmas (diskomforts, sāpes, bezmiegs, koncentrēšanās deficīts, depresija, izdegšana u.c.)	<ul style="list-style-type: none">→ Darba vadītāja attieksme pret drošību (apmācību trūkums, to nelietošanas ignorēšana u.c.)→ Pielāgošanās kolēģu darbībām vai viņu spiediens→ Izaugsmes iespējas, bonusi vai algas pielikumi, <u>fokusējoties uz darba ātrumu nevis kvalitāti vai noteikumu ievērošanu</u>



Papildus literatūras avoti

1. Adade-Boateng, A. O., Fugar, F., Emmanuel, F., Adinyira, E. (2016). *Factors that affect the use of personal protective equipment on Ghanaian construction sites*. Department of Building Technology, Kwame Nkrumah University of Science and Technology [\(2\) \(PDF\) FACTORS THAT AFFECT THE USE OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT ON GHANAIAN CONSTRUCTION SITES \(researchgate.net\)](#)
2. Fugar, F.D.K., Darkwa, J. O. Ohene E., Donkor, D., (2010), *Encouraging Safety Work Behaviour of Construction Workers; Which is the Best Approach?* Journal of the Ghana Institution of Surveyors (ISSN 0855-9538), Vol 3, No.1. [\(29\) Encouraging Safety Work Behaviour of Construction Workers: Which is the Best Approach? | Frank Fugar and DOROTHY DONKOH - Academia.edu](#)
3. Rafiq M. Choudhry, R. M. (2014). *Behavior-based safety on construction sites: A case study*. Accident Analysis and Prevention, Volume 70, Pages 14–23. [\(29\) Behavior-based safety on construction sites: A case study | ardavan Es.haghi - Academia.edu](#)
4. Farida, S. (2019). *Analysis of Knowledge, Attitude, Employee Action in the Use of Personal Protective Equipment (PPE) with Work Accidents*. Journal for Quality in Public Health. [\(29\) Analysis of Knowledge, Attitude, Employee Action in the Use of Personal Protective Equipment \(PPE\) with Work Accidents | Siti Farida - Academia.edu](#)
5. Akbar-Khanzadeh, F. (1998). *Factors contributing to discomfort or dissatisfaction as a result of wearing personal protective equipment*. Journal of Human Ergology, 1998, Volume 27, Issue 1-2, Pages 70-75. <https://doi.org/10.11183/jhe1972.27.70>



Paldies par uzmanību!

