

COVID-19 IETEKME UZ DARBA VIDI



PĒTĪJUMA
“DARBA APSTĀKĻI UN RISKI
LATVIJĀ 2019–2021”
TEMATISKAIS PIELIKUMS



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

*Eiropas Sociālā fonda projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās
ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001*

KANTAR

SIA “TNS Latvia”



RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTES

**DARBA DROŠĪBAS UN VIDES
VESELĪBAS INSTITŪTS**

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2019–2021

**Eiropas Sociālā fonda projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās
ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001**

Pasūtītājs: Valsts darba inspekcija

Izpildītājs: Personu Rīgas Stradiņa universitāte un SIA “TNS Latvia” apvienība

TEMATISKAIS PIELIKUMS
COVID-19 IETEKME UZ DARBA VIDI

Saīsinājumu saraksts

COVID-19	SARS-CoV-2 vīruss
DAS	Darba aizsardzības speciālists
NMPD	Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
KI	Kompetentā institūcija
KS	Kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos
SPKC	Slimību profilakses un kontroles centrs
VUGD	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

COVID-19 ietekme uz darba vidi

Pieaudzis cilvēks darbā pavada trešo daļu savas dzīves, tāpēc COVID-19 pandēmijas apstākļos ļoti nozīmīga loma ir tam, vai darba vidē ir veikti preventīvi pasākumi, kas samazinātu SARS-CoV-2 vīrusa izplatīšanos. Starp svarīgākajiem pasākumiem minama palikšana mājās, ja parādījušās jebkādas slimības pazīmes, kā arī regulāra roku mazgāšana un dezinficēšana. Papildus, ieteicama 2m distances ievērošana, telpu vēdināšana, dažādu tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošana, lai samazinātu kontaktu skaitu darba vietās (t.sk., veicot darbu attālināti) u.c.

Pētījumā izmantotas 2022. gada darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu aptaujas, kā arī darba devēju un darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) fokusgrupu diskusiju dati. Dati dinamiskā nav analizēti, jo Valsts pētījumu programmas projekta “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013) 2. darba pakas “Pārmaiņas darba tirgū un nodarbinātības struktūrās, jaunā loģika sociālo pakalpojumu sniegšanā” Darba tirgus darba grupas veiktajā darbinieku aptaujā tika izmantots cits respondentu atlases princips nekā šajā pētījumā, bet darba devēju aptauja vispār netika veikta. Savukārt, tekstā iekļaujot fokusgrupu dalībnieku citātus, tie atstāti nemainītā formā, saglabājot gan izteiksmes veidu, gan izteicienus.

Darba vides bioloģisko riska faktoru, t.sk., COVID-19 vērtēšana

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusija

Darba aizsardzības speciālistiem diskusijas laikā tika uzdots jautājums: **“Kādā veidā vērtējāt darba vides bioloģiskos riska faktorus, t.sk. COVID-19?”**.

Kopumā DAS minēja, ka bioloģiskos darba vides riskus vērtēja identiski citiem darba vides riska faktoriem. Lai gan daži fokusgrupu dalībnieki norādīja arī uz kādu specifisku bioloģisko riska faktoru novērtēšanas metodi, tomēr tā fokusgrupu diskusiju laikā (pēc 2 pilniem COVID-19 pandēmijas gadiem) tika tikai aprobēta nevis bija pilnībā ieviesta. Pārējie dalībnieki norādīja, ka vērtēšana notiek parastajā kārtībā vai tiek veikts atsevišķs vērtējums tikai COVID-19 ierobežošanai bez integrācijas ar citiem darba vides riska novērtēšanas dokumentiem.

KI/KS: *“Parastajā kārtībā vērtējam riskus”*.

Uzņēmuma DAS: *“Bioloģiskos riskus vērtē kopā ar visiem citiem riskiem – gadiem ir vērtēti, bet COVID-19 gadījumā bija atsevišķs risku vērtējums un atsevišķi pasākumi atkarībā no tā, kā darbinieki strādā. ... fiziskā darba veicējus, lai viņus kaut kā izolētu vienu no otra, tika atļauts darbiniekiem ģērbties mājās, lai neizmantotu kopējās ģērbtuves”*.

Uzņēmuma DAS: *“Jā, bioloģiskos riska faktorus, faktiski īstenībā, ar COVID-19 pandēmijas sākumu tad arī stingrāka uzmanība tieši šiem te riska faktoriem tika pievērsta. ... Tad arī tā ļoti kritiski gājām cauri katrai darba vietai, kur tad ir tie lielākie pulcēšanās riski un kuras tad ir tās darba vietas, kurās nevar ievērot šo 2m distanci...”*

Uzņēmuma DAS: *“Bioloģiskos riskus vērtējam jau līdz šim, vienkārši tad nāca klāt atsevišķa sadaļa tieši par COVID-19, kur mēs vērtējam tās riskantākās vietas uzņēmumā un riskantākos tieši amatus un darba viedus, kur tā inficēšanās iespējamā būtu tā kā vairāk iespējama. Tad līdz ar to arī atbilstoši izstrādājām pasākumus to risku novēršanai, ... samazinot cilvēku skaitus ģērbtuvēs, nu, tā kā ierobežojot, tur dalot maiņu laikus, tā, lai tik daudzi cilvēki nenāk...”*.

Uzņēmuma DAS: *“COVID-19 tika atsevišķi riski vērtēti kā bioloģiskais risks – visiem vienādi, bet ar rekomendācijām, kas skāra konkrēto darba vietu. Mums bija ļoti daudz rekomendācijas, uz 6 lapām, kā būtu labāk, tad mēs viņas mēģinājām samazināt, lai katram būtu skaidrs...”*.

KI/KS: *“...jau sākotnēji sākoties epidēmijai, mēs viņus ļoti smalki un plaši aprakstījām riska vērtējumos. Pašlaik mēs uzsākām jaunu epidemioloģiskās izplatības riska izvērtēšanu, kur mēs pašlaik aprobējam šo te jauno metodi. Izmantojam Austrālijas metodi, kura sastāv no kopējā darba veida izvērtējuma plus ņemot vērā individuālo izvērtējumu, darbiniekiem, kas iet zem paaugstināta riska kategorijām, kā gados vecie cilvēki, ar hroniskām saslimšanām, kas varētu būt grūtnieces utt. Attiecīgi šeit ir individuālais riska izvērtējums, kur viņš kaut kādā brīdī varētu būt augstāks. Mums viņš [izvērtējums] tiek aprobēts, pavisam jauna, mēs esam izstrādājuši pavisam jaunu...”*

KI/KS: *“Man nācās izveidot īpašu metodiku, jo man bija tādi uzņēmumi, kuros vadītāji teica, ka viņi neatbrīvos nevienu no darba un, ja vajadzēs, viņi maksās sodu, bet viņi bija gatavi izvērtēt situāciju, lai mazinātu risku līdz pieņemamam, cik nu tas ir iespējams. Tāpēc man bija izveidotas anketas gan darbiniekiem, kur viņi vērtēja gan, cik bieži viņi satiek savus kolēģus, kur, kādos apstākļos. Tāpat bija otra anketa, viņa gan bija vairāk kā metodika, lai novērtētu atbilstoši kvadrāturai, cilvēku skaitam, lai izvērtētu to, kāda tieši tā vide ir un iespēju robežās sadalīt to vidi, tā arī bija, ka strādāja vakcinētie un otrā pusē ceham nevakcinētie”*.

Uzņēmuma DAS: *“Un tad mēs vēl veicām atsevišķu risku novērtējumu katrai zonai tieši par COVID-19 to bīstamību. Mums ir ražošana tā, ka mums ir iespējams gandrīz katram cilvēkam būt šie 2 metri, mums īpaši nevajadzēja pielāgot darba vietas, jo katrs stāv pie savas iekārtas savā zonā noteiktajā. Ļoti reti, tad, kad cilvēki satiekas, visbīstamākās vietas, protams, bija ģērbtuves un ēdamtelpa – tur tad mēs rīkojām, ka cilvēki nāk, piemēram, pa 10 min vēlāk, tā, lai ir visu laiku, lai nav šī apmaiņa, ka cilvēki ir visu laiku ir kopā vienā vietā,*

tā, lai nav šī drūzmēšanās. Un pārsvarā visi nāca tā arī pa zonām. Tad arī, ja nu kāds kādā zonā saslima, tad tas bija tikai pa lielam tanī zonā, tas neizplatījās tālāk, jo nebija saskare ar citām darba vietām”.

Uzņēmuma DAS: “... mēs izvērtējām darba vietas, kurās ir iespējams strādāt pa vienam, tad tur arī nodalījām šīs te vietas. Tur, kur nebija, tur, lai mazinātu šo te risku, pusdienu pārtraukumi un dažādas atpūtas pauzes tika sadalītas pa cehiem un grupiņām, kas tur iet. Un viņi konkrēti zina vēl joprojām savus laikus un tajā brīdī viņi atpūšas – var redzēt pa posmiem, kā aiziet cilvēki atpūsties. Un, lai nebūtu šīs te drūzmēšanās, tāpat arī ģērbtuves un dušas”.

KI/KS: “Riskus izvērtēju ļoti vienkārši, skatos pēc statistikas un man riski šajā sadaļā balstās kaut kur no 3–4, atkarībā no tā, kāda tā situācija ir. Neviens principā nevar izmērīt šo situāciju kā tādu, un galvenais ir, ar ko cilvēki darbojas. Mums ir cilvēki, kas darbojas ciešā kontaktā ar klientiem, ... pēc iespējas pasargājam viņus...”.

KI/KS: “Paldies Dievam, man nebija vienam pašam jāveic šo te risku izvērtējums, jo to riska izvērtējumu palīdz organizēt šie divi – rīkojums un noteikumi par Epidemioloģisko drošību un ārkārtējo situāciju. Un tur kopā ar uzņēmuma, iestādes darbiniekiem atbildīgajiem tika noteikta epiddrošā, epidnedrošā, daļēji drošā vide, kas pēc būtības arī ir šīs riska izvērtējums. Sevišķi atsevišķa metode nekāda netika veidota, pietika ar to, ka, paldies Dievam, tikām tam visam cauri”.

Darba devēju veiktie pasākumi COVID-19 izplatības ierobežošanai darba vietās

Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdoti jautājumi par 14 dažādiem preventīvajiem pasākumiem, ļaujot darba devējiem izvēlēties šādus atbilžu variantus: “Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos”, “Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos”, “Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts”, “Nebija nepieciešams un netika nodrošināts”, kā arī “Grūti pateikt”. Kā biežākie pilnā apjomā veiktie pasākumi jāmin sejas aizsargmasku un papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļu iegāde, bet retākie – caurspīdīgu barjeru uzstādīšana starp darbiniekiem un klientiem, un riska grupas darbinieku identificēšana (sīkāk skatīt 1. tabulu).

1. tabula. Darba devēju veiktie pasākumi COVID-19 izplatības ierobežošanai darba vietās (%)

	Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts	Grūti pateikt
Ir iegādātas sejas aizsargmaskas	83,9	3,9	0,2	11,7	0,3
Ir nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi	83,1	3,7	0,0	13,2	0,0
Ir veiktas apmācības par higiēnas prasību ievērošanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.)	49,0	3,0	0,3	47,5	0,2
Atteikšanās no kopīgiem klātienēs pasākumiem	48,3	3,2	0,2	48,3	0,0
Ir ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni	45,3	6,0	0,2	48,2	0,3
Sanāksmes notiek attālināti	31,7	13,9	0,0	53,9	0,5
Ir mainīgs darba laiks	31,1	10,1	0,1	58,6	0,1
Ir pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem	31,0	19,9	0,1	48,9	0,1
Ir izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai	30,0	4,3	0,8	64,5	0,2
Ir iespēja veikt darbu attālināti	26,9	25,7	0,0	47,0	0,4
Ir ieviesta darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole	16,1	5,0	0,4	78,3	0,2
Ir noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā	14,4	4,5	0,1	81,0	0,0
Ir uzstādītas caurspīdīgas barjeras (starp darbiniekiem un klientiem)	11,2	2,8	0,3	85,7	0,0

	Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts	Grūti pateikt
Ir identificēti riska grupas darbinieki un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi	8,4	3,9	0,2	87,5	0,2

Bāze: visi respondenti, n=1013

Avots: darba devēju aptauja

Analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādījuši, ka tie ir bijuši nepieciešami, bet nav īstenoti vispār vai nav īstenoti pilnā apmērā, jāmin:

- iespēja veikt darbu attālināti (25,7%);
- pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.) (20,0%);
- attālināti organizētas sanāksmes (13,9%);
- mainīgs darba laiks, t.sk., elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums (10,2%).

Attiecībā uz **sejas aizsargmasku iegādi**, kas ir biežākais minētais darba devēju pasākums, nozares, kurās situācija bija vislabākā, ir:

- veselības un sociālā aprūpe (100%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (97,2%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (96,7%).

Mikro un mazajos uzņēmumos sejas maskas iegādātas retāk nekā lielajos uzņēmumos: 1–10 nodarbinātie – 82,5%, 11–49 nodarbinātie – 94,0%, 50–249 nodarbinātie – 93,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 95,6%. Šis pasākums biežāk īstenots sabiedriskajās organizācijās:

- valsts sektorā – 86,5%;
- privātajā sektorā – 83,8%;
- sabiedriskajās organizācijās – 92,5%.

Maskas biežāk iegādātas uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 84,6%, ārvalstu – 76,1%). Būtiskas atšķirības dažādu reģionu uzņēmumos netika identificētas (respondentu īpatsvars svārstās robežās no 82,6% līdz 87,9%). Biežāk sejas masku iegādi minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (89,3%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (82,9%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 93,4%, bez koplīguma – 83,7%). Pētījuma rezultāti liecina, ka sejas maskas biežāk iegādātas visos uzņēmumos, kuros ir organizēta nodarbināto pārstāvniecība (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 91,2%, nav – 83,4%, arodbiedrības ir – 99,9%, nav – 83,8%, nodarbināto uzticības personas ir – 95,7%, nav – 82,6%).

Nozares, kurās situācija attiecībā uz **papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļu iegādi** bija vislabākā, ir tās pašas, kas bija labākās arī attiecībā uz sejas masku nodrošināšanu:

- veselības un sociālā aprūpe (100%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (97,2%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (96,3%).

Atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā, ir novērota tendence – jo lielāks ir nodarbināto skaits uzņēmumā, jo biežāk iegādāti papildus dezinfekcijas līdzekļi: 1–10 nodarbinātie – 81,8%, 11–49 nodarbinātie – 91,4%, 50–249 nodarbinātie – 96,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 100,0%. Šis pasākums visbiežāk īstenots sabiedriskajās organizācijās:

- valsts sektorā – 83,8%;
- privātajā sektorā – 83,1%;
- sabiedriskajās organizācijās – 96,8%.

Papildus dezinfekcijas līdzekļi biežāk iegādāti uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 84,6%, ārvalstu – 76,1%).

Atšķirības attiecībā uz dezinfekcijas līdzekļu iegādi tika novērotas arī dažādu reģionu uzņēmumos:

- Kurzemes reģionā – 89,0%;
- Latgales reģionā – 86,9%;
- Rīgas reģionā – 83,4%;
- Vidzemes reģionā – 80,3%;
- Zemgales reģionā – 78,6%.

Līdzīgi kā ar sejas aizsargmaskām, biežāk papildus dezinfekcijas līdzekļu iegādi minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (88,1%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (82,3%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 93,9%, bez koplīguma – 82,7%). Tāpat biežāk papildus dezinfekcijas līdzekļi iegādāti visos uzņēmumos, kuros ir organizēta nodarbināto pārstāvniecība (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 94,0%, nav – 82,3%, arodbiedrības ir – 100,0%, nav – 83,2%, nodarbināto uzticības personas ir – 97,1%, nav – 81,6%).

Viens no preventīvajiem pasākumiem, par kuru darba devējiem jautāja pētījuma laikā, ir saistīts ar **apmācībām par higiēnas prasību ievērošanu (piemēram, pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.)**. Nozares, kurās situācija attiecībā uz šo jautājumu bija vislabākā un apmācības tika veiktas, ir:

- veselības un sociālā aprūpe (88,9%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (66,4%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (63,6%).

Vissliktākā situācija novērojama mikro un mazajos uzņēmumos: 1–10 nodarbinātie – 46,3%, 11–49 nodarbinātie – 65,8%, 50–249 nodarbinātie – 76,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 66,4%. Šis pasākums biežāk īstenots sabiedriskajās organizācijās:

- valsts sektorā – 72,9%;
- privātajā sektorā – 48,6%;
- sabiedriskajās organizācijās – 92,5%.

Apmācības par higiēnas prasību ievērošanu retāk organizētas uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 48,6%, ārvalstu – 61,1 %).

Atšķirības tika novērotas arī dažādu reģionu uzņēmumos:

- Latgales reģionā – 55,1%;
- Kurzemes reģionā – 50,1%;
- Rīgas reģionā – 49,7%;
- Vidzemes reģionā – 45,1%;
- Zemgales reģionā – 44,6%.

Biežāk apmācības par higiēnas prasību ievērošanu minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (63,3%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (45,8%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 69,5%, bez koplīguma – 47,8%). Biežāk minētās apmācības organizētas visos uzņēmumos, kuros ir nodarbināto pārstāvniecība (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 87,7%, nav – 46,2%, arodbiedrības ir – 70,9%, nav – 48,8%, nodarbināto uzticības personas ir – 83,8%, nav – 45,0%).

Atteikšanās no kopīgiem klātienes pasākumiem (piemēram, jubileju svinēšanas, korporatīvajiem pasākumiem) visbiežāk minēta šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (67,3%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (60,2%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (58,3%).

Pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to respondentu īpatsvars, kuri norādījuši, ka viņu uzņēmumos ir notikusi atteikšanās no klātienes pasākumiem: 1–10 nodarbinātie – 44,3%, 11–49 nodarbinātie – 74,4%, 50–249 nodarbinātie – 84,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 92,3%. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 94,8%;
- privātajā sektorā – 47,7%;
- sabiedriskajās organizācijās – 90,4%.

Atteikšanās no klātienes pasākumiem retāk notikusi uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 48,2%, ārvalstu – 54,2%).

Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 53,3%;
- Kurzemes reģionā – 50,8%;
- Vidzemes reģionā – 44,6%;
- Latgales reģionā – 40,1%;
- Zemgales reģionā – 34,3%.

Uz atteikšanos no klātienes pasākumiem biežāk norādījuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (63,5%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (47,5%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 63,5%, bez koplīguma – 47,5%). Biežāk atteikšanās no klātienes pasākumiem notikusi uzņēmumos, kuros ir nodarbināto pārstāvniecība (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 68,0%, nav – 46,9%, arodbiedrības ir – 55,1%, nav – 48,2%, nodarbināto uzticības personas ir – 69,9%, nav – 45,5%).

Darba devēji aptaujas laikā visbiežāk uz pasākumu – **ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni (piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu)** norādīja pilnīgi citās nozarēs nekā jautājumos par iepriekš apskatītajiem preventīvajiem pasākumiem:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība (55,5%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (54,4%);
- apstrādes rūpniecība (53,2%).

Pastāv atšķirības atkarībā no nodarbināto skaita uzņēmumā, tomēr kāda konkrēta tendence nav novērojama: 1–10 nodarbinātie – 43,2 %, 11–49 nodarbinātie – 62,1%, 50–249 nodarbinātie – 57,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 45,4%. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 51,4%;
- privātajā sektorā – 45,3%;
- sabiedriskajās organizācijās neviens respondents nebija norādījis šāda pasākuma veikšanu.

Nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni retāk ņemta vērā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 44,3%, ārvalstu – 68,2%).

Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Vidzemes reģionā – 53,7%.
- Rīgas reģionā – 47,8%;
- Kurzemes reģionā – 47,3%;
- Zemgales reģionā – 35,3%;
- Latgales reģionā – 32,7%.

Nepieciešamību paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni biežāk vērā ņēmuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (59,7%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (42,5%). Turklāt īpaši laba situācija ir starp uzņēmumiem, kuri ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (79,1%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 55,9%, bez koplīguma – 44,7%). Biežāk privātās un darba dzīves līdzsvarošana notikusi visos uzņēmumos, kuros ir nodarbināto pārstāvniecība (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 53,3%, nav – 44,9%, arodbiedrības ir – 56,6%, nav – 45,2%, nodarbināto uzticības personas ir – 54,3%, nav – 44,1%). Būtiska atšķirība novērojama arī uzņēmumos atkarībā no tā, kādā valodā tika sniegta intervija (katras aptaujas sākumā respondentam bija iespējas izvēlēties, kādā valodā intervija noris) – latviešu – 48,2%, krievu – 33,6%.

Arī **attālinātās sanāksmes** visbiežāk norādīja citās nozaru darba devēji nekā iepriekš apskatītajiem preventīvajiem pasākumiem:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (44,5%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (43,8%);
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (40,3%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, pieauga arī respondentu īpatsvars, kuri norādīja uz attālinātu sanāksmju organizēšanu: 1–10 nodarbinātie – 30,4%, 11–49 nodarbinātie – 36,2%, 50–249 nodarbinātie – 58,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 68,0%. Šis pasākums biežāk īstenots sabiedriskajās organizācijās, bet pastāv arī būtiska atšķirība starp valsts un privāto sektoru:

- valsts sektorā – 66,9%;
- privātajā sektorā – 31,2%;
- sabiedriskajās organizācijās – 95,7%.

Attālinātās sanāksmes retāk organizētas uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 30,3%, ārvalstu – 50,4%).

Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 37,1%;
- Vidzemes reģionā – 31,2%;
- Kurzemes reģionā – 25,4%;
- Zemgales reģionā – 22,0%;
- Latgales reģionā – 17,9%.

Attālinātās sanāksmes biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (41,8%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (29,3%). Turklāt arī šajā gadījumā īpaši laba situācija ir starp uzņēmumiem, kuri ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (66,7%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 41,7%, bez koplīguma – 31,0%). Biežāk attālinātās sanāksmes notikušas uzņēmumos, kuros ir nodarbināto pilnvarotie pārstāvji (ir – 41,2%, nav – 30,6%) un arodbiedrības (ir – 37,7%, nav – 31,2%), bet būtiska atšķirīga nebija atkarībā no tā, vai

uzņēmumā ir ievēlēta nodarbināto uzticības persona (ir – 33,5%, nav – 31,2%). Tāpat atšķirības konstatētas atkarībā no tā, kādā valodā tika sniegta intervija – latviešu – 33,8%, krievu – 23,1%. Ja uzņēmuma vadītājs ir sieviete, tad attālinātās sanāksmes organizētas biežāk: vīrietis – 29,4%, sieviete – 35,4%.

Mainīgu darba laiku ar elastīgu sākumu, beigām un/vai pusdienu pārtraukumu kā īstenotu preventīvo pasākumu visbiežāk norādīja šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (51,7%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (49,1%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (47,3%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, pieauga arī respondentu īpatsvars, kuri norādīja uz mainīgu darba laiku: 1–10 nodarbinātie – 30,0%, 11–49 nodarbinātie – 36,9%, 50–249 nodarbinātie – 46,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 43,3%. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 40,2%;
- privātajā sektorā – 31,0%;
- sabiedriskajās organizācijās – 1,1%.

Mainīgs darbalaiks retāk nodrošināts uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 30,9%, ārvalstu – 42,6%).

Arī šajā gadījumā tika novērotas atšķirības dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 35,8%;
- Latgales reģionā – 30,0%;
- Vidzemes reģionā – 29,4%.
- Kurzemes reģionā – 21,6%;
- Zemgales reģionā – 19,9%.

Mainīgu darba laiku biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (35,5%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (30,2%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 36,2%, bez koplīguma – 30,8%). Atšķirībā no citiem pasākumiem, kas vērsti uz COVID-19 ierobežošanu darba vietā, attiecībā uz darbu ar mainīgu darba laiku nav novērota tik liela atšķirība starp uzņēmumiem, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība un kuros nav (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 33,1%, nav – 30,9%, arodbiedrības ir – 28,7%, nav – 31,3%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 34,9%, nav – 30,7%). Ja uzņēmuma vadītājs ir sieviete, tad darbs ar mainīgu darba laiku notika biežāk: vīrietis vadītājs – 28,0%, sieviete vadītāja – 36,0%.

Pārplānotus darba procesus, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem (piemēram, attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.), darba devēji visbiežāk norādīja šādās nozarēs:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (48,2%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (46,3%);
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (33,9%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, kopumā pieauga arī respondentu īpatsvars, kuri norādīja uz pārplānotiem darba procesiem, izņemot uzņēmumus ar lielāko darbinieku skaitu: 1–10 nodarbinātie – 30,2%, 11–49 nodarbinātie – 35,8%, 50–249 nodarbinātie – 41,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 33,9%. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 58,3%;
- privātajā sektorā – 30,7%;
- sabiedriskajās organizācijās – 0%.

Pārplānoti darba procesi retāk nodrošināti uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 29,6%, ārvalstu – 57,8%).

Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 35,9%;
- Latgales reģionā – 26,8%;
- Vidzemes reģionā – 24,5%;
- Kurzemes reģionā – 23,4%;
- Zemgales reģionā – 22,8%.

Pārplānotu darba procesu biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (40,8%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (29,0%). Īpaša atšķirība identificēta uzņēmumos, kuri ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (76,5%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 40,4%, bez koplīguma – 30,4%). Atšķirībā no citiem pasākumiem, kas vērsti uz COVID-19 ierobežošanu darba vietā, līdzīgi kā attiecībā uz darbu ar mainīgu darba laiku, arī attiecībā uz pārplānotiem darba procesiem nav novērota tik liela atšķirība starp uzņēmumiem, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība un kuros nav (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 36,6%, nav – 30,6%, arodbiedrības ir – 32,4%, nav – 31,0%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 34,7%, nav – 30,6%).

Darba devējiem tika uzdots arī jautājums, vai uzņēmumā ir **izstrādāts plāns rīcībai ārkārtējā situācijā (piemēram, ko darīt gadījumos, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs vai vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ)**. Šo pasākumu darba devēji visbiežāk minēja šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (72,8%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (41,7%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (43,5%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, kopumā pieauga arī respondentu īpatsvars, kuri norādīja uz ārkārtas situāciju plāna esamību: 1–10 nodarbinātie – 25,6%, 11–49 nodarbinātie – 57,4%, 50–249 nodarbinātie – 77,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 79,4%. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar kopēju šo uzņēmumu labāku gatavību jebkādām ārkārtas situācijām, kā arī iepriekšēju pieredzi attiecībā uz biznesa nepārtrauktības (*continuity*) nodrošināšanu. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 57,5%;
- privātajā sektorā – 29,7%;
- sabiedriskajās organizācijās – 0%.

Rīcības plāns ārkārtas situācijām retāk izstrādāts uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 29,0%, ārvalstu – 43,1%).

Atšķirības attiecībā uz ārkārtas situāciju plāna esamību tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 33,7%;
- Kurzemes reģionā – 31,3%;
- Vidzemes reģionā – 24,9%;
- Latgales reģionā – 24,4%;
- Zemgales reģionā – 21,4%.

Ārkārtas situācijas plāna izstrādi biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (46,7%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (26,2%). Īpaša atšķirība identificēta uzņēmumos, kuri ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (66,3%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 39,2%, bez koplīguma – 29,6%).

Uzņēmumos, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība, ārkārtas situāciju plāni ir izstrādāti biežāk (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 49,1%, nav – 28,4%, arodbiedrības ir – 52,5%, nav – 29,7%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 52,6%, nav – 27,1%).

Darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole visbiežāk tika minēta šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (52,4%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (25,4%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (21,7%).

Būtiska atšķirība uzņēmumos ar atšķirīgu nodarbināto skaitu netika novērota, izņemot uzņēmumus ar 50–249 nodarbinātajiem: 1–10 nodarbinātie – 15,4%, 11–49 nodarbinātie – 18,5%, 50–249 nodarbinātie – 33,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 17,7%. Temperatūras kontrole biežāk īstenota valsts sektorā:

- valsts sektorā – 31,1%;
- privātajā sektorā – 15,9%;
- sabiedriskajās organizācijās – 9,6%.

Temperatūras kontrole kā preventīvais pasākums nedaudz retāk izmantots uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 16,2%, ārvalstu – 21,2%).

Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 20,4%;
- Latgales reģionā – 12,3%;
- Kurzemes reģionā – 11,0%;
- Zemgales reģionā – 10,3%;
- Vidzemes reģionā – 7,6%.

Temperatūras kontroles ieviešanu biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (23,9%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (14,5%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 29,6%, bez koplīguma – 15,3%). Uzņēmumos, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība, temperatūra tika mērīta biežāk (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 23,8%, nav – 15,7%, arodbiedrības ir – 21,2%, nav – 16,2%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 25,4%, nav – 14,9%).

Pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni) visbiežāk tika noteikti šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (51,9%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (32,5%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (22,5%).

Līdzīgi kā attiecībā uz vairākiem citiem preventīvajiem pasākumiem, arī šajā gadījumā novērojama tendence – pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumos, pieaug arī uzņēmumu īpatsvars, kas īstenojuši šo pasākumu: 1–10 nodarbinātie – 13,4%, 11–49 nodarbinātie – 19,9%, 50–249 nodarbinātie – 26,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 33,2 %. Pārvietošanās ierobežojumi biežāk tika noteikti valsts sektorā:

- valsts sektorā – 32,3%;
- privātajā sektorā – 14,2%;
- sabiedriskajās organizācijās neviens respondents nebija norādījis pārvietošanās ierobežojumus.

Pārvietošanās ierobežošana kā preventīvais pasākums nedaudz retāk izmantots uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 14,2%, ārvalstu – 18,2%). Atšķirības tika novērotas dažādu reģionu uzņēmumos –

ja attiecībā uz citiem preventīvajiem pasākumiem Rīgas reģiona uzņēmumi bija starp labākajiem, tad šajā gadījumā – starp sliktākajiem:

- Kurzemes reģionā – 22,6%;
- Latgales reģionā – 20,6%;
- Vidzemes reģionā – 16,9%;
- Rīgas reģionā – 12,6%;
- Zemgales reģionā – 11,3%.

Pārvietošanās ierobežošanu biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (22,1%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (13,9%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 24,3%, bez koplīguma – 13,5%). Uzņēmumos, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība, pārvietošanās ierobežota biežāk (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 24,3%, nav – 13,5%, arodbiedrības ir – 25,6%, nav – 14,3%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 19,4%, nav – 13,9%).

Saskaņā ar darba devēja aptaujas datiem **caurspīdīgas barjeras starp darbiniekiem un klientiem** visbiežāk tika uzstādītas šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (31,6%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (13,5%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (21,2%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, biežāk tika nodrošināta caurspīdīgu barjeru uzstādīšana: 1–10 nodarbinātie – 9,6%, 11–49 nodarbinātie – 20,2%, 50–249 nodarbinātie – 30,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 30,2%. Šis pasākums biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 20,8%;
- privātajā sektorā – 11,1%;
- sabiedriskajās organizācijās – 0%.

Barjeru uzstādīšanu daudz retāk izmantota uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 10,8%, ārvalstu – 20,7%).

Atšķirībā no citiem preventīvajiem pasākumiem, situācija dažādu reģionu uzņēmumos ir līdzīgāka:

- Latgales reģionā – 14,9%;
- Vidzemes reģionā – 11,5%;
- Rīgas reģionā – 11,3%;
- Kurzemes reģionā – 9,6%;
- Zemgales reģionā – 9,2%.

Barjeru uzstādīšanu biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (20,0%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (9,4%). Novērotas atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma (ar koplīgumu – 26,7%, bez koplīguma – 10,3%). Uzņēmumos, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība, temperatūra tika mērīta biežāk (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 24,5%, nav – 10,0%, arodbiedrības ir – 36,7%, nav – 10,8%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 16,9%, nav – 10,5%).

Kā retākais īstenotais pasākums, ko minējuši darba devēji 2022. gada aptaujā, ir **riska grupas darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piedāvāšana**. COVID-19 pandēmijas kontekstā pie riska grupām pieder hroniski slimie darbinieki un darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem. Visbiežāk šo pasākumu minēja darba devēji šādās nozarēs:

- apstrādes rūpniecība (17,1%);

- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (16,6%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducē (16,4%).

Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, biežāk tika nodrošināta riska grupu darbinieku identificēšana. Tomēr vislabākā situācija novērota uzņēmumos ar 50–249 nodarbinātajiem: 1–10 nodarbinātie – 7,8%, 11–49 nodarbinātie – 9,6%, 50–249 nodarbinātie – 25,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 19,1%. Šis pasākums nedaudz biežāk īstenots valsts sektorā:

- valsts sektorā – 12,8%;
- privātajā sektorā – 8,3%;
- sabiedriskajās organizācijās šādu pasākumu nebija norādījis neviens respondents

Riska grupu darbinieku identificēšana retāk veikta uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās – 7,9%, ārvalstu – 14,5%).

Atšķirības novērojamas dažādu reģionu uzņēmumos:

- Rīgas reģionā – 11,4%;
- Kurzemes reģionā – 7,1%;
- Zemgales reģionā – 5,1%;
- Latgales reģionā – 2,4%;
- Vidzemes reģionā – 2,3%.

Riska grupu identificēšanu biežāk minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir darba devēju organizācijas biedri (13,7%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (7,3 %). Atšķirībā no citiem preventīvajiem pasākumiem, situācija uzņēmumos neatšķirās atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir vai nav noslēgts koplīgums (ar koplīgumu – 8,8%, bez koplīguma – 8,4%). Uzņēmumos, kuros ir organizēta darbinieku pārstāvniecība, riska grupas identificētas biežāk (nodarbināto pilnvarotie pārstāvji ir – 10,7%, nav – 8,3%, arodbiedrības ir – 19,0%, nav – 8,3%, ievēlēta nodarbināto uzticības persona ir – 11,9%, nav – 7,8%).

Kopumā jāsecina, ka situācija attiecībā uz dažādu COVID-19 ierobežojošu pasākumu ieviešanu darba vidē ir labāka uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām, turklāt dažos pasākumos atšķirība ir būtiska (piemēram, attiecībā uz nepieciešamību salāgot privātās un darba dzīves vajadzības pat gandrīz 25 procentpunkti). Tāpat labāka situācija bija uzņēmumos, kuros ir dažāda veida darbinieku pārstāvniecība un noslēgts koplīgums. Atsevišķi jāuzsver, ka darba devēji biežāk īsteno tos pasākumus, kas bija noteikti ar normatīvo aktu prasībām, piemēram, sejas aizsargmasku un papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļu iegāde, bet retāk tiek īstenoti tādi pasākumi, kas uzskatāmi par labās prakses piemēriem, piemēram, riska grupas darbinieku identificēšana. Analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādījuši, ka tie ir bijuši nepieciešami, bet nav īstenoti vispār vai nav īstenoti pilnā apmērā, jāmin iespēja veikt darbu attālināti, darba procesa pārplānošana tā, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.), attālināti organizētas sanāksmes, kā arī mainīgs darba laiks, t.sk., elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums. Šo pasākumu īstenošana nav saistīta ar izmaiņām normatīvajos aktos, tāpēc par galveno problēmu uzskatāms darba devēju vēlmes un gatavības trūkums mainīt darba organizāciju uzņēmumā. Tas savukārt raisa jautājumus par darba devēju gatavību iespējamām citām krīzes situācijām nākotnē.

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Arī darba aizsardzības speciālistiem, līdzīgi kā darba devējiem, aptaujas laikā tika uzdoti jautājumi par COVID-19 pandēmijas laikā īstenotajiem pasākumiem. Darba aizsardzības speciālistiem tika piedāvāti 18 jautājumi par preventīvajiem pasākumiem (3 no tiem par vakcināciju pret COVID-19), ļaujot izvēlēties šādus atbilstošus variantus: “Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos”, “Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos”, “Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts”, “Nebija nepieciešams un netika nodrošināts”, kā arī “Grūti pateikt”.

Visbiežāk pilnā apmērā tika nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi (90,2%) un sejas aizsargmaskas (83,5%). No pasākumiem, kas bija nepieciešami, bet netika nodrošināti, visbiežāk pieminēti riska grupas darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piemērošana (26,8%), kā arī darbinieku nepieciešamība paveikt darbu un parūpēties par ģimeni (15,2%), (sīkāk skatīt 2. tabulu).

2. tabula. Darba aizsardzības speciālistu atbildes par veiktajiem pasākumiem COVID-19 izplatības ierobežošanai darba vietās (%)

	Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts	Grūti pateikt
Ir nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi	90,2	7,2	1,8	0,4	0,4
Ir iegādātas sejas aizsargmaskas	83,5	14,8	0,9	0,4	0,4
Atteikšanās no kopīgiem klātienēs pasākumiem (jubileju svinēšana, korporatīvie pasākumi)	66,5	18,8	4,9	7,6	2,2
Ir izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai (piem., ko darīt, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs, vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ)	61,2	27,2	5,4	3,1	3,1
Sanāksmes notiek attālināti	57,5	31,7	4,5	4,5	1,8
Tiek ierobežots dalībnieku skaits (piem., klātienēs sanāksmēs, atrodoties vienā telpā, vienā automašīnā)	57,1	30,9	3,6	7,1	1,3
Ir veiktas apmācības par higiēnas prasību ievērošanu (pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.)	54,9	28,1	9,4	5,8	1,8
Ir mainīgs darba laiks (elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums)	39,3	36,1	5,4	16,5	2,7
Ir pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.)	39,3	37,5	4,9	13,8	4,5
Ir uzstādītas caurspīdīgas barjeras (starp darbiniekiem un klientiem)	35,7	23,7	6,7	31,7	2,2
Darbinieki strādā attālināti	34,4	48,2	4,9	10,3	2,2
Ir ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu,	33,0	35,7	15,3	7,1	8,9

	Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts	Grūti pateikt
gan rūpēties par ģimeni (piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu)					
Ir ieviesta darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole	21,0	23,2	12,9	39,3	3,6
Ir noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni)	20,1	22,8	12,5	40,6	4,0
Ir identificēti riska grupas darbinieki un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi (hroniski slimie darbinieki, darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem)	14,3	30,8	26,8	16,5	11,6

Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Šeit un turpmāk sīkāk analizētas to DAS atbildes, kas strādā kompetentajā institūcijā darba aizsardzības jautājumos (turpmāk – KI), sniedz kompetentā speciālista darba aizsardzības jautājumos (turpmāk – KS) pakalpojumus, strādā uzņēmumā/iestādē par vienīgo vai vienu no DAS vai vairākos uzņēmumos par DAS. Kā izplatītākais pasākums uzņēmumos bija **papildus dezinfekcijas un rokas mazgāšanas līdzekļu nodrošinājums**. DAS, kuru uzņēmumā (strādā/sniedz pakalpojumus) šis pasākums visbiežāk nodrošināts, pēc darba vietas:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (95,9%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (92,5%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (89,5%);
- strādā KI (83,7%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KSpakalpojumus (82,4%).

83,5% DAS norādījuši, ka uzņēmums **iegādājās sejas aizsargmaskas**. Visbiežāk uz sejas aizsargmasku iegādi norādījuši DAS, kas strādā vienā uzņēmumā par vienu no vai vienīgo darba aizsardzības speciālistu:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (93,9%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (92,5%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (88,2%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (84,2%);
- strādā KI (62,8%).

Liela daļa uzņēmumu (66,5%) **atteicās no kopīgiem klātienes pasākumiem** (jubileju svinēšana, korporatīvie pasākumi). DAS sadalījums pēc darba vietas:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (80,0%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (66,7%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (63,3%);

- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (58,8%);
- strādā KI (55,8%).

61,2% DAS norādījuši, ka uzņēmumam **ir izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai** (piem., ko darīt, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs, vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ). Visbiežāk šāda plāna esamību atzina DAS, kas strādā vienā uzņēmumā par vienu no vai vienīgo darba aizsardzības speciālistu:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (73,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (72,5%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (63,2%);
- strādā KI (44,2%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (35,3%).

Iespējams, ka tie DAS, kas strādā KI vai vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus, nav bijuši iesaistīti šāda plāna izstrādē, tāpēc arī nav par to informēti. Tomēr šāds apgalvojums ir hipotētisks pieņēmums un nav pierādāms ar šajā pētījumā izmantotajām metodēm.

Lai mazinātu COVID-19 vīrusa pārnesi un izplatību, 57,6% DAS norādījuši, ka bija nepieciešams un visos gadījumos nodrošināts, ka **darba sanāksmes notika attālināti**. DAS sadalījums pēc darba vietas, kas to norādījuši:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (61,2%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (57,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (52,9%);
- strādā KI (46,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (45,0%).

57,1% DAS norādījuši, ka **tika ierobežots dalībnieku skaits** (piem., klātienē sanāsmēs, atrodoties vienā telpā, vienā automašīnā), DAS sadalījums pēc vietas, kur strādā:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (63,3%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (58,8%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (57,5%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (54,4%);
- strādā KI (46,5%).

COVID-19 pandēmijas laikā daļai uzņēmumu nācās darbiniekiem atgādināt elementāras higiēnas prasmes, kā piemēram, **veikt apmācības par higiēnas prasību ievērošanu** (pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.). Zemāk DAS sadalījums pēc darba vietas, kam šis pasākums bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (65,3%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (64,7%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (57,5%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (49,1%);
- strādā KI (44,2%).

39,3% DAS norādījuši, ka viņu pārstāvētajos uzņēmumos bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos **mainīgs darba laiks** (elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums). Visbiežāk to norādījuši DAS, kas strādā vienā uzņēmumā par vienu no DAS:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (53,1%);

- strādā KI (37,2%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (35,1%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (35,0%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (29,4%).

39,3% DAS norādīja, ka uzņēmumā, kurā viņi strādā, ir **pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktus** (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.). Visbiežāk uz šo pasākumu kā nepieciešamu un veiktu visos gadījumos norādīja DAS, kas strādā KI:

- strādā KI (44,2%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (42,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (41,2%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (35,1%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (35,0%).

Ne visu uzņēmumu darbības specifikai piemērota bija **caurspīdīgu aizsargbarjeru uzstādīšana** (starp darbiniekiem un klientiem), bet no 35,7% DAS, kuru uzņēmumos tas bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos, sadalījums bija šāds:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (44,9%);
- strādā KI (41,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (35,3%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (35,1%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (17,5%).

Arī ne visu uzņēmumu darba specifika ļāva **veikt darbu attālināti**, bet no tiem 34,3% DAS, kas norādījuši, ka attālinātais darbs bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos, visbiežāk to norādījuši DAS, kas vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus:

- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (41,2%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (40,8%);
- strādā KI (30,2%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (27,5%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (26,3%).

DAS, kas norādījuši, ka uzņēmumā ir **ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni** (piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu), sadalījums pēc darba vietas:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (49,0%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (32,5%);
- strādā KI (27,9%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (26,3%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (17,6%).

39,3% DAS uzskatīja, ka viņu pārstāvētajā uzņēmumā nebija nepieciešama (un netika nodrošināta) **darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole**, bet no 21,0% DAS, kuru uzņēmumos tā bija nepieciešama un tika nodrošināta visos gadījumos, sadalījums šāds:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (30,6%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (29,4%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (25,0%);

- strādā KI (20,9%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (14,0%).

DAS, kuru pārstāvētajos uzņēmumos ir **noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā** (piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni), pēc darba vietas sadalījums ir šāds:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (25,6%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (19,3%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (17,6%);
- strādā KI (16,3%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (10,0%).

14,3% DAS norādīja, ka uzņēmumā bija nepieciešams un tika visos **gadījumos identificēti riska grupas darbinieki un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi** (hroniski slimie darbinieki, darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem). Taču lielāks DAS īpatsvars (26,8%) norādījis, ka šāds pasākums būtu bijis nepieciešams, bet netika nodrošināts. DAS sadalījums pēc darba vietas, kas šo norādījuši:

- strādā KI (32,6%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (29,4%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (26,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (25,0%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (22,8%).

Atbalsta pasākumi vakcinācijai

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Vairāk nekā puse (55,4%) DAS norādījuši, ka uzņēmumā/os, kuros viņi strādā, apmeklē vai sniedz pakalpojumus, ir organizēti informēšanas pasākumi par vakcināciju pret COVID-19, vairāk kā trešdaļa (38,4%) arī norādījuši, ka tika organizēta darbinieku kolektīvā vakcinācija (3.tabula). Lai gan daļa DAS norādījuši, ka tika īstenoti arī atbalsta pasākumi darbinieku motivēšanai vakcinēties (20,1%), aptuveni tikpat liela daļa arī norādījuši, ka šāda veida pasākumi bija nepieciešami, bet netika nodrošināti no uzņēmuma puses (21,4%).

3. tabula. Darba aizsardzības speciālistu atbildes par veiktajiem atbalsta pasākumiem COVID-19 vakcinācijas veicināšanai (%)

	Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts	Grūti pateikt
Ir organizēta darbinieku kolektīvā vakcinācija pret COVID-19 vīrusu	38,4	19,2	9,8	25,9	6,7
Ir organizēti informēšanas pasākumi par vakcināciju pret COVID-19	55,4	19,6	8,0	10,7	6,3
Ir īstenoti atbalsta pasākumi darbinieku motivēšanai vakcinēties (piemēram, dažādi bonusi, materiālā motivācija)	20,1	13,8	21,5	33,9	10,7

Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Atbildi, ka visos gadījumos **tika nodrošināta darbinieku kolektīvā vakcinācija pret COVID-19 vīrusu**, snieguši DAS, kas strādā:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (63,3%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (40,0%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (38,6%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (35,3%);
- strādā KI (18,6%).

Daļa uzņēmumu pirms vakcinācijas uzsākšanas veica skaidrojošo darbu. Rezultāti par DAS, kuru uzņēmumos visos gadījumos **organizēti informēšanas pasākumi par vakcināciju pret COVID-19**:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (73,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (60,0%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (57,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (47,1%);
- strādā KI (30,2%).

Daļa uzņēmumu veica arī **atbalsta pasākumus darbinieku motivēšanai vakcinēties**. Visbiežāk šos pasākumus veica DAS, kas strādā:

- vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (34,7%);
- vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (17,5%);
- vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (14,0%);
- kompetentajā institūcijā (11,6%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (5,9%).

Gandrīz tikpat liela daļa DAS norādīja arī, ka **īpaši pasākumi vakcinācijas atbalstam netika veikti**, bet būtu bijuši vajadzīgi. DAS sadalījums pēc darba vietas:

- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (26,3%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (23,5%).
- strādā KI (23,3%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (17,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (16,3%).

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusija

DAS fokusgrupu diskusiju laikā tika uzdots jautājums: **“Vai veicāt kādus atbalsta pasākumus, lai veicinātu darbinieku vakcināciju? Kādus? Ja strādājat ar vairākiem uzņēmumiem, vai varat raksturot uzņēmumus, kuros šādi pasākumi tika īstenoti?”**.

Attiecībā uz atbalsta pasākumu veikšanu, kas motivētu darbiniekus vakcinēties, visbiežākie DAS minētie pasākumi bija saistīti ar papildus informācijas sniegšanu par nepieciešamību vakcinēties un vakcinācijas iespējamo ietekmi uz veselību. Informācija tika izplatīta gan vizuālas informācijas veidā, gan organizējot lekcijas un seminārus (ar vai bez piesaistītiem lektoriem, piemēram, imunologu, infektologu, psihologu), gan vienkāršu pārrunu ceļā. Liela daļa uzņēmumu organizēja vakcināciju uz vietas uzņēmumā un piešķīra brīvu dienu, ja darbiniekam pēc vakcinācijas pasliktinājās pašsajūta, tomēr papildus mantiski bonusu netika nodrošināti. Tāpat daļa fokusgrupu dalībnieku uzskata, ka visefektīvākais pasākums bija valdības noteiktā prasība, ka darba vietās var atrasties tikai darbinieki ar sadarbspējīgiem sertifikātiem, un darbiniekiem bija jāpieņem lēmums – darbs (ja tiek veikta vakcinācija) vai atstādināšana/darba zaudēšana (ja netiek veikta vakcinācija). Šajos gadījumos nekādi papildus pasākumi netika īstenoti, atstājot lēmumu pašu darbinieku rokās. DAS vidū tika pausta arī neapmierinātība ar valstī pieņemtajiem lēmumiem attiecībā uz vakcinācijas saistību ar nodarbinātību.

KI/KS: *“Principā, teiksim tā, ka pieredze rāda, ka uzņēmumi ir diezgan stingri par vakcinēšanos un principā tas tiek uzspiests tā, ka, ja neesi vakcinējies, nevarēsi turpināt strādāt, bieži vien tas ir tā”*.

Uzņēmuma DAS: *“Uzņēmumā ar rīkojumu noteikts, ka strādāt drīkst tikai darbinieki, kam ir sadarbspējīgi sertifikāti”*.

Uzņēmuma DAS: *“Un tad arī, protams, motivācija bija 15. decembris daudziem darbiniekiem, tā kā tas arī motivēja vakcinēties un tā.”*.

Uzņēmuma DAS: *“Mēs neveicinājām nekādus atbalsta pasākumus tieši par vakcināciju. Protams, vislielākā motivācija bija, kā jau [cits] dalībnieks minēja, bija šis 15. decembris, kad cilvēki paši pieņēma šo lēmumu vakcinēties vai nevakcinēties – tad pārsvarā tas arī bija vienīgais”*.

KI/KS: *“Atbalsta pasākumi, vai informēšanas, lekcijas, nu nekādas tādas lietas netika īstenotas ar manām rokām, maniem spēkiem, bet ir informācija par to, ka, ja kāds nevakcinējas, tad viņš labprātīgi atstādinās no darba un šobrīd nav tādu cilvēku, kas ir aizgājuši no darba, šobrīd viņi ir atstādinājušies, bet nav jūtams, ka viņi vakcinēsies. Jā, tā ir cilvēka paša brīva griba. Izvēlies, ko vēlies, dabū to, ko izvēlēties”*.

Uzņēmuma DAS: *“Arī organizējām balstvakcinācijas un kolektīvās vakcinācijas uz vietas”*.

Uzņēmuma DAS: *“Veicām gan vakcināciju, gan arī balstvakcināciju uzņēmumā”*.

Uzņēmuma DAS: *“Kolektīvā vakcinācija tika organizēta un testēšana notiek līdz pat šim brīdim. ...”*

Uzņēmuma DAS: *"Informējām par vakcinācijas vietām, jo uzņēmumā vakcināciju neveicām, bet informējām, kur [norādīta pilsēta] ir iespējams vakcinēties."*

Uzņēmuma DAS: *"...mums bija tā, ka mums reizēm nesavācās šie te 20 vai 25 cilvēki vai konkrētajā pilsētā bija maz vakcinētāji tikai viens, teiksim, tā kā [norādīta pilsēta] viens vakcinācijas punkts bija. Un viņi mums taisīja zaļos koridorus – ka mūsu darbinieki nāk konkrētā laika periodā un tie ir tikai mūsu darbinieki, kas nāk tanī brīdī."*

KI/KS: *"Mēs organizējām ar vakcinācijas centru izbraukumus, tika piedāvāta iespēja ne tikai savakcinēties darba vietā, bet viņiem arī šie ārsti bija atbraukuši un sniedza lekciju, viņi tur pusstundu stāstīja, kas ir vakcīna, kāpēc tas ir jādara, ko tas jums dos un cilvēki varēja uzdot savus interesējošos jautājumus un tas, ka viņi kopienā redz kādi kuram jautājumi bija, ārsts viņiem atbild un izskaidro, principā, mums laikam pēc tam bija tikai divi cilvēki, kas nesavakcinējās. Es domāju, ka ir ļoti svarīga tā komunikācija un informācijas nodošana".*

Uzņēmuma DAS: *"Centāmies runāt ar katru, piesaistot psihologu un slimnīcas infektologu, lai mainītu darbinieka domas par labu vakcinācijai. Mums nevakcinējās un darba attiecības pārtraukt izvēlējās tikai 3 darbinieki. Tas, kas traucēja visiem – tas, ka netiek kontrolēta informācija sociālajos tīkos, antivakseru akcijas, u.tml. Zināšanas un informācija man bija pietiekama, jo es lasīju un skatījos tikai oficiālos avotos pieejamu informāciju un viedokļus, nevis – viena tante teica... mistiskais neesošais Ķīnas infektologs raksta, u.tml..."*

Uzņēmuma DAS: *"Mums bija organizēti semināri ar mediķiem, kuri skaidroja, izskaidroja, ar infektologiem, kur bija cieši saistīti ar šo infekciju un tās novēršanām, sekām. Grūti bija pārliecināt darbiniekus, bet mums tas viss kopā ir izdevies".*

KI/KS: *"... bija arī uzņēmumi, kas tiešām meklēja, piesaistīja speciālistus, imunologus, kas var izskaidrot, lai tomēr ir tā sapratne, ka tā vakcinācija nav nemaz tāds baigais briesmonis un tas ļoti veiksmīgi. Es varu pateikt to, ka medicīniskas konsultācijas, tieši mediķa stāstītais, nevis no tiem, kas ir publiski pieejami, tos visus uzskata par politiskiem, bet gan standarta tipa imunologu un bija rezultāts, es teiktu kādi 20–30 procenti no tiem, kas kritiski teica nē, tomēr aizgāja vakcinēties".*

KI/KS: *"Par atbalsta pasākumiem, tāpat 28.aprīlī pagājušajā gadā mums bija šī Darba aizsardzības dienas konference, ... šajā konferencē [minēts profesora uzvārds]... uzstājās ar savu runu, prezentāciju un, kā jau kolēģi teica, tas ir ļoti labi, ja cilvēks, cilvēks ar vārdu, kurš attiecīgi zina par visiem tiem radziņiem un tamlīdzīgi, viņš to visu var izstāstīt tā, ka arī pārējie cilvēki to saprot".*

Uzņēmuma DAS: *"...bija arī ļoti labi video materiāli pieejami, kur bija izskaidrots, kas tās vakcīnas tādas ir, bija tādi publicēti, tad mēs tos arī likām iekšā, lai cilvēki noskatās un tā kā saprot, ka tās vakcīnas nav tik briesmīgas..."*

Uzņēmuma DAS: *"Mēs organizējām gan izglītojušus materiālus, mums iknedēļu tika gatavota speciāla e-pasta ziņa darbiniekiem, kas attiecas tieši uz darba veikšanu, šiem te grozījumiem par dažādiem ierobežojumiem un tamlīdzīgi. Un arī ne tikai valdības šiem te pieņemtajiem lēmumiem, bet arī uzņēmuma dažādiem papildus pasākumiem".*

Uzņēmuma DAS: *"Par informāciju – bija informatīvās kampaņas, bija plakāti, vairāk arī sāku arī ar [norādīts krieviski runājošs reģions] pusi un pēc tam pievienojās arī otrā valoda. Visur ražotnēs bija paši darbinieki, kas aicināja vakcinēties. Tad tika uzrunāti pilnīgi visi darbinieki, uzklauts viņu viedoklis, domas, kāpēc viņi nevēlas vakcinēties, tad pēc 15. decembra jau izvēlējās lielākā daļa vakcinēties un bija daži, kas nevakcinējās un pārtrauca darba attiecības.*

Uzņēmuma DAS: *"... viena tāda negatīvā pieredze, kas bija ļoti palīdzējusi, motivējusi vakcinēties vienas konkrētas nodaļas darbiniekus – tur COVID-19 sākumā, tas bija 20. gada pavasarī, bija aizgājuši mūžībā divi darbinieki, ilggadēji darbinieki – viens, kurš bija simptomātiski slimojis, otrs asimptomātiski slimojis, ja, tāpat nāves cēlonis abiem bija COVIDs. Un tur bija, nu, pāri 80% vakcinācija, ja, bez jebkādiem pasākumiem, bez jebkādas motivēšanas.*

Uzņēmuma DAS: *"Bonusu sistēma mums bija tikai saslimušajiem – saldumu un dez. līdzeku paciņa un vienreizējais pabalsts. Par vakcinēšanos nemaksājām."*

Uzņēmuma DAS: *“Bonusi nē, nekādi nebija mums, atsaucība bija, bet mums vakcinējās paši principā darbinieki”.*

Uzņēmuma DAS: *“Bonusa sistēma bija – tiem darbiniekiem, kuri saņem šo te vakcīnu un, ja viņiem rodas kādas blakusparādības, tad 2 dienas viņi varēja izmantot apmaksātas un atpūsties šajā laikā.”.*

KI/KS: *“Es neesmu antivakseris, ... uzskatu, ka vakcinācijai jābūt brīvprātīgam katra cilvēka lēmumam, bet, diemžēl, viss mūsu valstī tika izdarīts tā, ka tā bija brīvprātīgi piespiedu kārtā”.*

Darba devēju fokusgrupu diskusija

Arī darba devējiem tika uzdoti līdzīgi jautājumi attiecībā uz atbalstu vakcinācijas organizēšanai: **“Vai veicāt kādus pasākumus, lai veicinātu darbinieku vakcināciju? Kādus? Vai organizējāt vakcināciju uz vietas uzņēmumā? Vai izmantojāt bonusu sistēmu, lai veicinātu vakcināciju? Kāda bija darbinieku atsaucība?”**

Visbiežāk mazajos uzņēmumos speciāli pasākumi vakcinācijas veicināšanai nav darīti un darbinieki paši vakcinējušies. Mikrouzņēmumi īpašus pasākumus neīstenoja, bet kāds mazais uzņēmējs, organizējot obligāto veselības pārbaudi uzņēmumā, piedāvājis to apvienot ar COVID-19 vakcināciju, kas veiksmīgi akceptēts no darbinieku puses. Lielie uzņēmumi visbiežāk organizēja vakcināciju pie sevis uzņēmumos, veica arī skaidrojošo darbu, pieaicināja nozares ekspertus. Tāpat fokusgrupu dalībnieki atzīst, ka valsts pārvaldes nostāja par nepieciešamo vakcināciju ir bijusi kā papildus motivācija vakcinēties. Bija gadījumi, ka cilvēki, nevēloties vakcinēties, paņēma ilgstošu slimības lapu. Lai veicinātu vakcināciju, darba devēji piedāvājuši vakcināciju veikt darba laikā, dažviet arī darba vietā, vai piedāvājot papildus brīvdienu pēc vakcinācijas saņemšanas, īpaši bonusi tika piemēroti, bet reti, lielākoties uzņēmumu pārstāvji norāda, ka speciāli bonusi par vakcinēšanos nav bijuši.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Mums bija tā ka, prasīja, vai ir vakcinēts vai nav, kurš nav, to atlaidīs, cik zinu no daudziem nācās atvadīties. Viss.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...viena ļoti pārregulēta lieta ... pati vakcinācijas prasība. Jo mūsu uzņēmumā ļoti ātri lielākā daļa kolēģu savakcinējās, bet tad, kad rudenī ieviesa šo te obligāto prasību, mums tas bija klientu apkalpošanas lomās un tad likās, tas resurss, kas mums tiešām bija jāiegulda, lai pārliecinātu tos piecus, desmit kolēģus vai tiešām meklētu risinājumus vai vēl kaut ko, ņemot vērā, ka pavasarī atkal atcēla šo prasību, pilnīgi nesamērīgi.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Var teikt – jau sajūtot to situāciju, paši sākām sekot pasaules mērogā līdzī un kā parādījās, ļoti daudz no mums arī aizskrēja, šo te Astra Zeneca saņēma. Un sākām jau strādāt ar darbiniekiem, jo zinājām jau, ka tas būs diezgan liels izaicinājums. 40–50% mēs dabūjām ļoti ātri.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...sākumā tā pieredze un attieksme bija ļoti, ļoti atšķirīga, bet, veicot obligātās veselības pārbaudes, uz vietas uzņēmumā bija arī piedāvāts veikt vakcināciju un par laimi cilvēki arī piekrita. Un piekrita tajā mirklī, kad to prasīja valsts.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...Mums tika veikts skaidrojošais darbs un pirms vēl valstī bija noteikts ar likumu, gandrīz 99% no darbiniekiem bija vakcinējušies un vakcinācija notika uzņēmumā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“..Organizējām vakcināciju arī uz vietas uzņēmumā. Bija arī pat tādi gadījumi, ka tika savakcinēti mūsu darbinieku ģimenes locekļi pie mums. Gan vakcinācija, gan revakcinācija.*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Organizējām vakcināciju un revakcināciju uzņēmumā. Liela darbinieku daļa vakcinējas uzņēmumā. Sūtījām darbiniekiem skaidrojošo materiālu par vakcināciju.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Organizējām arī uzņēmumā uz vietas vakcināciju. Un man šķiet, es varbūt varu kļūdīties, bet šķiet 1 cilvēks, kas izvēlējās aiziet no darba, bet visi pārējie arī novakcinējās.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Veicinājām vakcināciju ar vadības aicinājumiem un skaidrojošo darbu, organizējām vakcināciju mūsu birojos jau maijā tiklīdz atvēra vakcināciju visai sabiedrībai, sasniedzām 97% vakcinācijas aptveri, pārējie lielākā daļa varēja strādāt attālināti.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Vakcinācija uz vietas iestādē nebija.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mēs gājām uz vakcinācijas veicināšanu diezgan laicīgi, es teiktu, mums tas palīdzēja tajā rudens saslimšanā, ar omikronu tas vairs nestrādāja, bet rudenī mēs izdzīvojām vispār faktiski bez tādām īpašām problēmām. Ko mēs darījām? Mums bija dažādi izglītojoši materiāli. Sākotnēji vakcinācija nebija obligāta, tajā brīdī mums jau bija kaut kādi 70% sasniegti, pirms vispār bija noteikts kā obligāts. Bija izbraukuma vakcinācijas grupas, es teiktu veiksmīgi.*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...Daudz strādājām ar pašiem darbiniekiem, mēģinot radīt to izpratni, piesaistījām speciālistus klāt. SPKC arī bija iespēja piesaistīt klāt, kad bija iespēja.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Paudām uzņēmuma pozīciju, ka atbalstām vakcināciju, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darbību.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Un mums tā situācija ļoti vienkārša – divi uzņēmuma vadītāji es ar vīru, mums bija jāiet potēties tāpēc, lai uzņēmums neapstātos [...] divi jaunākie darbinieki uzreiz paši sapotējās, jo jaunajiem cilvēkiem bija diezgan pozitīva attieksme pret vakcinēšanos un divi vecākie – [...] viņi abi divi nevakcinējās, viens vienkārši pārslimoja un nogulēja [...] un otrs nav vakcinējies.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Vienkārši darbinieki apzinīgi pieteicās vakcinācijai”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...mums visi darbinieki ir labprātīgi vakcinējušies.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bonusi nē, mēs nekādus bonusus darbiniekiem nedevām, nemaksājām. Un atsaucība... es tagad domāju, kādi 15% bija tie, kas vakcinējās uz vietas uzņēmumā, jo bija daļa, kas jau bija paguvusi savakcinēties līdz tam brīdim, kad mēs varējām noorganizēt.*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Un bonusu sistēma? Vienīgais, ko es zinu, man ļoti tuva pieredze [minēta darba vieta] – par to, ka cilvēks bija vakcinējies, viņiem bija papildus, manuprāt, negribu samērot, vai vēl viena alga vai puse no algas bija kā piemaksa.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bonusu sistēmas nekādas nebija. Sākums bija diezgan kūtrs, veicām individuālas pārrunas ar katru no darbiniekiem un arī skaidrojām to situāciju, visu izpratni, kāpēc tas ir nepieciešams.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Par bonusu kaut kādām sistēmām mēs nedomājām, mēs vairāk strādājām ar to, ja cilvēkiem nerūp sava veselība, varam pārskatīt veselības apdrošināšanas. Vēl jo vairāk, ja visi jūtās spēcīgi un veselīgi, vai ir vajadzīga veselības apdrošināšana.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Konkrēta bonusu sistēma mums nebija izveidota saistībā ar kovidu, jo visi, visi bijām uz tādas nervu robežas. Bet kopumā viegls šis laiks nebija, jo atsaucība bija dažāda.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bonusus nepiemērojām.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bonusu mums īsti nekādu nebija, bet mēs bijām sasnieguši galā 98% vakcinācijas aptveri visā uzņēmumā ar 1000 darbiniekiem.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Mums tādu bonusu nebija, vienkārši bonuss ir, ka tev tiek saglabātas darba attiecības.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bonusu sistēma mums bija eksperimentāli vienā no ražotnēm, bija piemaksa, bet mēs redzējām, ka tas nedod nekādu lielo efektu.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Vakcinētiem darbiniekiem tika piešķirti papildus punkti mūsu bonusa sistēmā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...kontekstā ar COVID-19 principā, man ir jāatgādina, ka Latvijā ir milzīga līga [problēma] ar visa veida onkoloģijām. Un mēs saskārāmies, ka COVID-19 ...ietvaros nevarēja veikt vakcināciju, jo tā jau ļoti vājās imūnsistēmas dēļ. Un to es vienkārši gribēju atgādināt kolēģiem, ka vienkārši onkoloģija ir klātesoša ļoti lielos apjomos.”*

Traucēkļi COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumu ieviešanai

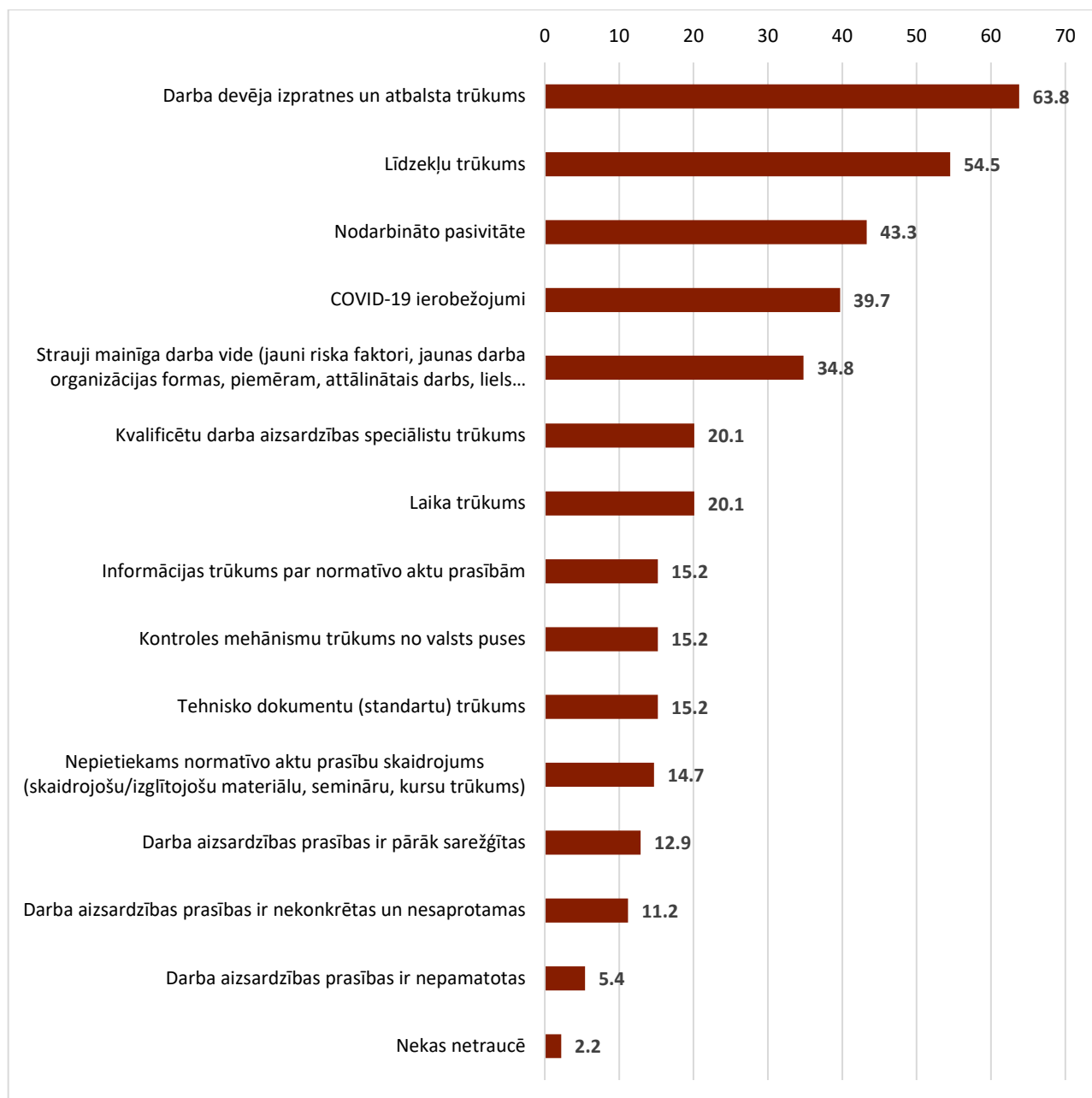
Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Darba aizsardzības speciālistiem aptaujas laikā tika jautāts: **“Kas, Jūsaprāt, šobrīd uzņēmumiem/iestādēm galvenokārt traucē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus?”**. Atbildot uz šo jautājumu, bija iespēja izvēlēties vairākus atbilstošu variantus. Visbiežāk (63,8%) DAS norādīja, ka darba devēja izpratnes un atbalsta trūkums ir lielākais šķērslis. Nedaudz vairāk kā puse DAS (54,5%) norādīja arī uz līdzekļu trūkumu. COVID-19 ierobežojumi bija ceturrtā populārā atbilde (39,7%). Skatīt sīkāk 1.attēlu.

Citā jautājumā tika jautāts, vai DAS COVID-19 pandēmijas ietekmē ir izjutuši savas kā speciālista statusa/lomas izmaiņas uzņēmumā, kurā strādā vai sniedz pakalpojumus. 33,8% DAS atzina, ka pandēmijas ietekmē darba devējs/-i vairāk ņem vērā DAS viedokli, bet 60,6% norādīja, ka viņu statuss/ loma uzņēmumā nav mainījusies.

Atzīmējot desmit svarīgākos riska faktorus uzņēmumā/iestādē/s, kuros DAS strādā, COVID-19 bija desmitā populārākā atbilde un to atzīmēja vairāk nekā puse aptaujāto DAS (51,3%).

1.attēls. Darba aizsardzības speciālistu atbildes par to, kas šobrīd uzņēmumiem/iestādēm galvenokārt traucē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus (%)



Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

39,7% DAS, kas COVID-19 ierobežojumus novērtēja kā būtisku traucēkli, lai veiktu nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus pēc darba vietas, kur strādā, sadalījās šādi:

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (52,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (44,9%);
- strādā KI (44,2%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (31,6%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (29,4%).

Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti

Atsevišķa diskusijas daļa tika veltīta sarunai par traucēkļiem COVID-19 pasākumu ieviešanai darba vietās: **“Kas Jūsu uzņēmumam visvairāk traucē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus? Vai COVID-19 pandēmijas laikā traucējošie faktori bija/ir citi? Kādi?”**.

Jautājumā par grūtībām, ar ko saskaras uzņēmumi, lai veiktu nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, viedokļi bija dažādi. Daļa dalībnieku uzskata, ka nekas netraucē, bet dažiem grūtības sagādā tas, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē strādāts attālināti un nav bijusi iespēja kontrolēt darbā uz vietas notiekošo (drošību), kā arī kvalitatīvi novadīt apmācības un veikt darbinieku instruktāžas. Kā kavējošs faktors tiek norādīts arī finanšu vai cilvēkresursu trūkums.

Kāds dalībnieks min, ka uzņēmumam veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus traucē informācijas trūkums, proti, ir grūtības atrast vienkopus informāciju un tas prasa daudz laika. Tāpat fokusgrupu dalībnieki norāda, ka traucē arī biežās izmaiņas normatīvajos aktos, it īpaši grūti izmaiņām izsekot bija COVID-19 pandēmijas laikā, kad prasības mainījās ik nedēļu. Tāpat ir norādīts arī laika trūkums, kā arī informācijas daudzums (sarežģīta, specifiska) un apjoms.

Arī psihoemocionālais stāvoklis un spriedze ietekmēja gan attiecības darba kolektīvos, gan spēju kvalitatīvi veikt savus darba pienākumus.

Vispārīgi jautājumi un grūtības darba aizsardzības prasību ievērošanai

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...[COVID-19 pandēmija] neskāra un traucējumus neradīja. Drīzāk otrādāk – pie loģistikas un ekspedīcijas uzņēmumiem deva papildus darba vietas un peļņu.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“ [COVID-19 pandēmija] īstenībā neietekmēja, jo cilvēki, teiksim, vismaz kravu pārvadājumos cilvēks viens sēž kabīnē, celtniecība kā gāja, tā iet, beramās kravas no vienas vietas uz otru jāpārved – smilts, gruntis un tā tālāk. Un ražošanā arī viņas tās telpas ir sadalītas un zonējums – tas jau bija – un viņi visi atsevišķi savās darba telpās strādāja un saskarsme praktiski nebija.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Man liekas, ka nekas netraucē, tikai jāstrādā un viss notiek.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Traucē? Ja mēs precīzi definējam, ko mums vajag, jo mums ir tomēr budžets un mēs precīzi definējam budžetā nepieciešamās lietas, tad es teiktu, ka varbūt par darba aizsardzības sadaļā netraucē. Jo tomēr to prasību nav bezgalīgi daudz.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ievērojām tos pasākumus un strādājām, nekas nemainījās. Tikai maskas. Bija jālieto tās maskas un tad bija grūti saprast, kādas viņas pareizi lietot. Vai, lai pasargātu no COVID vai pasargātu veselību.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mēs strādājam pēc tā, kas ir stingrāki noteikumi un tie pārsvarā ir mūsu koncerna noteikumi, salīdzinoši ar Latvijas likumdošanu. Tas varbūt tas, liekas, ka tās dažādās prasības.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Saistībā ar COVID-19 pandēmiju – grūtākais laikam ir tas, ka bija darbs, teiksim, man ir attālināti, tad attiecīgi es nevaru iziet cauri un veikt kaut kādu pārbaudi, kā tad visi strādā.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Pandēmijas laikā darba aizsardzību, protams, ietekmēja, tādā ziņā, ka bija mazāk apsekojumi, bet tā, ka uzņēmumos daudzi cilvēki strādāja un bija ierobežota kustība, pārvietošanās.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ja mēs skatāmies, kas mums mūsu uzņēmumā traucē veikt kaut kādus darba aizsardzības pasākumus, es teiktu, ka vienīgais kas traucē ir ierobežoti finanšu resursi un cilvēkresursi, jo, ja vairāk būtu darba rokas, vairāk būtu naudas, vairāk varētu izdarīt. Pārējais nekas īpaši tā kā netraucē.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Runājot par pašu pandēmiju kā tādu cilvēkiem nav šīs izpratnes par konkrētu jomu un šis kovids kā tāds, kad sāka meklēt, kam tad ir īsti šī īstā piederība... sanāca man diezgan bieži piedalīties arī operatīvās grupas vadības sapulcēs, īsti nezināja, kam tad tā atbildība būtu. Vērtējot riskus potenciāli ar preventīviem šiem pasākumiem, skaidrs, ka tas ir darba aizsardzības speciālista pienākumos un viņš ir tas, kas vislabāk spētu, viņam ir gan zināšanas, gan prasmes vērtēt risku un attiecīgi arī orientēties tajā vidē un kovids*

parādīja, ka cilvēkiem lielākoties sabiedrībā ir vajadzīga izpratne un vismaz tad uzņēmuma līmenī speciālists ir tas, kas dod zināšanas un tādu skatu no profesionālā viedokļa, cenšoties radīt šo izpratni tieši darbiniekos.”

Ietekme uz apmācībām

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Jā, protams, ietekmēja. Papildus bija daudz visādu pasākumu jāveic un instruktāžu mēs veicām attālināti, bet stāsts kā reiz par to uzņēmuma apmeklēšanas, struktūrvienību, jo mums ir tāda specifika, ka mēs neļāvām pat pie dispečeriem iet mūsu darbiniekiem, tie, kas bija remontatslēdznieki, piemēram.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Tas kas tiešām varbūt pietrūka, ka nevarējām tik lielos apjomos veikt šīs te apmācības. Ja iepriekš varējām daudz vairāk cilvēkus apmācīt, tad tagad bija jādala mazākās grupās, kas bija laikietilpīgāk, bet citādāk, varbūt mazāk bijām ražotnē, tieši administrācijas cilvēki. Tas varbūt pietrūka, tad redz, ka cilvēki bišķiņ ir, nu, izlaidušies, varētu tā teikt.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Visgrūtāk mums ir gājis ar darbinieku ievadapmācībām, jo kabinetā nevarēja atrasties divi darbinieki un līdz ar to, nebija iespējams, ka šo jauno darbinieku sagaida darba aizsardzības speciālists. Tādēļ šī te visa komunikācija notika Zoomā un tad nu šobrīd šajos darba aizsardzības žurnālos mums ir neliels bardaks ar šiem te parakstiem. Kaut kas ir, kaut kas nav, noķert šos te visus darbiniekus ar attālināto darbu arī ir diezgan problemātiski.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Vai kovids kaut kā ietekmēja? Protams, kovids diezgan nopietni ietekmēja un kādā ziņā? Tādā, ka mācības kaut kādu brīdi bija tikai obligātā sadaļa, nekādi papildus ārējie kursi, nekādas sanāksšanas utt.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Vēl viens tāds, kas mums bija liels izaicinājums, bet mēs arī panācām, bija šī te elektroniskā paraksta ieviešana uz visiem darbiniekiem un darba aizsardzības instruēšanas fakta parakstīšana ar elektronisko parakstu.”*

Biežās un straujās izmaiņas normatīvajos aktos

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Un tā loģika ir varbūt tajos daudzajos MK noteikumu apjomos, viņi varbūt ir grūtāk atrodamā. Ja tie dokumenti būtu konsolidētāki, mazākos apjomos un pēc kaut kādas loģikas kārtības ne tikai pēc pieņemšanas datumiem palaisti aprīt.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Tas, ka dažbrīd nespējam izsekot līdzī, kas nu atkal ir mainījies un kas nu tagad ir jāievēro – mazajiem tas ir sarežģīti un ne līdz visiem mazajiem uzņēmumiem tas nonāk, jo, ja viņš ir viens pats vai tur divi, trīs cilvēki, nu, viņiem ir viņu pamatdarbs. Viņam ir vai nu viņa produkts vai pakalpojums jāsniedz un nav laika tik bieži sekot līdzī visiem normatīvajiem dokumentiem.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Ja cilvēks to savu darbiņu izdara un pats viņš arī strādā, pats viņš vada uzņēmumu, viņam visi lēmumi jāpieņem, tad viņam tā darba aizsardzība paliek nakts vidū, ja? [...] viņam vienkārši fiziskā laika [...] pietrūkst kaut kādām papīra lietām.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“...ka mazajam uzņēmējam, nu, ja viņam pasaka, Tev jāievēro tas, tas, tas, normatīvi tādi, tādi – ārkārtīgi nepārskatāmi, nepārredzami. Praktiski ir vajadzīgs pilnīgi vienkāršs karkass un pēc tam, ja. Oira ir ļoti laba, bet, lai tā mape man būtu uzņēmumā, lai es zinātu, kurā brīdī tajā kalendārā vai pēc tiem procesiem man ir jāpieslēdzas, tur bišķiņ pietrūkst tāda loģiska, pārskatāma sistēma.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“...pietiekami bieži mēs sakām, ka mēs esam pārregulēta valsts, un dažkārt ierēdņi vienkārši aizstāvo to, ka viņiem ir jābūt, viņi izdomā arvien jaunas un jaunas prasības”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Un savukārt par pandēmijas tādu COVID regulējuma ietekmi, protams, tie sasteigtie reizēm lēmumi lika ieguldīt diezgan lielu resursu, lai vispār sekotu līdzī noteikumiem un piemērotu kaut kādas prasības, laiks bija jāatvēl diezgan ievērojams.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“... es izteikšos par tiesību aktu normām, kas šobrīd Latvijā ir un šīs COVIDs to diezgan labi izgaismoja, ka ministri, deputāti visi gribēja būt par epidemiologiem un nezinu vēl par kādiem speciālistiem un arī darba aizsardzībā ikdienā es domāju ļoti daudzi darba aizsardzības speciālisti saskārās ar*

to, ka kāds cenšas būt gudrāks par speciālistu vai pieņemt lēmumus tajā virzienā vai pat nekonsultējoties pieņemt vienus vai otrs lēmumus.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Saistībā ar attiecīgo pieredzi kā es vērtēju šo te prasību ievērošanu, viennozīmīgi piekritīšu kolēģiem, ka normatīvie akti ir bieži vien sarežģīti un tas bija tieši redzams, kad pasliktinājās epidemioloģiskā situācija, kad tie mainījās ļoti bieži un bieži vien izsekot tiem līdzī bija ļoti apgrūtināši. Un to mūsu gadījumā kopā ar personāla daļas speciālistiem mēs darījām.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Tāpat veselības pārbaudes bija vienu brīdi atceltas, tad bija daļēji atceltas, tad atliktas utt. Šie jautājumi arī, kaut kad viņi ir jāsavāc. Tagad mēs saskaramies ar to, ka ātrā tempā, tad ir jautājums, kāda tad tā kvalitāte būs.”

Komunikācijas saprotamība un savstarpējās attiecības

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Jārunā ir vienkāršāk – vienkārši elementāri flaiieri? Kaut vai COVID laikā, kad mēs redzējām – tā, tas ir jādara tam, tas, tas – tur, līdz turam datumam tas, ejam tā, darām šitā. Bildītes, termiņi un viss. Un tam mazajam uzņēmumam nav jādodomā – tā, cik reizes gadā man tur kāda atskaite vai kas. Viņam kaut kur ir jābūt viegli jābūt pieejamam – tā, vienreiz gadā man ir jāaizpilda tas, tas, tas vai man ir jānodod kaut kāda atskaite kaut kur. Jā, mazāk burtu, vairāk.. un vienkāršāku valodu noteikti.”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Tā valoda, kādā runā ierēdņi, kādā darba aizsardzības speciālists – ir diezgan specifiska un kolīdz viņi sāk runāt, tā, godīgi sakot, citam ausis aizveras.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “COVID-19 pandēmijas dēļ strādājošie kļuva agresīvāki, kas radīja papildu psihoemocionālo spriedzi veicot darba vides iekšējo uzraudzību.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Varu teikt, ka no manas personīgās pieredzes par izdegšanas sindromiem noteikti bija kaut kādi novērojumi, veģetatīvās nervu sistēmas traucējumi un visādas citas trauksmes. Tas kādā situācijā mums bija uzņēmums. Tā mēs arī, kā Ministru kabinets risināja šo situāciju, tā mēs arī no pakalpas darījām un tā kaut kā mēs šo laiku arī pārdzīvojām.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Ko mums kovid tieši darba vidē ietekmēja? Es teiktu visvairāk bija ietekme uz psihoemocionālo, tīri savstarpējām attiecībām, šī te neziņa, noteikumu maiņa, kas būs, kas nebūs, ko prasīs, ko neprasīs, visu laiku ar tādu piebildi – mēs darām tā, bet redzēs, ko lems. Un līdz ar to tā plānošana ilgāk par nedēļu, divām bija praktiski neiespējama.”

“Kas, Jūsaprāt, darba devējiem šobrīd traucē īstenot COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumus darba vidē?”

Šobrīd netiek izcelti īpaši ierobežojoši faktori, kas būtu traucējuši īstenot COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumus darba vidē.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Nu, it kā nekas tāds īpašs nebija.”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Nē, es neuzskatu, ka ir kaut kas traucējošs. Finansējums ir, kritēriji ir. Tas jā, viss tiek organizēts..”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Kas traucēja īstenot? Es domāju, ka nekas netraucēja īstenot.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “COVID-19 galvenie traucējumi bija saistīti ar nepārtraukti mainīgo normatīvo bāzi.”

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusiju rezultāti

“Kas, Jūsaprāt, darba devējiem traucē šobrīd īstenot COVID-19 izplatības ierobežošanas pasākumus darba vidē (piemēram, līdzekļu trūkums, kvalificētu speciālistu/ekspertu trūkums, informācijas trūkums (prasību nezināšana), prasības/ieteikumi ir nekonkrētas un nesaprotamas, prasības/ieteikumi ir pārāk sarežģīti, prasības ir nepamatotas, ieteikumi ir nepamatoti, laika trūkums u.c.)?”

Runājot par traucējošajiem faktoriem, visbiežāk DAS, līdzīgi kā darba devēji, norādīja uz biežajām un strauji pieņemtajām izmaiņām normatīvajos aktos, kas ātri jāievieš, līdz ar to bija gan laika trūkums izsvērtai rīcībai,

gan pārslodze tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID-19 jautājumiem. Retāk tika minēts līdzekļu trūkums iknedēļas testēšanai (skrīninga testēšanai).

Biežās un straujās izmaiņas normatīvajos aktos

Uzņēmuma DAS: *“Viens no tādiem lielākajiem izaicinājumiem vai varbūt var saukt kā traucēkli – ... faktiski katru nedēļu mainījās šie te nosacījumi un ierobežojumi, un bija ļoti grūti izsekot līdz. Viens jau ir izsekot līdz atbildīgajiem speciālistiem, bet otrs ir vēl to visu pasniegt 250 cilvēku kolektīvam un nodot to informāciju tālāk – kad, nu, šodien mēs lietojam maskas, šodien mēs lietojam tādas maskas, tagad mēs testējamies vai tagad mēs darām ko... viens brīdis bija tiešām tāds ļoti, ļoti izaicinošs – bija darbinieki, kuri 2 nedēļas vēl dzīvoja vecajos noteikumos ar pārlicību, ka viņi visu dara pareizi, tā kā tas bija tāds pamats...”*

Uzņēmuma DAS: *“Lielākais izaicinājums, protams, ir izsekot līdz visiem šiem rīkojumiem, grozījumiem, Ministru kabineta noteikumu grozījumiem, jo, nu, viņi mainās ļoti, ļoti. Vienubrīd mainījās pat ļoti strauji un tas laiks, kas tika dots, lai darba devējs varētu kaut ko darīt, bija, nu, minimāls...”*

KI/KS: *“Varbūt man ir tāds komentārs par... noteikumu straujajām izmaiņām un straujo ieviešanu praksē, kur uzrakstīts uz papīra ir viens, bet kā tad fiziski to realizēs praksē? Kad noteikumu prasības bieži vien ar rītdienu vai parītdienu stājas spēkā, darba devējs ir nolikts tādā mulķīgā situācijā, kā es tagad fiksi to varu nerealizēt. Šī neplānošana, kaut gan ārkārtējā situācijā ir ļoti grūti kaut ko plānot, bet bieži vien tās prasības ir vienu dienu tā un otru dienu pavisam kaut kas cits un atkal savādāki šie te ieteikumi. Bieži vien pretrunīgi, tāds mazliet haoss”.*

KI/KS: *“Prasības, protams, ir sarežģītas un grūti realizējamas, un darba devējam ļoti bieži trūkst motivācijas, sajūtas, priekš kam šīs prasības ir, vai viņas nesīs savu rezultātu. Vēsture tikai būs tā, kas pateiks, vai mēs rīkojāties pareizi vai nē”.*

Uzņēmuma DAS: *“Otra lieta, kas traucē – šis te normatīvo aktu prasības. Jo uz šo brīdi, tā kā mēs esam kritiskā nozarē, mums ir tās iespējas pārtraukt izolāciju un pārtraukt mājas karantīnu ātrāk, bet kurā brīdī pārtraukt ātrāk un kurš saka, ka drīkst? Un tad zvana man, prasa [nosauca savu vārdu], [nosauca savu vārdu] saka, ka zvaniet savam ārstam – kad ārsts teiks. Ārstu nevar sazināt, SPKC nevar sazināt un nu lūk, tā mēs mējamies uz riņķi, un kurā brīdī drīkst, kurā brīdī nedrīkst.”*

Laika trūkums un papildus darbs

Uzņēmuma DAS: *“Un laika trūkums arī ļoti liela problēma bija, jo pārējie darbi neapstājās, līdz ar to tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID-19 jautājumiem, bija ļoti liela pārslodze. Un arī ļoti straujas izmaiņas un ļoti haotiski pieņemti lēmumi no valdības puses padarīja darbu ļoti sarežģītu, jo ļoti īsā laikā bija jāievieš darba vietās diezgan straujas izmaiņas. Kad svētdienā vakarā noskaties ziņas un tad principā jau pirmdienā jābūt visam gatavam”.*

Uzņēmuma DAS: *“Laika trūkums. Ir izdots rīkojums, teiksim, ceturtdienā viņš tiek apstiprināts, ieviests un tad jau nākamā otrdienā atkal jauni ierobežojumi... Nu, laika trūkums bija ļoti”.*

Uzņēmuma DAS: *“Īstenībā es domāju, ka materiāli ir ļoti daudz un pieejami internetā, bet ... jā, viņi bieži mainās un dažreiz pietrūkst tā laika apskatīt katru šo te jauno noteikumu, ... izsekot un paspēt ieviest, pirms tas vēl nav mainījies”.*

KI/KS: *“Es noteikti vēlējos vēl piebilst, tas ir papildus darbs, tie ir papildus uzdevumi, ikdienas darbos ir jāieplāno, ir jāskatās katru dienu šīs te ziņas, katru nedēļu. Bieži vien tam ir grūti izsekot līdz, atjaunot to informāciju un nodrošināt un, ja darba devējam tai pašā laikā ir jāvada bizness un jāizdara darbs un, ja cilvēkiem tagad jāstrādā no mājām, vai arī jāizplāno tas savādāk, bieži vien ir novērojams tas, ka krītas tā darba kvalitāte esot klātienē un spējot izpildīt darbus klātienē, izpildīt komunikāciju ar to visu kopā. Darbs attālināti, diemžēl, ir jomas, nozares, kur tas ietekmē darba kvalitāti”.*

Līdzekļu trūkums

KI/KS: *“Pirmā sadaļa noteikti līdzekļu trūkums, informācijas trūkums utmldz., jo tajā pašā attālinātajā darbā, lai darba devējs varētu atļauties katram iekārtot labu, skaistu darba vietu, plus vēl tādā vietā, kā viņš vēlās. Vai viņš vēlās 50 cm platumā vai 1,20m garumā, tad būtu savādāk, tas ir pirmais”.*

Uzņēmuma DAS: *"... traucē ... līdzekļu trūkumus un nedaudz arī valdības atbalsts varbūt tieši šajā kaut vai testēšanas jautājumā. Izmantojam skrīningus no laboratorijām, kas bija valsts apmaksāti, bet iknedēļas testēšanā, piemēram, arī būtu ļoti labprāt novērtējuši valdības atbalstu, ... tā īsti nesapratām, kāpēc arī uzņēmumiem netika dota iespēja dabūt šos testus".*

Citi traucēkli

Uzņēmuma DAS: *"Kas šobrīd traucē īstenot? Es teiktu tā, ka mums traucē šis publisko iepirkumu likums, jo nevar ātri noorganizēt iepirkumus – iepirkt to, ko mēs gribam. Tā ir viena lieta."*

Uzņēmuma DAS: *"COVID-19 izplatības ierobežošanai traucēja arī darbinieku ģimenes ārstu dažādās attieksmes un variācijas par un ap izolācijām, karantīnām utt. Ļoti bieži bija situācijas, kad nebija saprotams, vai un kad darbinieks drīkst atgriezties darbā pēc COVID-19 saslimšanas vai kontakta. Vairākās situācijās bija arī grūti noteikt, kuri darbinieki uzņēmumā ir vai nav COVID-19 kontaktpersonas. SPKC un ģimenes ārstiem bieži bija dažādas versijas".*

KI/KS: *"Vēl es varētu mazlietiņ padalīties savās sajūtās, kas darba devējam traucē īstenot izplatības ierobežošanas pasākumus. Protams, ar ko visi saskārāmies šajā laikā, ka tiešām trūkst pieredzējušu speciālistu, ekspertu, stingra mugurkaula, viedokļa, mēs kā sabiedrība ne vienmēr uzticējamies visam viņu teiktajam šajās prasībās."*

Pieredze nākotnei

Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti

“Ko paņēmat kā pastāvīgu lietu/procesu/darba veidu no COVID-19 pandēmijas ārkārtējās situācijas? Kas paliks ilgtermiņā?”

Uzņēmēji norāda, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē cilvēki mazāk apmeklē darbu ar saslimšanas pazīmēm. Turklāt novērots, ka uzlabojusies personīgā higiēna (regulāra roku mazgāšana un dezinfekcija). Vēl kā pozitīvs aspekts tiek minēts tas, ka darbinieki bija spiesti uzlabot savas digitālās prasmes, kā arī sapulces biežāk notiek attālināti, tiek ietaupīts laiks.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...ko COVID-19 pandēmija ietekmēja, kas manā ieskatā ir ļoti pozitīvi – 19. gadā visi mēs aplīmuši vilkāmies uz darbu un tagad beidzot neviens no jums uz darbu nenāk, tas ir beidzot tāds pozitīvs moments, jā.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Kas man patikās, kā pastāvīga lieta – man liekas, ka tas aizgāja pilnīgi visiem. Ka cilvēki beidzot sāk – ja viņš ir aplīmis vai ir kaut kādi simptomi, tad neskrien uz darbu, bet biežāk sāk respektēt pārējos un biežāk pieturās iet kontaktēties un dalīties.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Ja cilvēks nejūtas veselāks – ziņo pārējiem vai nenāk uz darbu. Arī roku mazgāšana jau ierasti.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mēs galvenokārt šobrīd pārņemām to, ka agrāk bija tā, ka ar iesnām kāds nāk uz darbu vai ar sāpošu kaklu, tagad tas nenotiek. Ja kaut mazākās pazīmes, paliek mājās un strādā attālināti. Tāpat, ja mājās kāds ģimenes loceklis ir saslimis, tas arī tās pāris dienas labāk strādā attālināti.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Teiksim, darba vietās ir palicis, protams, tās ir kaut kādas tieši rokām paredzētas, nezinu, atgādinājumi par to, ka ziepes vajag lietot, pareizi rokas mazgāt un tamlīdzīgas lietas – tas ilgtermiņā noteikti paliks.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...dezinfekcijas līdzekļi – tā ir palikusi kā pašsaprotama lieta.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Un godīgi sakot, es iemācījos mazgāt rokas katru reizi, kad atnāku mājās. Tagad esmu sevi pieķērusi, ka katru reizi, kad ienāku mājās, mazgāju rokas. No mašīnas stūres nonāku nost vai kaut kur ārpusē – tas ir pilnīgi iegājies kā kaut kāda drošības josta – tas ir pieraduma moments, pa šiem 2 gadiem esam iemācījušies labus ieradumus.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“... es domāju, ka ilgtermiņā tas atstās labas, pozitīvas digitālās prasmes cilvēkiem un... vairāk es tādas īpašas neredzu un varbūt, ka cilvēkiem tika izskaidrota tās vakcinācijas nozīmība. Daļa cilvēku, kuri bija pretinieki, kuriem tika paskaidrots, ka tas ir progresīvi un tas ir viņu pašu labā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...tad vēl ir attālinātais darbs noteikti ieguvums. Un arī sapulces patiesībā, Team vai Zoom vidē, tas iekonomē darbinieku, vadītāju laiku, viņiem nav nekur jābrauc.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Par sapulcēm zoom vidē, arī piekrītu.”*

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusiju rezultāti

Attiecībā uz jautājumu, kas paliks kā pastāvīga lieta pēc COVID-19 pandēmijas, bez attālinātā darba, kas tika apskatīts atsevišķā šī pētījuma tematiskajā pielikumā, DAS norādīja nopietnāku bioloģisko riska faktoru uztveršanu un pieredzi, organizējot darbu ārkārtējās situācijas laikā.

Uzņēmuma DAS: *“Hibrīdformā attālinātais darbs mūsu vietā arī palicis ir, kas ir pozitīvs, ko mēs esam paņēmuši”.*

Uzņēmuma DAS: *“Bet, ko paņēmām mēs no šīs te situācijas, bija nopietnāka bioloģisko risku uztveršana. Jo pirms tam arī mums bija, arī 18., 17., 16. gadā mums bija gadījumi februārī, kad nav 30% kolēģu darbā, tāpēc, ka viens ir atnācis slims un pārējie aplīpinājušies, un tad vienkārši tagad to uztver nopietnāk”.*

KI/KS: *“Noteikti skaistais jautājums, kas paliks būs mūsu pieredze. Ja mēs parēķinām, kā bija 2020. gada 12. martā, kāda bija mūsu pieredze, kā mēs ņēmāmies ar maskām, un kāda mūsu pieredze ir šobrīd. Pieredze”.*

Secinājumi

1. Analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādījuši, ka tie ir bijuši nepieciešami, bet nav īstenoti vispār vai nav īstenoti pilnā apmērā, jāmin:
 - a. iespēja veikt darbu attālināti (25,7%);
 - b. pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktu ar cilvēkiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.) (20,0%);
 - c. attālināti organizētas sanāksmes (13,9%);
 - d. mainīgs darba laiks, t.sk., elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums (10,2%).
2. Attiecībā uz dažādu pasākumu ieviešanu labāka situācija novērojama uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām, turklāt dažos pasākumos atšķirība ir būtiska (piemēram, attiecībā uz nepieciešamību salāgot privātās un darba dzīves vajadzības pat gandrīz 25 procentpunkti). Tāpat labāka situācija bija uzņēmumos, kuros ir dažāda veida darbinieku pārstāvniecība un noslēgts koplīgums.
3. Kā galvenie traucējošie faktori COVID-19 pandēmijas ierobežojošo pasākumu īstenošanā tika minētas biežās un strauji pieņemtās izmaiņas normatīvajos aktos, kas ātri jāievieš, līdz ar to bija gan laika trūkums izsvērtai rīcībai, gan pārslodze tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID-19 jautājumiem.
4. Analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādīja kā iespēju, ko varēja veikt vairāk, redzams, ka to īstenošana nav saistīta ar izmaiņām normatīvajos aktos. Tāpēc par galveno problēmu uzskatāms darba devēju vēlmes un gatavības trūkums mainīt darba organizāciju uzņēmumā. Tas savukārt raisa jautājumus par darba devēju gatavību iespējamām citām krīzes situācijām nākotnē.
5. Domājams, ka pēc COVID-19 pandēmijas bez attālinātā darba (sīkāk skatīt atsevišķā tematiskajā pielikumā) kā pastāvīga lieta paliks nopietnāka attieksme pret bioloģisko riska faktoru novērtēšanu un novēršanu darba vidē, higiēnas prasību ievērošanu un vakcināciju, kā arī pieredze, organizējot darbu ārkārtējās situācijas laikā.
6. Fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka, iespējams, uzņēmumos ir mainījusies attieksme pret rīcību saaukstēšanās simptomu gadījumā, kas ļaus nākotnē kopumā samazināt darbspējas lapu skaitu, jo nodarbinātie ar saaukstēšanās simptomiem neieradīsies darbā un neinficēs veselos kolēģus.
7. Analizējot pasākumus, kurus darba aizsardzības speciālisti norādījuši kā nepieciešamus, bet nenodrošinātus pilnībā, jāmin:
 - a. riska grupas darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piemērošana (26,8%);
 - b. darbinieku nepieciešamība paveikt darbu un parūpēties par ģimeni (15,2%);
 - c. darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole (12,9%);
 - d. pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni) (12,5%).
8. Saskaņā ar DAS fokusgrupu diskusiju dalībnieku teikto, darba devējus var iedalīt trīs grupās: (1) darba devēji, kas uzskatīja, ka vakcinācija ir paša darbinieka izvēle, tāpēc nekādi atbalsta pasākumi nav nepieciešami (šajā grupā pieder arī darba devēji, kuri uzskatīja, ka vakcinācija ir politisks lēmums), (2) darba devēji, kas organizēja vakcināciju pie sevis uzņēmumā (vai citā veidā nodrošinot labāku piekļuvi vakcinācijai (piemēram, rezervējot konkrētu laiku publiskajos vakcinācijas punktos) un (3) darba devēji, kas organizēja informatīvus pasākumus par vakcinēšanos. Visbiežāk 2. un 3. grupas pasākumi tika kombinēti.
9. Daļa DAS fokusgrupu dalībnieku uzskata, ka visefektīvākais pasākums bija valdības noteiktā prasība, ka darba vietās var atrasties tikai darbinieki ar sadarbspējīgiem sertifikātiem, un darbiniekiem bija jāpieņem lēmums – darbs (ja tiek veikta vakcinācija) vai atstādināšana/darba zaudēšana (ja netiek

veikta vakcinācija). Šajos gadījumos nekādi papildus pasākumi netika īstenoti, atstājot lēmumu pašu darbinieku rokās.

10. Daļa fokusgrupu dalībnieku uzskata, ka kopumā "Latvija ir pārāk pārregulēta valsts". Ar to saprotot, ka ir pārāk daudz dažādu normatīvo aktu, kas jāievēro. Normatīvo aktu prasības attiecībā uz COVID-19 pandēmijas ierobežošanu tikušas pārāk bieži mainītas, radot izaicinājumu gan DAS, gan darba devējiem izsekot aktuālajām izmaiņām.
11. Kā kopīgu secinājumu nepieciešams minēt, ka COVID-19 pandēmija un it īpaši vakcinācija izgaismoja nepieciešamību komunicēt vienkāršā un darbiniekiem saprotamā valodā, ko ne vienmēr var izdarīt DAS. Bieži pandēmijas laikā tika izmantoti nozares eksperti vai pat psihologi, kuri uzrunāja darbiniekus viņiem saprotamā valodā.

Ieteikumi un to realizācija

Projekta “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” ieteikumi un realizācija

Ieteikums

Stiprināt darba devēju un DAS izpratni par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām darba vidē (it īpaši kolektīvajiem aizsardzības pasākumiem), kā arī nepieciešamību iekļaut uzņēmuma ārkārtējās situācijas pārvaldības plānā gadījumus, kas saistīti ar infekcijas slimību strauju izplatīšanos (epidēmijas, pandēmijas).

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Projekta ietvaros šis bija vispārīgs ieteikums, kurš bija konkretizēts zemāk norādītajos ieteikumos, tāpēc tur sniegts arī specifiskā ieteikuma novērtējums.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

1. organizēt seminārus/vebinārus vecākajiem DAS par bioloģiskajiem riska faktoriem, to novērtēšanu un novēršanas tehniski – organizatoriskajām iespējām darba vidē. Seminārus iespējams organizēt gan par vispārīgiem jautājumiem, kas var skart jebkuru uzņēmumu, gan atsevišķām nozarēm specifiskiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām (piemēram, pārtikas ražošana, veselības aprūpe, skaistumkopšana, lauksaimniecība, atkritumu apsaimniekošana, būvniecība, mežizstrāde u.c.).

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums tiek pildīts, jo 2022. gadā ir notikuši un vēl ir plānoti semināri gan attiecībā uz specifiskiem darba vides jautājumiem saistībā ar bioloģiskajiem darba vides riska faktoriem, gan specifiskiem preventīvajiem pasākumiem, gan atšķirīgiem bioloģiskajiem faktoriem dažādās nozarēs.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

2. stiprināt sadarbību ar SPKC gan attiecībā uz sabiedrības informēšanu par infekcijas slimību izplatību, gan to novēršanas iespējām, t.sk. nepieciešamību vakcinēties.

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikumus ir daļēji izpildīts, jo semināros tiek izmantota dažāda informācija, ko SPKC ir sagatavojis, tomēr kādus citus konkrētus sadarbības piemērus pētniekiem nav izdevis identificēt. Ņemot vērā, ka darba vide uzskatāma par daļu no sabiedrības veselības, pētnieki uzskata, ka sadarbība ar SPKC veidojama daudz plašākā lokā, piemēram, attiecībā uz stresu darba vidē, emocionālo vardarbību, sēdošu darbu utt. Tādējādi laba sadarbība arī ārkārtējās situācijas, kas saistītas ar darba vidi, tiks efektīvāk risinātas.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

3. uzlabot DAS zināšanu un prasmju apguvi par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām, gan īstenojot DAS tālākizglītību, gan sagatavojot jaunus DAS ar augstāko izglītību darba aizsardzībā.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums ir īstenots attiecībā uz DAS tālākizglītību. Pētnieku rīcībā nav informācijas par pasākumiem, kas veikti saistībā ar augstāko izglītību darba aizsardzībā. Pētnieki uzskata, ka valstiski ir jāveido sistēma, kā lietišķo pētījumu ieteikumos identificētās iesaistītās puses informēt par pētījuma rezultātiem un pasākumiem, kas veicami, lai situāciju uzlabotu. Turklāt šī rekomendācija attiecināma ne tikai šo konkrēto ieteikumu, bet uz visu pētījumu kopumā.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

4. kādu no darba aizsardzības labās prakses balvām "Zelta ķivere" veltīt bioloģisko riska faktoru identificēšanai un novēršanai darba vidē.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav īstenots. Ieteicams sadarbībā ar sociālajiem partneriem izvērtēt, vai kāda no tuvākajām labas prakses balvas tēmām būtu veltāma bioloģisko riska faktoru identificēšanai un novēršanai darba vidē.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

5. iesaistot par ārkārtējo situāciju pārvaldību atbildīgās iestādes (piemēram, VUGD, SPKC, NMPD), organizēt reģionālo semināru ciklu darba devējiem, kas uzlabotu viņu prasmes kvalitatīvi identificēt viņu uzņēmumos iespējamās ārkārtējās situācijas, sagatavot atbilstošu preventīvās rīcības plānu un mudināt organizēt darba devējus praktiskas apmācības ar situāciju testēšanu darba vidē.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav realizēts. Tas ir aktuāls arī pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" izstrādes laikā, jo tikai vairāk kā puse veselības un sociālās aprūpes nozares uzņēmumu ir sagatavojuši rīcības plānu gadījumiem, kad puse darbinieku neierodas darbā slimības dēļ. Citās nozarēs situācija ir daudz sliktāka.

Ieteikums

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

6. starp primāri vakcinējamiem nodarbinātajiem iekļaut tos nodarbinātos, kuri iekļauti uzņēmumu riska grupās (piemēram, hroniski slimi nodarbinātie, ar klientu apkalpošanu saistītie nodarbinātie u. tml.), ja iespējams, primāri vakcināciju veikt tiem nodarbinātajiem, kas strādā atsevišķās uzņēmējdarbības nozarēs, kuru darbība ir būtiska sabiedrības funkcionēšanai (piemēram, elektroenerģijas ražošana, gāzes apgāde, siltumapgāde, pārtikas ražošana u. c.).

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav aktuāls, jo vakcinācija pret COVID-19 jau veikta bez iespējas prioritāri vakcinēt kādās atsevišķās uzņēmējdarbības nozarēs strādājošos darbiniekus.

Ieteikums

Veicināt tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošanu COVID-19 izplatīšanās samazināšanai darba vidē.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Projekta ietvaros šis bija vispārīgs ieteikums, kurš bija konkretizēts zemāk norādītajos ieteikumos, tāpēc tur sniegts arī specifiskā ieteikuma novērtējums.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

1. izveidot sistēmu agrīnai uzņēmumu īstenoto labas prakses piemēru identificēšanai un publicēšanai ikdienā, ko būtu iespējams izmantot arī ārkārtējās situācijas apstākļos.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav īstenots. Tas ir aktuāls arī pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" izstrādes laikā, jo globālās situācijas attīstība (piemēram, karš Ukrainā) liecina, ka uzņēmumiem mūsdienās jābūt gataviem straujām pārmaiņām un dažādām ārkārtas situācijām. Pētnieki uzskata, ka nepieciešams organizēt t.s. "prāta vētru", kas sadarbībā ar sociālajiem partneriem un ārvalstu investoriem ļautu izstrādāt idejas augstāk minēto piemēru identificēšanas sistēmas izveidei un iedzīvināšanai.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

2. stiprināt informācijas apmaiņu ar labās prakses uzņēmumiem, kas spēj dalīties ar efektīviem īstenotajiem pasākumiem (piemēram, veidojot sadarbību ar Ārvalstu investoru padomi, kas palīdzētu identificēt labās prakses uzņēmumus).

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav īstenots. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" izstrādes laikā, jo situācija uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām (piemēram, attālinātā darba kontekstā, privātās un darba dzīves salāgošanas kontekstā) ir būtiski labāka nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

3. īstenot aktīvāku sociālo partneru un nevalstisko organizāciju iesaistīšanu labas prakses piemēru identificēšanā un izplatīšanā, bet it īpaši nozarēm specifisku vadlīniju izstrādē.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums īstenots. Latvijas Darba devēju konfederācija sadarbībā ar nozares pārstāvjiem, Valsts darba inspekciju, Veselības ministriju, Veselības inspekciju, SPKC, Valsts policiju un Ekonomikas ministriju izstrādāja drošas darba vides vadlīnijas vairākām nozarēm.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

4. izveidot datu bāzi ar pašvaldību, plānošanas reģionu, nozaru asociāciju, biznesa inkubatoru, reģionālo un pašvaldību uzņēmēju apvienību un citu tamlīdzīgu organizāciju kontaktinformāciju, kas ļautu operatīvi izsūtīt aktuālo informāciju uzņēmējus atbalstošajām organizācijām.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums ir daļēji izpildīts, jo RSU DDVVI ir izveidojis to nozaru nevalstisko organizāciju sarakstu ar kontaktiem, kuru darbības jomās tiek organizēti informatīvās aktivitātes darba aizsardzības jomā, tomēr datu bāze paredzēta tikai iekšējai lietošanai un citās ārkārtas situācijās nebūs izmantojama, kā arī tā nebūs nododama citām ieinteresētajām pusēm.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

5. informēt sociālos partnerus un nevalstiskās organizācijas par šī pētījuma rezultātiem attiecībā uz šo organizāciju iesaisti informācijas izplatīšanā un darba devēju sniegto informāciju par viņiem nepieciešamo atbalstu.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Pētnieku rīcībā nav informācijas, vai ieteikuma īstenošanai ir veikti kādi pasākumi. Tomēr šī pētījuma rezultāti liecina, ka vismaz paši darba devēji uzskata, ka uzņēmumos, kuros ir noformēts sociālais dialogs un noslēgts koplīgums, situācija ir labāka. Pētnieki uzskata, ka valstiski ir jāveido sistēma, kā lietišķo pētījumu ieteikumos identificētās iesaistītās puses informēt par pētījuma rezultātiem un pasākumiem, kas veicami, lai situāciju uzlabotu. Turklāt šī rekomendācija attiecināma ne tikai šo konkrēto ieteikumu, bet uz visu pētījumu kopumā.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

6. plašāk izplatīt informāciju par interaktīvā darba vides riska novērtēšanas rīka OiRA (*Online interactive Risk Assessment*) COVID-19 paškontroles moduļa pieejamību (piemēram, iesaistīt sociālos partnerus, ievietot informāciju COVID19.gov.lv, izsūtīt informāciju uz augstāk minētajām uzņēmējus atbalstošajām organizācijām, izmantot sociālos tīklus u.tml dz.).

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums ir izpildīts. COVID-19 paškontroles moduļa lietotāju skaits no 2020. gada 31. decembra līdz 2021. gada 31. decembrim pieauga no 118 līdz 327.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

7. papildināt COVID-19 OiRA rīku ar labas prakses piemēriem, kas identificēti šī pētījuma laikā.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums ir īstenots.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

8. organizēt seminārus DAS par preventīvo darba aizsardzības pasākumu hierarhiju, kas ir būtiska ne tikai COVID-19 kontekstā, bet kopumā preventīvajā kultūrā, t.sk. par labās prakses piemēriem attiecībā uz nodarbināto attieksmes un paradumu maiņu.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums ir īstenots, jo šāda informācija ir iekļauta dažādos semināros par bioloģiskajiem riska faktoriem.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

9. veikt www.stradavesels.lv popularizēšanas pasākumus, piemēram, izplatot nozaru asociācijām nozarēm specifisku informāciju, kas atrodama mājaslapā, iesaistot pašvaldības uzņēmējdarbības atbalsta centrus, pašvaldību uzņēmēju apvienības, biznesa inkubatorus u.c. līdzīgas organizācijas, lai sasniegtu mazos uzņēmumus, kas identificēti kā riska grupas uzņēmumi.

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Ieteikums nav īstenots. Tas ir aktuāls arī pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" izstrādes laikā.

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

10. izvērtēt iespējas ārkārtējās situācijas laikā valstij ietekmēt vīrusa izplatības samazināšanai nozīmīgo preču pieejamību un cenu (piemēram, veicot centralizētus iepirkumus valsts vai pašvaldības līmenī, nosakot cenu pieauguma griestus u.c.).

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Šis ieteikums bija aktuāls valstī izsludinātās ārkārtējās situācijas laikā, un tā ieviešana būtu attiecināma uz citām ārkārtējām situācijām, kuru laikā būtu nepieciešams iegādāties viena vai līdzīga veida preces lielos apjomos (kā tas bija ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem COVID-19 pandēmijas laikā).

Ieteikums

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

11. stiprināt valsts iestāžu kapacitāti un normatīvo regulējumu, lai būtu iespējams operatīvi mainīt savas darbības fokusu ārkārtas situācijā attiecībā uz kontroli un uzraudzību, kas ir būtiska sabiedrības drošībai nozīmīgu preču pārbaudē (piemēram, COVID-19 pandēmijas kontekstā minami dezinfekcijas līdzekļi un ar tiem saistītās drošības datu lapas, individuālie aizsardzības līdzekļi).

Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Šis ieteikums bija aktuāls valstī izsludinātās ārkārtējās situācijas laikā, un tā ieviešana būtu attiecināma uz citām ārkārtējām situācijām, kuru laikā būtu nepieciešams iegādāties viena vai līdzīga veida preces lielos apjomos. Ārkārtas situāciju laikā tirgū var nonākt normatīvo aktu prasībām neatbilstošas preces, kas kvalitatīvi neveic tām paredzētās funkcijas (piemēram, individuālie aizsardzības līdzekļi nenodrošina pietiekamu lietotāja aizsardzību) vai nesniedz lietotājam vajadzīgo informāciju drošai un veselībai nekaitīgai preču lietošanai.

Ieteikums

Stiprināt darba devēju izpratni un prasmes identificēt nodarbināto riska grupas attiecībā uz saslimšanu ar COVID-19 un īstenot katrai riska grupai atbilstošus pasākumus, t.sk. paredzot pasākumus apmaksātas dīkstāves laikā

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Projekta ietvaros šis bija vispārīgs ieteikums, kurš bija konkretizēts zemāk norādītajos ieteikumos, tāpēc tur sniegts arī specifiskā ieteikuma novērtējums.

Ieteikums

Prasmju stiprināšana sevī ietver:

1. apkopot labās prakses piemērus par riska grupām attiecībā uz COVID-19 un sagatavot informatīvi skaidrojošu materiālu, kurā iekļaut gan literatūras datu apkopojumu par nodarbināto riska grupām atkarībā no viņu veselības stāvokļa, gan Latvijā identificētos labās prakses piemērus.

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav īstenots, tomēr, COVID-19 pandēmijai atkāpjoties un, ņemot vērā pieejamo vakcināciju, šis ieteikums šī pētījuma izstrādes laikā daļēji zaudējis savu aktualitāti.

Ieteikums

Prasmju stiprināšana sevī ietver:

2. organizēt seminārus/vebinārus DAS par riska grupu identificēšanu vai iekļaut šo tēmu kā atsevišķu sadaļu semināros, kas plānoti par COVID-19 ierobežojošiem pasākumiem darba vidē.

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums ir īstenots, šo tēmu iekļaujot semināros par COVID-19 ierobežojošiem pasākumiem darba vidē, kas notika 2020. un 2021. gadā. Pa abiem gadiem kopumā notikuši 23 semināri par to, kā ierobežot COVID-19 izplatību darba vietās un organizēt attālināto darbu, izglītojot vairāk nekā 1000 interesentus, tostarp DAS un uzņēmumu vadītājus.

Ieteikums

Prasmju stiprināšana sevī ietver:

3. risināt jautājumu, kā lietderīgi izmantot to laiku, kamēr nodarbinātie atrodas darba devēja apmaksātā dīkstāvē (piemēram, attīstot jaunas prasmes, zināšanas, pārkvalificējoties utt.).

Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav īstenots, tomēr darba devēja apmaksātā dīkstāvē vēlākajos COVID-19 pandēmijas viļņos nebija tik populāra kā pandēmijas 1. vilnī, tāpēc šis ieteikums ir zaudējis savu aktualitāti šī pētījuma izstrādes laikā.