


# VALSTS DARBA INSPEKCIJA



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  
VALSTS DARBA INSPEKCIJA**

## Saīsinājumu saraksts

<b>DARL</b>	Darba apstākļi un riski Latvijā
<b>DAS</b>	Darba aizsardzības speciālists
<b>KI</b>	Kompetentā institūcija
<b>KS</b>	Kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos
<b>LR</b>	Latvijas Republika
<b>RVDI</b>	Reģionālā Valsts darba inspekcija

# Valsts darba inspekcija

## Normatīvo aktu prasības

Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) darbību nosaka Valsts darba inspekcijas likums (pieņemts 19.06.2008.), kas nosaka, ka VDI funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. VDI ir sekojoši uzdevumi, kas saistīti ar darba aizsardzību un darba tiesībām:

1. uzraudzīt un kontrolēt darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu;
2. kontrolēt, kā darba devēji un darbinieki savstarpēji pilda pienākumus, kurus viņiem nosaka darba līgumi un darba koplīgumi;
3. veicināt sociālo dialogu;
4. veikt pasākumus, lai sekmētu domstarpību novēršanu starp darba devēju un darbiniekiem, un ja nepieciešams, pieaicināt darbinieku pārstāvjus;
5. analizēt darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumus, lai sniegtu priekšlikumus par normatīvo aktu pilnveidošanu;
6. normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā veikt nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un vienotu reģistrāciju;
7. normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā piedalīties arodslimību gadījumu izmeklēšanā;
8. kontrolēt darba vietās esošo darba aprikojumu, kā arī personāla individuālo un kolektīvo aizsardzības līdzekļu, veselībai kaitīgo un bīstamo vielu izmantošanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām;
9. sniegt Labklājības ministrijas kompetento institūciju darba aizsardzības jautājumos (turpmāk – KI) izvērtēšanas komisijai informāciju par darba aizsardzības jautājumos kompetento institūciju un speciālistu darbību darba aizsardzības jomā uzņēmumos un objektos, kas ir pakļauti uzraudzībai un kontrolei;
10. sniegt darba devējiem un darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām;
11. organizēt Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras nacionālā kontaktpunkta izveidi un nodrošina tā darbību.

Normatīvie akti, kas tieši reglamentē VDI darbību, kopš iepriekšējā pētījuma nav mainījušies.

## Darba devēju vērtējums par Valsts darba inspekciju

Pētījumā izmantoti 2022. gada darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) aptauju un fokusa grupu diskusiju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija publicēti iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos.

## Pēdējo 3 gadu laikā Valsts darba inspekcijas veiktās pārbaudes

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums:

#### **Vai Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā Jūsu uzņēmumā/iestādē ir veikusi pārbaudi?**

Kopumā dinamiskā redzams, ka turpinās iepriekšējos pētījumos novērotā tendence – samazinās darba devēju īpatsvars, kuri apliecinājuši, ka viņu uzņēmumā VDI veikusi pārbaudi (1. tabula). Kā norādīts VDI darbības gada pārskatos, tad arī absolūtajos skaitļos kopš 2013. gada nedaudz samazinājies apsekojumu skaits, bet apsekoto uzņēmumu skaits ir samazinājies būtiski (2013. gadā – 10 817 apsekojumi 8 082 uzņēmumos, 2017. gadā – 10 408 apsekojumi 7 341 uzņēmumos, 2021. gadā 10026 apsekojumi 6392 uzņēmumos).

**1. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos/ iestādēs pēdējos trīs gados tikušas veiktas Valsts darba inspekcijas pārbaudes (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Jā	43,0	43,0	33,9	30,0	18,4
Nē	52,6	54,2	63,9	64,8	76,3
Grūti pateikt / nav atbildes	4,4	2,8	2,3	5,2	5,3

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Ņemot vērā faktu, ka 2021. gada statistiskajā informācijā par konstatētajiem pārkāpumiem nav iekļauti pārkāpumi, par kuriem tiek piemērots administratīvais sods, ir grūti veikt situācijas novērtējumu. Sākot ar 2020. gada 1. jūliju visa informācija par VDI konstatētajiem pārkāpumiem, par kuriem piemērots administratīvais sods, tiek ievadīta Administratīvā pārkāpuma procesa atbalsta sistēmā APAS, līdz ar to VDI Informācijas sistēmas datu bāzēs nav iespējams apkopot un ranžēt datus par konstatētajiem pārkāpumiem, par kuriem piemērots administratīvais sods 2021. gadā, un nav iespējams veikt novērtējumu, vai tas, ka samazinājies apsekoto uzņēmumu skaits un īpatsvars vērtējams pozitīvi vai negatīvi. Ja pieaugtu atklāto pārkāpumu skaits, tas nozīmētu, ka VDI efektīvi izmanto savas informatīvās sistēmas piedāvātās iespējas veikt apsekojamo uzņēmumu risku analīzi un atlasī. Savukārt, ja konstatēto pārkāpumu skaits samazinās, tad iespējami vairāki iemesli:

1. situācijas uzlabošanās darba vidē, kas būtu ļoti pozitīvi vērtējams, tomēr šo iemeslu liek apšaubīt strauji pieaugušais darbā notikušo letālo nelaimes gadījumu skaits (2021. gadā – 38, 2020. gadā – 20);
2. negatīvas izmaiņas kontroles un uzraudzības jomās, piemēram, mazāks apsekojumu skaits, nepietiekams VDI analītiskais darbs, nepietiekama inspektoru apmācība, lai identificētu pārkāpumus mainīgajā darbā vidē, darbā ar jaunām tehnoloģijām, vieglāko darbu izvēli (piemēram, atkārtoti apsekojot jau iepriekš apsekotu uzņēmumu), pieaugušais administratīvo darbu apjoms, kas saistīts ar normatīvo aktu izmaiņām administratīvo pārkāpumu vešanas procesā vai citi iekšēji VDI procesi.

Līdz ar to nepieciešams palielināt VDI analītisko kapacitāti un darbu koordinēšanu, lai ar inspekcijas rīcībā esošo inspektoru skaitu identificētu un apsekotu konkrētas uzņēmumu grupas, kurās pastāv lielākais nelaimes gadījumu, arodslimību vai normatīvo aktu neievērošanas risks darba tiesību un darba aizsardzības jomā, primāri veicot pārbaudes tieši šajos uzņēmumos. Tāpat uzlabota analītiskā kapacitāte ļautu labāk ņemt vērā citus faktorus, kas var ietekmēt apsekojumu skaitu un identificēto pārkāpumu skaitu, piemēram, inspektoru mainību, ārējos ierobežojumus veikt klātienē apsekojumus (kā tas bija COVID-19 pandēmijas laikā) u.c. Analītiskā kapacitāte veicinātu arī VDI iekšējo procesu analīzi.

Atbilstoši 2022. gada darba devēju aptaujas rezultātiem VDI pārbaudes visbiežāk veiktas šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (52,9%);
- pārtikas un dzērienu ražošana (36,0%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (31,3%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (30,5%).

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka kopš iepriekšējā pētījuma būtiski ir samazinājies apsekoto uzņēmumu skaits būvniecībā, kas uzskatāma par augsta riska nozari gan attiecībā uz darba aizsardzību, gan neregistrēto nodarbinātību (2022. gadā – 26,5%, 2018. gadā – 46,2%). Iespējams, ka daļēji šādus aptaujas rezultātus varētu izskaidrot ar kopējo būvniecības uzņēmumu skaita pieaugumu vai mikro un mazo uzņēmumu skaita pieaugumu šajā nozarē, jo COVID-19 pandēmijas apstākļos bija pieejams papildus finansējums dažādu

būvdarbu veikšanai, tomēr datus par uzņēmumu skaitu nozarēs par 2021. un 2022. gadu Centrālās statistikas pārvalde nav publicējusi (2020. gadā kopējais uzņēmumu skaits būvniecībā bija 11558)<sup>1</sup>.

2018. gada aptaujā VDI pārbaudes visbiežāk veiktas šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (50,6%);
- būvniecība (46,2%);
- pārtikas un dzērienu ražošana (46,0%).

2013. gada aptaujā VDI pārbaudes visbiežāk veiktas šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (79,8%);
- pārtikas un dzērienu ražošana (78,8%);
- veselības un sociālā aprūpe (69,0%).

2010. gada aptaujā VDI pārbaudes visbiežāk veiktas šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpe (71,5%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (67,9%);
- būvniecība (64,2%).

2006. gada aptaujā VDI pārbaudes visbiežāk veiktas šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (68,3%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (59,6%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (57,3%).

Nozares, kurās pārbaudes veiktas visretāk, ir:

- 2022. gadā – zivsaimniecība (7,4%), citas nozares (14,5%), papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (16,8%);
- 2018. gadā – papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (15,0%), veselība un sociālā aprūpe (24,4%), citas nozares (26,0%);
- 2013. gadā – zivsaimniecība (25,6%), citas nozares (27,5%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (34,0%);
- 2010. gadā – elektroenerģija, gāzes apgāde un siltumapgāde (28,6%), zivsaimniecība (29,9%);
- 2006. gadā – citas nozares (39,6%).

Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, kad darba devēju aptaujas datus tika novērota tendence, ka lielākais apsekoto uzņēmumu īpatsvars bija lielo uzņēmumu grupā (t.i. uzņēmumi ar 250 un vairāk nodarbinātajiem), 2022. gadā visbiežāk VDI bija veikusi pārbaudes uzņēmumos ar 10–49 nodarbinātajiem. Tomēr būtiski ir uzsvērt, ka šī ir arī vienīgā uzņēmumu grupa, kurā ir pieaudzis apsekoto uzņēmumu īpatsvars. Domājams, ka šāda tendence ir saistīta gan ar VDI iekšējo uzņēmumu atlasīšanu. Kā negatīva tendence jāuzsver fakts, ka, saskaņā ar darba devēju aptaujas datiem, būtiski ir samazinājies apsekoto mazo uzņēmumu skaits, jo jau pirmajā pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL) mikro un mazie uzņēmumi tika identificēti kā riska grupas uzņēmumi un dinamiskā situācija nav būtiski mainījusies.

Darba devēju īpatsvars uzņēmumos atkarībā no darbinieku skaita, kas atbildējuši, ka viņu pārstāvētajos uzņēmumos VDI veikusi apsekojumus, ir šāds:

---

<sup>1</sup> Centrālā statistikas pārvalde:

[https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_PUB/START\\_ENT\\_UF\\_UFR/UFR020/table/tableViewLayout1/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_ENT_UF_UFR/UFR020/table/tableViewLayout1/), skatīts 13.01.2023.

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 14,5%, 10–49 nodarbinātie – 48,0%, 50–249 nodarbinātie – 38,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 39,0%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 28,5%, 10–49 nodarbinātie – 38,0%, 50–249 nodarbinātie – 52,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,3%;
- 2013. gadā: 1 nodarbinātais – 16,6%, 2–5 nodarbinātie – 30,0%, 6–10 nodarbinātie – 45,1%, 11–24 nodarbinātie – 64,2%, 25–49 nodarbinātie – 61,7%, 50–99 nodarbinātie – 77,9%, 100–249 nodarbinātie – 72,8%, 250–499 nodarbinātie – 72,6%, 500 un vairāk nodarbinātie – 66,8%;
- 2010. gadā: 1 nodarbinātais – 20,2%, 2–5 nodarbinātie – 34,2%, 6–10 nodarbinātie – 55,9%, 11–24 nodarbinātie – 58,2%, 25–49 nodarbinātie – 66,5%, 50–99 nodarbinātie – 74,4%, 100–249 nodarbinātie – 59,2%, 250–499 nodarbinātie – 61,7%, 500 un vairāk nodarbinātie – 62,4%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 35,7%, 10–49 nodarbinātie – 61,5%, 50–249 nodarbinātie – 70,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 82,4%.

Analizējot to darba devēju atbildes, kuru uzņēmumos veiktas VDI pārbaudes pēc uzņēmuma dibināšanas gada, vairāk VDI pārbaudes ir veiktas uzņēmumos, kas dibināti agrāk:

- 2022. gadā: līdz 1990.g. – 19,9%, 1991.–1995.g. – 29,1%, 1996.–2000.g. – 24,8%, 2001.–2005. – 13,8%, 2006.–2010.g. – 14,0%, 2011.–2015.g. – 13,1%, 2016.–2020.g. – 20,5%, no 2021.g. – 0,0%;
- 2018. gadā: līdz 1990.g. – 46,8%, 1991.–1995.g. – 45,7%, 1996.–2000.g. – 27,7%, 2001.–2005. – 29,0%, 2006.–2010.g. – 30,9%, pēc 2011.g. – 23,4%;
- 2013. gadā: līdz 1990.g. – 55,8%, 1991.–1995.g. – 43,2%, 1996.–2000.g. – 31,7%, 2001.–2005. – 30,6%, 2006.–2010.g. – 25,7%, 2011.–2013.g. – 12,2%;
- 2010. gadā: līdz 1990.g. – 46,7%, 1991.–1995.g. – 50,8%, 1996.–2000.g. – 42,2%, 2001.–2005. – 40,0%, 2006.–2010.g. – 26,6%.

2022. gadā pārbaudes biežāk veiktas sabiedriskajā sektorā:

- valsts sektorā 28,2% (2018. gadā – 58,7% , 2013. gadā – 55,0%, 2010. gadā – 62,6%, 2006. gadā – 65,6%);
- privātajā sektorā 18,2% (2018. gadā – 29,2%, 2013. gadā – 33,0%, 2010. gadā – 44,7%, 2006. gadā – 42,1%);
- sabiedriskajā sektorā 89,3% (2018. gadā – 40,7% , 2013. gadā – 5,1%, 2010. gadā – 12,1%, 2006. gadā – 35,4%);

Līdzīgi kā 2018. gadā, būtiski pieaudzis (vairāk kā dubultojies) sabiedriskā sektora darba devēju īpatsvars, kas atbildējuši, ka viņu organizācijās veiktas pārbaudes, sasniedzot augstāko līmeni kopš tiek veikti pētījumi DARL. Gan valsts sektorā, gan privātajā sektorā novērojams apsekoto darba devēju īpatsvara pieaugums. Valsts sektorā VDI ir organizējusi vairākas mērķtiecīgas tematiskās pārbaudes (piemēram, par darba vides stresu un attālinātā darba organizēšanu), tāpēc šādi aptaujas rezultāti uzskatāmi par pārsteidzošiem. Iespējams, ka darba devēji šāda veida uzraudzības un kontroles aktivitātes neuztver par VDI pārbaudēm, līdz ar to arī aptaujas laikā snieguši atbilstošu atbildi. Neviennozīmīgi vērtējams tas, ka privātajā sektorā mazāks darba devēju īpatsvars atbildējis par notikušām VDI pārbaudēm, kas gan ir saistīts ar kopumā lielāku ekonomisko vienību skaitu (privātā sektora uzņēmumu skaita pieaugumu). Turklāt būtu nepieciešams palielināt pārbažu skaitu atsevišķās uzņēmumu grupās (piemēram, jaunajos uzņēmumos, mikrouzņēmumos).

Atšķirībā no 2018. gada darba devēju aptaujas rezultātiem, kas liecināja, ka VDI pārbaudes tika veiktas samērīgi pa visu Reģionālās Valsts darba inspekcijas (turpmāk – RVDI) pārraudzības teritorijām, bez izteikta fokusa uz kādu konkrētu reģionu, 2022. gadā novērojama nesabalansētība – Latgales reģionā darba devēji 3,3 reizes biežāk minējuši, ka VDI veikusi pārbaudi, nekā Rīgas reģionā. Tā uzskatāma par būtisku problēmu un VDI nepieciešams veikt ievērojamu darbības pārplānošanu, lai izlīdzinātu apsekoto uzņēmumu īpatsvaru dažādās VDI pārraudzības teritorijās (piemēram, mainot inspektoru skaitu sadalījumu reģionālajās inspekcijās tā, lai

visās teritorijās būtu līdzvērtīgs uzraugāmo uzņēmumu vai uzraugāmo darbinieku skaits). Saskaņā ar darba devēju sniegtajām atbildēm apsekoto uzņēmumu īpatsvars dažādās RVDI pārraudzības teritorijās ir šāds:

- Latgales RVDI 42,8% (2018. gadā – 42,6% ,2013. gadā – 72,1%);
- Kurzemes RVDI 23,6% (2018. gadā – 38,5%, 2013. gadā – 52,7%);
- Zemgales RVDI 22,6% (2018. gadā – 33,3%, 2013. gadā – 52,7%);
- Vidzemes RVDI 19,5% (2018. gadā – 25,0% , 2013. gadā – 37,3%);
- Rīgas RVDI 13,0% (2018. gadā – 25,0%, 2013. gadā – 21,6%).

Respondenti, kuru uzņēmumos VDI pēdējo 3 gadu laikā veikusi pārbaudi, tālāk tika iztaujāti gan par šīs pārbaudes rezultātiem (2.tabula), gan par sadarbības pieredzi ar inspektoriem.

**1. tabula. Darba devēju īpatsvars, kas atbildējuši par Valsts darba inspekcijas pārbaudes rezultātiem uzņēmumos pēdējā apsekojuma laikā (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Mutiski tika norādīts uz konstatētajām nepilnībām un izteikts aicinājums tās novērst (akts netika sastādīts)	41,4	30,3	41,8	38,8	31,3
<b>Viss bija kārtībā (par to tika sastādīts akts)</b>	25,8	17,4	14,4	37,0	47,1
Tika izdots rīkojums, kuros norādīti termiņi, kad novēršami trūkumi	28,2	45,6	39,9	26,3	24,4
Tika uzlikts naudas sods	3,0	5,7	3,6	5,5	2,4
Tika izteikts brīdinājums par uzņēmuma vai struktūrvienības darbības apturēšanu	0,1	0,1	0,7	1,0	0,0
Darbs konkrētajā darba vietā tika pārtraukts, aizliegts (piemēram, apturēta iekārta, apturēts darbs tranšejās, apturēts darbs uz sastatnēm)	<0,1	1,0	<0,1	<0,1	<0,1
<b>Grūti pateikt/NA</b>	3,0	3,1	2,0	5,5	3,0

Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2022. gadā n=312, 2018. gadā n=396, 2013. gadā n=521, 2010. gadā n=555, 2006. gadā n=552

Avots: darba devēju aptauja

2022. gada aptaujā redzams, ka ir turpinājies neliels to darba devēju īpatsvara samazinājums, kuru uzņēmumos tika konstatēti pārkāpumi un ticis **izdots rīkojums, kurā norādīti termiņi trūkumu novēršanai**:

- 2022. gadā – 24,4%;
- 2018. gadā – 26,3%;
- 2013. gadā – 39,9%;
- 2010. gadā – 45,6%;
- 2006. gadā – 28,2%.

Saskaņā ar 2022. gada darba devēju aptaujas datiem visvairāk šādi rīkojumi izdoti uzņēmumiem no būvniecības (49,5%), lauksaimniecības un mežsaimniecības (40,9%), kā arī pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (38,4%), bet 2018. gadā – pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (38,7%), ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (38,5%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas (37,8%) un ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (37,7%) nozarēm. Veselības un sociālās aprūpes nozarē

pēc aptaujas datiem netika izsniegts neviens rīkojums par trūkumu novēršanu. Savukārt 2013. gadā visvairāk rīkojumi izdoti papīra un papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas (58,8%) un ūdens apgādes un atkritumu apsaimniekošanas (57,9%) nozarē, bet vismazāk – ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (21,4%) nozarē.

2022. gada aptaujā redzams, ka gandrīz visās uzņēmumu grupās pēc nodarbināto skaita nedaudz ir samazinājies to darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajiem uzņēmumiem izdoti rīkojumi ar termiņiem trūkumu novēršanai (izņēmums ir uzņēmumi ar 50–249 nodarbinātajiem, kurā novērojums pieaugums no 2,5% 2018. gadā līdz 14,3% 2022. gadā):

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 22,7%, 11–49 nodarbinātie – 32,0%, 50–249 nodarbinātie – 14,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 3,8%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 25,2%, 11–49 nodarbinātie – 33,8%, 50–249 nodarbinātie – 4,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 9,1%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 37,0%, 11–49 nodarbinātie – 50,6%, 50–249 nodarbinātie – 38,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 35,0%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 46,1%, 11–49 nodarbinātie – 49,4%, 50–249 nodarbinātie – 29,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 21,5%.

Iespējams, ka šādi aptaujas rezultāti skaidrojumi ar to, ka rīkojumi nav vienīgais instruments atbilstības panākšanai, jo pēc administratīvās lietas uzsākšanas darba devējam tiek dota iespēja novērst pārkāpumus. Iesniedzot pierādījumus, ka pārkāpums ir novērsts, rīkojuma izdošana nav lietderīga.

Savukārt dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas gada nav raksturīga kāda konkrēta tendence, jo gandrīz visās uzņēmumu grupās novērojamas izmaiņas:

- 2022. gadā: līdz 1990.g. – 45,6%, 1991.–1995.g. – 22,0%, 1996.–2000.g. – 22,7%, 2001.–2005.g. – 37,6%, 2006.–2010.g. – 14,2%, 2011.–2015.g. – 47,7%, 2016.–2020.g. – 1,8%, no 2021.g. – 0,0%;
- 2018. gadā: līdz 1990.g. – 28,8%, 1991.–1995.g. – 29,2%, 1996.–2000.g. – 31,3%, 2001.–2005.g. – 24,8%, 2006.–2010.g. – 25,6%, no 2011.g. – 16,6%;
- 2013. gadā: līdz 1990.g. – 36,4%, 1991.–1995.g. – 35,5%, 1996.–2000.g. – 27,6%, 2001.–2005.g. – 50,5%, 2006.–2010.g. – 50,8%;
- 2010. gadā: līdz 1990.g. – 39,2%, 1991.–1995.g. – 51,7%, 1996.–2000.g. – 39,6%, 2001.–2005.g. – 54,7%, 2006.–2010.g. – 18,8%.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora var novērot tendenci, ka visās uzņēmumu grupās nav būtiski mainījies to uzņēmumu īpatsvars, kuriem izdots rīkojums skaits:

- 2022. gadā: privātais sektors – 24,7%, valsts sektors – 17,3%, sabiedriskajā sektorā – 0%;
- 2018. gadā: privātais sektors – 25,0%, valsts sektors – 18,6%, sabiedriskajā sektorā – 0%;
- 2013. gadā: privātais sektors – 40,0%, valsts sektors – 38,1%, sabiedriskais sektors – 59,4%;
- 2010. gadā: privātais sektors – 45,3%, valsts sektors – 49,0%, sabiedriskais sektors – 54,0%.

Atbilstoši VDI reģionālajam sadalījumam pa struktūrvienību pārraudzības teritorijām, Rīgas reģionos, salīdzinājumā ar vidējo rādītāju valstī, ir būtiski zemāks sagatavoto rīkojumu skaits, bet Latgalē būtiski augstāks:

- 2022. gadā: Rīgas RVDI – 14,2%, Zemgales RVDI – 32,4%, Latgales RVDI – 40,3%, Vidzemes RVDI – 22,1%, Kurzemes RVDI – 24,9%;
- 2018. gadā: Rīgas RVDI – 18,8%, Zemgales RVDI – 20,8%, Latgales RVDI – 26,3%, Vidzemes RVDI – 28,4%, Kurzemes RVDI – 37,8%;
- 2013. gadā: Rīgas RVDI – 26,9%, Zemgales RVDI – 40,0%, Latgales RVDI – 37,8%, Vidzemes RVDI – 69,5%, Kurzemes RVDI – 58,6%.

Pastiprināta uzmanība turpmāk būtu pievēršama Rīgas reģionam, jo reģionā raksturīgs mazs apsekoto uzņēmumu īpatsvars, turklāt arī uzņēmumu īpatsvars, kuros atklāti pārkāpumi, ir mazāks kā vidēji valstī.

2022. gada aptaujā redzams, ka ir pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuri norādījuši, ka apsekojumā **pārkāpumi netika konstatēti** (atbilde anketā –“**viss bija kārtībā (par to tika sastādīts akts)**”):

- 2022. gadā – 47,1%;
- 2018. gadā – 38,8%;
- 2013. gadā – 41,8%;
- 2010. gadā – 30,3%;
- 2006. gadā – 41,4%.

2022. gadā visbiežāk darba devēji atbildēja, ka pārkāpumi netika konstatēti veselības un sociālajā aprūpē (84,2%), ūdens apgādē notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācijā (56,2%) un citās nozarēs (55,0%), savukārt, 2018. gadā elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas (60,7%), zivsaimniecības (59,3%), veselības un sociālās aprūpes (57,1%) un papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un ierakstu reproducēšanas (56,2%) nozarēs. 2013. gadā pēc darba devēju atbildēm spriežot, pārkāpumi netika konstatēti apstrādes rūpniecības (48,6%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (47,6%) un citās nozarēs (47,5%), 2010. gadā pārkāpumi netika konstatēti tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas (62,6%), veselības un sociālās aprūpes (58,0%) un elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes (57,7%).

2022. gadā vērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumos pārkāpumi netika konstatēti, tāpēc arī turpmāk, plānojot pārbaudes, uzņēmumiem ar darbinieku skaitu līdz 49 pievēršama pastiprināta uzmanība:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 48,3%, 11–49 nodarbinātie – 41,1%, 50–249 nodarbinātie – 55,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 74,1%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 37,1%, 11–49 nodarbinātie – 38,2%, 50–249 nodarbinātie – 53,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 70,5%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 42,3%, 11–49 nodarbinātie – 39,3%, 50–249 nodarbinātie – 42,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 45,0%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 28,9%, 11–49 nodarbinātie – 30,8%, 50–249 nodarbinātie – 45,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 60,0%.

Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada būtiskas tendences nav vērojamas. Visās uzņēmumu grupās ir pieaudzis to uzņēmumu īpatsvars, kuriem pārbaudē pārkāpumi netika konstatēti:

- 2022. gadā: līdz 1990.g. – 50,0%, 1991.–1995.g. – 42,8%, 1996.–2000.g. – 49,8%, 2001.–2005.g. – 37,1%, 2006.–2010.g. – 51,3%, 2011.–2015.g. – 49,3%, 2016.–2020.g. – 72,5%, no 2021.g. – 0,0%;
- 2018. gadā: līdz 1990.g. – 41,6%, 1991.–1995.g. – 34,2%, 1996.–2000.g. – 39,3%, 2001.–2005.g. – 48,8%, 2006.–2010.g. – 29,9%, no 2011.g. – 43,9%;
- 2013. gadā: līdz 1990.g. – 54,6%, 1991.–1995.g. – 39,7%, 1996.–2000.g. – 49,8%, 2001.–2005.g. – 35,6%, 2006.–2010.g. – 34,4%, 2011.–2013.g. – 96,3%;
- 2010. gadā: līdz 1990.g. – 31,9%, 1991.–1995.g. – 27,9%, 1996.–2000.g. – 32,5%, 2001.–2005.g. – 22,0%, 2006.–2010.g. – 54,1%.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora gan valsts sektorā, gan privātajā sektorā, būtiski ir palielinājies darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos veiktajās pārbaudēs pārkāpumi netika konstatēti:

- 2022. gadā: valsts sektors – 81,9%, privātais sektors – 46,1%, sabiedriskajā sektorā – 100,0%;
- 2018. gadā: valsts sektors – 74,1%, privātais sektors – 36,4%, sabiedriskajā sektorā – 100,0%;
- 2013. gadā: valsts sektors – 52,6%, privātais sektors – 40,6%, sabiedriskajā sektorā – 40,6%;
- 2010. gadā: valsts sektors – 38,0%, privātais sektors – 30,5%, sabiedriskajā sektorā – 2,2%.

Atbilstoši VDI reģionālajam sadalījumam pa struktūrvienību pārraudzības teritorijām – Vidzemes reģionā salīdzinājumā ar vidējo rādītāju valstī ir būtiski lielāks to uzņēmumu īpatsvars, kuriem pārkāpumi netika konstatēti, turklāt dinamikā šādu uzņēmumu skats Vidzemē ir gandrīz dubultojies:

- 2022. gadā: Rīgas RVDI – 54,1%, Zemgales RVDI – 30,5%, Latgales RVDI – 43,2%, Vidzemes RVDI – 61,4%, Kurzemes RVDI – 40,1%;
- 2018. gadā: Rīgas RVDI – 34,4%, Zemgales RVDI – 37,9%, Latgales RVDI – 43,2%, Vidzemes RVDI – 31,4%, Kurzemes RVDI – 51,0%;
- 2013. gadā: Rīgas RVDI – 47,1%, Zemgales RVDI – 47,2%, Latgales RVDI – 45,5%, Vidzemes RVDI – 10,7%, Kurzemes RVDI – 36,3%.

2022. gada aptaujā redzams, ka nedaudz ir samazinājies to darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos pēc VDI apsekojuma **mutiski tika norādīts uz konstatētajām nepilnībām un izteikts aicinājums tās novērst (akts netika sastādīts):**

- 2022. gadā – 31,3%;
- 2018. gadā – 37,0%;
- 2013. gadā – 14,4%;
- 2010. gadā – 17,4%;
- 2006. gadā – 25,8%.

Lai gan šis rādītājs ir nedaudz zemāks kā 2018. gadā, tas ir otrais augstākais no tiem, kas konstatēti visu piecu pētījumu laikā. Šādi rezultāti vismaz daļēji varētu tikt saistīti ar 2017. gadā valsts pārvaldē uzsākto iniciatīvu par principa “Konsultē vispirms” ieviešanu uzraudzības un kontroles iestādēs.

2022. gadā pēc VDI apsekojuma visbiežāk mutiski uz nepilnībām tika norādīts un izteikts aicinājums tās novērst uzņēmumos, kas darbojas zivsaimniecībā (60,2%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (44,1%) un metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā, izņemot mašīnas un iekārtas (43,1%). Savukārt 2018. gadā tādi bija uzņēmumi būvniecībā (44,4%), veselības un sociālajā aprūpē (42,9%) un koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanā, kā arī mēbeļu ražošanā (42,5%). 2013. gadā nozares, kurās pēc VDI apsekojuma uzņēmumos visbiežāk mutiski norādīts uz nepilnībām un izteikts aicinājums tās novērst, bija zivsaimniecība (28,0%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (24,6%).

2022. gada aptaujā vairs nav novērojama tendence, kas bija raksturīga 2018. gadā, ka mikrouzņēmumos mutiskas pārrunas ir notikušas daudz biežāk nekā pārējos:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 30,4%, 11–49 nodarbinātie – 33,6%, 50–249 nodarbinātie – 34,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 19,3%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 38,6%, 11–49 nodarbinātie – 25,7%, 50–249 nodarbinātie – 23,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 25,8%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 17,7%, 11–49 nodarbinātie – 5,0%, 50–249 nodarbinātie – 9,2%, 250 un vairāk nodarbinātie – 5,8%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 17,6%, 11–49 nodarbinātie – 16,4%, 50–249 nodarbinātie – 18,2%, 250 un vairāk nodarbinātie – 7,8%.

Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada būtiskas tendences nav vērojamas, turklāt dati ir ļoti svārstīgi un mainīgi arī dinamikā:

- 2022. gadā: līdz 1990.g. – 4,4%, 1991.–1995.g. – 34,0%, 1996.–2000.g. – 35,0%, 2001.–2005. – 33,1%, 2006.–2010.g. – 36,8%, 2011.–2015.g. – 3,8%, 2016.–2020.g. – 23,3%, no 2021.g. – 0,0%;
- 2018. gadā: līdz 1990.g. – 43,4%, 1991.–1995.g. – 32,0%, 1996.–2000.g. – 30,3%, 2001.–2005.g. – 29,8%, 2006.–2010.g. – 42,1%, no 2011.g. – 40,5%;

- 2013. gadā: līdz 1990.g. – 5,8%, 1991.–1995.g. – 19,7%, 1996.–2000.g. – 19,6%, 2001.–2005.g. – 10,4%, 2006.–2010.g. – 11,0%, 2011.–2013.g. – 0,0%;
- 2010. gadā: līdz 1990.g. – 16,2%, 1991.–1995.g. – 17,1%, 1996.–2000.g. – 20,4%, 2001.–2005.g. – 13,6%, 2006.–2010.g. – 19,7%.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora, darba devēju īpatsvars, kas atbildējuši, ka pēc VDI pārbaudes mutiski norādīts uz nepilnībām un izteikts aicinājums tās novērst, samazinājies gan valsts, gan privātā sektora uzņēmumos, tomēr valsts sektorā samazinājums ir bijis būtisks, bet privātajā sektorā – neliels:

- 2018. gadā: valsts sektors – 14,3%, privātais sektors – 31,8%, sabiedriskās organizācijas – 0,0%;
- 2018. gadā: valsts sektors – 36,6%, privātais sektors – 37,4%, sabiedriskās organizācijas – 0,0%;
- 2013. gadā: valsts sektors – 4,8%, privātais sektors – 15,4%;
- 2010. gadā: valsts sektors – 11,2%, privātais sektors – 18,1%.

Darba devēju aptaujas datu analīze atbilstoši VDI reģionālajam sadalījumam pa struktūrvienību pārraudzības teritorijām, un šīs analīzes rezultātu salīdzinājums ar vidējo rādītāju valstī liecina, ka Kurzemes un Zemgales reģionos ir būtiski augstāks uzņēmumu īpatsvars, kur uz nepilnībām norādīts mutiski:

- 2022. gadā: Rīgas RVDI – 25,3%, Zemgales RVDI – 45,4%, Latgales RVDI – 23,3%, Vidzemes RVDI – 28,6%, Kurzemes RVDI – 46,6%;
- 2018. gadā: Rīgas RVDI – 42,8%, Zemgales RVDI – 44,0%, Latgales RVDI – 34,1%, Vidzemes RVDI – 34,1%, Kurzemes RVDI – 19,9%;
- 2013. gadā: Rīgas RVDI – 20,9%, Zemgales RVDI – 10,5%, Latgales RVDI – 11,7%, Vidzemes RVDI – 17,0%, Kurzemes RVDI – 3,0%.

2022. gadā 5,5% gadījumu pēc VDI pārbaudes tika **uzlikts sods** (2018. gadā – 5,5%, 2013. gadā – 3,6%, 2010. gadā – 5,7%). Ņemot vērā nelielo respondentu skaitu, kas norādīja šo variantu, tas netiek analizēts tik padziļināti kā citas atbilžu versijas. Apkopojot aptaujas rezultātus, redzams, ka potenciālā riska grupa ir līdzīga kā 2018. gadā (vidēji lieli uzņēmumi ar 50–249 nodarbinātajiem, būvniecības uzņēmumi, kā arī uzņēmumi, kuri dibināti 2006.–2010.g. un kas atrodas Kurzemes reģionā). 2022. gadā atšķirās nozare (tā bija lauksaimniecība un mežsaimniecība), bet darbinieku skaits bija mazāks (11–49). Jau iepriekšējos pētījumos tika konstatēts, ka VDI reti izmanto tādas pārkāpumu novēršanas metodes kā brīdinājuma izteikšana par uzņēmumu vai struktūrvienības darbības **apturēšanu** (2018. gadā – 1,0%, 2013. gadā – 0,7%, 2010. gadā – 0,1%), vai konkrētās struktūrvienības **slēgšanu** (2018. gadā – 1,0%) vai darba apturēšana konkrētajā darba vietā (2018. gadā – 0,1%). 2022. gadā šādu atbilžu variantus neizvēlējās neviens darba devējs, kas liecina, ka VDI reti izmanto šādus darba devēju ietekmēšanas līdzekļus. To apliecina arī VDI 2021. gada darbības pārskats, kurā norādīts, ka “Konstatējot pārkāpumus, kas rada tiešus draudus nodarbināto veselībai un dzīvībai, VDI amatpersonas 2021. gadā izdeva 6 rīkojumus un 1 lēmumu par personas / objekta darbības apturēšanu, kā arī 8 brīdinājumus par personas / objekta darbības apturēšanu”. Saskaņā ar šo pārskatu kopā 2021. gadā VDI izdevusi 15 dokumentus, kas saistīti ar apturēšanu vai brīdināšanu par to, 2020. gadā – 17 dokumentus, bet 2019. gadā – 67 dokumentus. Ja 2020. gada rādītāji ir objektīvi izskaidrojami ar COVID-19 ietekmi gan uz darba vietu pārbažu veikšanu klātienē, kad nebija iespējams identificēt bīstamās un veselību apdraudošās darba vietas, un klātienē darbu veica daudz mazāks darbinieku skaits, tad 2021. gada rādītāji rada jautājumus par VDI izmantojamām darba metodēm (apturēšanas kā metodes neizmantošanu), jo būtiski audzis gan kopējais (no 2016 2020. gadā līdz 2304 2021. gadā), gan smago (no 185 2020. gadā līdz 246 2021. gadā), gan letālo (no 22 2020. gadā līdz 38 2021. gadā) darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits.

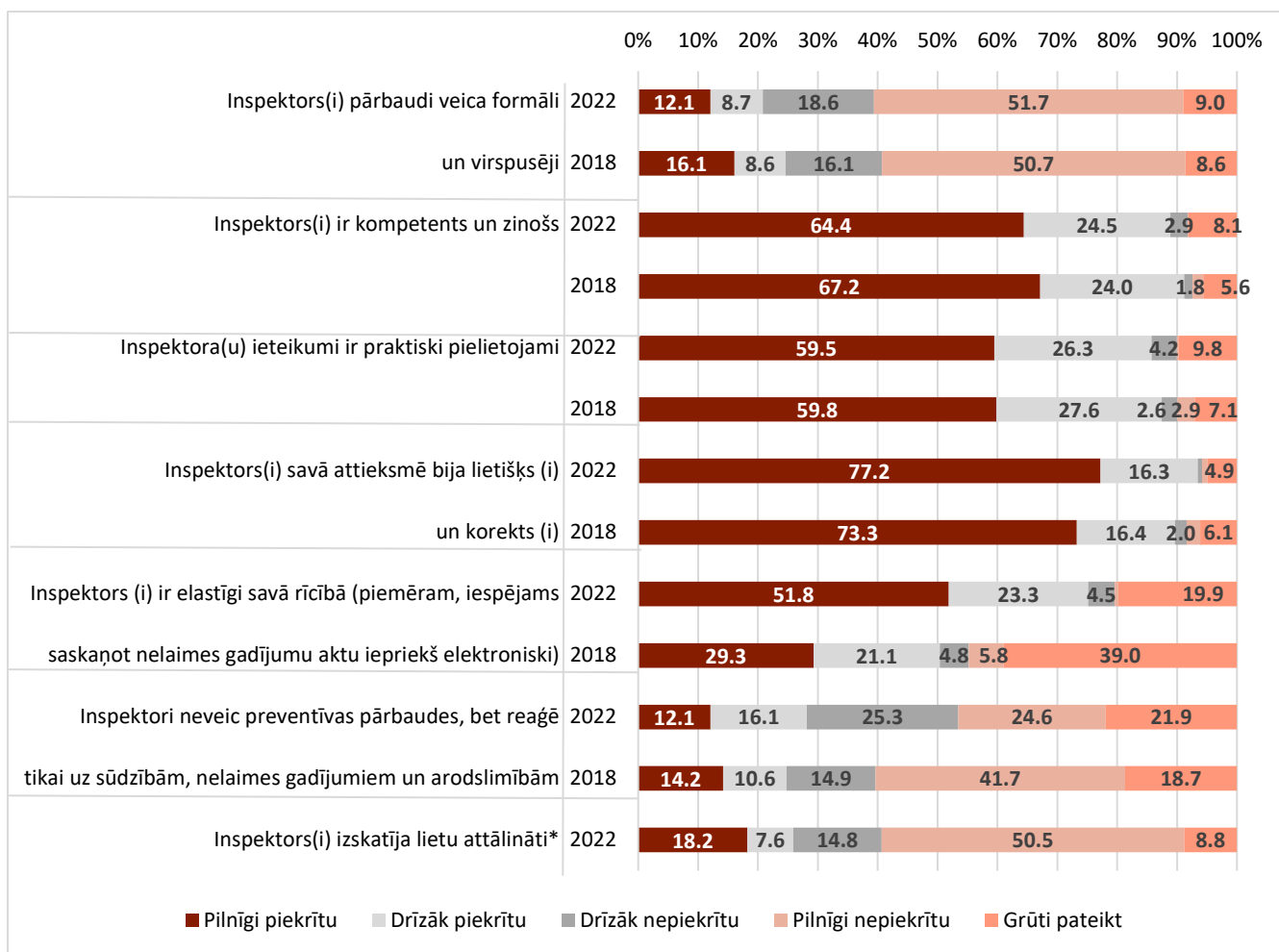
## Sadarbības ar Valsts darba inspekciju raksturojums

### Darba devēju aptauja

Darba devēju aptaujā tika uzdots šāds jautājums:

**Lūdzu, raksturojiet Valsts darba inspekcijas inspektoru(us) un Jūsu sadarbību ar viņu(iem), norādot, cik lielā mērā Jūs piekrītat sekojošiem izteikumiem.**

#### 1. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem (%)



Piezīme: \* jauns jautājums 2022. gadā

Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2022. gadā n=312, 2018. gadā n=396.

Avots: darba devēju aptauja

## **“Inspektori ir kompetenti un zinoši”**

Šādam apgalvojumam (1.attēls) 2022. gadā piekrita 88,9% darba devēju (pilnīgi piekrīt – 64,4%, drīzāk piekrīt – 24,5%), un tas ir nedaudz sliktāks rādītājs kā 2018. gadā, kad tam piekrita 91,2% darba devēju (pilnīgi piekrīt – 67,2%, drīzāk piekrīt – 24,0%). Savukārt 2013. gadā 90,4% darba devēju inspektoros novērtēja kā kompetentus un zinošus (pilnīgi piekrīt – 57,4%, drīzāk piekrīt – 33,0%), kas liecina, ka dinamikā nav būtiskas izmaiņas kopējā vērtējumā attiecībā uz inspektoru zināšanām un kompetenci. 2010. gadā šādam apgalvojumam piekrita 89,6% respondentu (pilnīgi piekrīt – 54,4%, drīzāk piekrīt – 35,2%), tātad respondentu skaits, kuri VDI inspektoros vērtē pozitīvi nebija būtiski samazinājies, jo saskaņā ar 2006. gadā sniegtajām atbildēm apgalvojumam piekrita vidēji 91,0% respondentu no tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos/ iestādēs pēdējo 3 gadu laikā VDI bija veikusi pārbaudi (pilnīgi piekrīt – 65,5%, drīzāk piekrīt – 25,5%). Kopumā visi pieci pētījumi DARL liecina, ka aptuveni vienāds darba devēju īpatsvars inspektoros raksturo kā zinošus un kompetentus (88,9%–91,2%).

Atšķirībā no 2018. gadā novērotās tendence (jo lielāks pēc nodarbināto skaita ir uzņēmums, jo kritiskāk darba devējs no šāda uzņēmuma ir vērtējis inspektoru zināšanas un kompetenci), 2022. gadā tika konstatēts, ka viskritiskāk inspektoru zināšanas un kompetences vērtējuši darba devēji, kuri pārstāv uzņēmumus ar 11–49 nodarbinātajiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 91,0% (šeit un turpmāk dotas atbildes “Pilnīgi piekrītu” un “Drīzāk piekrītu”), 11–49 nodarbinātie – 83,1%, 50–249 nodarbinātie – 88,4%, 250 un vairāk nodarbināto – 89,2%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 92,6%, 11–49 nodarbinātie – 77,1%, 50–249 nodarbinātie – 88,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 76,4%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 91,2%, 11–49 nodarbinātie – 88,6%, 50–249 nodarbinātie – 80,5%.

Atšķirībā no iepriekšējā pētījuma kritiskāk inspektoru zināšanas un kompetenci vērtē darba devēji, kas ir darba devēju organizāciju biedri:

- darba devēji, kas ir kādas darba devēju organizācijas biedri (2022. gadā – 82,1%, 2018. gadā – 93,7%, 2013. gadā – 82,3%);
- darba devēji, kas nav darba devēju organizāciju biedri (2022. gadā – 90,6%, 2018. gadā – 90,3%, 2013. gadā – 91,9%).

Arī 2022. gada darba devēju aptaujas datus tika novērotas būtiskas atšķirības starp reģioniem, tomēr tās bija citādas nekā 2018. gadā, kad gandrīz visi aptaujātie darba devēji Kurzemes reģionā inspektoros novērtēja kā kompetentus un zinošus, kamēr Zemgales reģionā šādu vērtējumu piešķīra zemāks aptaujāto darba devēju īpatsvars (86,0%). 2022. gadā darba devēji sniedza zemāku novērtējumu par Rīgas un Kurzemes reģionu:

- Rīgas reģionā – 82,0% (2018. gadā – 91,8% 2013. gadā – 83,1%, 2010. gadā – 81,7%);
- Kurzemes reģionā – 88,0% (2018. gadā – 99,0%);
- Vidzemes reģionā – 92,1% (2018. gadā – 88,2%);
- Zemgales reģionā – 95,7% (2018. gadā – 85,9%, 2013. gadā – 99,7%, 2010. gadā – 98,1%);
- Latgales reģionā – 95,8% (2018. gadā – 89,7%).

## **“Inspektora ieteikumi ir praktiski pielietojami”**

2022. gadā 85,8% darba devēju apstiprināja, ka inspektoru ieteikumi ir praktiski pielietojami (pilnīgi piekrīt – 59,5%, drīzāk piekrīt – 26,3%), kas ir ļoti līdzīgs rādītājs kā 2018. gadā. Tad 87,5% darba devēju norādīja, ka inspektoru ieteikumi ir praktiski pielietojami (pilnīgi piekrīt – 59,8%, drīzāk piekrīt – 27,6%). 2013. gadā 84,5% respondentu piekrita šim apgalvojumam (pilnīgi piekrīt – 45,0%, drīzāk piekrīt – 39,5%), bet 2010. gadā – 84,4% respondentu (pilnīgi piekrīt – 44,9%, drīzāk piekrīt – 39,5%). Savukārt 2006. gadā šādam apgalvojumam piekrita vidēji 88,7% no tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos pēdējo 3 gadu laikā VDI bija veikusi pārbaudi

(pilnīgi piekrīt – 55,0%, drīzāk piekrīt – 33,7%). Kopumā visi pieci pētījumi DARL liecina, ka aptuveni vienāds darba devēju īpatsvars inspektoru ieteikumus uztver kā praktiski pielietojamus (84,4%–88,7%).

Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, valsts sektora pārstāvji daudz negatīvāk (pilnīgi piekrīt un drīzāk piekrīt apgalvojumam, ka inspektora ieteikumi ir praktiski pielietojami) novērtējuši VDI inspektoru sniegto ieteikumu pielietojamību:

- valsts sektorā – 72,9% (2018. gadā – 93,6%, 2013. gadā – 95,5%);
- privātajā sektorā – 85,9% (2018. gadā – 83,1%, 2013. gadā – 83,3%).

2022. gadā novērojamas būtiskas atšķirības atbilstoši VDI reģionālajam iedalījumam gan starp reģioniem, gan izmaiņām dinamikā – būtisks pasliktinājums novērojams Rīgas un Kurzemes reģionos, bet uzlabojums – Vidzemes un Zemgales reģionos:

- Rīgas reģionā – 77,5% (2018. gadā – 86,3%, 2013. gadā – 80,6%);
- Kurzemes reģionā – 83,7% (2018. gadā – 98,4%, 2013. gadā – 80,6%);
- Latgales reģionā – 89,5% (2018. gadā – 89,5%, 2013. gadā – 85,9%);
- Vidzemes reģionā – 91,6% (2018. gadā – 81,6%, 2013. gadā – 91,5%);
- Zemgales reģionā – 92,8% (2018. gadā – 81,7%, 2013. gadā – 91,5%).

### **“Inspektors(i) pārbaudi veica formāli un virspusēji”**

2022. gadā šim apgalvojumam nepiekrīta 70,3% darba devēju (drīzāk nepiekrīt – 18,6%, pilnīgi nepiekrīt – 51,7%), kas ir nedaudz labāks rādītājs kā 2018. gadā (66,7%, no kuriem drīzāk nepiekrīt – 16,1%, bet pilnīgi nepiekrīt – 50,7%). Kopumā šie rezultāti parāda, ka VDI veikto pārbaūžu vērtējums galvenokārt saglabājies labs, un pārbaudes tiek veiktas pēc būtības, nevis formāli un virspusēji. 2013. gadā šim apgalvojumam nepiekrīta 68,6% (drīzāk nepiekrīta – 24,6%, pilnīgi nepiekrīta – 44,0%), bet 2010. gadā šim apgalvojumam nepiekrīta 72,1% respondentu (drīzāk nepiekrīt – 21,6%, pilnīgi nepiekrīt – 50,5%) un 2006. gadā apgalvojumam nepiekrīta 72,7% no tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos pēdējo 3 gadu laikā VDI bija veikusi pārbaudi.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora, būtiskas izmaiņas vērojamas valsts sektorā, kurā nozīmīgi samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri VDI veiktās pārbaudes uzskata par formālām. Tomēr šajā gadījumā ir svarīgi uzsvērt, ka vēl 25,7% respondentu ir bijis grūti novērtēt, vai pārbaudes bijušas formālas. Šādi rezultāti, iespējams, ir saistīti ar VDI darba metožu maiņu valsts pārvaldē, kad papildus tradicionālai darba vietu apsekošanai klātienē, atsevišķu tematisko pārbaūžu laikā tika izmantota arī aptauju izsūtīšana valsts pārvaldes darbiniekiem un iegūto rezultātu pārrunāšana ar darba devēju. Kopumā atkarībā no sektora, pētījumos iegūti šādi rezultāti:

- 2022. gadā: valsts sektorā – 2,3%, privātajā sektorā – 21,3%;
- 2018. gadā: valsts sektorā – 30,2%, privātajā sektorā – 23,6%;
- 2013. gadā: valsts sektorā – 17,7%, privātajā sektorā – 26,1%.

2022. gadā visās uzņēmumu grupās vismaz divas trešdaļas darba devēju neuzskata (drīzāk nepiekrīt vai pilnīgi nepiekrīt), ka VDI inspektori pārbaudes veikuši formāli, bet lielāko uzņēmumu grupās šādi domā pat trīs ceturtdaļas respondentu:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 67,5%, 11–49 nodarbinātie – 76,5%, 50–249 nodarbinātie – 76,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 78,3%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 67,8%, 11–49 nodarbinātie – 47,5%, 50–249 nodarbinātie – 67,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 67,3%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 66,6%, 11–49 nodarbinātie – 71,3%, 50–249 nodarbinātie – 79,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 80,6%;

- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 71,0%, 11–49 nodarbinātie – 75,1%, 50–249 nodarbinātie – 78,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,3%.

Veiktās pārbaudes kā formālas un virspusējas visbiežāk atzīmēja (biežāk pilnīgi piekrīt un drīzāk piekrīt apgalvojumam, ka inspektora pārbaudi veica formāli) darba devēji Vidzemes un Latgales reģionos, bet būtiski retāk – Zemgales reģionā, kur situācija ir būtiski uzlabojusies:

- Zemgales reģionā – 15,1% (2018. gadā – 30,2%, 2013. gadā – 16,5%);
- Rīgas reģionā – 19,5% (2018. gadā – 30,2%, 2013. gadā – 33,9%);
- Kurzemes reģionā – 20,2% (2018. gadā – 30,2%, 2013. gadā – 16,4%);
- Vidzemes reģionā – 22,1% (2018. gadā – 30,2%, 2013. gadā – 35,0%);
- Latgales reģionā – 28,7% (2018. gadā – 30,2%, 2013. gadā – 17,4%).

### **“Inspektors(i) savā attieksmē bija lietišķs (i) un korekts (i)”**

Šādam apgalvojumam 2022. gadā piekrita 93,5% respondentu (pilnībā piekrīt – 77,2%, daļēji piekrīt – 16,3%), kas liecina par nelielu uzlabojumu kopš 2018. gada, kad šādam apgalvojumam piekrita 89,6% respondentu (pilnībā piekrīt – 67,2%, daļēji piekrīt – 24,0%). Tomēr šis rādītājs ir sliktāks nekā 2013. gadā, kad šādam apgalvojumam piekrita 98,4% respondentu.

2022. gadā aptaujātie darba devēji valsts sektorā būtiski retāk nekā 2013. gadā un 2018. gadā VDI inspektoros vērtējuši kā lietišķus un korektus, tomēr, līdzīgi kā iepriekšējā jautājumā, lielai daļai respondentu (25,7%) bija grūtības atbildēt uz šo jautājumu:

- 2022. gadā: valsts sektorā – 74,3%, privātā sektorā – 93,8%;
- 2018. gadā: valsts sektorā – 93,9%, privātā sektorā – 89,3%;
- 2013. gadā: valsts sektorā – 98,6%, privātā sektorā – 90,4%.

Līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā biežāk inspektoros kā lietišķus un korektus novērtējuši tie darba devēji, kuri nav darba devēju organizāciju biedri, tomēr atšķirība ir mazinājusies:

- 2022. gadā: 89,3% no tiem, kas ir darba devēju organizāciju biedri, un 94,5% no tiem, kas nav darba devēju organizāciju biedri;
- 2018. gadā: 73,8% no tiem, kas ir darba devēju organizāciju biedri, un 88,4% no tiem, kas nav darba devēju organizāciju biedri.

Ņemot vērā VDI reģionālo iedalījumu pēc pārraudzības teritorijām, lielākās atšķirības vērojamas Rīgas reģionā, kur vismazākais aptaujāto darba devēju īpatsvars VDI inspektoros novērtējuši kā lietišķus un korektus:

- Rīgas reģionā – 89,6% (2018. gadā – 86,8%, 2013 – 88,6%);
- Kurzemes reģionā – 93,4% (2018. gadā – 98,7%, 2013. gadā – 83,7%);
- Vidzemes reģionā – 93,4% (2018. gadā – 91,3%, 2013. gadā – 94,5%);
- Zemgales reģionā – 95,7% (2018. gadā – 86,7%, 2013. gadā – 96,2%);
- Latgales reģionā – 99,9% (2018. gadā – 89,7%, 2013. gadā – 95,3%).

### **“Inspektors (i) ir elastīgi savā rīcībā (piemēram, iespējams saskaņot nelaimes gadījumu aktu iepriekš elektroniski)”**

2022. gadā ir būtiski uzlabojies darba devēju vērtējums attiecībā uz to, vai VDI inspektori ir elastīgi savā rīcībā. Ja 2018. gadā šādam apgalvojumam piekrita 50,4% respondentu (pilnīgi piekrita – 29,3%, drīzāk piekrita – 21,1%), tad 2022. gadā – 75,1% (pilnīgi piekrīt – 51,8%, drīzāk piekrita – 23,3%). Pirmajos 3 pētījumos DARL šāds jautājums netika uzdots.

Sadalījumā pēc darbības sektora, pozitīvāku inspektoru vērtējumu snieguši privāta sektora darba devēji, tomēr atšķirība starp valsts un privāto sektoru ir palielinājusies:

- valsts sektors: 2022. gadā – 52,7%, 2018. gadā – 39,7%;
- privātais sektors: 2022. gadā – 75,4%, 2018. gadā – 51,4%.

Vispozitīvāk 2022. gadā inspektoru spēju būt elastīgiem vērtējuši darba devēji no lielajiem uzņēmumiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 78,7%, 11–49 nodarbinātie – 64,6%, 50–249 nodarbinātie – 74,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 93,8%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 52,4%, 11–49 nodarbinātie – 22,3%, 50–249 nodarbinātie – 37,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 52,8%.

2022. gadā pēc VDI reģionālā iedalījuma atbilstoši reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām redzams, ka Latgales reģionā inspektori biežāk ir novērtēti kā elastīgi savā rīcībā, kamēr Rīgas un Kurzemes reģionā šis vērtējums ir bijis būtiski zemāks kā vidēji Latvijā:

- Rīgas reģionā – 70,9% (2018. gadā – 45,8%);
- Kurzemes reģionā – 71,7% (2018. gadā – 65,0%);
- Zemgales reģionā – 76,5% (2018. gadā – 45,2%);
- Vidzemes reģionā – 78,6% (2018. gadā – 62,5%);
- Latgales reģionā – 83,2% (2018. gadā – 44,4%).

### **“Inspektori neveic preventīvas pārbaudes, bet reaģē tikai uz sūdzībām, nelaimes gadījumiem un arodslimībām”**

2022. gadā respondenti tika lūgti novērtēt, cik lielā mērā viņi piekrīt apgalvojumam, ka inspektori neveic preventīvas pārbaudes, bet reaģē tikai uz sūdzībām, nelaimes gadījumiem un arodslimībām. Šādam apgalvojumam piekrita 28,2% respondentu (pilnīgi piekrita – 12,1%, drīzāk piekrita – 10,6%), kas ir sliktāks rādītājs nekā 2018. gadā, kad šādam apgalvojumam piekrita 24,8% respondentu (pilnīgi piekrita – 14,2%, drīzāk piekrita – 10,6%).

Atšķirībā no 2018. gada, 2022. gadā netika novērotas būtiskas atšķirības atkarībā no sektora:

- 2022. gadā: valsts sektorā – 29,4%, privātajā sektorā – 28,3%;
- 2018. gadā: valsts sektorā – 29,3%, privātajā sektorā – 24,8%.

Līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā Rīgas reģionā darba devēji būtiski biežāk uzskata, ka inspektori neveic preventīvas pārbaudes, kamēr Latgales reģionā darba devēji situāciju attiecībā uz preventīvo pārbažu veikšanu raksturo labāk:

- Latgales reģionā – 20,5% (2018. gadā – 20,5%);
- Vidzemes reģionā – 24,4% (2018. gadā – 13,6%);
- Zemgales reģionā – 25,1% (2018. gadā – 11,4%);
- Kurzemes reģionā – 27,2% (2018. gadā – 22,0%);
- Rīgas reģionā – 34,4% (2018. gadā – 36,4%).

2022. gadā uz retu preventīvu pārbažu veikšanu biežāk norāda lielo uzņēmumu pārstāvji, ko varētu skaidrot ar labāku uzņēmumu atlasī. Jau iepriekšējos pētījumos DARL mikro un mazie uzņēmumi tika identificēti kā riska grupas uzņēmumi darba aizsardzības un darba tiesību jomās:

- 2022. gadā : 1–10 nodarbinātie – 31,0% , 11–49 nodarbinātie – 18,8%, 50–249 nodarbinātie – 23,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 87,5%;

- 2018. gadā : 1–10 nodarbinātie – 23,0% , 11–49 nodarbinātie – 36,6%, 50–249 nodarbinātie – 44,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 32,9%.

### **“Inspektors(i) izskatīja lietu attālināti”**

Lai precīzāk raksturotu darba devēju sadarbību ar VDI, 2022. gadā darba devēju aptaujas anketai tika pievienots jauns jautājums, kurā darba devējiem tika lūgts novērtēt, vai inspektors(i) izskatīja lietu attālināti. Šādam apgalvojumam piekrita 25,9% respondentu (pilnīgi piekrita – 7,6%, drīzāk piekrita – 14,8%). Interpretējot šī vērtējuma rezultātus, būtiski ir atcerēties, ka, saskaņā ar VDI darbības pārskatiem, VDI ir ieviesusi Rīgas RVDI piekritīgo iesniegumu pārdali un to nodošanu izskatīšanai citiem reģioniem. Praktiski tas nozīmē, ka iespējams, ka, attālināti izskatot lietas, cita reģiona darba inspektors ir izskatījis konkrēto lietu. Un no pētniecības viedokļa tas nozīmē, ka darba devējs no viena reģiona faktiski ir vērtējis cita reģiona inspektora darbību, pašam to nemaz nezinot. Rīgas un Kurzemes reģionos darba devēji būtiski biežāk norādījuši, ka lieta ir tikusi izskatīta attālināti, savukārt, Latgales reģionā darba devēji šādi uzskatījuši vairāk nekā divas reizes retāk nekā Kurzēmē:

- Latgales reģionā – 18,3%;
- Vidzemes reģionā – 21,9%;
- Zemgales reģionā – 23,0%;
- Rīgas reģionā – 28,0%;
- Kurzemes reģionā – 39,3%.

Pieaugot darbinieku skaitam konkrētajā uzņēmumā, pieaug arī to respondentu skaits, kas norāda, ka lieta tika izskatīta attālināti – 1–10 nodarbinātie – 24,4% , 11–49 nodarbinātie – 26,0%, 50–249 nodarbinātie – 41,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 52,6%. 2022. gadā valsts sektora darba devēji nedaudz biežāk uzskatīja, ka lieta tika izskatīta attālināti (30,4%) nekā privātajā sektorā (26,0%).

### **Sadarbības vērtējums ar Valsts darba inspekcijas reģionālajām struktūrvienībām**

Atbilstoši iepriekš veiktajos pētījumos izmantotajām metodēm, lai novērtētu kopējo darba devēju viedokli par RVDI pēc pārraudzības teritorijām (reģioniem), visi septiņi (iepriekš – seši) apgalvojumi tika sarindoti secībā, saskaitot iegūtos punktus par katru no tiem. Vislabāk novērtētajam reģionam katrā apgalvojumā tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits – vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz no darba devēju viedokļa vislabāk novērtēto reģionu, bet vislielākais – uz vissliktāk novērtēto reģionu (3. tabula).

3. tabula. Darba devēju sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju, 2022.g.

VDI pārraudzības teritorijas	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori savā attieksmē bija lietišķi un korekti		Inspektori ir elastīgi savā rīcībā		Inspektori neveic preventīvas pārbaudes		Inspektors(i) izskatīja lietu attālināti		Punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	Punkti	Nepiekrīt (%)	Punkti	Piekrīt (%)	
Zemgales reģions	1	80,6	2	95,7	2	92,8	2	95,7	3	76,5	1	62,3	3	23,0	14
Latgales reģions	4	66,9	1	95,8	1	94,9	1	99,9	1	83,2	3	60,6	5	18,3	16
Vidzemes reģions	2	77,7	3	92,1	3	91,6	3,5	93,4	2	78,6	2	62,1	4	21,9	19,5
Kurzemes reģions	3	72,3	4	88,0	4	83,7	3,5	93,4	5	71,7	4	53,3	1	39,3	24,5
Rīgas reģions	5	64,7	5	82,0	5	77,5	5	89,6	4	70,9	5	35,3	2	28,0	31

Bāze: respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, n=312

Avots: darba devēju aptauja

Kā redzams tabulā augstāk (3. tabula), šajā pētījumā Zemgales reģions ir novērtēts visaugstāk, bet Kurzemes un Rīgas reģioni – viszemāk. Tas nozīmē, ka, salīdzinājumā ar 2018. gadu, Zemgales un Kurzemes reģioni ir “apmainījušies” vietām – Kurzemes reģiona vērtējums ir būtiski pasliktinājies, bet Zemgales – uzlabojies. Arī vēl ilgākā dinamikā redzamas regulāras izmaiņas – situācija 2022.gadā situācija ir kļuvusi ļoti līdzīga kā 2013. gadā, kad vislabāk novērtētie reģioni bija Zemgale un Latgale, bet negatīvāk – Rīgas un Kurzemes reģioni.

2022. gadā aktuāls ir 2018. gadā izdarītais secinājums – pastiprināta uzmanība pievēršama Rīgas reģionam, kurš visos pētījumos identificēts kā reģions arī zemāko vērtējumu no darba devēju puses. 2018. gadā tika norādīts, ka Kurzemes reģionā redzamas biežas aptaujāto darba devēju viedokļa svārstības. Savukārt, 2022. gada pētījuma rezultāti liecina, ka lielas darba devēju viedokļa svārstības novērojamas ne tikai par Kurzemes reģionu, bet arī par Zemgales reģionu. Ieteicams veikt padziļinātu situācijas analīzi VDI iekšienē, kas ļautu izskaidrot tik biežas un straujas svārstības.

## Valsts darba inspekcijas inspektoru piedāvātā palīdzība

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem tika uzdots jautājums: “Kurus no sekojošiem pakalpojuma veidiem inspektors(i) Jums piedāvāja?”. Atbildes ir apkopotas 4. tabulā.

2. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuriem VDI inspektori piedāvājuši palīdzību darba aizsardzības prasību izpildei (%)

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Piedāvāja savus pakalpojumus un konsultācijas	41,0	38,0	34,0	–	–
Piedāvāja pats savas vai kolēģu konsultācijas un skaidrojumus BEZ MAKSAS	–	–	–	44,2	45,0
Piedāvāja PAR MAKSU savus pakalpojumus un konsultācijas	–	–	–	10,6	3,3
Norādīja uz KONKRĒTU kompetentu institūciju vai speciālistu pakalpojumiem	36,0	40,0	43,0	25,3	14,8
Piedāvāja informatīvos materiālus (brošūras, vadlīnijas)	73,0	60,0	62,0	33,8	32,3
Piedāvāja bezmaksas darba vides riska novērtēšanu un konsultācijas ESF projekta ietvaros	–	–	–	–	15,2

Bāze: darba devēji, kuriem VDI inspektori piedāvāja kādus pakalpojumus darba aizsardzības un darba tiesību prasību izpildei, 2022. gadā n=312, 2018. gadā n=48, 2013. gadā n=250, 2010. gadā n=243, 2006. gadā n=317

Avots: darba devēju aptauja

2022. gadā līdzīgs respondentu īpatsvars kā 2018. gadā norādīja, ka viņiem ir piedāvāti dažādi **informatīvie materiāli (piemēram, brošūras un vadlīnijas)**, tomēr salīdzinot ar 2013. gadu, vērojams samazinājums par 28,2 procentpunktiem. Domājams, ka kontekstā ar COVID-19 pandēmiju, kad faktiski klātienes uzņēmumu pārbaudes notika daudz retāk, šādi rezultāti ir apmierinoši, jo šobrīd visi materiāli ir pieejami digitāli gan [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) (attiecībā uz darba aizsardzību), gan VDI mājaslapā (attiecībā uz darba tiesībām un darba aizsardzību), gan Labklājības ministrijas mājaslapā (attiecībā uz darba tiesībām un darba aizsardzību).

Arī 2022. gadā turpināja samazināties to darba devēju īpatsvars, kas ir minējuši, ka inspektors ir **norādījis uz konkrētu kompetento institūciju vai speciālistu darba aizsardzības pakalpojumiem** (par 10,5 procentpunktiem, salīdzinot ar 2018. gadu), kas ir vēsturiski zemākais rādītājs (14,8%). Kopumā tas vērtējams pozitīvi, jo no VDI inspektoru puses netiek reklamēta vai lobēta kāds konkrēts darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējs (t.i., kompetentā institūcija vai kompetentais speciālists).

Situācija attiecībā uz paša **inspektora piedāvātajām konsultācijām** ir uzlabojusies, jo aptuveni tāds pats darba devēju īpatsvars ir norādījis, ka piedāvātas bezmaksas konsultācijas (2022. gadā – 45,0%, 2018. gadā – 44,2%), bet samazinājies ir to respondentu skaits, kas ir saņēmuši maksas konsultāciju piedāvājumu no VDI inspektoriem, kas vērtējams pozitīvi (2022. gadā – 3,3%, 2018. gadā – 10,6%). 2022. gadā maksas konsultāciju piedāvāšana nav minēta Kurzemes un Latgales reģionā. Iepriekšējos pētījumos nedaudz atšķīrās jautājumu formulējums, kas neļāva izprast, vai inspektors piedāvāja maksas vai bezmaksas konsultācijas, tāpēc iepriekšējā dinamikā atbildes nav salīdzināmas.

Kā nepietiekama vērtējama **informācijas sniegšana par bezmaksas darba vides riska novērtēšanu un konsultācijas ESF projekta ietvaros**, uz ko norādīja tikai 15,2% respondentu (šāds jautājums iepriekšējos pētījumos netika uzdots). Salīdzinoši pa reģioniem, visbiežāk minēto informāciju sniedza Latgales (22,0%) un

Rīgas (18,1%) reģionos, bet visretāk – Zemgales (8,6%) un Vidzemes (7,9%) reģionos. Tajā pašā laikā jāuzsver, ka atbalstu minētā ESF projekta ietvaros var piedāvāt ar vairākiem nosacījumiem (piemēram, tikai maziem, vidējiem uzņēmumiem ar darbinieku skaita ierobežojumu, uzņēmumiem, kuri veic darbību tikai bīstamajās nozarēs, uzņēmumiem, kas nav iepriekš saņēmuši *de minimis* atbalstu darba vides riska novērtēšanai, uzņēmumiem, kas gada ietvaros nav saņēmuši atbalstu citos ESF projektos u.c.).

## Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti

Viens no darba devēju fokusgrupu diskusijās uzdotajiem jautājumiem bija šāds: **“Lūdzu, raksturojiet Valsts darba inspekcijas inspektoru(-us) un Jūsu sadarbību ar viņu(-iem). Cik profesionāli tiek sniegtas konsultācijas? Kā Jūs vērtējat inspektoru veiktās pārbaudes gaitu, ieteikumus? Kādas ir Jūsu pozitīvās atsauksmes? Kādas ir Jūsu negatīvās atsauksmes?”**

Liela daļa mazo uzņēmumu pārstāvju nav pieredzes sadarbībā ar VDI, tāpēc viņi nesniedza savu viedokli. Lielajiem uzņēmumiem pieredze ir bagātīgāka. Kopumā darba devēji atzīst, ka VDI aug un mainās, pilnveidojas un kļūst mūsdienīgāka, inspektori ir atsaucīgi un pretim nākoši, kopīgi risina radušās situācijas, tomēr dažiem darba devējiem trūkst izpratnes par VDI amatpersonu tiesībām, piemēram, pārbaudēm jebkurā diennakts laikā, nebrīdinot, nesagaidot vadītāju utt. Kā pozitīvu aspektu kāds pieredzējis darba devējs minēja vērtējumu ilgtermiņā – mainoties VDI vadībai, mainās arī izpratne par to, ka pie notikuša nelaimes gadījuma vienmēr nav vainīgs tikai darba devējs. Kāds cits dalībnieks aizsāk retorisku diskusiju, jautājot kolēģiem par to, vai VDI ir īstās un piemērotākās ministrijas pakļautībā. Vēl komentāri tika saņemti arī par VDI mājaslapu – lai gan 2020. gada rudenī VDI tika izveidota jauna VDI mājaslapa, to vērtējot, kāds no darba devējiem atzīmēja, ka tā ir jāmodernizē un jāveido pārskatāmāka.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Nekad neesmu saskārusies ar VDI, šķiet, ka nav nekad arī nākusi uz mūsu uzņēmumu.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Iestādē nav bijusi saskarsme ar VDI.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Te es laikam teikšu, ka tā sadarbība nav bijusi.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Nu, par laimi var teikt, nav bijusi pieredze. Nav bijusi saskarsme, tā kā neko konkrētu nevarētu teikt.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Līdz šim pieredze ir bijusi neliela, novērojums, ka jo ilgāk inspektors strādā, jo vairāk pamana neatbilstības. Jo inspektors strādā mazāk, jo viņa paša pieredze ir neliela – pārkāpumi nav tik daudz konstatēti. Ar katru gadu uzlabojas un novērotie pārkāpumi tiek konstatēti aizvien jauni un jauni. Un tas nav tikai VDI.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Ir pat bijusi komunikācija diezgan laba, ir bijusi komunikācija diezgan nelaba, bet vienu varu pateikt – to, ka es nekad neesmu prasījusi konsultācijas Valsts darba inspekcijai, drīzāk otrādi – es esmu sniegusi.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Bet attieksme no inspektoru puses tanī brīdī Jelgavā bija ļoti saprotoša, pretim nākoša, vienojās pusgada laikā to darba algu samaksāt, un darbinieks bija aizgājis projām tāpēc, bet, katrā ziņā tas bija svarīgi samaksāt.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Es gribētu pateikt, īstenībā Jelgavā diezgan sakarīgi inspektori strādā.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Ir bijušas arī pozitīvas diezgan pieredzes – cilvēks, kas ir Valsts darba inspekcijas pārstāvis un viņš redz kaut kādas minimālas.... OK, kaut kas netiek ievērts un neskrien uzreiz uzsākt*

*administratīvā pārkāpuma procesu, bet, teiksim, izdod brīdinājumu vai rīkojumu. Tāda pretim nākoša, nevis sodoša funkcija. Pārsvārā Rīgā.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Varu secināt, ka šobrīd paliek arvien labāka sadarbība. Ja pirms gadiem pieciem bija situācijas, ka nebrīdinot iet teritorijā, skrien, uzreiz filmē no visām pusēm, tad šobrīd tā vairs nav. Šobrīd atnāk, stādās priekšā. Aizejam, izstaigājam, izrunājam, ja kas nepieciešams ir jautājumi, tiešām ir mainījusies. Kaut kāds konkrēts darbinieks ir mainījies vai vispār kopējā politika, es nezinu, bet situācija ir uzlabojusies katrā gadījumā.”*

*Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Paldies par sadarbību, viss ir kārtībā, viss atsauksmes un tā. Tā sieviete bija ļoti laipna un kā saka, tāda patīkama – atnāk, mēs smuki visu, atklāti izrunājāmieš un godīgi sakot tāpat kā tagad, tur īpaši neko es arī neslēpu, kā ir tā arī visu parādīju. Tādā ziņā es domāju, ka ļoti pozitīvas atsauksmes – Rīgas reģions skaitās gan jau, mēs jau Ķekava, tad jau tas ir droši vien arī no Rīgas. Tā kā nekādas tādas negatīvas nav bijis, mums uzņēmums no 6. gada jau, nu 2 reizes esam saskārušies, tā kā es teiktu, ka viss ir pagaidām bijis ļoti veiksmīgi un labi.”*

*Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Vienmēr sakarīgi izrunājamies un kļūdiņas novēršam. Cilvēcīgi un profesionāli inspektori. Caurskata visus dokumentus, objektu un pēc tam izrunājam un iesniedz atskaiti.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Līdz šim pieredze tikai un vienīgi pozitīva – Kurzemē.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “...padsmit reizes ir nācies iet palīgā asociācijas biedriem, bet visos gadījumos mēs esam finālā vienojušies par spēles noteikumiem. [...] Valsts darba inspekcija, vismaz ar manu pieredzi, nav tas sliktākais pretinieks. Jā, ir ļoti daudz kas atkarīgs no cilvēkiem.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “...kā jau es teicu, visos gadījumos ir izdevies panākt šo samierināšanos, faktiski bez jebkādām soda sankcijām.”*

*Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Jā, ir divas saskarsmes bijušas ar Valsts darba inspekciju – pirmā bija, kad mums bija mazais nelaimes gadījums, tad es to paketi dabūju viņiem gatavot un nest. Bet tur nebija tiešais kontakts, tur vienkārši iesniedza, viņi pieņēma lēmumu, tur viss bija kārtībā un tā arī tas beidzās.[...] Un otrā pārbaude man bija preventīvā pārbaude, pagājušogad es iekritu – kaut kad jūlijā man bija pārbaude. Bet to mēs ātri sakārtojām, augstā jau mēs aši, aši izgājām, viss bija kārtībā.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Nekādu problēmu nav bijis, ļoti labas visas pārbaudes ir bijušas. Viens nelaimes gadījums darbā, nekā slihta par nevienu nevaru teikt.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Arī inspektoru profesionalitāte ir augusi.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Bet kopumā, ja mēs skatāmies par to profesionalitāti, man tieši saistība ir bijusi izmeklējot nelaimes gadījumu un tad sazinoties ar Valsts darba inspekcijas pārstāvjiem šajā gadījumā ir bijušas tiešām profesionālas konsultācijas, viss ir izskaidrots, arī kolēģes abas var apstiprināt to, ka viss tiek paskaidrots un tur problēmu nav.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Man iet ļoti labi, es neko sliktu nevaru teikt. Es viņus redzu kā partnerus, lai izpildītu to manu misiju. Ar konsultācijām gadās, ka nespēj atbildēt, bet cilvēks visu nevar zināt. Man ir bijusi tikai pozitīva pieredze, neko sliktu es nevaru pateikt. Un laika gaitā šī pieredze paliek arvien labāka. Viņi ir partneri!”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “... tikko kad sāku strādāt bija tāda varbūt dīvaina tā komunikācija, bet tagad par cik jau ilgu gadu, esam atraduši kopēju valodu. Viss kārtībā, vienīgais tas, kas mani mulsina, ļoti daudz gados vecu cilvēku strādā Valsts darba inspekcijā. Man liekas, ka tie inspektori ir jau... salīdzinoši... līdz ar to arī tā konsultācija kaut kādos jautājumos... jā, tur ir kā ir.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Bija viena inspektore, kurai galvenais mērķis bija sodīt par katru cenu, es nezinu, kāpēc cilvēks tā rīkojās, bet ir arī tāda pieredze bijusi.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Nav konkrētas atbildes. Nereti pretruna ir ar atvaļinājuma grafikiem, ko inspekcija, atbilstoši likumam varētu prasīt janvāra sākumā, bet kamēr Dibinātājs (deputāti) izlemj sēdē, ir jau pavasaris (marts).”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Jā, man, nezinu par laimi vai nelaimi, ir bijusi diezgan liela pieredze gan Latvijā, gan Lietuvā, gan Igaunijā. Šeit es varu piekrist gan ko rakstīja, gan ko izteica, ir mainījusies šī te Valsts darba inspekcija, bet līdz mūsdienām viņiem ir ļoti tālu ceļš ejams un šinī gadījumā, es tikko paralēli arī paspēju atvērt internetā vaļā, kamēr Valsts darba inspekcijai funkcija būs uzrauga un kontrolētāja, tikmēr nekas īsti uz priekšu neies, jo kāds ir pēc būtības šīs inspekcijas tā teikt nepieciešamība un viņu mērķis. Man liekās, ka tā vairāk gan darba aizsardzības, gan darba tiesisko attiecību objektīva vērtēšana un pilnveidošana valsts mērogā un tā uzturēšana.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“...jā, viņi vispār, man ir tāda sajūta, ka viņi ir šausmīgi klusi, es nezinu. Viņiem mājas lapa ļoti dīvaina ir tāda, senīla, piedodiet, tur kaut kā. [...] Jo kaut kad man tur vajadzēja kaut ko, nu tur bija tāds ķīselis tajā mājaslapā, ka jā, bija ļoti.. ā, man jā, vienam Eiropas projektam man vajadzēja, kas mums notiek darba aizsardzības jomā un es tur meklēju, meklēju, meklēju un man bija ļoti problemātiski – un atkal, kaut kāds projekts ir sācies, tad beidzies, informācija tāda, bukletiņš tāds un šis un beigās nekas – tur ir bišķi bardaks.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Visā visumā ir pozitīva sadarbība bijusi, izņemot viens gadījums ar inspektoru no Liepājas puses, sarunas laikā norādīja to, ka ja viņš ir atnācis sodīt, tad viņš atradīs par ko sodīt.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ir bijusi arī negatīva pieredze, kuras laikā Liepājas reģionālās valsts darba inspekcijas inspektors centās apstrīdēt risku novērtēšanas protokolu un izsauca mani uz Liepāju. Beigās vienojāmies, ka katrs paliekam pie sava. Ir atsevišķi inspektori, kuri apsekojuma laikā pieķeras pie kāda formāla punkta, kuru ieraksta aktā. Vienu reizi esmu saskāries ar attieksmi, ka darba devējs pēc nosacījuma jau ir vainīgs nelaimes gadījuma izraisīšanā un visi jautājumi tiek uzdoti nevis pēc būtības, bet ar mērķi atrast katru sīkāko nepilnību.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Es zinu inspektori, kura neiziet no JEBKURA objekta, kamēr nav uzrakstīts akts par 1000 eur kā minimums. Tā ir Sēlija.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...es varu piekrist, ka pie dažādiem Valsts darba inspekcijas direktoriem ir bijusi dažāda tā attieksme, kurš ir vainīgs nelaimes gadījumā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bet kolēģi jums tā nešķiet, ka šī organizācija [VDI] ir nepareizās ministrijas pakļautībā?”*

Diskusiju laikā tika apspriests arī šāds jautājums: **“Vai esat saskāries ar situācijām, kad Jums šķitīs, ka Valsts darba inspekcijas prasības ir pārmērīgas vai neatbilstošas? Variet, lūdzu, precizēt? Varat ko tuvāk pastāstīt (piemēram, reģions)?”**

Lai gan daļa uzņēmēju atzīst, ka prasības lielākoties nav pārmērīgas, ir uzņēmumi, kas izceļ un raksturo situācijas, ar kurām saskārušies sīkāk. Tiek norādīts uz inspektoru zināšanu trūkumu gan dažādos normatīvajos aktos, gan tehniskos un ražošanas procesos, kas notiek uzņēmumā. Ar pārmērīgām prasībām uzņēmumi bieži saskārušies īpašas VDI kampaņas laikā, dažkārt izmeklējot nelaimes gadījumu no VDI puses. Joprojām ir neizpratne par to, kāpēc no visu iesaistīto puses elektroniski parakstītus dokumentus var reģistrēt elektroniski, bet pēc tam tie tāpat ir jāiesniedz papīra formātā.

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Paldies, arī nekādas konfliktsituācijas nav bijušas un pārmērīgas prasības arī... neesmu nekādas redzējusī.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...manā ieskatā Valsts darba inspekcijas inspektoriem ir atklāti vājas zināšanas par normatīvo aktu pielietojumu.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Ir atsevišķas problēmas, lielākās ir bijušas Rīgā, ar to, ka cilvēks pirms tam ir darbojies pilnīgi citā jomā, piemēram, viņš ir strādājis kaut kādā pārtikas rūpnīcā un viņš atnāk uz noliktavu, muitas noliktavu, kas darbojas ar starptautiskajām precēm un tā tālāk, ar piegādēm. Un tagad viņš sāk piemērot tos nosacījumus, kurus viņš, redziet, pieredzējis tajā pārtikas uzņēmumā. Piedodiet, te ir cita sfēra!”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Sadarbība ar inspekciju pārsvarā ir konstruktīva. Gadījās, ka sakarā ar COVID-19 jautājumiem no inspektoru puses bija pārmērīgas prasības.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Bijuši man ir gadījumi tādi, ka man aizrādīja Valsts darba inspekcijā Rīgā, es neteikšu, kurš inspektors, ka es nezinu, vai strādā vai nē, aizrādīja par nepietiekošu uzraudzību, kad ceļā darbinieks paslīdēja un uz manu jautājumu – kā Jūs iedomājaties, kā var uzraudzīt darbinieku? Man katram darbiniekam klāt uzraugs ir jāpieliek klāt? Un kas kontrolēs uzraugus? Absurdas prasības! Bijuši gadījumi, kad Valsts darba inspektoriem pietrūka tehnisko zināšanu, skaidrojot, kā darbojas aprīkojums – viņš... pēc 40 minūtēm man gribas paņemt ar galvu padauzīties pret sienu, to inspektoru padauzīt arī ar galvu pret sienu, jo tu skaidro tehniskas lietas, bet cilvēks nav tehnisks un nesaprot.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...lielam uzņēmumam ir ne viens vien nelaimes gadījums bijis un dažādas šīs te pakāpes un pārbaudes reizēm likušās tādas nesamērīgas, tieši procesu ziņā, ņemot vērā to, ka ne vienmēr šim te inspektoram, kas ierodas pie mums ir pietiekama izpratne par to kā noris šis te process un bieži vien šī situācija, kad viņi to pielāgo šai teorētiskai daļai, nepaskatoties uz to kāda ir tā reālā praktiskā ikdiena.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Strādājot Rīgā, arī iepriekšējā darba vietā man ir nācies sastapties ar to, ka es redzu šī inspektora acīs izmisumu, ka viņš nesaprot šo lietu. Šīs lietas, kas ir daudz sarežģītākas par biroju, par papīru, par darbu ar datoru, līdzko tur ir tehnika, līdzko tur ir instrumenti, tehnoloģijas, tālāk apstājas viss šis punkts, jo pirmā specialitāte ir jurists un tālāk par papīriem neko un tad tālāk ir bijis teikums, nepārspilējot, ko mēs varētu vēl jums ierakstīt, lai.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Es nestāstīšu par gadījuma būtību, bet es pateikšu tā – bija uzlikta administratīvais sods par nelaimes gadījuma neizmeklēšanu, kaut arī nelaimes gadījums netika izmeklēts tieši pamatojoties uz to, ka ārstniecības iestāde nav izsniegusi izziņu. [...] bet darba inspekcijai tas bija aizgājis un viņi pateica, ka jūs neesat izmeklējuši. Es saku, pagaidiet, pagaidiet! Ja mēs paņemam, 219. noteikumi jau bija spēkā, vai nē, 950tie. Es saku, ja mēs paņemam, viņi saucās Kārtība, kādā izmeklē nelaimes gadījumu darbā. Ja, piemēram, 19. punktā ir pateikts, ka valsts iestādei ir jāiesniedz, nevis valsts, bet veselības, medicīniskajai iestādei ir jāizsniedz tā izziņa, un viņi to neizdara, tad es, respektīvi, no savas puses nevaru izdarīt tālākās darbības, jo tā ir kārtība, jābūt kārtībai. Es saku, kāpēc jūs sodāt mani, bet nesodāt viņus? Par ko man bija forša atbilde – nu, tā taču ir slimnīca! Un? Ar ko SIA atšķiras no SIA? Tāpēc, ka viens ir pašvaldības SIA un nesodīs?”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Saistībā ar kampaņu no viņu puses dēvēto bija pēdējā vizīte, pirms 2 gadiem notikušajiem nelaimes gadījumiem, sanāk 2020. gada nelaimes gadījumi. Viņi brauca pie mums, tika pieprasīti dokumenti, tie mums jau bija noarhivēti, gads jau bija pagājis un pie mums stāv tikai aizvadītā gada.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Kaut kādā brīdī tas fokuss ir aizgājis tādā virzienā, ka mums ir jāpieraksta katrs solis, katra sīkākā kustība. Un, ja instrukcijā nav pierakstīts – šo zīmuli celt šādā veidā un (rāda kā celt zīmuli)*

*ne savādāk, ir ļoti grūti dažkārt šo nelaimes gadījuma izmeklēšanu veikt pēc būtības, tiek meklēts vai ir aprakstītas šīs konkrētās darbības izpildes secība, kas varbūt vispār nav šīs instrukcijas uzdevums, bet netiek skatīts, vai cilvēks bija apmācīts, vai viņam bija viss nodrošināts, darba vieta bija iekārtota un tā tālāk. Un, ja vēl cilvēks paskaidrojumā neuzraksta pareizos vārdus, es tur neuzmanīgi paņēmu vai vēl kaut kā, skaidrs kurš vainīgs un kāpēc. Tāpēc mans tāds vēlējums, paskatīties varbūt, nemeklēt tur tās utis, paskatīties to lietu pēc būtības.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...pārmērīgas prasības ir bijušas šīs te pēdējās kampaņas laikā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mums sanāk izmeklēšanu nelaimes gadījumos veikt divos veidos, vienu priekš Valsts darba inspekcijas, vienu priekš mums pašiem pēc būtības un tā ir tā skumjākā atziņa, ka Valsts darba inspekcija šobrīd koncentrējas uz to, lai ir noteiktā veidā, noteikta veidlapa aizpildīta, noteikti punkti un tas ir paralēli tas, ko mēs veicam ar visām cēloņu analīzes metodēm un visu pārējo jau datu analīzi tālāk un tas īsti vairs Valsts darba inspekciju neinteresē, kaut gan tas patiesībā, mūsaprāt, ir tas vērtīgākais.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...bija viens grāvis kādu laiku atpakaļ, ka jebkurā gadījumā vainīgs ir darba devējs un tad bija otrs grāvis – mēs darīsim visu, lai vainīgs būtu darbinieks. Nu tad varbūt nostāsimies uz šī vidusceļa un izanalizējam vai atstājam likumdošanā šo te iespēju konstatēt, kas tad ir īsti vainīgs un pēc būtības runāsim par šīm lietām. Pieredze ir ļoti dažāda, bet vispār diezgan skumja.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ir tiesas lēmums, ko tad faktiski nozīmē nelaimes gadījuma akta izmeklēšana un pats akts un pēc būtības tiesas lēmums ir tāds, ka akts pēc būtības nosaka tikai to, vai šis konkrētais nelaimes gadījums ir darba vides riska faktoru ietekmē vai nē. Un tas, ko šobrīd prasa Valsts darba inspekcija un ir ielikusi savu veidlapu, tā ir viņu klaja interpretācija un neatbilstoša šī brīža prasībām. Un mums arī bija tāds diezgan... ragos sagājām un Valsts darba inspekcija ļoti labi zināja šo te tiesas praksi un tad, kad mums netišām sanāca viņu atrast, noliekot galdā, viņi momentāni atkāpās.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Elektroniski jau tu vari reģistrēt, papīrā tev viņš tāpat pēc tam jānes, tur nav nozīmes. Tur atkal ir pareizais teikumiņš vajadzīgs.”*

Darba devēji diskutēja arī par šādu jautājumu: **“Vai piekrītat, kā pēdējos gados Valsts darba inspekcija izmanto principu “Konsultē vispirms” (ja tiek konstatēts pārkāpums, tad inspektors vispirms konsultē, kā labāk rīkoties, bet sodīšanu izmanto kā galējo līdzekli)? Vai šo principu vajadzētu aktīvāk pielietot? Vai variet ieteikt, kā?”**

Arvien vairāk uzņēmumu pārstāvji saskaras ar VDI principu “konsultē vispirms” un vērtē to atzinīgi. Ir arī ierosinājumi pārņemt Igaunijas pieredzi, kur ir izveidota strīdus komisija dažādu ar darba aizsardzības jautājumu izskatīšanā starp darba devēju un darbinieku. Aicinājums vairāk virzīties uz situācijas risinājumu atrašanu nevis tikai kontrolēšanu vai sodīšanu. Ir ieteikums arī vairāk veidot diskusijas, sadarbību ar dažādu nozaru speciālistiem, lai veiksmīgāk mainītu vai ieviestu jaunus normatīvos aktus. Viens no diskusijas dalībniekiem minēja labu piemēru, kā praksē vēl labāk iedzīvināt “Konsultē vispirms principu”: 1.posms – faktu/pārkāpumu konstatācija, kopīga vienošanās par veicamajiem darbiem pārkāpuma novēršanai, t.sk. par novēršanas termiņiem; 2.posms – ja uzņēmums neievēro vienošanos, tad tiek piemērotas sankcijas. Vēl diskusiju dalībnieki aicināja VDI sniegt praktiskākas konsultācijas, mazāk citējot normatīvo aktu prasības, tomēr šādi rezultāti izvērtējami ar piesardzību, jo VDI inspektors vienlaikus nevar būt arī uzņēmuma DAS.

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Jā, tā arī bija, jo patiesībā – viņa paskatījās tos žurnālus un dokumentus. [...] Un tas bija patīkami, jo patiesībā viņa teica, ne nē, tas būtu pareizāk tā un tā, pēc tiem, paskaties tajos MK noteikumos, tur ir tas piemēriņš, tagad jau ir pamainījies – un tas bija labi, jo patiesībā jau nekādas Jaunprātības jau nav, ja tu esi atvērts un izrunā, tad nonāk pie labākā risinājuma, ievieš kādus labākus tos kaut*

*vai žurnālus, vai to kārtību, kāda ir, lai ir pārskatāmāka, es domāju, ka viss ir kārtībā. Un to arī vajadzētu pielietot, jo tad rodas savstarpējā uzticība.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Jā, šo principu ir izdevusi Ekonomikas ministrija vairākus gadus atpakaļ. Redzams, ka tiek pielietota.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Konsultē vispirms un tad sodi, ja tiek atkārtoti pārkāpumi.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Bet, ja ir šī te pārbaude, ja, tad pirmais piegājiens – kaut ko konstatē un mēs apsēžamies un nonākam pie kopēja slēdziena, pirmkārt, tātad, cik tas ir nopietns pārkāpums? Vai viņš ir vispār fiksējams? Nākošais, ja viņš ir fiksējams, tātad vienojas par laiku. Jo, ne vienmēr, teiksim, uzņēmumi ir svētās Indijas govīs. Un, ja ir nepieciešams novērst kaut ko, tad vienojas par laiku, cik ilgā laikā tas tiek izdarīts. Nekad nav gājusi runa par to, ka tiek, vot, rītā pēcpusdien, vai vēl labāk, aizvakar, ja? Termini vienmēr ir bijuši saskaņoti reāli, visos gadījumos uzņēmums to ir veicis un sankcijas, sekas tālāk nav bijušas. Tā kā, faktiski, es domāju, ka tas princips darbojas un ļoti labi.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Tāpēc “konsultē vispirms” ir visnotaļ atbalstāms pasākums, jo arī es domāju, ka darba devēji ļoti bieži, nevis tāpēc, ka viņi negribētu kaut ko, vai gribētu kaut ko pārkāpt, bet tieši tāpēc, ka ir kaut kāda nezināšana bijusi vai jā... tāpēc sākumā konsultēt un dot padomu kā to pareizi izdarīt nevis sodīt.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Zvanīts ir, kad zvana, nekad neatsaka, visu to labāko varu teikt pagaidām.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Kopumā Valsts darba inspekcija ir augusi un arī virzījies prom no sankcijām uz konsultācijām.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Ja ir kaut kādas nepilnības, mums gan viņas ir nelielas kaut kad reizēm, bet tad arī konsultē, aprunājas, izstāsta. Sadarbība notiek, dialogs notiek. Arī, ja nepieciešams kaut kādas bildes aizsūtu no konkrētas vietas un parādu, ka viss ir kārtībā. Tā kā es uzskatu, ka jā.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Sadarbība ir bijusi dažāda, tagad ir novērots ka arī konsultē darba devēju kā labāk būtu konkrētā situācijā rīkoties un strādā ieteikumu formātā. Noteikti sodīšana un kontrolēšanas metodes darba devēju neiedrošina uzlabot situāciju.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Attiecībā uz konsultācijām, konsultācijas sniedz, bet tieši par šo te administratīvo pusi, kā pareizi aizpildīt, kā sašūt, kā sakārtot, bet ne pēc būtības, kā novērst un tamlīdzīgi. Un otra tāda pieredze ar Valsts darba inspekciju man ir tad, kad lūdz rakstiskas konsultācijas, tad vienmēr ir vis kaut kas uzrakstīts ar galā klasisko piebildi, ka tas ir tikai Valsts darba inspekcijas viedoklis praktiski bez nekādas atbildības. Manuprāt, un tikai Valsts darba inspekcijas, tā ir jebkuras valsts iestādes prakse, ka tas ir tikai viņu viedoklis. Un tā ir tāda nelāga atbildības neuzņemšanās valsts iestādēm, kas tajā pašā laikā ir tiesīga kontrolēt un sodīt darba devējus.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “...kad parādījās tā tēze konsultē vispirms, vai nu ar varu vai kā citādāk, tā situācija... faktiski viņa ir analogijā ar Valsts ieņēmumu dienestu, var pateikt, ka tas pasākums, nevar teikt, ka ir palicis maigāks, bet strādāt, es domāju, ir vieglāk.”*

*Mazā uzņēmuma pārstāvis: “...kā es jau teicu, viņi daudz nevar mani īpaši pakonsultēt darba aizsardzības jomā.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Man laikam pat īsti nav bijis tā, ka, nav tādi bijuši gadījumi [sastapšanās ar “konsultē vispirms” principu]...”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Pieredze ir bijusi dažāda, bet tas, kas attiecas uz nelaiemes gadījumu izmeklēšanu, tad man jāsaka, ka bieži vien tev tiek atmests akts atpakaļ, jo tur nevajag boldā, tur cipariņus vajag citā šifrā,*

*tas ir tā kā no vienas puses, galvenais precīzi ierakstīt tādos teikumos, kādi ir likumdošanā, tad viss ir kārtībā, tad nekur nekam piekasīties nevajadzēs.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Kas Latvijā nav un vienīgais ceļš ir tiesa, tad, piemēram, Lietuvā un Igaunijā ir tāda strīdus komisija, kur var vērsties gan darba ņēmējs, gan darba devējs viens pret otru un darba inspekcija ir tā, kas objektīvi izvērtē to strīdu, to situāciju. Tas zemapziņā, jau sistēmā ir ielikts iekšā, kas? Viņi ikdienā saskaras ar tām lietām un vērtē kā viņi var to pilnveidot valsts līmenī, tad mums Latvijā viņi ir tie, kas uzrauga un kontrolē, tie ir tādi ļoti... deviņdesmito gadu vārdi, kas mūsdienās diemžēl nestrādā un nestrādās.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Es domāju, ka viņiem pašiem ir jāpilnveidojas un kā es teicu, piedāvāju, atklāta formāta sarunām, kuras ir konstruktīvas un viņi nāk ar saviem priekšlikumiem, redzējumiem, piesaista attiecīgo nozaru profesionāļus un iesaista viņus, lai attiecīgi panāktu rezultātu. Jo šeit jau vairāk jautājums ir kā panākt to, galvenais ir šī vēlme, tāpēc noteikti viņiem ir jānovēl attīstīties šajā virzienā un paskatīties, neskatisimies Eiropu, neskatisimies Skandināviju, bet paskatīsimies mūsu pašu kaimiņus, kā viņi praktizē.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “No Valsts darba inspekcijas puses sagaidīt, kad viņi arī ņemtu dalību, nevis ar tādu uzraugu un kontrolējošu fokusu, cirstu nost visas tās domas un idejas, bet vairāk būt atvērtiem uz idejām un ieklausītos un mēģinātu atkal risināt, panākt šo rezultātu, veidu kā.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Manuprāt, kādreiz bija tas, ka no Valsts darba inspekcijas bija uzņēmumam klāt, nezīnu kā to sauca, tagad mēs to gudri sauktu – mentors no Valsts darba inspekcijas. Kā to agrāk sauca, es nezīnu. Bija šis cilvēks, kā Dalībnieks 5 teica, varēja nākt un taisīt šīs te čeklistes, būt par atbalstu, būt par padomdevēju, būt par palīgu.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Valsts darba inspekcijai, silti ieteiktu normatīvo dokumentu izstrādē, ka pieaicina jomas speciālistus, nozares speciālistus, ir ražošana, ir tirdzniecība, ir šādi, tādi. Un šeit ir attiecīgi iespējas katram virzīt savas idejas, savus priekšlikumus, lobēt savas intereses. Domāju pozitīvā ziņā lobēšana un šeit ir jāveido diskusija un uz šī pamata ir jāveido šie normatīvie dokumenti.*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “...ļoti labi patīk, ir, ka es Igaunijā varu pasaukt uz konsultācijām, šis inspektors var atbraukt un kā no valsts puses pārstāvis, kam ir attiecīgi tās zināšanas un pieredze valsts pārvaldes tādā redzējumā, kā būtu jābūt ar svaigākām kaut kādām lietām un es kā jauns dalībnieks tādā valstī, mani ļoti feini paņēma, noinstruē, izstāsta, pārbauda, dokumentus pārskata un tad ir tāds feins čeklists, ko katru gadu valstī ir jāiesniedz. Iedod to tādu kā uzticību, nevis visiem jāstāv ar pātagu no muguras un normatīvos aktos jāatrunā katrs solis, bet vairāk to, ka darba devējs nodrošina.”*

*Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Ar Valsts darba inspekciju, es teikšu, viņi objektīvi visu liek un, ja par to sodīšanu, tad ir tādi jautājumi un pārkāpumi, kur ir momentāni jāsoda, kur nevar aizvērt acis un nevar nesodīt, jo es kā ģenerāluzņēmējs esmu arī apakšuzņēmējiem apstādinājis darbus, ja saprotu, ka ir kaut kādi pārkāpumi, kuriem nevar iet garām un ir jāsoda. Jo, ja nesodīs, tālāk būs līķi un diemžēl es to esmu piedzīvojis un redzējis un es pilnīgi piekrītu, ka ir kaut kādas lietas, kurām nevar iet garām un kuras ir jāsoda, jo savādāk tās sekas būs traģiskas.”*

## Darba aizsardzības speciālistu vērtējums par Valsts darba inspekciju

### Darba aizsardzības speciālistu aptaujas rezultāti

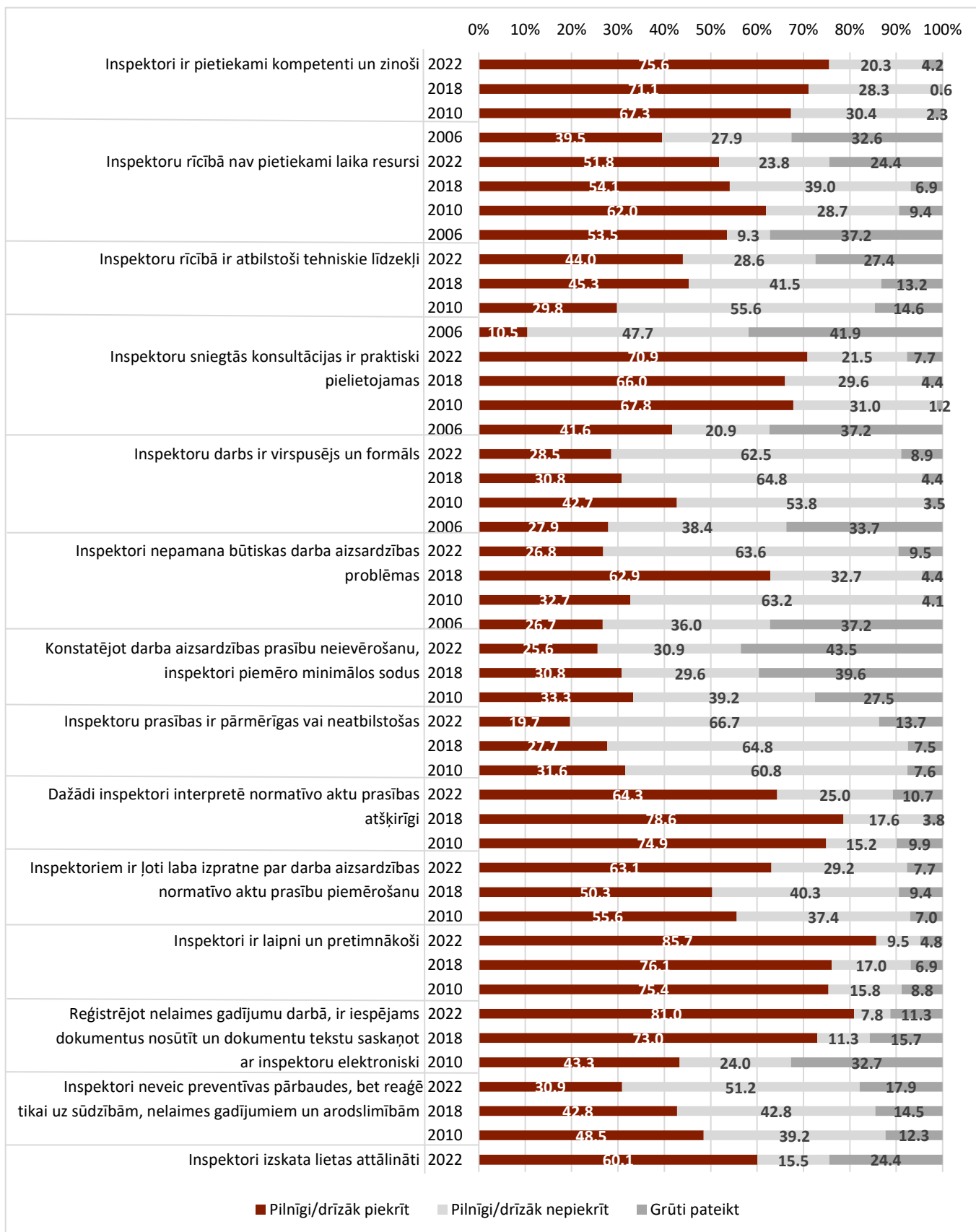
2022. gada DAS aptaujā respondenti tika lūgti izvērtēt, cik lielā mērā piekrīt 14 dažādiem izteikumiem par VDI inspektoriem un sadarbību ar tiem. Šī gada aptaujā tika iekļauts papildus viens jauns izteikums – “inspektori lietas izskata attālināti”.

Kopumā aptaujātie DAS, kas pēdējo 3 gadu laikā sadarbojušies ar VDI, arvien atzinīgāk novērtē inspektoru darbu un sadarbību ar viņiem (2. attēls). Pieaudzis to DAS īpatsvars, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka inspektori ir pietiekami kompetenti un zinoši (2022. gadā – 75,6%, 2018. gadā – 71,1%), laipni un pretimnākoši (2022. gadā – 85,7%, 2018. gadā – 76,1%), kā arī viņu sniegtās konsultācijas ir praktiski pielietojamas (2022. gadā – 70,9%, 2018. gadā – 66,0%). Samazinājies arī tādu DAS īpatsvars, kas uzskata, ka inspektoru prasības ir pārmērīgas un neatbilstošas (2022. gadā – 19,7%, 2018. gadā – 27,7%), dažādi inspektori interpretē normatīvo aktu prasības atšķirīgi (2022. gadā – 64,3%, 2018. gadā – 78,6%), kā arī to darbs ir virspusējs un formāls (2022. gadā – 28,5%, 2018. gadā – 30,8%). Visbūtiskākās procentuālās izmaiņas vērojamas jautājumā par to, vai inspektori nepamana būtiskas darba aizsardzības problēmas – par 36 procentpunktiem samazinājies DAS īpatsvars, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt šim izteikumam (2022. gadā – 62,9%, 2018. gadā – 26,8%). Pieaudzis arī atbalsts izteikumam – inspektoriem ir laba izpratne par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību piemērošanu (2022. gadā – 63,1%, 2018. gadā – 50,3%). Pēc respondentu domām, inspektori arī biežāk veic preventīvas pārbaudes, nevis tikai reaģē uz sūdzībām, nelaimes gadījumiem un arodslimībām (2022. gadā – 51,2%, 2018. gadā – 42,8% pilnīgi/drīzāk nepiekrīt, ka neveic preventīvas darbības).

COVID-19 pandēmijas laikā, ierobežoto klātienes kontaktu dēļ, vēl aktuālāka kļuva elektroniskā saziņa. Pieaudzis DAS, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka reģistrējot nelaimes gadījumu darbā, ir iespējams dokumentus nosūtīt un dokumentu tekstu saskaņot ar inspektoru elektroniski (2022. gadā – 81,0%, 2018. gadā – 73,0%), kā arī vairāk nekā puse piekrīt, ka inspektori lietas izskata attālināti (2022. gadā – 60,1%).

Lai gan DAS arvien atzinīgāk vērtē sadarbību ar inspektoriem, daļa norāda, ka inspektoru rīcībā nav pietiekami laika resursi (51,8%) un atbilstoši tehniskie līdzekļi (44,0%).

2. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem (%)



Bāze: darba aizsardzības speciālisti, kas sadarbojušies ar VDI pēdējo 3 gadu laikā, 2022. gadā n=168, 2018. gadā n=159, 2010. gadā n=171, 2006. gadā n=86

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

---

2022. gada aptaujā DAS, kuri ir sadarbojušies ar VDI pēdējo 3 gadu laikā, tika lūgts novērtēt to, kā **pēdējā gada laikā Valsts darba inspekcijas darbība ir mainījusies**. 10,7% aptaujāto DAS atbildēja, ka VDI darbība ir būtiski uzlabojusies, bet 29,2%, ka nedaudz uzlabojusies. Gandrīz trešdaļa (30,4%) uzskatīja, ka nekādas izmaiņas VDI darbībā nav pamanījuši, un atzīmēja, ka VDI nav mainījusies. Pavisam neliela daļa respondentu bijuši kritiskāki – 3,6% atzīmēja, ka VDI darbība ir pasliktinājusies, bet 1,8%, ka tā pasliktinājusies būtiski. Šajā jautājumā 2022. gada rezultāti būtiski neatšķiras no respondentu vērtējuma 2018. gadā, kad 11,9% uzskatīja, ka darbība ir būtiski uzlabojusies, 32,1%, ka tā ir uzlabojusies tikai nedaudz, bet 3,8% – ka pasliktinājusies nedaudz vai būtiski. Līdzīgi kā 2018. gadā, gandrīz ceturta daļa DAS bija grūti atbildēt un sniegt precīzāku VDI darbību raksturojošu atbildi (2022. gadā – 24,4%, 2018. gadā – 24,5%). 2010. un 2006. gada aptaujā vēl šāds jautājums nebija iekļauts, bet 2013. gadā DAS aptauja netika veikta.

Aptaujas dalībnieki, kas atzīmēja, ka pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka VDI prasības ir pārmērīgas un neatbilstošas, tika lūgti precizēt savu viedokli, **kurās prasības viņiem šķiet pārmērīgas un neatbilstošas**. Apkopojot atbildes, kāpēc DAS izvēlējušies atbildēt, ka VDI prasības ir pārmērīgas un neatbilstošas, redzams, ka dažkārt tās ir cilvēcīgas nesaprašanās, pārpratumi, vai, pēc DAS domām, inspektora nepilnīga izpratne par darba procesiem uzņēmumā. Daļa norāda arī uz to, ka VDI ieskatā pie notikuša nelaimes gadījuma vienmēr vainīgs ir darba devējs un aicina negadījumu samazināšanas nolūkā uzlikt zināmu atbildību arī pašiem darbiniekiem.

DAS aptaujas respondents: *“Bieži prasības tiek interpretētas par sliktu darba devējam, lai uzliktu sodu. Nav ņemta vērā darbinieku atbildība. Bieži inspektors uzskata, ka darba devējam jāveic nepārtraukta darbinieku un darba vides uzraudzība pastāvīgi atrodoties klātbūtnē kā bērnu dārzā. Taču, ja darbinieks ir apmācīts un nodrošināts ar drošu darba vidi un IAL, darbiniekam būtu jāuzņemas atbildība par DA prasību pārkāpumiem. Nedrīkst uzlikt visu atbildību darba devējam, to sodot. Jāizstrādā mehānisms, kā Valsts darba inspekcija var sodīt arī darbinieku. Tas uzlabos arī kopējo DA valstī, jo darbinieks būs atbildīgāks”.*

DAS aptaujas respondents: *“Gadu no gada tiek nebeidzami pārbaudīti būvnieki un visa uzmanība tiek pievērsta viņu riskiem, jo tie ir redzami un izmērāmi, bet jautājumā par emocionālo vardarbību darba vietās, it īpaši valsts un pašvaldību sektorā, VDI ir bezspēcīga. Ģimenes loceklis pēc vērsšanās VDI un Datu Valsts inspekcijā, nonāca pie secinājuma, ka emocionālo vardarbību darbā nav iespējams pierādīt, ierakstīt sarunas, lai fiksētu publiskos pazemojumus nedrīkst un labākais risinājums šādās situācijās ir aiziet no darba”.*

DAS aptaujas respondents: *“Gan lieli uzņēmumi, gan ļoti mazi uzņēmumi tiek vērtēti vienādi un prasības visiem vienādas”.*

DAS aptaujas respondents: *“Grūti saprast jautājumu... Ja domātas inspektoru izvirzītās prasības, tad, piemēram, mērījumu veikšanas pieprasījums, kur var iztikt ar indikatīvajiem mērījumiem, pieprasījums obligāti visiem darbiniekiem veikt obligāto veselības pārbaudi”.*

DAS aptaujas respondents: *“Iesniedzamo dokumentu skaits (elektroniski)”.*

DAS aptaujas respondents: *“Inspektori pārsvarā ir teorētiski, ne jau praktiski – tas arī rada nesaprotamību”.*

DAS aptaujas respondents: *“Inspektoru dažādie viedokļi un prasības”.*

DAS aptaujas respondents: *“Nav iespējams atbildēt par katra darbinieka rīcību. Darba devējs uzrauga, bet darbinieks pats atbild par pārkāpumu”.*

DAS aptaujas respondents: *“Ne visi inspektori ir bijuši reālās ražotnēs un saprot, kādā veidā darbinieki strādā ražojošos uzņēmumos. Un ne visi darbi var tikt veikti attālināti”.*

DAS aptaujas respondents: *“Nebija normāla kontakta, pārpratumi”.*

DAS aptaujas respondents: *“Nesamērīgi daudz nepieciešams kopēt dokumentus”.*

DAS aptaujas respondents: *“Normatīvo aktu prasības tiek interpretētas, neņemot vērā uzņēmuma specifiku, atrašanās vietu un nepielietojot loģiku, jo VDI inspektoriem nav pieredzes darbā uzņēmumā, nav izpratnes par uzņēmējdarbību kā tādu. Bieži vien inspektori ir strādājuši tikai VDI un neizprot darba aizsardzību no otras puses”.*

DAS aptaujas respondents: *“Par transporta ceļiem, kas bieži ir mainīgi, par OVP jebkurai profesijai, piemēram pārdevējai tirdzniecības centros”.*

DAS aptaujas respondents: *“Pārmērīga prasība ir labot vai izstrādāt jaunu dokumentu, piem., risku novērtējumu, tajā pašā laikā ļoti maz uzmanību pievēršot vai pat vispār nepievēršot uzmanību darba vides neatbilstībām”.*

DAS aptaujas respondents: *“Piemēram, smaga nelaimes gadījuma izmeklēšanas laikā, ja pēc būtības, piemēram, ir vainīgs pats cietušais, VDI vienmēr norāda, ka ir arī bijusi nepietiekama darba aizsardzības uzraudzība no darba devēja puses, kā tas ir minēts likumā. Lai arī gadījumos, ja pats cilvēks apzināti veic pārkāpumu (un katram uzraugu nav iespējas norīkot blakus). Formāli likums to nosaka, formāli VDI arī to nosaka par vienu no nelaimes gadījuma cēloņiem. Tiek pieiets formāli, ne pēc būtības”.*

DAS aptaujas respondents: *“Piemēram, prasība risku novērtējumā vērtēt katru vietu atsevišķi, visus 325 MK noteikumu 11. punktā norādītos apakšpunktus. Vai instruēt visus līdzīgos apstākļos strādājošos darbiniekus pēc negadījuma darbā pilnā instruktāžas apmērā (samērīgi un lietderīgi šķīstu instruēt par darbu, kas saistīts ar notikušā apstākļiem, informēt par negadījuma cēloņiem, korektīvajām darbībām u.tml.)”.*

DAS aptaujas respondents: *“Prasības par dažu ķīmisko vielu precīzu uzskaiti, tai pašā laikā ignorējot kancerogēnu koncentrācijas mērījumu nepieciešamību”.*

DAS aptaujas respondents: *“Visā vainot tikai darba devēju. Piemēram, ziemas laikā pakrītot darbiniekam, inspektors atzīst, ka vainīgs ir darba devējs, jo nav nodrošinājis drošus darba apstākļus”.*

### **Darba aizsardzības speciālistu fokusa grupu diskusijas rezultāti**

**“Vai esat saskāries ar situācijām, kad Jums šķīstis, ka Valsts darba inspekcijas attieksme ir neatbilstoša? Varat, lūdzu, precizēt? Varat ko tuvāk pastāstīt (piemēram, reģions)?”**

Kopumā DAS fokusgrupu dalībnieki raksturo savu sadarbību ar Valsts darba inspekciju kā labu, nepatīkamas situācijas bijušas pagātnē, tomēr DAS vidū valda arī viedoklis, ka Valsts darba inspekciju pieeja atsevišķās situācijās ir nepietiekami stingra. Tikai viens dalībnieks norādīja uz neatbilstošu Valsts darba inspekcijas rīcību, neprecizējot ne reģionu, ne saturu, bet ierosinot organizēt darbinieku rotāciju, lai izvairītos no korupcijas riska. Vēl viens dalībnieks norādīja, ka saskāries ar to, ka dažādi inspektori atšķirīgi interpretē dažādus jautājumus. Tomēr vairāki dalībnieki norādīja uz to, ka Valsts darba inspekcijas pārbaudes darba aizsardzības jomā pēdējā laikā ir formālas.

Uzņēmuma DAS: *“Jā, par pirmo jautājumu – neatminos, ka man būtu bijusi tāda neatbilstoša attieksme no Valsts darba inspekcijas pārstāvju puses”.*

Uzņēmuma DAS: *“Sadarbība bija adekvāta, atbilstoša un pietiekoša”.*

Uzņēmuma DAS: *“Ar Valsts ieņēmumu dienestu [domāts: VDI] sadarbība ir nemainīga šajā COVID situācijā – kāda mums bija šī te sadarbība, tāda arī ir. Konsultācijas no sākuma un sodīt – par. Es esmu par tādā ziņā, ja pārstāv darba devēju. Ja pārstāv darbinieku, tad ne vienmēr gribas, lai viņš saņem konsultāciju par pārkāpumiem, kur ir nodarījuši pāri vai arī radījuši kaut kādus tiesiskus aizskārumus darbiniekam. Tātad es šeit 50 uz 50”.*

Uzņēmuma DAS: *“Jā, man pašai nav gadījies saskarties ... ar neatbilstošu attieksmi. Kolēģei ir bijusi šāda situācija tad, kad es strādāju kompetentajā institūcijā, bet tas jau bija sen”*.

Uzņēmuma DAS: *“Jā, neesmu arī saskārusies, kaut kad sen pagātnē ir bijušas nepatīkamas situācijas, pēdējā laikā pavisam noteikti nē, es pat ļaušos teikt, ka citreiz pārāk maigi liekās inspektori, ka ir bijušas situācijas, kad ir gaidīti vairāk kaut kādi aizrādījumi, kaut kas tāds, bet tas nav bijis, tā kā nezinu, viss ir bijis kārtībā”*.

Uzņēmuma DAS: *“Jā, mums uzņēmumā ir interesanti, jo mēs esam arī pieaicinājuši kompetento institūciju, mums arī ir tāds speciālists, kas vienmēr ir pieejams, tad līdz ar to ar visām darba inspekcijām un visiem šiem gadījumiem darbojas tikai šis te speciālists no kompetentās institūcijas, līdz ar to es īsti nevaru teikt, vai ir bijusi slikta pieredze, ja ir bijusi, tad to viņi mums nestāsta varbūt vai kā. Mums, piemēram, ir kāds gadījums bijis un vai mēs tikai nododam informāciju, tad līdz ar to mums tāda īsta, tieša sadarbība nav bijusi”*.

Uzņēmuma DAS: *“Par Valsts darba inspekcijas attieksmi – es runāšu par šo pēdējo gadu, strādājot tātad nav gadījies nekas tāds, kad attieksme būtu neatbilstoša. Kā kompetentais speciālists un kompetentā institūcija – es nerunāšu. Šodien tieši no rīta bija arī sadarbība, nāca rakstīt higiēnisko novērtējumu inspektore. Kāds teiksim tā, absolūti neatbilstoši, ja vajag kaut ko neatbilstošu pateikt, tad 2 lietīņas neatbilstošas – tika piedāvāts no sākuma, ka nāks 26. datumā, bet, ja 26. datumā netiekam, tad varam vienoties par citu datumu. Labi, vienojamies par citu datumu – cits datums vienīgais iespējamais ir tikai 27. Tātad nu pēc būtības vai 26. vai 27. – nekādas citas pielāgošanās nebija iespējamās. Un vēl viena lieta, ko prasīja – prasīja pilnvaru. Man ir līgums ar amata aprakstu un ar tiesībām pārstāvēt darba devēju kontrolējošās institūcijās, bet tika prasīts sagatavot arī pilnvaru un iesniegt valsts darba inspekcijai šo te pilnvaru. Pirms tam kā kompetentās institūcijas pārstāvis biju saskārusies, jā, bet tad, kad klientus pārstāvējām, tad tika šī pilnvara prasīta un tas tā pilnīgi loģiski, bet tad, kad kā nodarbinātajam prasa pilnvaru – tas bija mazlietiņ neizprotams”*.

Uzņēmuma DAS: *“Šis nav publiski apspriežams”*.

Uzņēmuma DAS: *“Sīkāk neskaidrošu, bet ieteiktu veikt darbinieku rotāciju, lai novērstu korupcijas riskus”*.

Uzņēmuma DAS: *“Attieksme nav mainījusies, viss ir tieši tāpatās”*.

KI/KS: *“Es varu patiesībā teikt tikai visu to labāko, cik man ir bijusi sadarbība un attieksme ar Valsts darba inspekciju, bet varbūt man vienkārši ir paveicies, es nezinu. Ar inspektoriem un ar pēdējo inspektoru ar kuru es esmu strādājusi, ļoti atsaucīgi. Grib tiešām pabeigt darbu, uzzināt visu informāciju, lai mēs varam noslēgt nelaimes gadījumu darba vietā. Bet arī pēc nelaimes gadījuma, ja man ir kādi jautājumi, es vienmēr arī zvanu uz Valsts darba inspekciju, protams, mēs visi nevaram zināt visu un mēs visi katru dienu kaut ko mācāmies jaunu. Un es gribētu pateikt tieši paldies, tik izklāstoši, tik zinoši atbild un izstāsta visu informāciju”*.

KI/KS: *“Par attieksmi, es neuzskatu, vismaz tik, cik man bija saistība, ka tur ir kaut kas mainījies, tikai uzlabojies, protams, kā kuram tur kādreiz inspektoram ienāk galvā, bet visi mēs esam cilvēki, viss saprotams”*.

KI/KS: *“Nu, attieksme, teiksim tā, ir normāla, nav bijusi tāda saskare, ka būtu kaut kas traks. Teikšu, man vispār ar Valsts darba inspekciju, teikšu, kaut kā dīvainā kārtā, bet reti nākas saskarties, vienīgais projektu ietvaros saskaros. Bet atbilstoši gribētu šeit norādīt par tām neatbilstībām, vai kā to varētu nosaukt, ka, diemžēl, Valsts darba inspekcijā ir daudz jautājumi, kur viņu darbā nav vienotas pieejas. Kad mēs runājam iepriekš par to, ka vajadzētu speciālistiem izstrādāt kaut ko ar vienotu pieeju, lai visi mēs vienādi, teiksim tā, kaut ko piemērotu un rīkotos, tad inspekcijā arī ir saskatām šī te nevienota pieeja un ir daudz lietas, kur viens inspektors lemj tā, cits to lemj tā un vēl nezina kā un, līdz ar to, ir tādi jautājumi, kur nākas saskarties ar tādām lietām. Turklāt nākas arī saskarties ar tādām lietām, diemžēl, tas laikam vairāk ir saistīts ar to, ka inspektori nav visi darba aizsardzības speciālisti un reti kurš ir darba aizsardzības speciālists, lielākā daļa tie ir juristi, ar juridisko izglītību un ir jāpaiet ilgam laikam, lai inspekcijā strādājošais tiešām kļūtu izglītots darba aizsardzībā un piemērotu pareizi to darba aizsardzību un saprastu pareizi. Vislielākais robs inspekcijā ir jautājumi par ķīmiskajām vielām, bet tas ir, es jau esmu vairākas reizes norādījusi uz to, ka varbūt vajadzētu viņiem kaut kādas detalizētākas apmācības tiem inspektoriem veikt tieši saistībā ar ķīmiskajām vielām”*.

KI/KS: *“Paldies Dievam, šīs te komunikācijas ar inspekciju es negribu, nekādā gadījumā negribu saukt par sadarbību, mēs nesadarbojamies. Inspekcija veic savu darbu, mēs veicam savu darbu, tas tā. Bet tā komunikācija ir bijusi tikai ar nelaimes gadījumu aktu iesniegšanu, pieņemšanu vieglajiem, smagajiem, pāris*

bija, bet nekādas šausmīgās problēmas nebija un jautājumi, kas nāk no uzņēmumiem, kas nu tur manā pārziņā ir. "Vai dieniņ, vai dieniņ, tūliņ brauks inspekcija, ko mēs varam lieta labā darīt?" Protams, tā ir visa palīdzēšana, lai inspekcijas pārbaude būtu secīga un nesāpīga pārāk".

KI/KS: "Nu, VDI amatpersonas un to darbošanās ir pozitīvi mainījusies, ja salīdzina 10...15 gadus atpakaļ. Arī reģionālās inspekcijas neizlec ar kādām kļedzošām situācijām".

KI/KS: "Pa lielam nē. Pozitīvi ir tas, ka kopš es sāku strādāt darba aizsardzībā, Valsts darba inspekcija arvien mazāk un mazāk atgādina miliciju. Tas ir pozitīvi".

KI/KS: "Jāsaka, ka man ar Valsts darba inspekciju vienmēr ir bijušas ļoti labas attiecības un esmu savstarpējā komunikācijā ieguvusi ļoti labus ierosinājumus atrisināt nestandarta situācijas, kas, ņemot vērā, manu dažu uzņēmumu, nozares specifiku, tas varbūt ir vienīgais gadījums Latvijā, kā to risināt, tādā ziņā, jā. Protams, ko varbūt vajadzētu, ko mēs saskārāmies ar nevienādo pieeju šo jautājumu risināšanā no inspekcijas puses dažādos reģionos. Piemēram, arodslimību izmeklēšanu ārkārtējās situācijas laikā, kad vienā reģionā prasa tā un citā prasa savādāk šo te dokumentu iesniegšanu kā tādu. Bet viss tas ir risināms savstarpēji komunicējot un es domāju, ka kopumā es vērtēju tomēr ļoti pozitīvi šo te Valsts darba inspekcijas darbu, salīdzinājumā varbūt ar citām uzraugošajām institūcijām, es domāju, ka viņi ir galvas tiesu tālāk, augstāk par pārējām inspekcijām".

KI/KS: "Jūs visi stāstāt par tādu pozitīvo, man diemžēl, runājot par Valsts darba inspekciju, ļoti nepatīk, tas, ka šobrīd ir ļoti formāla pārbaude veikšana. Mēs neko neuzlabosim kopēji valsts darba aizsardzībā un reālajā vidē, ja būs tikai vēstule, uzrādiet riska vērtējumu, to, to, to, nosūtiet mums elektroniski un paldies, uzredzēšanos. Tā ir ļoti slikta prakse. Es saprotu, ka tas ir vismaz kaut kāds risinājums tam, ka nevar nākt klātienē, bet tas radīs vēl vairāk birokrātijas un to fiktīvo pakalpojumu. Papīrus, es atvainojos, es varu uztaisīt ļoti labus, bet reālā vide? Valsts darba inspekcija ir taisni tas rīks, kam vajadzētu parādīt, ka tai videi ir jābūt. Es varu stāstīt, bet man dažreiz pietrūkst, ka kāds no uzraugošās institūcijas pasaka, ka vajag, ne tikai es pasaku. Es saprotu, ka tas ir mans uzdevums pārliecināt darba devēju, bet dažreiz ir vajadzīgs tas, kā saka, tai paaudzei, kurai vajag... (izteiciens krievu valodā) tā saucamo versiju, tur arī vajag. Tas ir viens. Ļoti labi, protams ir, ka mēs beidzot varam šos dokumentus, nevis kopēt entajās versijās, bet, ja mums ir elektroniski, mēs viņas varam elektroniski parakstīt un nosūtīt. Tas ir ātrāk un vienkāršāk nekā doties uz Valsts darba inspekciju, vai noslogot pastu, tas ir pozitīvi. Bet, kā jau teica [cits] dalībnieks, es viņam viennozīmīgi piekrītu par to, ka tas viss pēc tam tiek izprintēts. Es pat nesen saņēmu komentāru no viena inspektora, ka ne, ne, es uz vietas atbraukšu, mēs uz vietas sakopēsim, jo ja jūs atsūtīsiet elektroniski, man tāpat tas viss būs jāprintē ārā. Precīzi tas, ko pateica [cits] dalībnieks. Es saprotu, ka inspektors ekonomē papīru Valsts darba inspekcijai, ļoti labi, bet noteikti par to ir jādomā".

KI/KS: "VDI svarīgi ir tikai tas, vai juridiski, dokumentāri viss ir kārtībā. Diemžēl, reti, kurš inspektors klātienē spēj pareizi izvērtēt darba vidi, jo viņi ir teorētiķi, turklāt visbiežāk bez DA spec.izglītības".

Kopumā DAS ir pozitīva attieksme pret ESF projekta ietvaros īstenoto aktivitāti, kas ļauj bīstamo nozaru uzņēmumiem sakārtot darba aizsardzības sistēmas, tomēr daži dalībnieki uzskata, ka projekta ietvaros tiek piemērota pārāk birokrātiska pieeja, īpaši attiecībā uz dokumentu noformēšanu. Šādi komentāri tika sniegti no KI/KS puses, kas paši bijuši iesaistīti projektā vai ir dzirdējuši par minēto problēmu no citiem kolēģiem.

KI/KS: "Viena tāda lieta, ko es dabūju dzirdēt no vienas kompetentās institūcijas Komina SIA speciālistiem, ka šis projekts, kas ir darba vides riska novērtējums bīstamajām nozarēm tur ir izstrādāta metodika, kas ir smagi birokrātiska, kas ir pēc noteiktas formulas jāiet visam cauri, kas ir nav elastības šim visam. Tā ir tikai, ko es dzirdēju, saistībā ar šiem te sarakstiem, kuriem ir jābūt ar normatīviem. Nebūtu bijis jābūt pēc normatīviem aktiem, bet ir nepieciešams. Tas viedoklis, ka birokrātisks tas Valsts darba inspekcijas kūrētais projekts riska novērtējumam".

KI/KS: "Un vēl, vēl bija par to projektu, es esmu arī vienā citā uzņēmumā, kur ir ļoti daudz iesaistījušies šajā projektā un jā, es varu pateikt noteikti, tur ir ļoti formāla pieeja. Saraksts saraksta galā, kuram nav nekādas jēgas, bet kopumā projekts dod tiešām iespēju tiem uzņēmumiem, kuriem nav tās finansiālās iespējas uzsākt šo procesu. Viņiem tas ir liels atbalsts un es varu pateikt godīgi, ir ļoti daudzi, kas uzsāk ar projektu, viņi pēc

*tam noslēdz, vai nu līgumus ar kompetentām institūcijām, vai atrod kādu vietējo, kurš varēs palīdzēt, bet viņi to procesu grib turpināt. Tas ir svarīgi”.*

## Nodarbināto vērtējums par Valsts darba inspekciju

### Nodarbināto aptauja

Pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums:

**“Vai kādreiz ir bijuši gadījumi, kad Jūs vai kāds cits Jūsu uzņēmuma/iestādes darbinieks ir vērsies ar konkrētu sūdzību, problēmu Valsts darba inspekcijā?”**

Dinamikā redzams, ka kopumā respondentu īpatsvars, kas norādījis uz sūdzību iesniegšanu VDI, ir bijis tikpat liels kā 2013. gadā un tas ir augstākais, kāds konstatēts visu pētījumu DARL laikā:

- 2022. gadā – 8,0%;
- 2018. gadā – 4,5%;
- 2013. gadā – 8,0%;
- 2010. gadā – 5,4%;
- 2006. gadā – 5,7%.

Līdzīgi kā visos iepriekšējos pētījumos, arī 2022. gadā vērojama tendence – jo lielāks nodarbināto skaits uzņēmumā, jo biežāk minētas sūdzības.:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 2,7%, ar 11–49 nodarbinātie – 6,3%, ar 50–249 nodarbinātie – 12,5%, ar 250 un vairāk nodarbināto – 12,0%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 3,4%, ar 11–49 nodarbinātie – 3,4%, ar 50–249 nodarbinātie – 6,3%, ar 250 un vairāk nodarbināto – 7,6%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 4,5%, ar 11–49 nodarbinātie – 6,4%, ar 50–249 nodarbinātie – 9,3%, ar 250 un vairāk nodarbināto – 16,1%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 4,8%, ar 11–49 nodarbinātie – 6,7%, ar 50–249 nodarbinātie – 11,5%, ar 250 un vairāk nodarbināto – 11,8%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 3,1%, ar 10–49 nodarbinātie – 4,0%, ar 50–249 nodarbinātie – 7,7%, ar 250 un vairāk nodarbināto – 10,2%.

Uz to, ka viņu uzņēmumos notikusi vēršanās ar sūdzību un iesniegumu VDI, visbiežāk norādījuši nodarbinātie:

- 2022. gadā: pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (19,7%), metālu, gatavo metālizstrādājumu (12,9%), apstrādes rūpniecības (10,9%) un veselības un sociālās aprūpes (10,8%) uzņēmumos;
- 2018. gadā: veselības un sociālās aprūpes (10,1%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (6,5%), metālu, gatavo metālizstrādājumu (6,5%), zivsaimniecības (5,6%) un apstrādes rūpniecības (5,3%) uzņēmumos;
- 2013. gadā: koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (14,7%), būvniecības (11,7%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (11,4%) uzņēmumos;
- 2010. gadā: tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas (20,9%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas (14,4%), ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (12,7%) uzņēmumos;
- 2006. gadā: apstrādes rūpniecības (8,7%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (9,4%), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes (7,9%) uzņēmumos.

Aptaujā lielākais respondentu īpatsvars sūdzību iesniegšanu VDI minējis šajos reģionos:

- 2022. gadā – Zemgales reģionā (12,0%), Latgales reģionā (10,0%), Rīgas RVDI (7,3%), Vidzemes RVDI (7,2%), Kurzemes RVDI (3,0%),

- 2018. gadā – Vidzemes RVDI (6,2%), Rīgas RVDI (4,9%), Kurzemes RVDI (4,0%), Latgales reģionā (3,8%), Zemgales reģionā (3,0%);
- 2013. gadā – Rīgas RVDI (9,6%);
- 2010. gadā – Kurzemes RVDI (6,3%);
- 2006. gadā – VDI Dienvidu reģionā (pēc tā brīža reģionālā dalījuma, 11,5%).

Nodarbinātajiem tika uzdots jautājums:

**“Vai inspektors ieradās Jūsu uzņēmumā, lai noskaidrotu situāciju?”**

Atbilstoši respondentu atbildēm, 2022. gadā 48,3%, 2018. gadā 59,5%, 2013. gadā 63,2%, 2010. gadā 64,0%, bet 2006. gadā 65,6% gadījumos inspektors apmeklēja uzņēmumu, kas liecina, ka vērojama negatīva tendence dinamikā, turklāt situācija ir strauji pasliktinājusies 2022. gadā. Domājams, ka šāda situācija ir saistāma ar COVID-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumiem, kad bija būtiski apgrūtināta uzņēmumu apmeklēšana klātienē. Turklāt, ja iepriekšējo pētījumu DARL šis jautājums tika uzdots, lai noskaidrotu negatīvo pieredzi sadarbībā ar VDI, tad attālinātā darba un iesniegumu pārdales apstākļos (lai līdzsvarotu VDI inspektoru slodzi dažādos reģionos pēdējos gados notiek iesniegumu pārdales starp RVDI, kas ļauj iesniegumus izskatīt attālināti) šim jautājumam ir mainījies konteksts, tāpēc situācijas analīze dinamikā ir nelietderīga.

Nodarbinātajiem, kuri atbildēja, ka viņiem vai viņu kolēģiem ir bijusi pieredze ar VDI inspektoriem, tika lūgts raksturot Valsts darba inspektoru(us), norādot, cik lielā mērā nodarbinātie piekrīt sekojošiem izteikumiem:

- inspektors(i) neievēro konfidencialitāti (5. tabula);
- inspektors(i) pārbaudi veic formāli un virspusēji ( 6. tabula );
- inspektors(i) ir kompetents un zinošs (7. tabula);
- inspektora(u) ieteikumi ir praktiski pielietojami (8. tabula ).

Atšķirībā no darba devēju aptaujas datiem, jāatzīmē, ka līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos DARL lielai daļai nodarbināto ir bijis grūti noformulēt savu viedokli attiecībā uz VDI inspektoriem, turklāt 2022. gadā ir konstatēts augstākais šādu respondentu īpatsvars visu veikto pētījumu laikā.

**5. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc atbildēm par Valsts darba inspekcijas inspektoriem, kuri pēc nodarbināto domām neievēro konfidencialitāti (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Pilnīgi piekrīt	8,0	16,0	9,0	10,3	5,1
Drīzāk piekrīt	14,0	34,0	12,0	12,3	7,0
Drīzāk nepiekrīt	18,0	18,0	12,0	8,2	10,5
Pilnīgi nepiekrīt	15,0	7,0	16,0	19,0	24,0
Grūti pateikt	46,0	25,0	51,0	49,6	53,3

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2022. gadā n=198, 2018. gadā n=113, 2013. gadā n=117, 2010. gadā n=97, 2006. gadā n=141

Avots: nodarbināto aptauja

Positīvi vērtējams fakts, ka to respondentu īpatsvars, kas uzskata, ka inspektori kaut kādā mērā neievēro konfidencialitāti, ir samazinājies (līdz 12,1%) (5.tabula). Kopumā situācija dinamikā ir vislabākā visā pētījumu DARL veikšanas periodā. Konfidencialitātes neievērošanu visbiežāk ir atzīmējuši nodarbinātie:

- 2022. gadā – Kurzemes (30,5%) un Rīgas reģionā (16,6%);
- 2018. gadā – Zemgales (45,5%) un Latgales reģionā (35,4%);
- 2013. gadā – Zemgales (22,2%) un Rīgas reģionā (22,1%);
- 2010. gadā – Kurzemes (34,5%) un Rīgas reģionā (31,1%);

- 2006. gadā – Austrumvidzemes (63,1%) un Kurzemes reģionā (37,0%).

Tajā pašā laikā nepieciešams atzīmēt, ka lielai daļai respondentu ir bijis grūti novērtēt inspektoru ievēroto konfidencialitāti, turklāt šādu respondentu skaits ir vairāk kā puse no kopējiem respondentiem, kuriem bijusi kāda pieredze ar VDI inspektoriem.

Kā redzams 6. tabulā, situācija 2022. gadā ir uzlabojusies salīdzinājumā ar 2018. gadu attiecībā uz nodarbināto domām par to, vai pārbaude ir bijusi veikta virspusēji un formāli. Tomēr pieaudzis to nodarbināto skaits, kuriem ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu.

**6. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri domā, ka Valsts darba inspekcijas inspektori pārbaudi veica formāli un virspusēji (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Pilnīgi piekrīt	14,0	14,0	9,0	12,5	7,8
Drīzāk piekrīt	20,0	25,0	22,0	14,5	11,7
Drīzāk nepiekrīt	24,0	20,0	18,0	17,8	17,0
Pilnīgi nepiekrīt	10,0	12,0	17,0	15,9	20,4
Grūti pateikt	33,0	28,0	33,0	39,3	43,1

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2022. gadā n=198, 2018. gadā n=113, 2013. gadā n=117, 2010. gadā n=97, 2006. gadā n=141

Avots: nodarbināto aptauja

Kā redzams 7. tabulā, situācija dinamikā ir uzlabojusies attiecībā uz nodarbināto vērtējumu par inspektoru kompetenci un zināšanām, tomēr vērtējums nav tik pozitīvs kā 2013. gadā. 2022. gadā kopumā 54,2% respondentu pilnībā vai daļēji raksturoja inspektoros kā kompetentus un zinošus (2018. gadā – 48,2%, 2013. gadā – 62,0%).

**7. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri domā, ka Valsts darba inspekcijas inspektori ir kompetenti un zinoši (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Pilnīgi piekrīt	20,0	12,0	23,0	18,9	24,3
Drīzāk piekrīt	39,0	45,0	39,0	29,3	29,9
Drīzāk nepiekrīt	7,0	9,0	6,0	7,1	5,0
Pilnīgi nepiekrīt	3,0	2,0	2,0	7,2	2,7
Grūti pateikt	31,0	33,0	30,0	37,5	38,1

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2022. gadā n=198, 2018. gadā n=113, 2013. gadā n=117, 2010. gadā n=97, 2006. gadā n=141

Avots: nodarbināto aptauja

Kā redzams 8. tabulā, situācija dinamikā ir būtiski uzlabojusies attiecībā uz nodarbināto vērtējumu par inspektoru sniegto priekšlikumu praktisku pielietojumu, tomēr arī šajā gadījumā situācija nav raksturojama tik laba kā 2013. gadā. Ja 2022. gadā 49,7% nodarbināto bija atzīmējuši, ka (pilnībā vai daļēji) piekrīt tam, ka inspektoru ieteikumi ir praktiski pielietojami, tad 2018. gadā šādu respondentu skaits bija tikai 39,2% (2013. gadā šādi bija atbildējuši vairāk kā puse aptaujāto).

**8. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri domā, ka Valsts darba inspekcijas inspektori ir snieguši praktiski pielietojamus ieteikumus (%)**

Atbilde/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Pilnīgi piekrīt	24,0	11,0	16,0	15,4	19,5
Drīzāk piekrīt	35,0	14,0	35,0	23,8	30,2
Drīzāk nepiekrīt	4,0	14,0	8,0	8,7	8,3
Pilnīgi nepiekrīt	3,0	13,0	3,0	5,8	3,2
Grūti pateikt	24,0	48,0	37,0	46,3	38,7

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2022. gadā n=198, 2018. gadā n=113, 2013. gadā n=117, 2010. gadā n=97, 2006. gadā n=141

Avots: nodarbināto aptauja

Atbilstoši iepriekš veiktajos pētījumos izmantotajām metodēm, lai novērtētu kopējo nodarbināto viedokli par VDI reģionālā griezumā, tika analizēti visi četri iepriekš minētie apgalvojumi. Aptaujā iegūtie rezultāti par RVDI tika sarindoti secībā, kādā nodarbinātie ir novērtējuši atsevišķi katru apgalvojumu. Vislabāk novērtētajam reģionam tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits – vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz labāk novērtēto reģionu no nodarbināto viedokļa, vislielākais – vissliktāk (9. tabula).

**9. tabula. Nodarbināto sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju, 2022.g.**

VDI pārraudzības teritorijas	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un ziņoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori neievēro konfidencialitāti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Respondenti nepiekrīt (%)	Punkti	Respondenti piekrīt (%)	Punkti	Respondenti piekrīt (%)	Punkti	Respondenti nepiekrīt (%)	
Rīgas reģions	3	36,1	1	59,5	2	51,6	2	35,2	8
Zemgales reģions	1	42,8	3	51,5	4	45,9	1	39,4	9
Latgales reģions	2	39,2	4	49,7	3	51,1	3	32,6	12
Vidzemes reģions	5	27,3	2	52,8	1	53,9	4	27,3	12
Kurzemes reģions	4	33,7	5	41,7	5	41,7	5	22,4	19

Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, 2022. gadā n=198

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gadā situācija dinamikā ir būtiski mainījusies, turklāt svarīgi ir uzsvērt nodarbināto vērtējumu par Kurzemes RVDI – šis reģions ir saņēmis sliktāko vērtējumu 3 no analizētajiem aspektiem, bet ceturtajā – otro sliktāko vērtējumu. Kontekstā ar salīdzinoši sliktu darba devēju vērtējumu par šo reģionu, VDI nepieciešams veikt iekšēju padziļinātu situācijas analīzi reģiona iekšienē, izmantojot arī datus, kas publiski nav pieejami, piemēram, konkrētā reģiona rezultātos rādītājus (piemēram, atklāto pārkāpumu skaitu, konstatēto neregistrēti nodarbināto skaitu utt.). Veicot iekšējo analīzi, uzmanību nepieciešams pievērst arī tādiem jautājumiem kā personālvadība (piemēram, reģiona vadītāja maiņas ietekme uz rezultativajiem rādītājiem, paaudžu maiņa utt.). Būtiski ir uzvērt arī pozitīvo Rīgas reģiona vērtējumu – pirmo reizi Rīga nodarbināto vidū ir novērtēta kā labākais reģions, kas ir būtiskā pretstatā ar darba devēju viedokli. 2018. gada pētījuma dati liecina par to, ka labākā RVDI pēc nodarbināto viedokļa bija Latgales RVDI, 2013. gadā – Zemgales RVDI, bet 2010. gadā – Vidzemes RVDI.

## Secinājumi

1. VDI apsekoto uzņēmumu skaits gan absolūtos skaitļos (datu avots – VDI gada pārskati), gan īpatsvarā no kopējā uzņēmuma skaita pēdējos gados (datu avots – aptauju dati) ir turpinājis samazināties, kas uzskatāma par būtisku problēmu, it īpaši kontekstā ar faktu, ka kopējais veiktais apsekojumu skaits nav būtiski mainījies (aptuveni 10 000). Tas nozīmē, ka ir pieaudzis tādu uzņēmumu skaits, kas ir apsekoti vairākas reizes.
2. Saskaņā ar aptauju datiem būtiski ir samazinājies apsekoto uzņēmumu īpatsvars būvniecībā, kas uzskatāma par augsta riska nozari gan attiecībā uz darba aizsardzību, gan neregistrēto nodarbinātību (2022. gadā – 26,5%, 2018. gadā – 46,2%). Turklāt šīs nozares uzņēmumiem visbiežāk tiek izdoti rīkojumi pārkāpumu novēršanai (49,5%), kas liecina, ka būvniecība arī turpmāk ir jāizvirza par prioritāru nozari attiecībā uz darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasību ievērošanas uzraudzību.
3. Atšķirībā no 2018. gada, kad VDI pārbaudes tika veiktas samērīgi pa visu RVDI pārraudzības teritorijām, bez izteikta fokusa uz kādu konkrētu reģionu, 2022. gadā novērojama nesabalansētība – Latgales reģionā, salīdzinājumā ar Rīgas reģionu, darba devēji 3,3 reizes biežāk minējuši, ka VDI veikusi pārbaudi. Tā uzskatāma par būtisku problēmu un VDI nepieciešams veikt darbības pārplānošanu, lai izlīdzinātu apsekoto uzņēmumu īpatsvaru dažādās VDI pārraudzības teritorijās.
4. VDI reti izmanto tādas darba devēju ietekmēšanas līdzekļus kā objektu/iekārtu/bīstamo darba vietu apturēšanu, turklāt pēdējo 3 gadu laikā šādu gadījumu skaits ir samazinājies no 67 līdz 15. Ja 2020. gada rādītāji ir objektīvi izskaidrojami ar COVID-19 ietekmi gan uz darba vietu pārbaužu veikšanu klātienē, kad nebija iespējams identificēt bīstamās un veselību apdraudošās darba vietas, un klātienē darbu veica daudz mazāks darbinieku skaits, tad 2021. gada rādītāji rada jautājumus par VDI izmantojamām darba metodēm (apturēšanas kā metodes neizmantošanu/ nevēlēšanās izmantot / bailes izmantot), jo būtiski audzis gan kopējais, gan smago, gan letālo darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits.
5. COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas dēļ ir būtiski samazinājies tādu apsekojumu skaits, kurās VDI inspektori pārbauda faktiskos darba apstākļus uz vietas uzņēmumā. Kopumā šāds fakts uzskatāms par negatīvu, jo šādi ir iespējams pārbaudīt tikai dokumentu esamību (pat ne to kvalitāti, bet tikai esamību), bet nav iespējams noskaidrot kaitīgo un bīstamo faktoru novēršanu darba vietās. Kombinācijā ar šī pētījuma laikā identificēto DAS pārslodzi, darba vietu uzraudzības un kontroles trūkums no valsts iestāžu puses var būtiski pasliktināt situāciju valstī darba aizsardzības jomā, kas nozīmētu tūlītēju pieaugošu darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu un akūtu arodslimību skaita pieaugumu.
6. Saskaņā ar darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultātiem, VDI aug un mainās, pilnveidojas un kļūst mūsdienīgāka, inspektori ir atsaucīgi un pretimnākoši, kopīgi risina radušās situācijas.
7. 2022. gadā situācija dinamikā ir būtiski mainījusies, turklāt būtiski ir uzsvērt nodarbināto vērtējumu par Kurzemes RVDI – šis reģions ir saņēmis sliktāko vērtējumu 3 no analizētajiem aspektiem, bet ceturtajā – otro sliktāko vērtējumu. Kontekstā ar salīdzinoši slikto darba devēju vērtējumu par šo reģionu, VDI nepieciešams veikt iekšēju padziļinātu situācijas analīzi, izmantojot arī datus, kas publiski nav pieejami, piemēram, konkrētā reģiona rezultātos rādītājus (piemēram, atklāto pārkāpumu skaitu, konstatēto neregistrēti nodarbināto skaitu utt.). Veicot iekšēju analīzi, uzmanību nepieciešams pievērst arī tādiem jautājumiem kā personālvadība (piemēram, reģiona vadītāja maiņas ietekme uz rezultatīvajiem rādītājiem, paaudžu maiņa utt.). Būtiski ir uzvērt arī pozitīvo Rīgas reģiona vērtējumu – pirmo reizi Rīga nodarbināto vidū ir novērtēta kā labākais reģions, kas ir pretstatā ar darba devēju viedokli.

8. Darba aizsardzības speciālisti arvien atzinīgāk novērtē inspektoru kompetenci, sniegtās konsultācijas un to, ka tiek vairāk izmantota elektroniskā saziņa dokumentu noformēšanā. Tāpat samazinās to DAS īpatsvars, kas inspektoru prasības uzskata par pārmērīgām un neatbilstošām, bet joprojām liela daļa DAS norāda uz atšķirīgu normatīvo aktu interpretējumu starp inspektoriem. Tajā pašā laikā pētījuma rezultāti liecina, ka VDI būtu vēl aktīvāk jāstrādā pie dažādu digitālu risinājumu izstrādes, kas ļautu iesniegt ne tikai elektroniski parakstītus dokumentus, bet iesniegt dokumentus sistēmā, piemēram, informāciju par NG ievadot tieši VDI informatīvajā sistēmā.
9. Gan DAS aptaujas atvērtajā jautājumā, gan fokusgrupu diskusijās tiek akcentēts, ka papildus darba devēja tiesībām saukt pie disciplinārās atbildības savus darbiniekus par pārkāpumiem darba aizsardzības jomā, normatīvajos aktos jāiekļauj arī zināma darbinieku atbildība, notiekot nelaimes gadījumam darba vietā, ja darba devējs no savas puses jau ir ievērojis visas prasības.
10. Liela daļa no iepriekšējos pētījumos DARL izteiktie priekšlikumi par VDI darbības uzlabošanu nav īstenoti un situācija dinamikā nav mainījusies (sīkāk skatīt sadaļā par ieteikumiem).
11. Konfidencialitātes neievērošanu visbiežāk ir atzīmējuši nodarbinātie Kurzemes reģionā (30,5%), turklāt tas ir gandrīz divreiz biežāk nekā otrajā sliktākajā reģionā (16,6%).
12. Neskatoties uz to, ka valstī iepriekš ir veikts izvērtējums par darba strīdu risināšanas komisijas darbības iespējām Latvijā un pieņemts lēmums tādas neveidot, atsevišķi fokusgrupu dalībnieki uzskata, ka būtu ieteicams pārņemt Igaunijas pieredzi, tās veidojot.

# Ieteikumi un to realizācija

## Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2005–2007” un to realizācijas novērtējums

### Ieteikums

Kā būtisks trūkums VDI informācijas sistēmas darbībā ir minams fakts, ka pamatā visi dati ir grupēti tā, lai tos varētu lietot dažādu statistikas datu sagatavošanai vadībai, piemēram – cik notikuši nelaimes gadījumi, cik arodslimības, cik veikti apsekojumi un tml. Tas nozīmē, ka datu bāze kalpo VDI vadībai, lai atskaitītos Labklājības ministrijai, un nevis kā instruments, ar kuru palīdzību varētu atvieglot ierindas VDI darbinieka darbu. Ir vērojami atsevišķi piemēri, kur datu bāzei būtu jākalpo inspektoram (piemēram, administratīvo aktu sastādīšanai), tomēr dažādas programmnodrošinājuma problēmas rada grūtības to galīgajā noformēšanā.

VDI datu bāzes trūkums ir tās nošķirtība no citām, valstī uzturētajām datu bāzēm (piemēram, uzņēmuma reģistra datu bāzes, iedzīvotāju reģistra datu bāzes, normatīvo aktu datu bāzes), tādējādi dati ir stipri nepilnīgi un kļūdaini. Bāzē ir uzņēmumi, kuri nav nekad pastāvējuši vai arī sen ir likvidēti, kā paraksttiesīgās amatpersonas ir personas, kurām nav paraksta tiesību, un normatīvie akti ir bez pēdējām izmaiņām vai arī zaudējuši spēku.

Izvērtējot konstatētos trūkumus un VDI darbinieku attieksmi pret esošo informācijas sistēmu, vienīgais racionālais risinājums perspektīvā ir veidot pilnīgi jaunu datu bāzi, kas savietojama ar esošajām citu institūciju datu bāzēm (piemēram, uzņēmumu reģistru vai paziņotās inspicēšanas institūcijas, kas veic bīstamo iekārtu pārbaudes un elektroniski iesniedz VDI atskaites) un informāciju, ko VDI saņem, veicot savus pienākumus. Esošos datus būtu jātransformē, tomēr kļūdaino datu dēļ tas prasīs ievērojamus laika resursus.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Darbs pie ieteikumu realizācijas ir uzsākts – ERAF projekta „Valsts darba inspekcijas informatīvās sistēmas pilnveidošana un e-pakalpojumu ieviešana” ietvaros tiek izstrādāta jauna informatīvā sistēma. Plānots, ka jauno sistēmu uzsāks lietot 2014. gada sākumā.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Šis ieteikums ir realizēts, ERAF projekts „Valsts darba inspekcijas informatīvās sistēmas pilnveidošana un e-pakalpojumu ieviešana” ieviests ar 11.04.2014. Tomēr nepieciešams veikt informatīvās sistēmas efektivitātes novērtējumu pēc konkrētiem rezultātīvajiem rādītājiem, piemēram, noteikta skaita pārbaūžu, kurās atklāti kādi pārkāpumi, kas liecinātu par to, vai ar sistēmas palīdzību iespējams precīzi noteikt riska grupas uzņēmumus.

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

Daļa no sākotnējā ieteikuma jau īstenota līdz ar 2014. gadā ieviesto VDI Informācijas sistēmu vai mainoties normatīvo aktu prasībām (piemēram, attiecībā uz informāciju par bīstamo iekārtu inspicēšanu), tādējādi sākotnējais ieteikums zaudējis savu aktualitāti. Tomēr jebkuru informācijas sistēmu vienmēr var uzlabot, gan attīstoties citām informatīvajām sistēmām, kas var nodrošināt VDI darbā noderīgus papildus datus, gan mainoties ārējiem apstākļiem, piemēram, normatīvajam regulējumam. Ņemot vērā minēto, šobrīd VDI notiek darbs pie jaunas informatīvās sistēmas izstrādes, kas balstīta uz esošās VDI Informācijas sistēmas efektivitātes novērtējuma. Līdz ar to ieteikums sākotnējā versijā ir zaudējis savu aktualitāti, bet informatīvo sistēmu uzlabošana vienmēr ir aktuāla, un šajā kontekstā ieteikums ir aktuāls.

## Ieteikums

VDI publiskajā gada pārskatā nav pieejama informācija par labajiem piemēriem/uzņēmumiem darba aizsardzības jomā, piemēram, nav informācijas par to uzņēmumu skaitu, kurus ir apsekojuši VDI inspektori, bet nav atklājuši pārkāpumus.

VDI publiski pieejamā informācija būtu jāsniedz tā, lai to būtu ērti, ātri un efektīvi lietot arī nespeciālistam nozarē. Piemēram, pēc līdzīga principa, kā izveidota Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa, izveidot VDI mājas lapu, kurā informācijas meklētājam ievadot vēlamos parametrus, būtu iespējams on-line režīmā iegūt nepieciešamo informāciju (piemēram, saslimstību ar arodslimībām laika posmā no 2000. gada līdz 2005. gadam vai letālie nelaimes gadījumi kokapstrādē 2003. gadā).

Lai nodrošinātu publiski sniegtās informācijas pārskatāmību vēlams:

- sastādot pārskatu, pamattekstā ievietot tikai apkopoto datu analīzi, interpretāciju un secinājumus, bet pašus datus atstāt tikai pielikumā;
- pārskatam pievienot pielikumus atbilstoši deleģējumam (Valsts darba inspekcijas likuma 3. panta vispārīgie dati par apsekoto uzņēmumu skaitu:
  - dati par nelaimes gadījumiem darbā;
  - dati par arodslimībām;
  - dati par aktivitātēm darba tiesisko attiecību sfērā;
  - dati par aktivitātēm darba aizsardzības sfērā, t.sk. bīstamām iekārtām;
  - citi.
- pielikumus veidot pēc viena principa, lai tajos iegūtie dati būtu savstarpēji salīdzināmi. Par pamatu ieteicams izvēlēties 2. pielikuma formu.

## Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Situācija nav būtiski mainījusies, tāpēc ieteikumi ir aktuāli arī šobrīd.

## Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

VDI darbības pārskatu struktūra un pārskatāmība ir uzlabota, tomēr nepieciešams turpināt uzlabot kopējo informācijas pieejamību gan darbības pārskatos, izskatot iespēju visiem VDI rīcībā esošajiem datiem, kas nesatur sensitīva rakstura informāciju, nodrošināt pieejamību atvērto datu portālā (data.gov.lv), gan VDI mājaslapā. Īpaši vērtīga būtu pieeja apkopotai nelaimes gadījumu un arodslimību statistikai, kā arī VDI informācijai par veiktajām pārbaudēm uzņēmumos un to rezultātiem. To varētu izmantot gan dažādu pētījumu veikšanai, gan žurnālistikas vajadzībām, turklāt šo datu atvērta pieejamība atslogotu VDI darbiniekus, kuri apstrādā dažādus datu pieprasījumus, jo ļautu datus iegūt un atlasīt pašiem interesentiem.

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

Latvijā jebkuras valsts iestādes publisko gada darbības pārskatu saturu, struktūru un apjomu nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr.413 “Noteikumi par gada publiskajiem pārskatiem” (pieņemti 05.05.2010.). Jau pašlaik VDI pārskats ir daudz plašāks nekā to nosaka minēto Ministra kabineta noteikumu prasības. Līdz ar to ieteikums attiecībā uz izmaiņām VDI gada pārskatos nav aktuāls. Tomēr iepriekšējā pētījumā minētā datu pieejamības nodrošināšana atvērto datu portālos ir aktuāla, it īpaši attiecībā uz NG darbā, jo daļu no informācijas par arodslimībām Veselības statistikas datubāzes ietvaros nodrošina Slimību profilakses un kontroles centrs. Tomēr arī attiecībā uz informāciju par arodslimībām dati būtu jāpaplašina, jo šī pētījuma ietvaros veikto analīzi bija iespējams veikt tikai pēc individuālas datu pieprasīšanas.

## Ieteikums

Nepieciešams uzlabot VDI sadarbību ar citām valsts institūcijām, gan informācijas apmaiņas ziņā, gan veicot kopējas uzņēmumu apsekošanas, piemēram:

- uzņēmumu reģistru, piedāvājot konsultatīvu atbalstu uzņēmumiem, kas uzsāk darboties;
- būvkomersantu reģistru, kur pieejama informācija par darba aizsardzības organizāciju būvuzņēmumā;
- Valsts vides dienestu un Valsts vides dienesta reģionālajām pārvaldēm, kuras kontrolē azbesta un azbesta izstrādājumu ražošanas radīto vides piesārņojumu un azbesta atkritumu apsaimniekošanu;
- Valsts ieņēmumu dienestu, kuru rīcībā ir dati par uzņēmumiem, kuri maksā dabas resursu nodokli.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2009–2010” laikā

Situācija būtiski nav mainījiesies dinamikā, tāpēc ieteikums ir aktuāls arī šobrīd. Papildus tam kā informācijas avots minams arī Iepirkumu uzraudzības biroja mājas lapa ([www.iub.gov.lv](http://www.iub.gov.lv)), piemēram, lai noskaidrotu, kuri uzņēmumi strādā ar azbestu, iespējams atlasīti veikt pēc atslēgas vārda „šiferis”, „azbests” u.c. (šādi iespējams atlasīt gan uzņēmumus un iestādes, kas izsludina šādus iepirkumus, gan tos, kas piesakās, gan arī tos, kas veic darbus).

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Situācija būtiski nav mainījiesies dinamikā, tāpēc ieteikums ir aktuāls arī šobrīd. Tomēr, attīstoties dažādām informatīvajām sistēmām valsts pārvaldē, novērojama pozitīva tendence arī attiecībā uz savstarpēju valsts pārvaldes iestāžu sadarbību. Tā, piemēram, LR Ekonomikas ministrija izstrādā elektronisko sistēmu, kas atvieglos būvniecības procesa uzraudzību (t.sk. darba aizsardzības prasību ievērošanu būvobjektos), savukārt, LR Labklājības ministrija uzsākusi darbu pie vienotas informatīvās sistēmas izstrādes un ieviešanas.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

VDI 2017. gada darbības pārskatā minēta informācija, ka VDI preventīvo pārbaužu un pasākumu plānošanai izmanto integrētās informācijas sistēmu, kurā tiek apkopoti gan VDI, gan citu valsts iestāžu sniegtie dati. Pētījuma ietvaros netika iegūta detalizēta informācija par integrētās informācijas sistēmas uzbūvi un funkcionalitāti, līdz ar to nav iespējams novērtēt tās efektivitāti, kā arī ietverto datu apjomu.

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

Kopumā kopš šī ieteikuma sagatavošanas pirmā pētījuma DARL laikā, situācija ir būtiski mainījiesies, kas nav atspoguļots iepriekšējo pētījumu laikā. Tā, piemēram, datu apmaiņas jautājumos VDI notiek sadarbība ar tādām valsts institūcijām kā Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, Uzņēmumu reģistrs, Valsts ieņēmumu dienests, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Nodarbinātības valsts aģentūra, Valsts reģionālās attīstības aģentūra, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs, Ceļu satiksmes drošības direkcija, Valsts zemes dienests, Lauku atbalsta dienests un Būvniecības valsts kontroles birojs. Tāpat tiek īstenotas dažādas prakses, kopīgi apsekojot uzņēmumus, un kā piemērs minama Valsts robežsardze. Tāpat kā sadarbības piemērs minams arī Uzņēmumu reģistrs, kurš atsaucās VDI aicinājumam izplatīt VDI izstrādāto informatīvo materiālu par būtiskākajiem jautājumiem darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kas paredzēts jaunajiem darba devējiem. Izstrādātais ceļvedis ir publicēts VDI mājaslapā, bet atbilstošu infografiku, kas satur kvadrāt kodu un ko noskenējot var piekļūt ceļvedim VDI mājaslapā, Uzņēmumu reģistrs izsūta jaunajiem uzņēmumiem. Tomēr sadarbība starp valsts institūcijām vienmēr ir aktuāla, tāpēc šajā kontekstā ieteikums ir aktuāls.

## Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2009–2010” un to realizācijas novērtējums

### Ieteikums

Lai ieviestu regulārus savas darbības novērtējumus, ieteicams pēc katra apsekojuma lūgt novērtēt apsekojumu, piemēram, ar internetā bāzētas aptaujas palīdzību. Iegādājoties programmatūru un apmācot ar to rīkoties dažus VDI darbiniekus, ar salīdzinoši nelieliem līdzekļiem (gan finanšu, gan laika), iespējams iegūt iestādes darbības novērtējumu un ātri reaģēt uz identificētajām problēmām.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Ieteikums nav īstenots. Tas ir aktuāls arī šobrīd.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Pētījuma ietvaros netika iegūta detalizēta informācija par to, vai pēc VDI apsekojumiem uzņēmumiem tiek lūgts šo apsekojumu novērtēt. Ņemot vērā konkrētā uzņēmuma specifiku, nepieciešams noteikt, vai novērtējums veicams pēc katras pārbaudes (uzņēmumiem, kur DAS pienākumus veic pats darba devējs) vai retāk, piemēram, reizi pusgadā (DAS, kā arī KI un KS, kuri ikdienā veic šos pienākumus).

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

VDI mājaslapā ir izveidota sadaļa “Novērtē VDI”, kurā iespējams aizpildīt divu veidu novērtējumus – par inspektoru profesionālo rīcību, veicot uzņēmumu pārbaudes, un par konsultācijām, kas saņemtas no VDI. Tomēr pētījuma laikā netika iegūta informācija, kādā veidā šīs aptaujas anketas tiek izplatītas, kāds ir atbildējušo personu skaits, vai rezultāti tiek analizēti un, balstoties uz tiem, tiek pieņemti lēmumi VDI darbības uzlabošanai. Fokusgrupu diskusiju laikā uz aptaujas aizpildīšanas pieredzi nenorādīja ne darba devēji, ne DAS, informācija par rezultātiem nav pieejama arī gada pārskatos, tāpēc domājams, ka rezultātu izmantošana ir iekšējs VDI process.

## Ieteikums

Atbilstoši VDI sniegtajai informācijai Latvijā tiek plānots kopējais apsekoto uzņēmumu skaits nevis konkrēti uzņēmumi, tāpēc pētnieku grupa uzskata, ka plānošanas darbā nepieciešami uzlabojumi. Kā ieteicamie uzlabojumi minami sekojoši aspekti:

- atlasot uzņēmumus tematiskajām pārbaudēm, ņemt vērā arī tādus rādītājus kā:
  - uzņēmumu vecumu (piemēram, ja jāizvēlas starp diviem līdzīgiem uzņēmumiem, tad ieteicams pārbaudi veikt uzņēmumā, kurš ir jaunāks);
  - uzņēmuma lielumu (piemēram, ja jāizvēlas starp diviem līdzīgiem uzņēmumiem, tad ieteicams pārbaudi veikt uzņēmumā, kuram ir mazāks nodarbināto skaits);
  - uzņēmuma dalību sabiedriskajās organizācijās (piemēram, ja jāizvēlas starp diviem līdzīgiem uzņēmumiem, tad ieteicams pārbaudi veikt uzņēmumā, kurš nav nevienas sabiedriskās organizācijas biedrs – šeit plānošanas darbā būtiska ir sadarbība ar nozares asociācijām);
- reģionālo inspekcijas inspektoru palīdzība pārbaužu veikšanā tiem reģioniem, kur pārbaudāmo uzņēmumu skaits uz vienu inspektoru reģionā ir lielāks, lai pārbaudīto uzņēmumu īpatsvars pa reģioniem izlīdzinātos. Īpaši šāds „atbalstāmais” reģions izdalāms Rīga, bet atbalstošie reģioni – Latgale un Vidzeme.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Pētījuma rezultāti liecina, ka ieteikumi nav ņemti vērā. Faktiski situācija ir pasliktinājusies. Šobrīd ir mainījušies iespējamie „atbalstošie” reģioni – papildus Latgalei kā „atbalstošajam” reģionam iespējams minēt Kurzemi un Zemgali. No „atbalstošo” reģionu saraksta būtu vēršama Vidzeme.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

VDI 2017. gada darbības pārskatā minēta informācija, ka VDI preventīvo pārbaužu un pasākumu plānošanai izmanto integrētās informācijas sistēmu, kurā tiek apkopoti gan VDI, gan citu valsts iestāžu sniegtie dati. Dati par uzņēmumiem tālāk tiek analizēti, izmantojot datus par nelaimes gadījumiem, konstatētajiem normatīvo aktu pārkāpumiem, pēc nozares, nodarbināto skaita u.c. kritērijiem. Pētnieku rīcībā nav detalizētas informācijas, cik ļoti tieši šīs integrētās informācijas sistēmas ieviešana ir sekmējusi darba aizsardzības un darba tiesību prasību ievērošanu, bet tās sekmīgai izmantošanai VDI būtu jānosaka konkrēti rezultatīvie rādītāji, ar kuru palīdzību analizēt sistēmas efektivitāti. Piemēram, noteikts skaits pārbaužu, kurās atklāti kādi pārkāpumi, kas liecinātu par to, vai ar sistēmas palīdzību iespējams precīzi noteikt riska grupas uzņēmumus.

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

Kopumā VDI apsekojumu plānošanas process no pirmā ieteikuma perioda pirms 2012. gada ir būtiski mainījies. Saskaņā ar VDI sniegto informāciju, iestāde plāno gan apsekojumu skaitu, gan konkrētus uzņēmumus, tikai tas notiek dažādos plānošanas posmos un līmeņos. Savukārt, situācija dinamikā kopš iepriekšējā pētījuma nav būtiski mainījusies. VĒL joprojām Rīgas RVDI uzskatāma par problemātisko reģionu.

## Ieteikums

Nepieciešams aktivizēt VDI darbību, palielinot preventīvi apsekoto uzņēmumu skaitu, kā arī nepieciešams uzlabot preventīvā darba plānošanu un uzņēmumu atlasī, kuros veikt tematiskās pārbaudes.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” laikā

Pētījuma rezultāti liecina, ka ieteikumi nav ņemti vērā. Apsekoto uzņēmumu īpatsvars ir samazinājies, turklāt ir samazinājies apsekoto riska grupu uzņēmumu īpatsvars. Ieteikums ir aktuāls arī šobrīd.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Ieteikums ir aktuāls arī šobrīd. Lai gan kopš 2015. gada VDI strādājusi, īpaši akcentējot preventīvo darbu attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumos, pētījuma rezultāti parādīja, ka gandrīz ceturtdaļa darba devēju norāda uz to, ka inspektori neveic preventīvos pasākumus. Pozitīvi vērtējams tas, ka preventīvie pasākumi biežāk veikti mikrouzņēmumos, kuriem pašiem bieži vien trūkst kapacitātes visu darba aizsardzības un darba tiesisko prasību nodrošināšanai, tomēr sadarbībā ar VDI kopējo situāciju iespējams ievērojami uzlabot. Preventīvo apsekojumu īpatsvaru nepieciešams palielināt, īpaši attīstot uz risku analīzi balstītu uzņēmumu atlasī.

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

COVID-19 pandēmijas laikā daudzi no preventīvajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā tika veikti bez uzņēmumu apmeklējuma klātienē, kas uzskatāma par negatīvu tendenci, tāpēc efektīva un kvalitatīva uzņēmumu apsekošana darba aizsardzības jomā klātienē uzņēmumā nosakāma par VDI darbības prioritāti.

## Ieteikums

Lai uzlabotu VDI darbu, īpaša uzmanība pievēršama tādiem aspektiem kā:

- inspekcijas tehniskais nodrošinājums;
- laika resursiem, kas tiek atvēlēti vienam konkrētam gadījumam (piemēram, viena uzņēmuma apsekojumam, viena nelaimes gadījuma reģistrēšanai u.c.);
- konfidencialitātes nodrošināšanai attiecībā uz nodarbinātajiem, kas iesnieguši sūdzības.

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

Pozitīvi vērtējams fakts, ka to respondentu īpatsvars, kas uzskata, ka inspektori kaut kādā mērā neievēro konfidencialitāti, ir samazinājies (līdz 12,1%). Kopumā situācija dinamikā ir vislabākā visā pētījumu DARL veikšanas periodā. Pētniekiem nav pieejama informācija, kādi pasākumi konfidencialitātes ievērošanas uzlabošanai ir veikti, tomēr tie ir bijuši efektīvi un vairs nav aktuāli.

Pētījuma veikšanas laikā netika ievākti dati attiecībā uz inspektoru tehnisko nodrošinājumu un laika resursiem, kas tiek atvēlēti vienam konkrētam gadījumam, tāpēc nav iespējams izvērtēt, vai šis ieteikums ir īstenots un vai tas ir aktuāls. Turklāt iepriekšējā pētījumā nav precīzi norādīts, kas ir domāts ar tehnisko nodrošinājumu, kā arī laika resursiem (nepieciešams palielināt vai samazināt), līdz ar to šo ieteikumu izvērtēšana pēc būtības nav iespējama.

## Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” un to realizācijas novērtējums

### Ieteikums

Lai uzlabotu situāciju valstī darba aizsardzības jomā, nepieciešams aktivizēt VDI darbību, palielinot preventīvi apsekojamo uzņēmumu skaitu.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Lai arī VDI ir ieviesti preventīvie uzņēmumu apsekojumi, ieteikums ir daļēji aktuāls, jo liela daļa uzņēmumu joprojām uzsver preventīvo pasākumu nepieciešamību un to trūkumu no VDI puses. Tomēr būtiskāk par apsekojamo uzņēmumu skaitu ir nodrošināt to, ka tiek apsekoti riska grupu uzņēmumi.

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

COVID-19 pandēmijas laikā daudzi no preventīvajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā tika veikti bez uzņēmumu apmeklējuma klātienē, kas uzskatāma par negatīvu tendenci, tāpēc efektīva un kvalitatīva uzņēmumu apsekošana darba aizsardzības jomā klātienē arī turpmāk uzskatāma par VDI darbības prioritāti.

### Ieteikums

Uzlabot VDI preventīvā darba plānošanu, bet it īpaši apsekojamo uzņēmumu atlasī, kuros veikt bīstamo nozaru tematiskās pārbaudes. Lielāku uzmanību pievērst apsekojamo uzņēmumu atlasē (skatīt iepriekšējo pētījumu ieteikumus, kas norādīti augstāk), pievēršoties mazo un mikrouzņēmumu apsekošanai, kuri darbojas bīstamajās nozarēs.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Ieteikums daļēji īstenots, jo VDI 2017. gada darbības pārskatā minēta informācija, ka VDI preventīvo pārbaudītu un pasākumu plānošanai izmanto integrētās informācijas sistēmu, kurā tiek apkopoti gan VDI, gan citu valsts iestāžu sniegtie dati. Dati par uzņēmumiem tālāk tiek analizēti, izmantojot datus par nelaimes gadījumiem, konstatētajiem normatīvo aktu pārkāpumiem, pēc nozares, kā arī nodarbināto skaita u.c. kritērijiem. Jāturpina šīs sistēmas uzlabojumi, lai precīzāk spētu identificēt paaugstināta riska uzņēmumus, kuros veikt pārbaudes, kā arī noteikt rezultatīvos rādītājus, piemēram, noteikts skaits pārbaudītu, kurās atklāti kādi pārkāpumi, kas liecinātu par to, vai ar sistēmas palīdzību iespējams precīzi noteikt riska grupas uzņēmumus. Iespējams, nepieciešams veikt šo uzņēmumu gradāciju pa uzņēmumu grupām pēc to lieluma, lai nodrošinātu, ka vairāk tiek apsekoti tieši mazie un mikrouzņēmumi.

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

Pētījuma rezultāti liecina, ka mazāks uzņēmumu skaits tiek apsekots, bet apsekojumu skaits nemainās, kas liecina, ka viens un tas pats uzņēmums tiek apsekots vairākas reizes. Samazinās apturēto objektu skaits, bet pieaug NG skaits, kas liecina, ka netiek apsekoti augstākā riska uzņēmumi attiecībā uz darba aizsardzību. Šādiem pētījuma rezultātiem iespējami vairāki skaidrojumi – piemēram, (1) bieži lielajiem uzņēmumiem ir daudzas struktūrvienības/būvobjekti dažādos Latvijas reģionos, tāpēc tematisko pārbaudītu laikā tās/tos pārbauda vairākas reizes atšķirīgas reģionālo inspekciju amatpersonas, (2) vairāki viena uzņēmuma darbinieki atšķirīgā laika periodā raksta iesniegumus par savu tiesību iespējamo pārkāpumu, tāpēc konkrētajā uzņēmumā jāveic atkārtotas pārbaudes, (3) VDI izmantotais uzņēmumu atlasē algoritms nav atbilstošs vai arī VDI to ne pietiekami izmanto savas darbības plānošanā u.c. VDI ieteicams veikt padziļinātu savas darbības analīzi, kas ļautu izskaidrot šādas situācijas attīstības cēloņus un tos novērst. Šādā kontekstā ieteikums ir aktuāls.

### leteikums

Tā kā nemainīgi slikts vērtējums visos pētījumos bijis par Rīgas reģionu, nepieciešams veikt padziļinātu analīzi vai papildus pētījumu, kas ļautu identificēt, vai problēmas saistāmas ar minētās reģionālās inspekcijas darbinieku atlasī, biežo darbinieku mainību, darba organizāciju, kapacitāti, vadību vai arī saistāms ar citiem – ārējiem faktoriem, piemēram, faktu, ka Rīgas reģionā uzņēmumi sliktāk pārzina darba aizsardzības prasības un sliktāk tās ievēro, līdz ar to arī kritiskāk vērtē tās kontrolējošās institūcijas darbu, kas norāda uz viņu uzņēmējdarbības nepilnībām.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Pētījuma rezultāti rāda, ka situācija ir uzlabojusies, jo vismaz nodarbinātie neuzskata Rīgas reģionu par problemātisku, bet darba devēji to joprojām vērtē negatīvāk. Balstoties uz šī pētījuma rezultātiem un identificētajām problēmām, nepieciešams izstrādāt aktivitāšu plānu nākamajam gadam Rīgas RVDI darbības uzlabošanai. Rīgas RVDI jāfokusējas uz inspektoru darba slodzes līdzsvarošanu, lai būtu iespējams veikt vairāk preventīvu darbību, kā arī iedziļināties katrā pārbaudē, nepieļaujot formālu rīcību un attieksmi. Tāpat uzsvars būtu jāliek uz inspektoru apmācību, turklāt ne tikai par profesionālajiem jautājumiem saistībā ar darba aizsardzību un darba tiesībām, bet arī lietišķu saskarsmi ar klientiem (šajā gadījumā nodarbinātajiem, darba devējiem un DAS).

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

Pētījuma rezultāti liecina, ka atbilstoši darba devēju vērtējumam Rīgas RVDI vēl arvien ir problemātisks, tomēr pēc nodarbināto viedokļa Rīga uzskatāma par labāko RVDI. Šobrīd aktuālāka problēma ir Kurzemes reģions, kuru negatīvi vērtē gan darba devēji, gan nodarbinātie.

### leteikums

Izstrādāt un pavairot vienkāršu informatīvu materiālu – informatīvu lapu, kurā būtu pieejamas saites uz dažādiem informatīvajiem avotiem (VDI mājas lapu, RSU Darba drošības un vides veselības mājas lapu, [www.osha.lv](http://www.osha.lv), sociālo tīklu profiliem, kas saistīti ar darba aizsardzību u.c.), kas būtu maza formāta un kuru būtu ērti un viegli paņemt līdzī jebkuram VDI inspektoram, dodoties apsekojumā uz uzņēmumu. Tas veicinātu informācijas izplatīšanos, un konkrētais darba devējs varētu pats atrast plašajā materiālā klāstā viņam nepieciešamo informāciju.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Ieteikums daļēji realizēts, jo VDI izplata informāciju dažādās elektroniski pieejamās vietnēs. Tomēr tikpat būtiski veidot elektronisku komunikāciju (piemēram, attīstot virtuālos asistentus jeb čātbotus), kurā VDI būtu iespēja darba devējiem sniegt specifisku informāciju, norādot tās atrašanās vietu vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) vai citur, kā arī turpināt informēt darba devējus par informācijas saņemšanas iespējām.

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

VDI mājaslapā ir pieejams virtuālais asistents Zintis. Veicot šī virtuālā asistenta testēšanu, tika secināts, ka Zintis savās konsultācijās izmanto atsauci uz [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) tikai ļoti retos gadījumos (piemēram, precīzi norādot “informatīvie materiāli par darba aizsardzību”, “filmas par darba aizsardzību”), bet, ja tiek norādīta saturiskai informācija par darba aizsardzību, Zintis iesaka sazināties rakstiski vai zvanīt. Šādā situācijā Zintis neatvieglo VDI Klientu apkalpošanas nodaļas darbu un tā darbība būtu uzlabojama.

## Ieteikums

Papildus apmācīt/informēt VDI inspektoros par dažādiem resursiem, kur iespējams atrast informāciju par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem. Īpaši tas attiecināms uz Rīgas reģionu, kurā uzņēmumiem sniegtais atbalsts darba aizsardzības jomā ir viszemākais.

### Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Šis ieteikums nav realizēts un ir ļoti aktuāls, ņemot vērā zemo novērtējumu inspektoru sniegtajai palīdzībai, ko saņēma tikai 14,0% aptaujāto darba devēju. Svarīgi, lai VDI inspektori apsekojumu un pārbaūžu laikā atcerētos atgādināt par pieejamajiem informatīvajiem materiāliem un resursiem darba aizsardzības un darba tiesību jautājumos.

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

Šis ieteikums nav realizēts, tomēr tas ir mazāk aktuāls kā iepriekšējā pētījuma laikā, jo VDI ieviesusi jaunu praksi – veikt apsekojumus attālināti, kuru laikā nav iespējams dalīt drukātus materiālus. VDI ieteicams ieviest principu, ka nosūtot vēstuli darba devējam, tiek pievienotas saites un konkrētajam darba devējam aktuālajiem jautājumiem (piemēram, nozares specifiskām darba aizsardzības prasībām).

## Ieteikumi no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” un to realizācijas novērtējums

### Ieteikums

Izstrādāt plānu VDI inspektoru specializācijai noteiktās jomās (piemēram, pa noteiktām nozarēm vai riska faktoriem), kas darba devējiem nodrošinātu specifiskāku atbalstu noteiktu darba aizsardzības aspektu ieviešanā un ievērošanā uzņēmumos. Inspektoru komandu veidošana specializētās jomās ļautu padziļināti pētīt un izprast konkrētos problēmjautājumus, kā arī ļautu izstrādāt efektīvākus pasākumus normatīvo aktu prasību piemērošanai uzņēmumos un veicinātu iekšējo pieredzes apmaiņu VDI struktūrvienībās. Lai to sasniegtu nepieciešamas regulāras VDI darbinieku apmācības dažādu nozaru specifiskā, t.sk. iedziļinoties tehnoloģiskajos procesos. Tāpat uzsvars būtu jāliek uz apmācībām ne tikai par profesionālajiem jautājumiem saistībā ar darba aizsardzību un darba tiesībām, bet arī lietišķu saskarsmi ar klientiem (šajā gadījumā nodarbinātajiem, darba devējiem un DAS).

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

Saskaņā ar VDI sniegto informāciju kopš 2011. gada tiek organizētas specializētās apmācības, lai VDI amatpersonas varētu apgūt padziļinātākas zināšanas kādā no bīstamās nozares uzņēmumiem, tādējādi būt sagatavotāki veikt inspicēšanu konkrētajā nozares uzņēmumā, atpazīt darba vides faktorus un tos noteikt, kuri no identificētajiem darba vides faktoriem rada vai potenciāli var radīt riskus nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī apgūt tipiskākos nozares tehnoloģiskos risinājumus. ESF projekta “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana”, projekta Nr. 7.3.1.0/16/l/001 ietvaros tika aktualizēti iepriekš izstrādātās B moduļa apmācību 11 tēmas – “Lauksaimniecība”, “Loģistikas, noliktavu un transporta nozare”, “Metālapstrāde”, “Būvniecība”, “Pārtikas ražošana”, “Kokapstrāde”, “Mežizstrāde”, “Neregistrētās nodarbinātības samazināšana” un izstrādātas trīs jaunas B moduļa tēmas – “Tekstilizstrādājumu ražošana un tīrīšana”, “Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu lietošana” un “Slimnīcu, sociālās aprūpes centru nozare”. Katru gadu tiek organizētas līdz četrām specializētajām B moduļa apmācību tēmām, kopā apmācot līdz 48 VDI amatpersonām.

ESF projekts dod iespēju VDI nodrošināt amatpersonām un darbiniekiem C moduļa apmācības, kas ir vērstas uz darbinieku profesionālo, sociālo un metodisko kompetenču apgūšanu, saglabāšanu un pilnveidošanu. Projekta laikā ir izstrādātas un darbinieki apmācīti šādās tēmās – “Tiesu prakse darba aizsardzības un darba strīdu jautājumos”, “Stresa vadība un konfliktu risināšana”, “Juridisko tekstu rakstīšana un analīze”, “Valsts darba inspekcijas darbinieku un amatpersonu angļu valodas zināšanu un kompetenču paaugstināšana”, “Psihoemocionālo risku novērtēšana”, “Vadības prasmju pilnveide Valsts darba inspekcijas amatpersonām un darbiniekiem”, “Komunikācijas prasmes” un “Laika pārvaldība, darba un privātās dzīves līdzsvars”.

### Ieteikums

Nepieciešams veidot regulāras pieredzes apmaiņas diskusijas, kur DAS un VDI darbinieki dalītos ar aktuālo informāciju nozarē, problēmām un izaicinājumiem, kā arī to risinājumiem. Tāpat tas palīdzētu veidot vienotu izpratni par darba aizsardzības un darba tiesību prasību piemērošanu praksē. Procesā noteikti nepieciešams iesaistīt arī nozaru asociācijas un arodbiedrības.

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

Reizi gadā tiek organizēts seminārs/konference, kurā piedalās ne tikai VDI, bet arī Labklājības ministrijas pārstāvji un nozaru asociāciju pārstāvji, tomēr fokusgrupu diskusijās nepieciešamība pēc diskusiju platformas ir aktualizēta no daudzu DAS puses. Līdz ar to šis ieteikums ir ļoti aktuāls arī šī pētījuma izstrādes laikā.

## Ieteikums

Ieteicams rīkot iekšējās pieredzes apmaiņas diskusijas starp dažādās reģionālajās VDI struktūrvienībās strādājošajiem, lai nodrošinātu līdzvērtīgi augstu pakalpojumu kvalitāti visā Latvijā, kā arī būtiski neatšķirtos dažādu normatīvo aktu prasību piemērošana problēmsituācijās. Šobrīd jau tiek organizētas reģionu sanāksmes, tomēr atšķirīgais RVDI novērtējums norāda uz to, ka šīs aktivitātes ir turpināmas, arī sakārtojot VDI iekšējos procesus un procedūras, un tādējādi veidojot un pielietojot arī vienotus principus kontroles un uzraudzības jautājumos visās reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijās. Tāpat VDI ikdienas darbā ieteicams iepazīties un pārņemt pozitīvo pieredzi no citu valstu kontrolējoši uzraugošajām institūcijām darba aizsardzības jomā.

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

Saskaņā ar VDI sniegto informāciju, VDI ir īstenojusi vairākus pasākumus šī ieteikuma realizācijā – ir izstrādāti sekojoši dokumenti:

- Metodiskie ieteikumi lietderības apsvērumu izvērtēšanai administratīvajos aktos un administratīvā soda lieluma noteikšanai lēmumos par administratīvā soda piemērošanu;
- Darba vietas higiēnisko raksturojumu sagatavošanas kārtība;
- Darbā notikušā nelaimes gadījuma izmeklēšanas, akta par nelaimes gadījumu darbā sastādīšanas un darba devēja reģistrācijai iesniegto nelaimes gadījuma aktu izskatīšanas kārtība;
- Konsultāciju sniegšanas kārtība;
- Uzraudzībai un kontrolei pakļauto personu un objektu pārbaudes veikšanas kārtība u.c.

Tāpat iknedējas sanāksmēs tiek vienoti skaidrota normatīvo aktu piemērošana, bet Klientu atbalsta nodaļa regulāri nosūta visām VDI amatpersonām un darbiniekiem informāciju par normatīvo aktu prasību grozījumiem un citu aktuālu informāciju. Pozitīva starptautiskā pieredze tie gūta, piemēram, Eiropas Darba aģentūras organizētos semināros un pieredzes apmaiņās, kā arī dažādu projektu ietvaros.

Tajā pašā laikā jānorāda – ja aktivitātes ir veiktas iestādes iekšienē, tad DAS fokusgrupu diskusiju dalībnieki joprojām uzskata, ka diskusiju platformas izveidošana un pašu diskusiju veicināšana starp DAS un RVDI būtu viena no prioritātēm tālākā VDI informēšanas darbā. Šādā kontekstā ieteikums ir aktuāls.

## Ieteikums

Lai detalizētāk analizētu nodarbināto un darba devēju viedokli par VDI inspektoru veikto pārbaūžu kvalitāti, nepieciešams veikt pārbaudē iesaistīto anonīmu aptauju (vislabāk elektroniskā veidā). Tajā gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem būtu jānovērtē pārbaudes kvalitāte. Ieteicams slēgtais jautājums – kur VDI iepriekš ir nedefinējusi, ko nozīmē kvalitatīva pārbaude, un tas tiek izskaidrots respondentiem, kā arī atvērtais jautājums, kurā respondentiem iespējams norādīt 1–2 pozitīvās un negatīvās atsauksmes saistībā ar notikušo pārbaudi.

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

VDI mājaslapā ir izveidota sadaļa “Novērtē VDI”, kurā iespējams aizpildīt divu veidu novērtējumus – par inspektoru profesionālo rīcību, veicot uzņēmumu pārbaudes, un par konsultācijām, kas saņemtas no VDI. Tomēr pētījuma laikā netika iegūta informācija, kādā veidā šīs aptaujas anketas tiek izplatītas, kāds ir atbildējušo personu skaits, vai rezultāti tiek analizēti un, balstoties uz tiem, tiek pieņemti lēmumi VDI darbības uzlabošanai. Fokusgrupu diskusiju laikā uz aptaujas aizpildīšanas pieredzi nenorādīja ne darba devēji, ne DAS, informācija par rezultātiem nav pieejama arī gada pārskatos, tāpēc domājams, ka rezultātu izmantošana ir iekšējs VDI process.

**Ieteikums (identificēts pielikuma tekstā nevis sadaļā “Ieteikumi”)**

Papildus 2018. gada pētījuma laikā tika norādīts, ka veicot, turpmākas pārbaudes, lielāks fokuss būtu nepieciešams uz jaunajiem uzņēmumiem, lai jau darbības sākumā tie savā darba kultūrā iestrādātu nepieciešamos darba aizsardzības un darba tiesību principus.

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

Dinamikā šī ieteikuma ievērošanu nav iespējams novērtēt, jo 2018. gada pētījumā nav pieejam dati, kas dalīti pēc dibināšanas gada (ir uzņēmumu grupa – dibināti pēc 2011. gada, kas ietver sevī arī uzņēmumus, kas dibināti pirms pieciem un sešiem gadiem un nav uzskatāmi par jauniem uzņēmumiem). VDI ieteicams vēl aktīvāku uzmanību pievērst jauniem uzņēmumiem, īstenojot “Konsultē vispirms” principu.

## Ieteikumi no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”

1. Noteikt būvniecību kā prioritāru nozari attiecībā uz darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasību ievērošanas uzraudzību, jo pēdējo gadu laikā ir samazinājies VDI apsekoto uzņēmumu īpatsvars, turklāt šajā nozarē gandrīz katrā otrajā apsekojumā ir konstatēti pārkāpumi, kuru novēršanai VDI ir izdevusi rīkojumu. Papildus ieteicams mainīt VDI pārbaūžu principus attiecībā uz būvniecību, atsakoties no gadu desmitiem ilgas tematiskās pārbaudes. Ieteicams izvērtēt citu valstu pieeju, piemēram, īstenot vienlaicīgu būvlaukumu apsekošanu visā valstī.
2. VDI aktīvāk izmantot tādas darba aizsardzības pārkāpumu novēršanas līdzekļus kā objektu / iekārtu / bīstamo darba vietu apturēšanu, jo pēdējo trīs gadu laikā šādu līdzekļu piemērošanas gadījumu skaits ir samazinājies, bet būtiski pieaudzis gan kopējais, gan smago, gan letālo darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits.
3. Pēc DAS aptaujas rezultātiem, būtu jāveicina vienotāka normatīvo aktu izpratne starp inspektoriem, jāsabalansē inspektoru laika resursi un tehniskais nodrošinājums.
4. Saskaņā ar DAS fokusgrupu diskusiju rezultātiem, būtiska Valsts darba inspekcijas attīstības joma ir digitalizācija, kas ļautu uzlabot e-pakalpojumus. Tas savukārt atvieglotu elektronisku dokumentu apmaiņu starp iestādi un darba devējiem / darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem.
5. Saskaņā ar darba devēju aptaujas datiem, būtiski ir samazinājies apsekoto mazo uzņēmumu skaits, jo jau pirmajā pētījumā DARL mikro un mazie uzņēmumi tika identificēti kā riska grupas uzņēmumi un dinamiskā situācija nav būtiski mainījusies, tāpēc ieteicams palielināt pārbaūžu skaitu tieši mikro un mazajos uzņēmumos.