

ATTĀLINĀTAIS DARBS



**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
ATTĀLINĀTAIS DARBS

Saīsinājumu saraksts

DARL	Darba apstākļi un riski Latvijā
DAS	Darba aizsardzības speciālists
IT	Informācijas tehnoloģijas
KI	Kompetentā institūcija
KS	Kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos

Attālinātais darbs

Kas ir attālinātais darbs?

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma (pieņemts 20.06.2001.) grozījumiem (pieņemti 31.10.2019.) ar terminu “attālinātais darbs” saprot tādu darba izpildes veidu, kurā darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos. Līdzīga definīcija ir iekļauta arī Darba likuma grozījumos, kas pieņemti 27.05.2021. Tāpat Darba aizsardzības likumā tika noteikts, ka “nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.”

Analizējot situāciju normatīvo aktu jomā, jānorāda – lai gan Latvijā attālinātais darbs tika veikts jau pirms COVID-19 pandēmijas izraisītās ārkārtējās situācijas, tomēr normatīvie akti, kas reglamentē attālinātā darba jomu, ir jauni. Līdz 2020. gada 1. jūlijam, kad stājās spēkā grozījumi Darba aizsardzības likumā, tika izmantotas vispārīgās darba aizsardzības un darba tiesību prasības. Kopš 2002. gada ir pieejams Eiropas līmeņa sociālo partneru pamat nolīgums par attālināto darbu¹, kurā ir minētas galvenās jomas, kurām nepieciešama pielāgošana vai īpaša uzmanība gadījumos, ja darbs tiek veikts ārpus darba devēja telpām. Latvijā šis pamat nolīgums tika parakstīts tikai 2006. gadā. Savukārt 2022. gadā Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda veiktajā pētījumā², Latvija kopā ar Austriju, Portugāli, Rumāniju, Slovākiju un Spāniju tiek norādīta kā valsts, kurā COVID-19 pandēmija ir veicinājusi jaunu normatīvo aktu pieņemšanu.

2020. gada otrajā pusē veiktā pētījuma “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” rezultāti liecina, ka nākotnē to nodarbināto skaits, kuri kaut kādā mērā strādās attālināti, pieaugs un būs lielāks nekā laika posmā pirms COVID-19 pandēmijas izraisītās ārkārtējās situācijas 2020. gada pavasarī, jo būs mazāk šķēršļu. Galvenokārt attālinātā darba gadījumā darba organizācijas grūtības nodarbinātajiem un darba devējiem rodas adaptācijas periodā, t.i., periodā, kad nodarbinātais pirmo reizi uzsāk darbu attālināti un viņam nav pieredzes, ko īsti nozīmē darbs no mājām. Šo grūtību galvenie cēloņi ir šķēršļi, ko iespējams iedalīt trīs grupās un kuri ir samazinājušies ārkārtējās situācijas laikā, jo daudzi uzņēmumi un nodarbinātie piespiedu kārtā izmēģināja darbu attālināti:

- **tehnoloģiskie šķēršļi** (piemēram, darba devējs ārkārtējās situācijas laikā būs pielāgojis savas sistēmas, lai nodarbinātie var piekļūt datiem no mājām, uzlabojuši informācijas tehnoloģiju (turpmāk – IT) sistēmu drošību, nodarbinātie ir apguvuši jaunas IT prasmes, piemēram, darbu ar *Zoom*, *MSTeams* utt.);
- **kultūras šķēršļi** (piemēram, vismaz daļa darba devēju vairs neuzskatīs, ka nodarbinātie strādā tikai fiziski atrodoties birojā, nodrošinās mazāku nodarbināto darba laika uzraudzību, bet darbus organizēs, nevis ņemot vērā darba laiku, bet izpildāmos darbus utt.);
- **sociālie šķēršļi** (piemēram, darba devējs vairs neizrādīs pretestību, jo viņam jau būs pieredze, ka elastīgs darba režīms pozitīvi ietekmē produktivitāti un darba un privātās dzīves līdzsvaru).

¹ Framework agreement on telework. Pieejams:

<https://www.buissesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> (skatīts 21.11.2022).

² Vargas, L., Oscar Rodriguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., Voss, E. Benning, C. Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates> (skatīts 21.11.2022).

Attālinātā darba izplatība darba vidē Latvijā

Pētījumā izmantoti 2022. gada darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) aptauju dati, kā arī darba devēju un darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusiju dati. Dati dinamikā nav analizēti, jo projekta “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” veiktajā darbinieku aptaujā tika izmantots cits respondentu atlases princips nekā šajā pētījumā, bet darba devēju aptauja vispār netika veikta.

Centrālās statistikas pārvaldes dati

Centrālās statistikas pārvaldes dati liecina, ka pandēmijas sākumā 2020. gada aprīlī 22,0% darbinieku Latvijā strādāja attālināti, maijā – 18,2% darbinieku Latvijā strādāja attālināti, bet jūnijā – 15,5% darbinieku. Saskaņā ar jaunākajiem pieejamajiem Centrālās statistikas pārvaldes datiem, 2022. gada 2. ceturksnī 11,0% (83,6 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti. Tas bija par 74,8 tūkstošiem jeb 10,3 procentpunktiem mazāk nekā pirms gada (158,4 tūkstoši jeb 21,3%) un par 49,8 tūkstošiem jeb 6,5 procentpunktiem mazāk nekā iepriekšējā ceturksnī (133,4 tūkstoši jeb 17,5%).

No 2022. gada 2. ceturksnī attālināti strādājošajiem darbiniekiem 59,5% bija sievietes un 40,5% vīrieši. Nedaudz vairāk kā trešdaļa (35,2%) attālināti strādājošo bija vecuma grupā 35–44 gadi, attiecīgi 36,4% vīriešu un 34,3 % sieviešu. 30,7% attālināti strādājošo bija vecuma grupā 15–34 gadi, 19,0% – vecuma grupā 45–54 gadi, bet vismazāk (15,1%) – vecuma grupā 55–74 gadi.

Darba devēju aptauja

Darba devēju īpatsvars, kas norādījuši, ka viņu uzņēmumā vismaz viens darbinieks strādā attālināti, ir 51,8% (1. tabula).

1. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuri norāda, ka nodarbinātie strādā attālināti (%)

Nodarbināto skaits/gads	2022
Visi	29,0
Vairāk par pusi	2,9
Aptuveni puse	5,2
Mazāk par pusi	14,7
Kaut kādā mērā	51,8
Neviens	47,9
Grūti pateikt	0,3

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n= 1013.

Avots: darba devēju aptauja

Nozares, kurās darba devēji visbiežāk ir norādījuši, viņu uzņēmumos ir nodarbinātie, kuri kaut kādā mērā veic darbu attālināti, ir:

- būvniecība (89,1%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (85,5%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (81,0%).

Būtiski ir atcerēties, ka pat gadījumā, ja uzņēmumā ir bijis tikai viens nodarbinātais, kas strādājis attālināti, tad darba devēji ir norādījuši, ka viņiem ir šādi nodarbinātie (izvēloties atbildi “mazāk par pusi”). Tas liecina, ka

minētajās nozarēs darba devēji ir pratuši adaptēties un varējuši nodrošināt, ka daļa darbinieku strāvā attālināti. Tāpat jāuzsver, ka šajā jautājumā netika analizēts darbinieku īpatsvars, kas strādāja attālināti, jo respondentu skaits konkrētā nozīmē bija neliels, lai iegūtu statistiski nozīmīgus rezultātus.

Lai gan domājams, ka gandrīz katrā uzņēmumā ir darbinieki, kuri veic vai vismaz var veikt darbu attālināti, tomēr šie dati interpretējami ar piesardzību, jo tādas nozares kā IT vai izglītība pētījuma ietvaros netika analizētas atsevišķi. Vērojama tendence, ka, palielinoties uzņēmuma lielumam, biežāk darba devēji minējuši, ka vismaz daļa nodarbinātie veic darbu attālināti: 1–10 nodarbinātie – 75,0%, 11–49 nodarbinātie – 95,9%, 50–249 nodarbinātie – 100%, 250 un vairāk nodarbinātie – 99,7%. Lai gan atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada ir novērojamas atšķirības, tomēr kādu konkrētu tendenci nav iespējams novērot: uzņēmuma dibināšanas gads līdz 1990.gadam – 85,8%, 1991.–1995.gads – 79,1%, 1996.–2000.gads – 69,8%, 2001.–2005.gads – 74,2%, 2006.–2010.gads – 81,7%, no 2011.–2015. gada – 76,4%, no 2016.–2020. gada – 84,4%, no 2021. gada – 66,3%.

Darbs attālināti kā darba vides riska faktors valsts iestādēs ir minēts biežāk:

- valsts sektorā – 100%;
- privātajā sektorā – 77,4%;
- sabiedriskajās organizācijās – 96,8%.

Pētījuma rezultāti liecina, ka pastāv būtiskas atšķirības starp dažādu reģionu uzņēmumiem – visbiežāk attālinātais darbs minēts Rīgas reģionā, bet visretāk – Latgales reģionā:

- Rīgas reģions – 83,8%;
- Kurzemes reģions – 72,5%;
- Zemgales reģions – 73,2%;
- Latgales reģions – 58,9%;
- Vidzemes reģions – 68,6%.

Jau projekta “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” laikā tika konstatētas atšķirības attiecībā uz attālinātā darba veikšanu dažādos reģionos, ko 2020. gada nogalē skaidroja ar zemāku saslimstību ar COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā (piemēram, Latgalē, Kurzēmē), jo darba devēji uzskatīja, ka valstī nebija radusies situācija, kurā nodarbinātajiem vajadzēja (bija ieteicams) strādāt attālināti. Līdzīgus rezultātus atspoguļoja 2020. gadā veiktā nodarbināto aptauja – ja kopumā vidēji Latvijā no tiem nodarbinātajiem, kas darba rakstura dēļ varēja strādāt attālināti, tā strādāja nedaudz vairāk kā 75% respondentu, tad Kurzēmē tie bija vien 64,3%, bet Latgalē 69,3%.

Biežāk attālinātu darbu minējuši darba devēji, kas pārstāv uzņēmumus, kas ir kādas darba devēju organizācijas biedri (85,6%), nekā tie, kas nav darba devēju organizācijas biedri (75,8%). Atšķirības starp uzņēmumiem, kuros ir koplīgums un kuros nav koplīguma, nav novērotas (ar koplīgumu – 77,2%, bez koplīguma – 77,3%). Visos uzņēmumos, kuros darba devēji norādīja uz arodbiedrību esamību, tiek veikts attālinātais darbs, bet uzņēmumos bez arodbiedrības tas tiek veikts tikai 77,2% gadījumu. Mazākas atšķirības tika novērotas atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir nodarbināto pārstāvis (85,0%) vai nav (76,5%).

Nodarbināto aptauja

Lai gan aptuveni puse darba devēju norāda, ka viņu uzņēmumā ir darbinieki, kas strādā attālināti, nodarbināto īpatsvars, kas norādījuši, ka viņi to dara, ir 28,5% (2. tabula).

2. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri strādā attālināti (%)

Darba laika ilgums/gads	2022
Visu laiku	3,6
Gandrīz visu laiku	3,0
Apmēram 75% no visa darba laika	2,8
Apmēram 50% no visa darba laika	5,4
Apmēram 25% no visa darba laika	8,0
Gandrīz nekad	5,8
Kaut kādā mērā	28,6
Nekad	70,4
Grūti pateikt	1,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n= 2503

Avots: nodarbināto aptauja

Kopumā 28,5% respondentu minējuši, ka viņi kaut kādā mērā stādā attālināti. Visbiežāk šādi respondenti bijuši tādās nozarēs kā:

- “citas nozares”, kuras pētījuma ietvaros netika sīkāk izdalītas – 34,4% (t.sk., IT, izglītība);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana – 31,4%;
- būvniecība – 25,5%.

Kā redzams, nodarbināto aptaujas rezultāti nedaudz atšķiras no darba devēju aptaujas rezultātiem – abos gadījumos biežāk minēto nozaru vidū ir būvniecība un elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana, bet trešā nozare ir atšķirīga. Ņemot vērā, ka aptaujas anketā ļoti precīzi tika definēts attālinātais darbs, iekļaujot anketā arī definīciju no Darba aizsardzības likuma, domājams, ka šādi pētījuma rezultāti liecina, ka tādās nozarēs kā būvniecība un elektroenerģija un gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana raksturīga augsta digitalizācija, kas ļauj vismaz daļu darba veikt attālināti (piemēram, projektēšana, darbs ar Būvniecības informatīvo sistēmu, sagāde, iekārtu regulēšana attālināti utt.).

Lielāks sieviešu īpatsvars strādā attālināti:

- vīrieši – 24,4%;
- sievietes – 31,4%.

Respondenti vecumā no 25 līdz 44 gadiem biežāk kā nodarbinātie pārējās vecuma grupās minējuši, ka viņi veic darbu attālināti (18–24 gadi – 26,0%, 25–34 gadi – 35,1%, 35–44 gadi – 33,9%, 45–54 gadi – 28,6%, 55–74 gadi – 20,9%). Attiecībā uz respondentu izglītības līmeni – jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielāks respondentu īpatsvars ir norādījis uz darba veikšanu attālināti (pamatizglītība – 1,5%, vidējā – 12,4%, augstākā – 55,9%).

Biežāk attālināti darbu veic vadītāji un augstākā līmeņa speciālisti (iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 69,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 50,8%, augstākā līmeņa speciālists – 73,7%), retāk – speciālisti (38,1%) un citi zemāka amata darbinieki (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 13,5%, kvalificēti strādnieki, amatnieki – 6,2%, nekvalificēti strādnieki – 1,9%).

Nodarbinātie valsts sektorā biežāk ir norādījuši, ka darbs tiek veikts attālināti:

- valsts sektorā – 36,4%;
- privātajā sektorā – 24,5%;
- sabiedriskajās organizācijās – 13,7%.

Palielinoties uzņēmumā nodarbināto cilvēku skaitam, palielinās arī nodarbināto īpatsvars, kuri aptaujā minējuši, ka strādā attālināti: 1–10 nodarbinātie – 19,6%, 11–49 nodarbinātie – 26,5%, 50–249 nodarbinātie – 32,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 39,8%.

Pētījuma rezultāti liecina, ka pastāv būtiskas atšķirības starp darbiniekiem, kas strādā dažādos reģionos – visbiežāk attālinātais darbs minēts Rīgas reģionā, bet visretāk – Kurzemes reģionā:

- Rīgas reģions – 40,5%;
- Latgales reģions – 21,2%;
- Zemgales reģions – 19,7%;
- Vidzemes reģions – 19,5%;
- Kurzemes reģions – 15,2%.

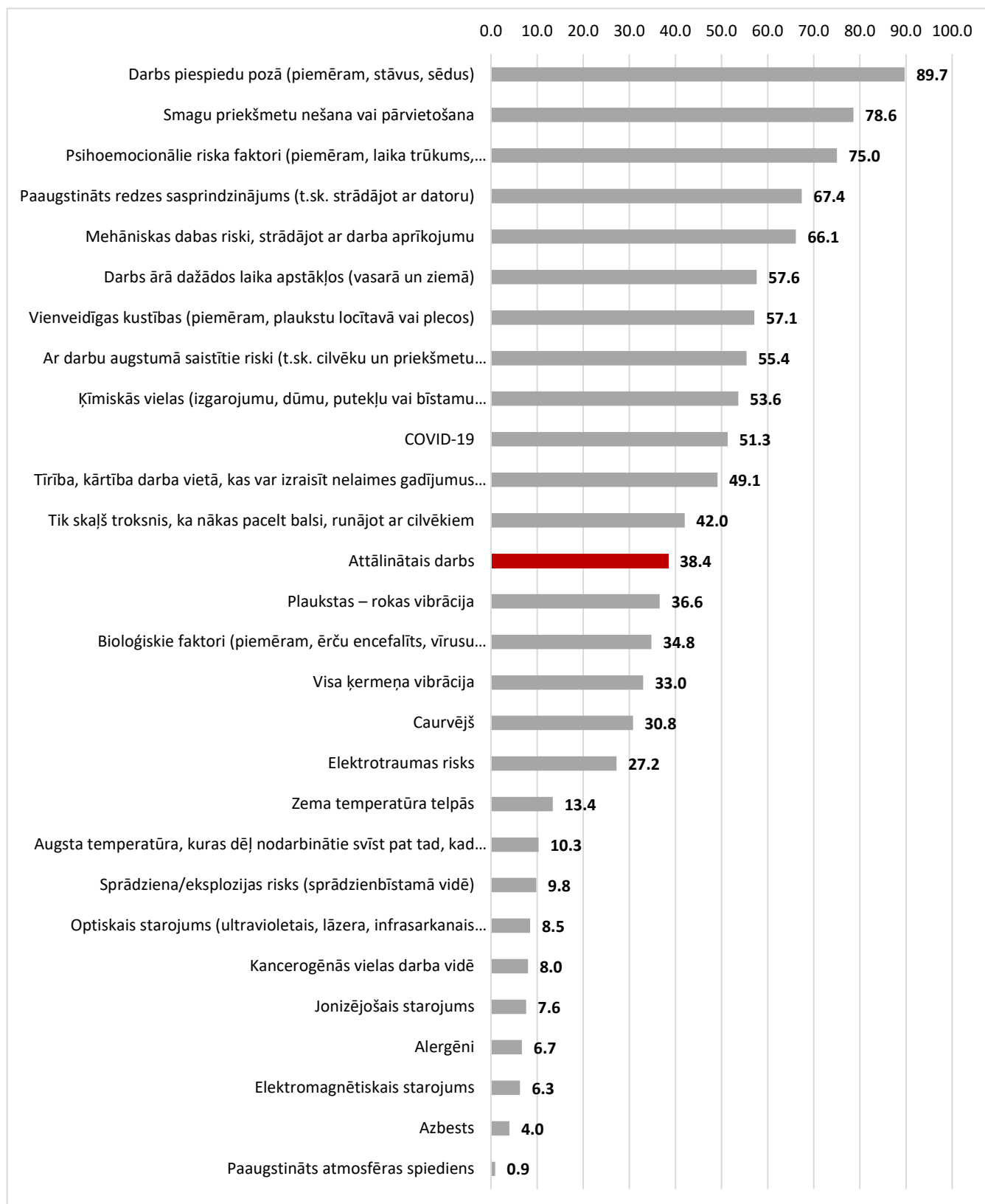
Nodarbinātie, kas strādā vairāk kā vienā darba vietā, biežāk strādā attālināti (vienā darba vietā – 27,3%, divās – 42,1%, trīs un vairāk – 42,1%).

Runājot par attālināto darbu COVID-19 pandēmijas laikā, tad tikai 4,7% no respondentiem, kas tika intervēti nodarbināto aptaujas ietvaros, norādīja, ka viņiem ir bijusi pieredze veikt darbu attālināti vēl pirms pandēmijas, bet 20,9% uzsāka darbu attālināti pandēmijas laikā. Atsevišķi uzverams, ka 1,6% no respondentiem norādīja, ka nestrādāja attālināti, jo negribēja, 0,6% nestrādāja attālināti, jo nevarēja ģimenes apstākļu dēļ, bet vēl 2,6% darba devējs neļāva strādāt attālināti. Atšķirībā no iepriekšējā pētījuma, kur biežāk darba devēji sievietēm neļāva strādāt attālināti, netika novērotas būtiskas atšķirības dažādās respondentu grupās.

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Aptaujas laikā DAS attālināto darbu ir novērtējuši kā trīspadsmito svarīgāko/būtiskāko darba vides riska faktoru (kopumā tika piedāvāti 28 dažādi varianti, bija iespēja izvēlēties vairākus), ar ko viņi sastopas uzņēmumos, kuros strādā (t.sk. uzņēmumos, kuros sniedz kompetentā speciālista vai institūcijas pakalpojumus). To atzīmējuši 38,4% aptaujāto DAS (1. attēls).

1. attēls. Darba aizsardzības speciālistu aptauja, darba vides riska faktoru novērtējums pēc būtiskuma (%)



Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja

Kopumā attālināto darbu kā nozīmīgu riska faktoru visbiežāk atzinuši DAS, kas strādā kompetentajā institūcijā:

- strādā kompetentajā institūcijā (62,8%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz kompetentā speciālista pakalpojumus (35,5%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (32,7%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (30,0%);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (28,1%).

Kā redzams 1. attēlā, savu aktualitāti nezaudē arī iepriekš pastāvošie darba vides riska faktori. Ja tiktu vērtēts attālinātā darba kā riska faktora būtiskums starp dažādās vietās strādājošiem DAS, tad redzamas būtiskas atšķirības:

- strādā kompetentajā institūcijā (9. vieta);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (14. vieta);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz kompetentā speciālista pakalpojumus (14. vieta);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (16. vieta);
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (17. vieta).

Vienošanās par attālinātā darba veikšanu

Nodarbināto aptauja

Attālināti strādājošajiem nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums **“Vai par darba veikšanu attālināti ir rakstiska vienošanās ar darba devēju (piemēram, papildus vienošanās pie darba līguma, izmaiņas darba līgumā u.c.)?”** Aptuveni vienāds nodarbināto īpatsvars norādījuši uz šādas vienošanās esamību un neesamību (ir vienošanās – 46,3%, nav vienošanās – 47,3%). Nozaru vidū novērojamas būtiskas atšķirības (no 0% līdz 81%), tomēr šie rezultāti vērtējami ar piesardzību, jo atsevišķās nozarēs rezultāts balstīts uz nelielu respondentu skaitu, jo nozarē raksturīgs neliels attālināti strādājošo skaits.

Lielāks sieviešu īpatsvars norādīja uz vienošanās esamību nekā vīrieši:

- sievietes – 47,9%;
- vīrieši – 42,8%.

Visretāk rakstiskas vienošanās esamību norādīja respondenti vecumā no 18 līdz 24 gadiem (18–24 gadi – 35,1%, 25–34 gadi – 42,3%, 35–44 gadi – 46,7%, 45–54 gadi – 53,4%, 55–74 gadi – 47,3%). Attiecībā uz respondentu izglītības līmeni – jo augstāks ir izglītības līmenis, jo lielāks respondentu īpatsvars ir norādījis uz vienošanās esamību (pamatizglītība – 0%, vidējā – 32,5%, augstākā – 49,8%).

Nodarbinātie valsts sektorā biežāk ir norādījuši, ka ir noslēgta vienošanās par attālinātā darba veikšanu:

- valsts sektorā – 54,5%;
- privātajā sektorā – 38,2%;
- sabiedriskajās organizācijās – 46,9%.

Salīdzinot uzņēmumus pēc darbinieku skaita, lielajos uzņēmumos biežāk ir noslēgta vienošanās nekā pārējās uzņēmumu grupās: 1–10 nodarbinātie – 45,0%, 11–49 nodarbinātie – 26,0%, 50–249 nodarbinātie – 43,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 59,2%. Pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātie, kas strādā vairāk kā vienā darba vietā, retāk ir norādījuši uz rakstiskas vienošanās esamību (vienā darba vietā – 46,3%, divās – 48,6%, trīs un vairāk – 73,9%). Uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības, rakstiska vienošanās ir noslēgta biežāk (ir arodbiedrība – 52,8%, nav arodbiedrība – 43,9%). Līdzīgi rezultāti novērojami arī atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir noslēgts koplīgums (ir noslēgts – 53,7%, nav noslēgts – 42,7%).

Darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām

Darba devēju aptauja

Lielākā daļa darba devēju uzskata, ka darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām nav nepieciešama, tāpēc nav nodrošināta (88,8%). Šādus pētījuma rezultātus iespējams uzskatīt par pārsteidzošiem, jo kopumā 51,8% no darba devējiem atzinuši, ka viņu uzņēmumā darbinieki strādā attālināti. Šo situāciju, iespējams, var skaidrot ne tikai ar darba devēju izpratnes trūkumu, bet arī ar nepietiekamu informācijas apmaiņu uzņēmumu iekšienē starp darba devējiem un DAS, kā arī nepieciešamību darba devējiem (uzņēmumu vadītājiem) fokusēties uz uzņēmējdarbības pārveidošanu COVID-19 pandēmijas apstākļos. Tomēr domājams, ka faktiskā situācija ir daudz labāka, jo nodarbināto aptaujas dati liecina, ka aptuveni pusē gadījumu darba devējs ir noskaidrojis, kādi ir darba apstākļi attālinātajā darba vietā.

Nodarbināto aptauja

Tiem nodarbinātajiem, kas aptaujas laikā norādīja, ka strādā attālināti, tika uzdots jautājums par to, **vai darba devēji noskaidroja, kādos apstākļos viņi strādās**. Šāds jautājuma formulējums tika izvēlēts, lai izvairītos no nepieciešamības skaidrot terminu “darba vides riska novērtēšana”, kas daļai nodarbināto var nebūt precīzi izprotams, turklāt šāds jautājuma formulējums precīzāk atspoguļo tās darba devēju un DAS izmantotās metodes, kas fokusgrupu diskusiju laikā tika identificētas kā populārākās (piemēram, kontroljautājumu saraksti, fotogrāfiju iesūtīšana). Kopumā 64,5% respondentu atbildēja, ka darba devējs noskaidroja par darba apstākļiem mājās. Precīzi situāciju dinamikā salīdzināt nav iespējams, jo 2020. gadā tika izmantots atšķirīgs jautājuma formulējums, tomēr abos pētījumos respondentu skaits, kas norādījuši, ka šāds novērtējums nav ticis veikts, ir līdzīgs (2022. gadā – 32,5%, 2020. gadā – 31,0%). Tas liecina, ka situācija dinamikā nav būtiski mainījusies.

Līdzīgi kā jautājumā par vienošanās esamību, arī attiecībā uz apstākļu noskaidrošanu nozaru vidū novērojamas būtiskas atšķirības (no 0% līdz 100%), tomēr arī šie rezultāti vērtējami ar piesardzību, jo atsevišķās nozarēs rezultāts balstīts uz nelielu respondentu skaitu, jo nozarē raksturīgs neliels attālināti strādājošo skaits.

Lielāks sieviešu īpatsvars norādīja, ka darba devējs ir noskaidrojis, kādos apstākļos darbinieks veiks darbu attālināti:

- sievietes – 66,2%;
- vīrieši – 60,6%.

Attālināto darba apstākļu noskaidrošanu visretāk minēja jaunākie respondenti, bet visbiežāk – respondenti vecumā no 35 līdz 44 gadiem (18–24 gadi – 53,5%, 25–34 gadi – 60,7%, 35–44 gadi – 77,9%, 45–54 gadi – 61,3%, 55–74 gadi – 60,9%). Attiecībā uz respondentu izglītības līmeni būtiskas atšķirības netika novērotas, izņemot pamatzglītību (100%), bet šie rezultāti balstīti uz nelielu tādu attālināti strādājošo respondentu skaitu, kuriem ir pamatzglītība (vidējā izglītība – 62,9%, augstākā izglītība – 64,8%).

Nodarbinātie valsts sektorā nedaudz biežāk ir atzīmējuši, ka darba devēji biežāk ir noskaidrojuši, kādos apstākļos nodarbinātie strādā:

- valsts sektorā – 66,7%;
- privātajā sektorā – 62,9%;
- sabiedriskajās organizācijās – 56,8%.

Visās uzņēmumu grupās atkarībā no nodarbināto skaita uz darba apstākļu noskaidrošanu ir norādījuši 60–70% respondentu (1–10 nodarbinātie – 67,7%, 11–49 nodarbinātie – 60,4%, 50–249 nodarbinātie – 63,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 69,6%). Pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātie, kas strādā vairāk kā vienā darba vietā, biežāk ir norādījuši uz attālināto darba apstākļu noskaidrošanu (vienā darba vietā – 65,7%, divās – 57,0%, trīs un vairāk – 52,3%). Šie pētījuma rezultāti ir pretēji tendencei, kas novērota attiecībā uz rakstiskas vienošanās esamību par darbu attālināti. Uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības, attālināto darba apstākļu noskaidrošana ir

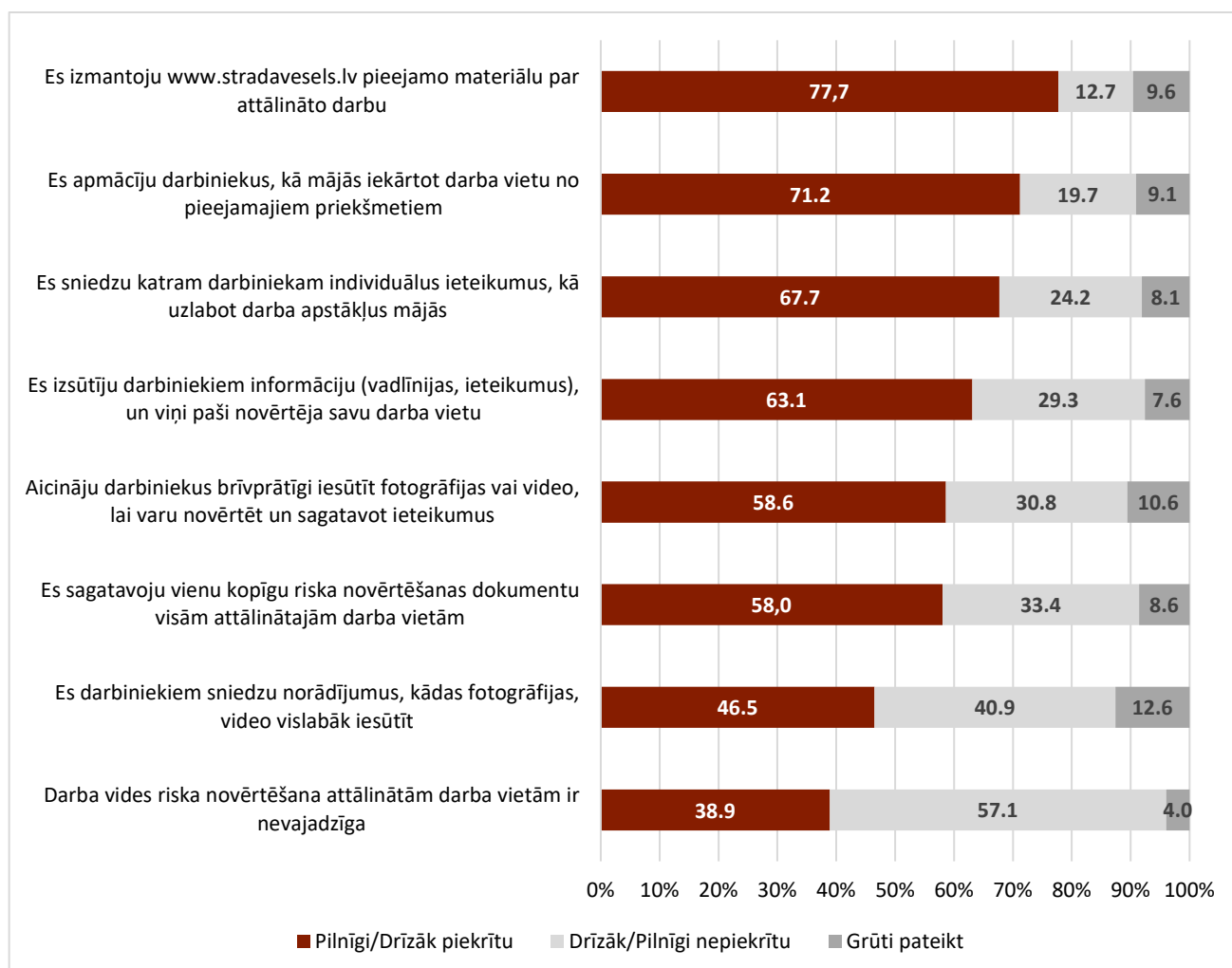
notikusi aptuveni tikpat bieži kā uzņēmumos, kuros nav arodbiedrība (ir arodbiedrība – 65,7%, nav arodbiedrība – 64,1%). Uzņēmumos, kuros ir noslēgts koplīgums, darba devēji biežāk ir noskaidrojuši, kādos apstākļos nodarbinātie strādā, ja salīdzina ar uzņēmumiem, kuros nav koplīguma (ir noslēgts – 71,3%, nav noslēgts – 63,0%).

Darba aizsardzības speciālistu aptauja

Darba aizsardzības speciālistiem aptaujas laikā tika lūgts atbildēt uz jautājumu, kas sīkāk paskaidro to, kā tika veikta darba vides risku novērtēšana attālinātām darba vietām: **“Raksturojiet savu pieredzi un attieksmi attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu attālinātām darba vietām?”**. DAS tika piedāvāti astoņi izteikumi un lūgts novērtēt, cik lielā mērā katram no tiem piekrīt, izvēloties starp tādiem atbilžu variantiem kā “Pilnīgi piekrītu”, “Drīzāk piekrītu”, “Drīzāk nepiekrītu”, kā arī “Pilnīgi nepiekrītu” un “Grūti pateikt”.

Pēc apkopotajām atbildēm 2.attēlā redzams, ka vispopulārākais veids DAS vidū, kā veikt darba vides risku novērtējumu attālinātām darba vietām, bijis www.stradavesels.lv pieejamo materiālu par attālināto darbu izmantošana (77,7%).

2. attēls. Darba aizsardzības speciālistu aptauja, darba vides risku novērtēšana attālinātām vietām (%)



Bāze: DAS, kas strādā kompetentajā institūcijā, sniedz kompetentā speciālista pakalpojumus vai strādā uzņēmumā/ iestādē par vienīgo vai vienu no DAS vai strādā vairākos uzņēmumos par DAS, n=206

Avots: DAS aptauja

Lai gan Latvijā pēdējo gadu laikā ir organizēti daudzi semināri par attālināto darbu un ar to saistītajiem darba aizsardzības jautājumiem, tomēr gandrīz 40% DAS uzskata, ka darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām ir nevajadzīga. Analizējot sīkāk respondentu grupas, kas sniegušas šādu atbildi, domājams, ka tas saistāms ar DAS formālo attieksmi un darba apjomu, jo biežāk šādu atbildi snieguši respondenti, kas strādā vairākos uzņēmumos (gan kā DAS, gan pakalpojumu sniedzēji). Par DAS darba apjomu un saturu COVID-19 pandēmijas kontekstā sīkāk skatīt tematisko pielikumu "COVID-19 ietekme uz darba vidi". Šādi pētījuma rezultāti vērtējami kā ļoti negatīvi, jo var ietekmēt ļoti daudz attālināti strādājošo veselību un darbaspējas. No tiem DAS, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka darba vides novērtēšana attālinātām darba vietām ir nevajadzīga, 44,7% strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu:

- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu (44,7%);
- strādā kompetentajā institūcijā (42,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz kompetentā speciālista pakalpojumus (35,7%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo darba aizsardzības speciālistu (40,0%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem darba aizsardzības speciālistiem (28,3%).

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusija

Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusiju laikā tika pārrunāti šādi ar attālinātā darba organizāciju saistīti jautājumi: **"Vai un kā vērtējāt darba vides riskus darbam attālināti? Individuāli katram darbiniekam vai visiem kopā? Kāpēc izvēlējāties šādu metodi? Vai izmantojāt kādu vizualizāciju no darbinieku attālinātajām darba vietām – attēlus/video? Kā analizējat iesūtītos attēlus/video? Vai ieteicāt darbiniekiem, kā labāk fotografēt, uzņemt video? Kā to darījāt? Vai sniedzāt individualizētus ieteikumus, kā uzlabot darba apstākļus attālinātajā birojā? Kā, Jūsaprāt, vajadzētu rīkoties, ja ir vairākas attālinātās darba vietas (piemēram, mājas, vasarnīca, lauku mājas, vairāk mēneši ārzemēs ziemā utt.)?"**

Runājot par darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām, uzņēmumu DAS galvenokārt norādīja, ka ir izmantojuši individualizētu pieeju (1) ar aptaujām, (2) fotogrāfiju iesūtīšanu un (3) atgriezeniskās saites sniegšanu. Savukārt, kompetento institūciju darba aizsardzības jautājumos (turpmāk – KI) pārstāvji un kompetentie speciālisti darba aizsardzības jautājumos (turpmāk – KS) galvenokārt norādīja uz cēloņiem, kāpēc nevar īstenot individualizētu pieeju (piemēram, kāpēc darbinieki neiesūtīs fotogrāfijas). Šīs grupas pārstāvji biežāk norādīja uz instruktāžām, apmācībām, vadlīnijām vai līdzīgiem pasākumiem, kuru mērķis bija paaugstināt attālināti strādājošo darbinieku zināšanu līmeni par ergonomiskas darba vietas iekārtošanu. Tāpat daļa KI/KS neuzskata, ka attālinātās darba vietas kaut kādā veidā atšķiras no darba vietas, kas iekārtotas darba devēja birojā.

Uzņēmuma DAS: *"Kā vērtējam – darbinieki iesūta bides un tādā veidā tiek novērtēti šie te riski. Kā mēs ieteicām? Ieteikums īsti nebija tāds konkrēts, bet bija ieteikums, kādai būtu jāizskatās. Bija bukletiņš, kādai būtu jāizskatās darba vietai mājās, un, jā, tādā veidā".*

Uzņēmuma DAS: *"Vērtēju, katram atsevišķi. Nosūtīju informāciju un anketu un attālināti izrunājām katru jautājumu, parādīja visu, ko jautāja, kamēr man kā speciālistam bija skaidrs. Jā, sniežu ieteikumus uzlabojumiem. Ja mainās vietas, jāvērtē katra vieta, kur strādā!"*

Uzņēmuma DAS: *"Mums šobrīd ir sagatavota anketa atkārtotai jau pārvērtēšanai, pirms tam bija izvērtējuši, pirms es vēl biju sākusi strādāt uzņēmumā. Anketa ir online anketa, office forms formātā un par pamatu anketai ir ņemts šis strādvesels.lv pašvērtējuma materiāls par monitoru, galdu, krēslu, ja, tāpat, to, ko darbinieki paši var novērtēt. Un tāpat viens no jautājumiem šinī anketā ir, ja darbinieks kādā vietā ir atzīmējis, ka viņam darba vieta neatbilst, tad lūgums ir viņam atsūtīt fotogrāfiju šīs darba vietas. Mēs vēl pielikām klāt arī ugunsdrošības jautājumus, ja, par to, vai ir dūmu detektors, vai ir ugunsdzēsamais aparāts, ja ir privātmāja. Es pati arī sev beidzot iegādājos dūmu detektoru, kamēr taisīju anketu. Un vai vajadzētu par šīm citām arī tām darba vietām, vai vajadzētu būt informācijai? Jā, es uzskatu, ka vajadzētu būt informācijai. Man bija ļoti skaļa diskusija ar savu tiešo darba vadītāju par to, vai darba aizsardzības speciālistam tas ir jāzina. Es uzskatu, ka ir jāzina darba aizsardzības speciālistam, lai varētu izvērtēt riskus un sniegt vismaz kaut kādas rekomendācijas*

darbiniekam, kādi pasākumi ir nepieciešami. Jo es zinu, ir programmētāji mēdz strādāt – aizbraukt uz Portugāli, Kanāriju salām un vēl viskautkur ja, tā tad tur kur ir internets un tur, kur pēc tam var atpūsties – doties strādāt uz ārzemēm. Saviem darbiniekiem tā tad anketā esam iekļāvuši jautājumus, vai viņi strādā mājas birojā pie galda uz krēsla, vai arī viņi strādā uz terases, vai viņi strādā dārzā, vai viņi strādā pie jūras... Nu, tā, tādā veidā. Kas ir grūtākais attālinātājā birojā? Nu, tas, ka, ja teiksim, tas ir mājās birojs, tad mājās jau gribās sēdēt uz dīvāna vai arī tai pašā iet ārā dārzā strādāt vai pie jūras iet ārā strādāt, nu. Kā tur iekārtoties ergonomiski, jo darba vietai ir jābūt ergonomiskai? Ja, kā iekārtoties un tā? Bet instruktāžā mēs stāstām darbiniekiem, jā, ka, ja viņi izvēlas strādāt iet pie jūras, ja, tad lai vienkārši tas darba laiks nav tik garš, lai tās nav visas 8 stundas, ko viņi strādā uz dīvāna vai 8 stundas, ko viņi strādā, sēžot zālītē”.

Uzņēmuma DAS: “Mēs vērtējam individuāli katram darbiniekam katrai darba vietai. Darbinieki iesūtīja bildes, bildes lūdzām uzņemt tā, lai var saprast, kā stāv tas krēsls, kā izskatās. No kurienes gaisma krīt un tā tālāk – no vairākiem leņķiem to darba vietu. Un tad principā gāja cauri katriem tiem riskiem, kurus normālā ofisā, darba vietā ir – fizikāliem, fiziskiem, traumatiskiem, nu visiem, visiem riskiem. Un arī psihoemocionālajiem, un tad attiecīgi arī visiem darbiniekiem, kas strādāja attālināti tika sniegti ieteikumi gan kā iekārtot darba vietu, izmantojām jūsu to foršo video, kas bija uzņemts par to, kā iekārtot – to arī. Un arī to check list, kas bija arī nodrošināta, tad arī to izmantojām un sniedzām arī ieteikumus, kā psihoemocionāli uzlabot to vidi. Nu, piemēram, robeža starp darba laika beigšanu un mājām, un tā tālāk. Un arī ik pa laikam tā kā pačekojam, pārjautājam – nu, kā Tev no mājām? Vai nekas netrūkst? Un tā. Un, ja būtu vairākas tās darba vietas, tad es teiktu, ka katra atsevišķi jāvērtē ir”.

Uzņēmuma DAS: “Rekomendācijas, kā iekārtot darba vietu attālinātajam darbam bija pielikumā rīkojumam par attālināto darbu”.

Uzņēmuma DAS: “Mēs esam gana liels uzņēmums, bija ir arī daudz darbinieku, kas strādā attālināti. Nu, ņemot vērā, ka izbraukāt, protams, dzīves vietas, mēs nebraucām un neskatījāmies, kā viņi dzīvo, jo tas ir gana sensitīvi. Bija check-listes, kur darbinieki paši veica šo novērtējumu, mēs sniedzām rekomendācijas, kā iekārtot darba vietas. Ja bija kādi jautājumi, nesaprašanās, ja, – fotografējām, sūtījām, runājām viens otram”.

Uzņēmuma DAS: “Tie darbinieki, kas tika attālināti nodarbināti, viņiem vispārēji kā tādu speciālu katram atsevišķu risku nebija, jo daudzi darbinieki atteicās sniegt informāciju par to, kāda darba vieta viņiem ir iekārtota, bet mēs viņiem visiem sniedzām ieteikumus brošūras veidā un ieteikumus tos, ko darba aizsardzības daļa bija izstrādājusi. Finansējums piešķirts atsevišķi darba vietu iekārtošanai mājās nebija, bet darba devējs jāva izmantot informatīvās tehnoloģijas un viņiem tā tad tika nodrošināta arī šī te pieeja šai kopīgai sistēmai”.

Uzņēmuma DAS: “Jā, faktiski sākumā, tad kad tikko mums parādījās šī te nepieciešamība maksimāli visiem pārvietoties uz saviem mājas birojiem, tad pirmais, ko mēs darījām, mēs izsūtījām tādu pieteikšanās anketu mājas biroja aprīkojam – tā tad kas ir nepieciešams darbiniekam, lai viņam būtu ērti un labi strādāt. Un arī šos te informatīvos materiālus, rekomendācijas, kā iekārtot šo darba vidi. Un tad arī pamazām ar katru darbinieku mēģinājām sazvanīties tiešsaistē, izrunāt, kas ir, kas nav, kas vēl nepieciešams, un kā labāk iekārtot. Jā, mēs sniedzām arī individuālus ieteikumus un bija arī diezgan daudzi tādi individuāli gadījumi, kad meklējām.. piemēram, paceļamais galds – mums bija atrasts viens veids, kādu mēs tā kā iepirkām darbiniekiem, un tad vienam darbiniekam, piemēram, trūkst vietas tādām, nu, tad meklējām kaut kādus individuālus, mazāku vai kaut kā tamlīdzīgi”.

KI/KS: “Kā riski, darbs ar datoru, piespiedu darbs utt., bet šeit noteikti pilnīgi noteikti domāju, ja tas ir attālinātais darbs, jāliek liels uzsvars uz ergonomiku, jo, ja tās darba vietas vēl kaut cik atbilstoši iekārtotas, tad mājās, es nezinu. Es uzskatu, ka vērtējot attālinātās darba vietas riskus, ir jāliek lielāks uzsvars tieši uz ergonomiku darba vietā un darba devējiem būtu pie tā jāpiedomā nodrošinot darbiniekiem. ... Es teiktu, [ka riskus vērtēju] parastajā kārtībā, iekļaujot vairāk šos te ergonomiskos faktoros”.

KI/KS: “Mans konkrēts skatījums uz darba vides risku izvērtējumu attālinātām darba vietām, es nesaskatu tādas globālas atšķirības, ko darbs birojā un darbs attālināti, jo darba vides riski, kas viņi ir birojā, kas viņi ir mājas apstākļos. Šeit vairāk ir skatījums ir uz to, vai tā darba vieta ir ergonomiski iekārtota. ... Bet nu es ko daru vērtējot darba vides riskus, ja ir paredzēta šī iespēja veikt attālināto darbu tiek norādīta un konkrēti arī tiek paredzēta pie šiem preventīviem pasākumiem, tiek citētas, norādītas prasības ergonomiski iekārtotai

darba vietai un konkrēti arī norādīts, ja tas gadījumā nav, tad konkrēti jāvērtē pie darba devēja un jālūdz nodrošināt šo darba vietu tādu kādu vajag”.

KI/KS: “Attālinātais darbs, protams, riska faktori attālinātam darbam, esmu saskārusies tikai vairāk vai mazāk tikai darbs ar datoru, biroja darbs un administratīvais darbs. Kā tas tika darīts, ieguldīju diezgan daudz laika izstrādājot anketu, anketa, kura ir paplašināta diezgan detalizēta ar darba vietas novērtējumu pašam darbiniekam un šī anketa nāca kopā ar metodiskajiem norādījumiem, kurus izstrādāju, lai redzētu ar ļoti daudzām fotogrāfijām, daudzām iespējām, lai redzētu, kā ir iespējams iekārtot darba vietas. Ar fotogrāfijām man neizdevās panākt, lai darbinieki atsūtītu savas fotogrāfijas. Es centos no šīm te anketām izvilkt ārā šo te informāciju, lai risku vērtējums varētu notikt. Protams, tālāk sekoja preventīvie pasākumi, kur darba devēja atbalsts nāca darba vietas iekārtošanai, krēsliem un galdiem utt.”

KI/KS: “Par attālināto darbu, es veicu gan kopējo šo riska vērtējumu visiem kopīgi, tur būtiski riska faktori nemainās, viņi pastāv mājas vidē pilnīgi identiski visiem un attiecīgi individuāli katram darbiniekam, viņš veic šo pašnovērtējumu, fotogrāfiju un pēc tam e–pastā elektroniski dodu rekomendācijas kā viņam iekārtot ērtāk un lielu uzsvaru es lieku uz darbinieka apmācību, lai iemācītu viņam prasmi ergonomiski iekārtot šo darba vietu savās mājās, lai viņš mācētu ieraudzīt kā labāk to izdarīt un tas ir papildus šī te apmācība. Paldies par ļoti labajiem videomateriāliem, kas tagad ir sagatavoti par attālināto darbu ar Darba drošības un vides institūta palīdzību. Tas tiešām var palīdzēt cilvēkam labāk saprast, kā tad to var izdarīt. Bet runājot par šo te, kas arī ir problēma, ka darba devējam nekur tā īsti nav pateikts, ka viņam būtu jānodrošina šis te darba galds, darba krēsls darbiniekam no uzņēmuma puses darba veikšanai mājās. Tā ir tāda vienošanās diskusija ar darba devēju, diplomātiskas attiecības, un otra lieta, kas es domāju arī būs tāda ļoti interesanta, jautājums par šo te darbu viesnīcās, ārzemēs, principā jau ir pilnīgi vienalga, kur šis cilvēks atrodas, vai viņš ir mājās, vai Spānijā, vai viņš ir varbūt Islandē. Ja viņš šo darba laiku pavada viesnīcās, tad tur ir diezgan nosacīti ergonomiska šī darba vide. Tas ir mans komentārs”.

KI/KS: “Man arī tieši tāpat kā pārējiem ir pieredze ar darbiniekiem, kas strādā ar datoru, jo celtnieki, galdnieki vēl pagaidām nevar attālināti celt objektus vai ražot mēbeles. Ko es daru? Novērtēt darba riskus mājās, mēs varam ofisā darba vietā, attālināti mājās, prasīt, lai sūta fotogrāfijas un tā, mēs to nedarām, neuzskatu, ka tas ir korekti un es domāju, ka no 10 darbiniekiem, 7 noteikti atteiksies bildēt savu mājokli. Ko mēs darām lietas labā, protams, mēs instruējam. Mēs speciāli piesaistījām apmācītu cilvēku, kurš stāsta tieši par ergonomiku un par ergonomiku mājas apstākļos. Un vēl viena problēma par ko mēs arī stāstām cilvēkiem, ka atšķirība starp ofisu un darbu no mājām ir tāda, ka tur tā darba diena sanāk garāka un cilvēkam ir jāmaksā saplānot sava darba diena tā, lai tā nav 10–12 stundas un tā tālāk”.

KI/KS: “Es arī izstrādāju plašu anketu, jo man ir ne tikai biroja darbinieki attālināti, man ir viena firma, kurā montē nelielas elektrodetāļas, viņi taisa vadiņus un pintiņķušķas kā viņi paši to sauc. Jebkurā gadījumā, tas nav liels apjoms, tās ir kādas 2 kastītes, ko viņi paņem uz mājām, salodē, saliek, lai ir skaidrs, kāds tas darba veids ir. Tur arī tika izstrādāta anketa atbilstoši sešsimtsešdesmitajiem līdz pat, ka viņi apliecina, ka viņu elektroinstalācijas ir drošas, ka viņi lieto viņas droši. Protams, fotogrāfijas neviens nesūtīs, bet vismaz man ir vajadzīgs apliecinājums, ka viņi ievēro minimālās elektrodrošības, ugunsdrošības, kas maini visvairāk uztrauc pie lodēšanas, lai arī nav tik liels tas risks, bet jebkurā gadījumā. Man nāca klāt izaicinājums uztaisīt anketu ne tikai darbam ar datoru, kur arī klāt nāca, kā vajadzētu izskatīties pareizai, divi vienā, kā vajadzētu būt un kā ir. Un otra bija tieši par apstākļiem darbā, priekš cita veida darbiem, iekļaujot prasības. Un, kā [cits] dalībnieks] minēja, fotogrāfijas kā varētu aprīkot. Sanāca kā divi vienā, es viņus gan mācīju, gan viņi man sniedza atbildes, kā viņiem ir. Un tad apkopāju materiālus un veidoju, vienu biroja darbam attālinātam un otru attiecīgi tehniskajam personālam. Interesanti bija”.

KI/KS: “Man ir 40 cilvēki, no kuriem 11 strādā un visu laiku strādās klātienē, savukārt, pārējie strādā attālināti un visdažādākajos variantos. Pirmais, ko kolēģi šeit neminēja, mēs esam pirmie tādi tā teikt likteņa pabērni šajā ziņā, ka darba devējs ar darbinieku vienojās par šo te attālināto darbu un tad mēs saņemam šo informāciju, kur tad viņš strādās. Tad, kad mēs sākam runāt par šo te riska izvērtējumu, mēs konstatējam, ka tur, kur viņš strādā, ir apmēram vēl 10 hektāri platības, kur viņš var strādāt. Izmantoju fotogrāfijas, ar katru individuāli tā teikt pa telefonu vai teamā mēs pārrunājam, kā tas ir iespējams un tml., ko var izdarīt. Darba devējs dažiem palīdz, ja ir iespējams, ar krēsliem, galdiem, monitoriem, visi pārsvarā cenšas strādāt uz laptopa, tādā veidā.

Grūtākais, kas ir iekārtot šo biroju. Viens jau ļoti pareizi teica par šo, par lodēšanu, mēs jau neskatāmies, kāda viņam attālinātā darba vieta ir instalācija, ko viņš aizsargā un, ko viņš neaizsargā, kaut gan īstenībā, Darba aizsardzības likums jau nosaka, ka darba devējs par visu ir atbildīgs. Ja viņš dos tās pintiņluškas līdzī, viņam attiecīgi vajadzētu būt pārliecinātam, ka viņš pareizi ievēros temperatūras režīmus un attiecīgi, tā teikt, uz fāzes neuzkārsies”.

KI/KS: “Šeit ir tā, pašam man nav gadījies kā no sava uzņēmuma puses riskus attālināti vērtēt, jo man tik tiešām nav neviena, kas strādātu attālināti, bet skatoties uz to, ka es uz doto brīdi vēl strādāju valsts uzņēmumā, kantorī, nosauksim tā, un neviens vispār nebija pa šo laika periodu, kas ir COVID-19, nebija aizdomājies par to, ka jums darbs attālināti, strādāji attālināti, iedod tev planšetdatoru un čau–kakau un dari ko gribi”.

Darba devēju fokusgrupu diskusija

Darba devēji diskutēja par darba vides riska novērtēšanu, strādājot attālināti, atbildot uz šādiem jautājumiem: **“Kā Jūs noskaidrojāt, kādos apstākļos darbinieki strādā? Vai un kā veicāt darba vides risku novērtēšanu?”**

Daļai uzņēmumu, ko pārstāvēja fokusgrupu dalībnieki, darbs attālināti netika veikts uzņēmuma darbības specifikas dēļ (piemēram, ražošanas uzņēmums), daļa darba vides riskus attālinātā darba darītājiem nevērtēja, bet daļa izmantoja jau esošos interneta resursus (OIRA rīks, stradavesels.lv attālinātā darba veicēju anketa). Daļai uzņēmumu pārstāvju joprojām nav izpratnes, kā pareizāk un ar lielāku pievienoto vērtību veikt attālināto darba vietu novērtēšanu.

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mēs konkrēti biroja darbiniekiem palūdzām nofotografēt savas darba vietas un tad analizējām, stāstījām, kā būtu jādara un kā būtu pareizi. Protams, aprīkojām ar atbilstošiem galdiem un krēsliem, ja bija nepieciešams.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Pedagogi strādāja attālināti un vadīja nodarbības pirmajā, kovid vilnī. Es kā DA speciālists veicu risku novērtēšanu Oira interaktīvajā rīkā, konsultējoties ar kolēģiem.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...tika prasīts, lai skolotājs nobildē savu darba vietu. It kā visiem bija normālas darba vietas iekārtotas. Drikstēja arī paņemt regulējamus krēslus, ja vajadzēja. Datori tika nodrošināti.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Šis process tika veikts izmantojot attālinātās saziņas metodes pārrunu formā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...izaicinājums ar šo te vērtēšanu, mums ir izstrādāta pašnovērtējuma anketa pēc kuras darbiniekam ir jānovērtē vai darba vieta ir atbilstoša mājās...”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Tika veikta attālinātā darba vides risku novērtēšana (paši darbinieki veica pēc iepriekš sagatavotas formas).”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Nosūtījām aptauju (no stradavesels.lv), kur darbinieks pats novērtē savu darba vietu attālināti.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Bet kādi darbinieka apstākļi – tikai no viņa atbildēm. Nespēju veikt darba vietas novērtēšanu.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mēs runājām ar darbiniekiem, kā iekārtot darba vietas un mums bija uztaisīti tādi speciāli check list, kur viņi arī atzīmēja, kādu jautājumu tad mēs izrunājām.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...izmantojām stradavesels.lv to, kas bija tā formiņa, kur paši darbinieki novērtēja savu darba vietu un iesūtīja savas atbildes.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Nekā!”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Tikai telefoniski izjautājis darbinieku. Informējot par riskiem. Ciemos neaicināja un neuzprasījos.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Jā, galvenais izaicinājums attālinātajā darbā tiešām bija pieprasīt no grāmatvedēm un pāris darbiniekiem, kuri varēja strādāt attālināti, kuri tikai un vienīgi ar datoru strādāja – viņa darba apstākļus, teiksim, no 6 cilvēkiem tikai 1 sniedza atbildes par saviem apstākļiem. Pārējie uz e–pastu neatbildēja un tāpēc, jā, tas bija tāds lielākais izaicinājums.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Galvenais izaicinājums bija risku vērtēšana attālinātam darbam, jo darbiniekiem bija grūti ieskaidrot, kāpēc viņiem jārada darba vidi mājās apstākļos un instrukcijas izstrādāšana attālinātam darbam, kā arī instruktāžu veikšana darbiniekiem, kuri veic attālināto darbu.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...bet es pati esmu attālinātajā darbā. [...] Teiksim, pati es, protams, zinu, kādos apstākļos es strādāju. [...] Bet pārējie darbinieki nestrādā attālināti, darba pienākumi ir darba vietā.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mēs arī iekšēji diskutējām, ko nozīmē katras darba vietas izvērtēšana? Cilvēks, kurš strādā attālināti, šodien viņš strādā pie sevis mājās pie galda, pēc tam viņš strādā kafejnīcā, tad viņš strādā parkā uz soliņa, nākošajā brīdī viņš strādā pa ceļam autobusā, pēc tam viņš vilcienā utt. Ko darīt? Mēs izdomājām, ka mēs tad uzrakstām kādai ir jābūt tai darba vietai un kā viss ir jāiekārto un kādi tie riski var būt, ja to nedara un darbiniekam bija jāņem sekot tam līdzi. Bet pēc būtības, normatīvs paredz darba devēja atbildību, bet darbiniekam nekādus pienākumus. Man šķiet, ka te ir tas stāsts, ka atbildība daudz kur ir kopīga un tas diemžēl normatīvajā bāzē maz kur parādās.”*

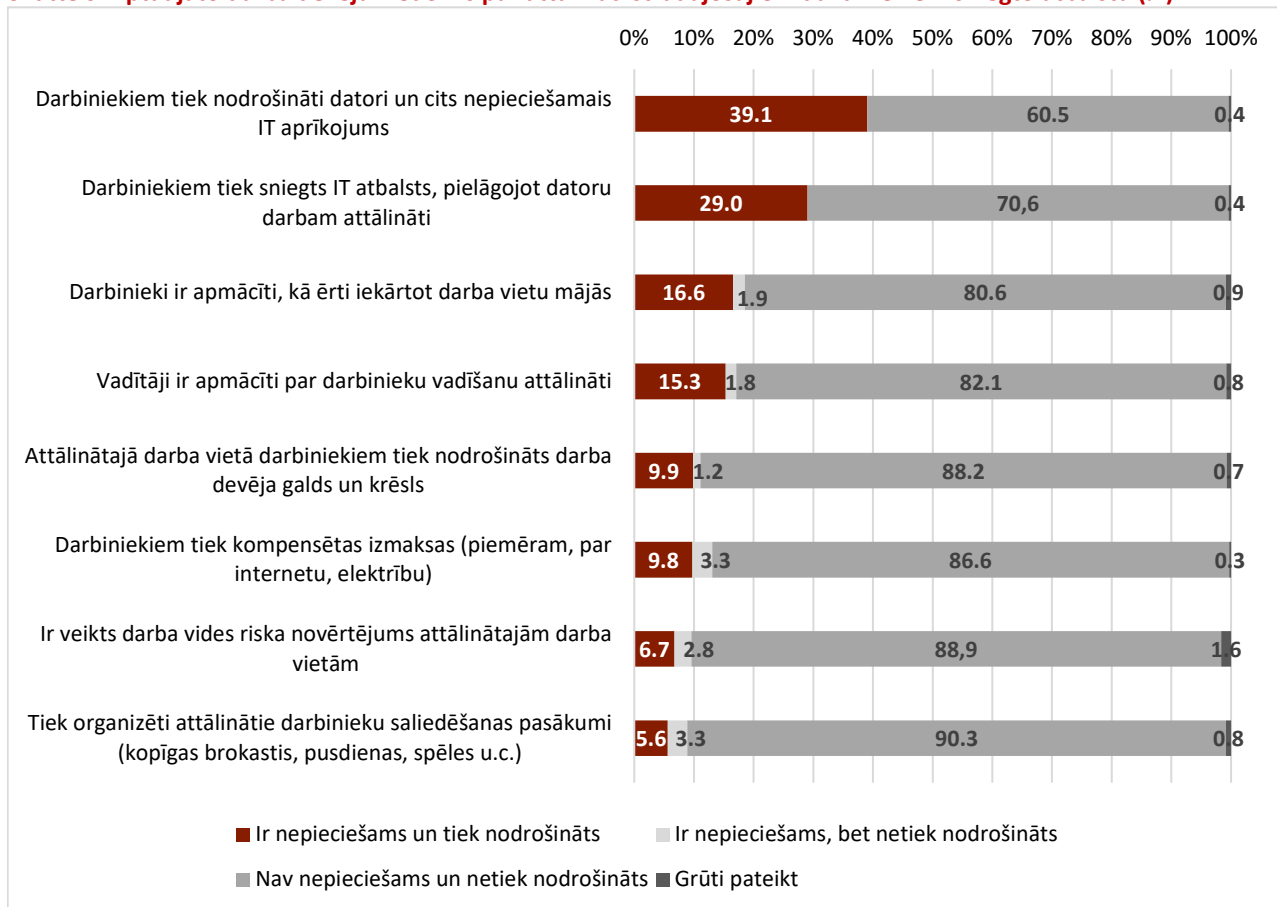
Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mēs saskārāmies ar to, ka, kur tad tas faktiskais attālinātais darbs norit, tas arī lielākoties normatīvo dokumentu izdarīšana ķeksīša pēc, bet mēs tieši gājām pa tādu prevenciju, parādot kā ir jābūt iekārtotai šai darba vietai un es teiktu, ka tas atvēra tādu aspektu, vismaz mūsu uzņēmumā, ka vismaz kāds strādā attālināti, iepriekš šādi nepraktizēja un cilvēkiem vienīgais takta sajūtai jābūt.”*

Darba devēju veiktie pasākumi

Darba devēju aptauja

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka visbiežāk darba devēji ir nodrošinājuši pasākumus, kas saistīti ar iespējām vispār veikt darbu, nevis labiem darba apstākļiem. Tā piemēram, visbiežāk darbiniekiem ir nodrošināti datori un cits nepieciešamais IT aprīkojums (39,1%) un tiek sniegts IT atbalsts, pielāgojot datoru darbam attālināti (29,0%), bet visretāk – pasākumi, kas saistīti ar stresa samazināšanu (piemēram, attālināti darbinieku saliedēšanas pasākumi (kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c. – 5,6%) (skatīt 3. attēlu).

3. attēls. Aptaujāto darba devēju viedoklis par attālināti strādājošajiem darbiniekiem sniegto atbalstu (%)



Bāze: visi respondenti, n=1013

Avots: darba devēju aptauja

Ņemot vērā šī pētījuma fokusu uz darba apstākļiem un riskiem, tālāk analizēti tie darba devēju veiktie pasākumi, kas saistīti ar fiziskās un mentālās darba vides uzlabošanu attālināti strādājošajiem darbiniekiem. 16,6% darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumos darbinieki ir apmācīti, kā ērti iekārtot darba vietu mājās. Analizējot sīkāk respondentu atbildes pēc tā, cik uzņēmumā ir nodarbinātie, tika iegūti rezultāti, kas ir pretēji sagaidāmajam – ja klasiskajā izpratnē par riska grupām darba aizsardzības jomā uzskatāmi mazie un mikrouzņēmumi, tad saskaņā ar darba devēju viedokli, attālinātā darba kontekstā visbiežāk tika apmācīti mikro un mazo uzņēmumu darbinieki (1 – 10 darbinieki – 81,6%, 11 – 49 darbinieki – 78,3%, 50 – 249 darbinieki – 58,2%, 250 un vairāk darbinieki – 45,7 %). No vienas puses iespējams, ka šādi rezultāti vairāk parāda darba devēju informētības līmeni par uzņēmumā veiktajiem darba aizsardzības jautājumiem. Praksē bieži nodarbināto apmācību veic vai nu DAS vai struktūrvienību vadītāji, tāpēc darba devējs var nebūt informēts par šādām apmācībām, jo COVID-19 pandēmijas apstākļos fokusējās uz citiem jautājumiem, piemēram,

uzņēmējdarbības adaptēšanu jaunajām prasībām un iespējām. No otras puses mazajos uzņēmumos ir vieglāk īstenot pasākumus nekā lielajos uzņēmumos (piemēram, vienoties par laiku, kad organizēt tiešsaistes seminārus un apmācības). Turklāt, ja kopumā mazajiem uzņēmumiem var pietrūkt resursi un zināšanas, lai kvalitatīvi organizētu apmācības un īstenotu citus pasākumus darba aizsardzības jomā, tad attiecībā uz attālināto darbu resursi un zināšanas var būt pietiekami. Minētā iemesla dēļ pētnieki uzskata, ka visi darba devēju aptaujas šīs sadaļas rezultāti vērtējami ar piesardzību.

Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad apmācība par ērtas darba vietas iekārtošanu veikta biežāk (21,8%) nekā uzņēmumos, kuri nav darba devēju organizācijas biedri (15,3%). Ja salīdzina uzņēmumus ar dažādām īpašumtiesībām, tad jāsecina, ka uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām biežāk nodrošināta šāda apmācība nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās īpašumtiesības – 16,3%, ārvalstu īpašumtiesības – 25,2%). Ja salīdzina valsts un privāto sektoru, tad valsts sektorā novērojami labāki rezultāti (valsts sektorā – 30,6%, privātajā – 16,4%). Respondenti, kas atbildēja latviešu valodā, nedaudz biežāk norādīja, ka uzņēmumos darbinieki ir apmācīti par ergonomiskas darba vietas iekārtošanu (latviešu valodā – 17,3%, krievu valodā – 13,6%). Pārsteidzoši ir rezultāti, kas liecina, ka uzņēmumos, kuros ir noslēgts koplīgums, minētās apmācības notikušas retāk (uzņēmumos ar koplīgumu – 12,0%, bez koplīguma – 17,1%). Savukārt darbinieku pārstāvniecības esamība ir veicinošs faktors (darbinieku pilnvaroto pārstāvji ir – 22,2%, nav – 16,3%, arodbiedrība ir – 26,4%, nav – 16,4%, uzticības persona ir – 24,9%, nav – 15,6%). Tāpat atšķirības tika novērotas atkarībā no uzņēmuma vadītāja dzimuma. Ja uzņēmumu vada vīrietis, tad apmācības tika organizētas 15,1% gadījumu, ja sieviete – 19,0%.

15,3% darba devēju norādīja, ka viņa uzņēmuma vadītāji ir apmācīti par darbinieku vadīšanu attālināti. Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, biežāk darba devējs ir minējis vadītāju apmācības (1 – 10 darbinieki – 13,0%, 50 – 249 darbinieki – 30,6%, 50 – 249 darbinieki – 33,5%, 250 un vairāk darbinieki – 47,4%). Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad vadītāju apmācības organizētas biežāk (22,9%) nekā uzņēmumos, kuri nav darba devēju organizācijas biedri (13,5%). Turklāt īpaši labi rezultāti novērojami, ja uzņēmumi ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (65,0%) un salīdzinoši labi – ja Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedri (30,0%). Arī šajā jautājumā, ja salīdzina uzņēmumus ar dažādām īpašumtiesībām, kas saviem vadītājiem ir organizējuši apmācības par darbinieku vadīšanu attālināti, redzams, ka uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām tas noticis biežāk nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās īpašumtiesības – 14,1%, ārvalstu īpašumtiesības – 41,4%). Ja salīdzina valsts un privāto sektoru, tad valsts sektorā situācija ir labāka (valsts sektorā – 24,7%, privātajā – 15,1%). Būtiski ir uzsvērt, ka atšķirīgi rezultāti tika novēroti atkarībā no intervijas valodas (intervijas sākumā katrs respondents varēja izvēlēties sniegt atbildes latviešu vai krievu valodā), turklāt tie bija atšķirīgi no citiem darba devēju veiktajiem pasākumiem. Respondenti, kas atbildēja latviešu valodā, vairāk nekā divas reizes retāk norādīja, ka vadītāji apmācīti, kā vadīt darbu attālināti (latviešu valodā – 12,5%, krievu valodā – 26,7%). Būtiskas atšķirības novērojamas atkarībā no tā, kurā reģionā uzņēmums atrodas. Rīgā un Latgalē tika konstatēts visaugstākais respondentu īpatsvars, kuri norādīja uz vadītāju apmācību (Rīga – 18,5%, Latgalē – 17,5%, pārējos reģionos robežās no 7,5% līdz 11,9%). Koplīguma esamība uzskatāma par veicinošu faktoru, lai darba devējs organizētu vadītāju apmācību (uzņēmumos ar koplīgumu – 23,1%, bez koplīguma – 15,1%). Līdzīgi veicinošie faktori ir arī darbinieku pilnvaroto pārstāvju esamība (ir – 24,0%, nav – 14,2%), arodbiedrību esamība (ir – 31,2%, nav – 14,8%) un uzticības personu esamība (ir – 47,8%, nav – 13,4%). Ļoti neliela atšķirība tika novērota atkarībā no uzņēmuma vadītāja dzimuma. Ja uzņēmumu vada vīrietis, tad vadītāju apmācība tika organizēta 15,9% gadījumu, ja sieviete – 14,3%.

9,9% respondentu norādīja, ka attālinātajā darba vietā darbiniekiem tika nodrošināts darba devēja galds un krēsls. Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, pieaug darba devēju īpatsvars, kas norādījuši par šāda pasākuma esamību (1 – 10 darbinieki – 9,5%, 11 – 49 darbinieki – 10,4%, 50 – 249 darbinieki – 17,4%, 250 un vairāk darbinieki – 35,3%). Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad galds un krēsls ir nodrošināts biežāk (13,4%) nekā uzņēmumos, kuri nav darba devēju organizācijas biedri (9,0%). It īpaši atšķirība novērojama attiecībā uz Latvijas Darba devēju konfederāciju (38,0%) un Tirdzniecības un rūpniecības kameru (19,2%). Ja salīdzina uzņēmumus ar dažādām īpašumtiesībām, tad jāsecina, ka uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām ievērojami biežāk ir nodrošināti galdi un krēsls nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās īpašumtiesības – 8,9%, ārvalstu īpašumtiesības – 27,1%). Ja salīdzina valsts un privāto sektoru, tad

valsts sektorā novērojami nedaudz labāki rezultāti (valsts sektorā – 11,1%, privātajā – 9,9%). Koplīguma esamība uzskatāma par veicinošu faktoru arī attiecībā uz galda un krēsla nodrošināšanu attālinātajās darba vietās (uzņēmumi ar koplīgumu – 20,8%, bez koplīguma – 9,1%). Līdzīgi veicinošie faktori ir arī darbinieku pilnvaroto pārstāvju esamība (ir – 17,3%, nav – 8,9%) un uzticības personu esamība (ir – 16,7%, nav – 8,8%). Attiecībā uz arodbiedrībām šajā jautājumā novērojama atšķirība – situācija ir nedaudz labāka tajos uzņēmumos, kuros nav arodbiedrības (ir – 7,9%, nav – 9,7%). Tāpat atšķirības netika novērotas atkarībā no uzņēmuma vadītāja dzimuma. Ja uzņēmumu vada vīrietis, tad galdi un krēsli tika nodrošināti 10,1% gadījumu, ja sieviete – 9,4%.

Retākie no darba devēju atzīmētajiem pasākumiem bija attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi (kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.), kurus kopumā norādīja tikai 5,6% respondentu. Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, biežāk darba devējs ir minējis šo pasākumu īstenošanu (1 – 10 darbinieki – 4,5%, 50 – 249 darbinieki – 10,1%, 50 – 249 darbinieki – 25,1%, 250 un vairāk darbinieki – 33,4%). Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad saliedēšanās pasākumi organizēti biežāk (15,1%) nekā uzņēmumos, kuri nav darba devēju organizācijas biedri (3,0%). Turklāt arī šajā jautājumā īpaši labi rezultāti novērojami, ja uzņēmumi ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedri (46,4%) un Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedri (28,4%). Ja salīdzina uzņēmumus ar dažādām īpašumtiesībām, kas saviem darbiniekiem ir organizējuši saliedēšanās pasākumus, uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām tas noticis biežāk nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās īpašumtiesības – 4,6%, ārvalstu īpašumtiesības – 23,6%). Ja salīdzina valsts un privāto sektoru, tad novērojami līdzīgi rezultāti (valsts sektorā – 4,0%, privātajā – 5,7%). Būtiski ir uzsvērt, ka atšķirīgi rezultāti tika novēroti atkarībā no intervijas valodas (intervijas sākumā katrs respondents varēja izvēlēties sniegt atbildes latviešu vai krievu valodā). Respondenti, kas atbildēja latviešu valodā, vairāk nekā divas reizes biežāk norādīja, ka organizēti saliedēšanās pasākumi (latviešu valodā – 6,3%, krievu valodā – 2,6%). Būtiskas atšķirības novērojamas atkarībā no tā, kurā reģionā uzņēmums atrodas. Rīgā tika konstatēts visaugstākais respondentu īpatsvars, kur tika organizēti saliedēšanās pasākumi (Rīga – 7,6%, pārējos reģionos robežās no 1,8% līdz 4,9%). Koplīguma esamība uzskatāma par veicinošu faktoru, lai darba devējs organizētu saviem darbiniekiem saliedēšanās pasākumus (uzņēmumos ar koplīgumu – 13,2%, bez koplīguma – 5,0%). Līdzīgi veicinošie faktori ir arī darbinieku pilnvaroto pārstāvju esamība (ir – 21,4%, nav – 4,6%), arodbiedrību esamība (ir – 9,7%, nav – 5,3%) un uzticības personu esamība (ir – 40,2%, nav – 9,6%). Tāpat atšķirības tika novērotas atkarībā no uzņēmuma vadītāja dzimuma. Ja uzņēmumu vada vīrietis, tad pasākumi tika organizēti 4,7% gadījumu, ja sieviete – 7,1%.

9,8% respondentu norādīja, ka darbiniekiem tiek kompensētas izmaksas (piemēram, par internetu, elektrību), visvairāk šādu respondentu bijis uzņēmumos ar darbinieku skaitu no 50 līdz 249 darbiniekiem, vismazāk – lielajos uzņēmumos (1 – 10 darbinieki – 6,8%, 11 – 49 darbinieki – 5,0%, 50 – 249 darbinieki – 9,3%, 250 un vairāk darbinieki – 1,9%). Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad izdevumi tikuši kompensēti biežāk (8,9%) nekā uzņēmumos, kuri nav darba devēju organizācijas biedri (6,2%). Ja salīdzina uzņēmumus ar dažādām īpašumtiesībām, tad jāsecina, ka uzņēmumos ar ārvalstu īpašumtiesībām biežāk ir kompensēti izdevumi nekā uzņēmumos ar vietējām īpašumtiesībām (vietējās īpašumtiesības – 6,4%, ārvalstu īpašumtiesības – 8,9%). Ja salīdzina valsts un privāto sektoru, tad novērojami līdzīgi rezultāti (valsts sektorā – 7,7%, privātajā – 6,6%). Sabiedriskajās organizācijās netika konstatēti gadījumi, kad darba devējs kompensē izdevumus, kas radušies nodarbinātajam, strādājot attālināti, tomēr šādi rezultāti balstīti uz nelielu šīs grupas respondentu skaitu. Būtiski ir uzsvērt, ka atšķirīgi rezultāti tika novēroti atkarībā no intervijas valodas (intervijas sākumā katrs respondents varēja izvēlēties sniegt atbildes latviešu vai krievu valodā). Respondenti, kas atbildēja latviešu valodā, gandrīz divas reizes biežāk norādīja, ka uzņēmumos tiek kompensēti minētie izdevumi (latviešu valodā – 7,3%, krievu valodā – 3,7%). Koplīguma esamība uzskatāma par veicinošu faktoru, lai darba devējs kompensētu saviem darbiniekiem izdevumus (uzņēmumos ar koplīgumu – 22,4%, bez koplīguma – 9,0%). Līdzīgi veicinošie faktori ir arī darbinieku pilnvaroto pārstāvju esamība (ir – 19,2%, nav – 9,2%), arodbiedrību esamība (ir – 20,7%, nav – 9,7%) un uzticības personu esamība (ir – 14,2%, nav – 9,3%). Tāpat atšķirības tika novērotas atkarībā no uzņēmuma vadītāja dzimuma. Ja uzņēmumu vada vīrietis, tad izdevumi tika kompensēti 8,1% gadījumu, ja sieviete – 12,4%.

Darba devēju fokusgrupu diskusija

Darba devēju fokusgrupu diskusijās attālinātajam darbam tika pievērsta salīdzinoši liela uzmanība, un uzdotie jautājumi tika sadalīti vairākos blokos. Pirmais ar attālināto darbu saistītais jautājums bija šāds: **“Kas šobrīd ir galvenais izaicinājums attālinātajā darbā?”**.

Dažiem uzņēmumiem attālinātais darbs kā formāts nav bijis (tikai uzņēmuma vadībai vai atsevišķiem darbiniekiem). Diskusiju dalībnieki atzīst, ka COVID-19 ir veicinājis virsstundu skaita pieaugumu, jo, strādājot attālināti, ir bijis grūti nodalīt māju/darba vietu. Tāpat kā izaicinājums tiek minēts darba vides risku novērtējums attālinātajam darbam, jo darbinieki nesadarbojas. Kā papildus apgrūtinājums (galvenokārt dēļ COVID-19 pandēmijas un straujas attālinātā darba ieviešanas) tiek minētas lielās izmaksas par darba aprīkojuma un darbam nepieciešamās programmatūras iepirkšanu. Pētījuma veikšanas brīdī izaicinājums uzņēmumiem ir pierunāt darbiniekus atgriezties strādāt uz vietas birojā, kā arī risināt jautājumus, kad darbinieki vēlas strādāt attālināti no citas valsts.

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...attālinātais darba un darba vietu novērtēšana. Interessants stāsts – darba devējam ir pienākums, darbiniekam atbildības īsti nav, kā to risināt?”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Galvenais, ka šobrīd vairs nekādu izaicinājumu par attālināto darbu vairs nav, viss jau ir sakārtots.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Šobrīd ir izaicinājums visus dabūt atpakaļ uz biroju.”*

Lielā uzņēmuma īpašnieks: *“...mums īsti nekādu baigo izaicinājumu nebija... Mēs jau principā visi arī pirms tam varējām strādāt attālināti.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Galvenais izaicinājums bija darbiniekiem, kuri veica attālināto darbu, izskaidrot nepieciešamību pēc risku vērtējuma.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mums ir jau nākamā līmeņa izaicinājums, tas attālinātais darbs ir pieejams un daudzi gribētu strādāt arī no ārzemēm un tas ir gana sarežģīti no regulējuma viedokļa. Cik tālu ir darba devēja atbildība, cik paša darbinieka atbildība un tas ir diezgan smagnēji jāatrunā. Tas nav tik vienkārši – iesēžos lidmašīnā un strādāju no citas valsts un viss būs kārtībā.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...tajos 2 uzņēmumos, par kuriem es sākumā ieminējos, attālinātā darba īsti nebija.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Mūsu rūpnīcā attālinātais darbs nebija, nav iespējams!”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...attālinātā darbā neviens nestrādāja.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Man neviens attālināti nevar strādāt.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Darbs attālināti ar pirmsskolas bērniem nav efektīvs.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mums tas izaicinājums bija taisni ne attālinātais darbs, bet nodrošināt nepārtrauktu darbu klātienē visiem un mums attālinātais darbs nebija kā alternatīva.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...mums bija galvenais uzstādījums tas, ka mums telpas ir pieejamas, kabineti ir pieejami, izretoties var un tā centrālā darba vide joprojām palika darba kabineti un auditorijas. Tu esi auditorijā viens, visi izglītojamie, protams, ir ārpus teritorijas, bet tas bija tas lielākais un, protams, mums tas galvenais uzstādījums bija, ka darba apstākļi ir radīti šeit un mēs nevaram vienkārši 800 cilvēkiem dubultā nodublēt darba vidi vēl vienu reizi, lai mājās arī būtu tas pats – regulējamais krēsls, labs dators, monitors, mikrofons un skaļruņi, kas stacionāriem datoriem ir nepieciešami, tā kā mēs šo vairāk risinājām, ka ir iespēja strādāt uz vietas izretojoties.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Jā, tieši tā – grūtākais bija izmaksas iekārtojumam mājās un programmas, tātad iegādēm, lai cilvēki varētu šo te darbiņu veikt arī no mājām.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *"...mēs, iespējams, neievērojam vairs ne tur Darba likuma normas par kaut kādu 8 stundu darbu, ja, cits strādā ilgāk, cits, iespējams, arī strādā daudz īsāku laiku, ja.."*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *"Un ja tev ir tā, ka vari aizslēgt tās durvis ciet, viss man šodien darbs beidzās, tas man liekas tas būtiskākais. Ja to var izdarīt mājās – aizslēgt to kabinetu ciet – tās stundas un viss, tad varbūt var runāt par visu pārējo. Man liekas tas ir svarīgākais."*

"Kādus atbalsta pasākumus varat minēt kā efektīvus, ko esat veikuši, lai darbinieki attālināti varētu strādāt fiziski un emocionāli drošā un veselībai nekaitīgā vidē?"

Uzņēmumos iespēju robežās tiek nodrošināts tehniskais aprīkojums darbam attālināti – dators, krēsls, pele, utt. un to arī lielākoties min kā atbalsta pasākumus veselībai nekaitīgai videi. Lai veicinātu emocionālās veselības saglabāšanu, uzņēmumos tika nodrošinātas arī dažādas lekcijas un vebināri darbiniekiem.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *"...protams, nevaram nopirkt ergonomiskus krēslus, bet darbinieks var paņemt no darba (bet vai grib visu laiku vadīt turpu šurpu krēslu?)"*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *"Attālinātā darba atbalsta pasākumi bija dažāda veida lekcijas, vebināri un tikšanās, lai izsvārotu darba procesus ar emocionālo spiedi."*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *"Tādus speciālus atbalsta pasākumus, izņemot to, ka devām monitorus un krēslus uz mājām, neesam veikuši."*

"Kas, Jūsaprāt, ir grūtākais, iekārtojot ērtu un drošu darba vidi mājās birojā? Vai šobrīd kompensējat darbiniekiem kādus izdevumus? Kurus?"

Viena no svarīgākajām atziņām, kas tika identificēta darba devēju fokusgrupu diskusijas laikā ir saistīta ar to, ka daļa darba devēju nevēlas nodrošināt attālinātajam darbam piemērotus darba apstākļus ilgtermiņā un cer, ka šāda nepieciešamība nepastāvēs. Šobrīd vēl joprojām lielākajai daļai darbinieku, kas pandēmijas laikā uzsāka strādāt attālināti, mājās atrodas darba devēja nodrošinātie krēsli, papildus monitori utml., bet darba devēji uzskata, ka pamata darba vieta ir birojs, tāpēc ilgtermiņā katram darbiniekam nevēlas iekārtot divas pilnvērtīgas darba vietas (birojā un mājās).

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *"Saistībā par drošu vidi – darba devējs man krēslu iedeva ergonomisku, ko es prasīju, ergonomisku peli un ergonomisku arī klaviatūru."*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *"...ja nav [piemērota vide mājās], vienmēr ir iespēja strādāt birojā, jo birojs ir pamata darba vieta. Tāds ir tas mūsu uzstādījums un ilgtermiņā neplānojam apgādāt un darbiniekam iekārtot darba vietu arī mājās. Šobrīd viņš varēja paņemt datoram papildus monitoru un krēslu, bet tā ilgtermiņā to mēs neplānojam saglabāt."*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *"Pārsvārā kompensāciju darbinieki nepieprasīja, lielākoties izsniedzam darba datorus darbam attālināti."*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *"Šeit, man liekas, ir mazliet elastīgākai jābūt valdības pusei atkal par to, ja dot lielāku vaļu varbūt darba devējam izvērtēt to, ko kompensēt. Labi, ir uzņēmumi, bet tas ir atkal lielie uzņēmumi to var atļauties, ka ēdināšanu, ja, ka Tev uzņēmums maksā darbiniekiem par ēdināšanu. Mazais? Vai viņš to var? Te jautājums, cik viņš ir mazs un cik viņam ir peļņa un kāds viņam ir apgrozījums. Nu, ja es sev viena.. skaidrs, es sev apmaksāju drošvien mobilo sakaru izdevumus un internetu, tas ir tas, ko tu vari. Bet diez vai kaut kādus to, kas iet ārpus kaut kādiem likuma normām, to nevar."*

Veselības traucējumi un pašsajūta, strādājot attālināti

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem aptaujā tika uzdots jautājums, vai viņiem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, viņuprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori. Nodarbinātie, kuri aptaujā atzīmējuši, ka darbu veic attālināti (11,4%), tikpat bieži kā vidēji Latvijā (12,7%) min arī to, ka viņiem ir kādi veselības traucējumi, kurus izraisījuši darba vidē esošie kaitīgie faktori.

Dzimumu starpā starp nodarbinātajiem, kuri darba pienākumu veic attālināti, nav vērojamas atšķirības atbildēs par to, vai ir veselības traucējumi, ko izraisa darba vides kaitīgie faktori:

- vīrieši – 14,8%;
- sievietes – 17,2%

Savukārt starp dažāda vecuma respondentiem, kuri strādā attālināti, nodarbinātie, kuri ir vecumā no 55 līdz 74 gadiem, visbiežāk minējuši, ka viņiem ir veselības traucējumi (18–24 gadi – 6,8%, 25–34 gadi – 6,4%, 35–44 gadi – 11,9%, 45–54 gadi – 13,8%, 55–74 gadi – 16,7%). Tomēr šīs vecuma grupas (55–74 gadi) nodarbinātajiem ir daudz ilgāks darba stāžs nekā citu vecuma grupu nodarbinātajiem, līdz ar to viņi daudz ilgāku laiku ir pavadījuši darba vidē, kurā viņi ne vien veic darbu ar datoru, bet arī saskaras ar citiem darba vides riska faktoriem. Turklāt nozīmīgi ir arī tas, ka minētās vecuma grupas nodarbinātie, iespējams, ar datoru strādājuši jau vairākus gadu desmitus un uzsākuši darbu ar tehnoloģiski daudz vājākām iekārtām nekā mūsdienu datori (piemēram, neskaidru displeja ekrānu vai veikuši darbu, kas prasījis paaugstinātu redzes sasprindzinājumu). Jāņem vērā arī, ka pēc šī jautājuma nav iespējams noteikt to, vai veselības traucējumus nodarbinātajiem izraisījis tieši darbs ar datoru.

Kopumā Latvijā 10,9% respondentu atzīst, ka darba vietā izjūt vientulības un izolētības sajūtu. Ja salīdzina situāciju atkarībā no tā, kā nodarbinātais strādāja, tad attālināti strādājošie nodarbinātie gandrīz trīs reizes biežāk darba vietā izjūt vientulības un izolētības sajūtu (attālināti strādāja jau pirms COVID-19 pandēmijas – 22,8%, attālināti sāka strādāt COVID-19 pandēmijas laikā – 20,3%, strādā tādu darbu, ko nevar veikt attālināti – 7,2%). Visbiežāk vientulības sajūtu izjūt nodarbinātie vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem (16,5%). Būtiskas atšķirības abu dzimumu respondentu vidū nebija (vīrieši – 11,0%, sievietes – 10,8%). Visbiežāk uz vientulības un izolētības sajūtu norādīja augstākā līmeņa speciālisti (18,1%), speciālisti (14,2%), kā arī vidējā līmeņa vadītāji (11,6%).

Kopumā Latvijā 30,5% aptaujātie nodarbinātie norāda, ka darba vietā izjūt līdzsvara trūkumu starp darbu un privāto dzīvi. Ja salīdzina situāciju atkarībā no tā, kā nodarbinātais strādā, tad attālināti strādājošie nodarbinātie aptuveni divas reizes biežāk darba vietā izjūta līdzsvara trūkumu, kas liecina, ka arī šajā jautājumā attālinātā darba veicēji ir riska grupā (attālināti strādāja jau pirms COVID-19 pandēmijas – 52,7%, attālināti sāka strādāt COVID-19 pandēmijas laikā – 45,8%, strādā tādu darbu, ko nevar veikt attālināti – 24,6%). Arī līdzsvara trūkumu biežāk izjūt tieši jaunāko vecuma grupu nodarbinātie, tomēr līdzsvara trūkuma gadījumā ietekmētās respondentu grupas vecuma amplitūda ir plašāka – līdz 44 gadiem (18–24 gadi – 39,7%, 25–34 gadi – 36,7%, 35–44 gadi – 35,0%, 45–54 gadi – 27,8%, 55–74 gadi – 22,4%). Vīrieši nedaudz biežāk izjūta līdzsvara trūkumu nekā sievietes (vīrieši – 32,6%, sievietes – 29,0%). Novērojamas atšķirības atkarībā no respondenta vecuma – sliktāka situācija novērojama, ja nodarbinātajiem ir augstākā izglītība (pamatizglītība – 11,9%, vidējā izglītība – 25,6%, augstākā izglītība – 40,4%). Visbiežāk uz līdzsvara sajūtas trūkumu norāda iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji (50,3%), vidējā līmeņa vadītāji (43,5%) un augstākā līmeņa speciālisti (43,9%).

Attālinātajam darbam kļūstot populārākam, to kā darba veidu iespējams izmantot arī vieglu saslimšanu gadījumā, kad nav nepieciešams izmantot darbnespējas lapu. Kopumā 2022. gadā veiktajā nodarbināto aptaujā tikai 2,9% respondentu norādīja, ka ir turpinājuši strādāt slimības laikā, un šis rādītājs ir mazāks nekā 2018. gada pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL) laikā veiktajā nodarbināto aptaujā (5,3%). Šādus rezultātus var skaidrot ar plašām sabiedrības informēšanas aktivitātēm COVID-19 pandēmijas laikā, kuras aicināja nodarbinātos nedoties uz darbu ar saslimšanas pazīmēm. Respondentiem, kuri aptaujas

laikā norādīja, ka turpinājuši strādāt slimības laikā, tika uzdots jautājums, kā šie nodarbinātie turpināja strādāt – vai viņi devās uz darbu, vai strādāja attālināti no mājām. Nedaudz vairāk kā puse respondentu (54,8%) norādīja, ka viņi strādāja attālināti. Attālinātu strādāšanu biežāk minēja sievietes (vīrieši – 45,7%, sievietes – 62,7%). Pētījuma rezultāti norāda, ka pastāv atšķirības dažādās vecuma grupās, tomēr kāda konkrēta tendence nav novērojama (respondentu īpatsvars dažādās vecuma grupās svārstās robežās no 23,1% līdz 78,5%). Biežāk attālināta strādāšana slimības laikā minēta valsts sektorā (65,1%) nekā privātajā sektorā (48,2%) un lielākos uzņēmumos (1 – 10 darbinieki – 32,5%, 11 – 49 darbinieki – 37,5%, 50 – 249 darbinieki – 69,4%, 250 un vairāk darbinieku – 81,5%).

Darbs attālināti nākotnē

Nodarbināto aptauja

Aptaujas laikā tiem nodarbinātajiem, kuriem darba raksturs ļauj strādāt attālināti, tika uzdots jautājums – “Cik daudz Jūs gribētu nākotnē strādāt attālināti situācijā, kad nebūs COVID-19 ierobežojumi?”

Nodarbināto īpatsvars, kas norādījuši, ka viņi arī nākotnē vēlētos veikt darbu attālināti, ir 80,7% (3. tabula), kas kopumā liecina, ka attālinātais darbs ir uz palikšanu.

3. tabula. Nodarbināto vēlmes attiecībā uz attālināto darbu nākotnē (%)

Darba laika ilgums/gads	2022
Līdz 25% no darba laika	20,1
26–50%	21,3
51–75%	16,3
76–100%	23,0
Kaut kādā mērā	80,7
Es negribētu strādāt attālināti	18,8
Grūti pateikt	0,5

Bāze: respondenti, kas strādā attālināti 2022. gadā n= 588.

Avots: nodarbināto aptauja

Nākotnē biežāk vīrieši vēlētos strādāt attālināti nekā sievietes:

- vīrieši – 86,6%;
- sievietes – 78,1%.

Pieaugot respondentu vecumam, samazinās respondentu īpatsvars, kas nākotnē vēlas strādāt attālināti (18–24 gadi – 89,7%, 25–34 gadi – 86,8%, 35–44 gadi – 83,3%, 45–54 gadi – 76,4%, 55–74 gadi – 72,9%).

Nodarbinātie valsts sektorā un sabiedriskajās organizācijās retāk nekā privātajā sektorā ir norādījuši, ka nākotnē vēlas veikt darbu attālināti:

- valsts sektorā – 72,0%;
- privātajā sektorā – 89,3%;
- sabiedriskajās organizācijās – 74,4%.

Pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātie, kas strādā vairāk kā vienā darba vietā, biežāk vēlas arī nākotnē strādāt attālināti (vienā darba vietā strādājošie – 80,0%, divās – 86,0%, trīs un vairāk – 84,6%).

Darba devēju fokusgrupu diskusija

Arī darba devējiem fokusgrupu diskusiju laikā tika uzdots jautājums attiecībā uz attālināto darbu nākotnē – **“Kad pandēmija būs beigusies, kāda, Jūsaprāt, būs darba devēju attieksme pret darbu attālināti?”**. Pētījuma rezultāti liecina, ka COVID-19 pandēmija ir kalpojusi par labu iemeslu darba vietām pielāgoties darbam attālināti un uzņēmēji pauž uzskatu, ka attālinātajam darbam ir daudz priekšrocību – samazinātas izmaksas, kas saistītas ar pārvietošanos uz un no darba, veiksmīga darba laika un veicamo uzdevumu plānošana. Tomēr attālinātais darbs ir katra uzņēmuma lēmums un ir daļa darba devēju, kas uzskata, ka attālinātais darbs nav atbalstāms. Lielākais vairums uzskata, ka attālinātais darbs kā darba veikšanas forma noteikti saglabāsies ilgtermiņā.

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Es nezinu – es esmu par attālināto darbu, es pateikšu godīgi.”*

Mikrouzņēmuma pārstāvis: *“Bet man ļoti patīk tas, ka tas ļoti atvieglo dzīvi. Es varu būt mobila, jo tas attālinātais darbs ļoti veicināja pilnīgi visu, ka es varēju jebkurā vietā atrasties un vadīt to uzņēmuma darbu ar visiem dokumentiem, ar atskaitēm, visu pārējo.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...es neredzu jēgu dzīt cilvēku uz darbu, biroju, ja viņš var veikt attālināti darbu, tādā veidā radot to pretīm nākšanu, lai cilvēks varētu kaut kādā veidā arī iekonomēt kaut ko.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Es ļoti novērtēju attālināto darbu, jo tas man ekonomē laiku, kas man būtu jāpavada ceļā uz darbu stāvēt korķos. Tādējādi tas man ļauj daudz arī izdarīt un teiksim es mierīgāk arī jūtos, ka es varu visu paspēt.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Ja darbinieka specifika to ļauj, es neredzu vajadzētu dzīt tos cilvēkus uz biroju.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“Attālinātais paliks kā viens no pastāvīgiem darba veidiem.”*

Mazā uzņēmuma pārstāvis: *“...paliks ilgtermiņā – attālināts darbs.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bet es jau ceru, ka tas attālinātais darbs saglabāsies. Kaut vai tāpēc, tev ir iesnas, piemēram, temperatūras nav. Kāpēc nākt uz biroju, ja var strādāt no mājām. Un kāpēc ņemt slimības lapu, kas automātiski jau ir kaut kāda nedēļa, un arī, būsīm godīgi, darba samaksas zaudējums tas ir cilvēkam, kurš paņem to slimības lapu.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Ja pirms šīs te pandēmijas vispār tas nebija iespējams, šāda te strādāšana, tad tagad tas šķiet pašsaprotami. Un, ja kādreiz kādam ir kaut kas svarīgs darāms, tad viņš var to vienu dienu arī vienoties un strādāt attālināti, nekādu problēmu nav.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Tagad notiek aktīva apspriede, ka nākotnē izmantot attālinātā darba iespējas, jo ir vēlme šo iespēju saglabāt.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Bet visā visumā tas ir labs instruments, kuru minēja, neatceros, kurš no kolēģiem, ja kādam parādās kāds saaukstēšanās simptoms, lai neaplipinātu pārējos, šis ir veids kā izvairīties no sekām. Un, ja cilvēks ir darbaspējīgs, kāpēc gan ne.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“...arī tas, tie, kuriem ir bērni paliek dažas dienas mājās un neņem šīs te slimības lapas. Un strādā no mājām.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mums birojā ir elastīgais darbs, t.i. 3–4 dienas uz vietas, 1–2 attālināti. Darbinieki var strādāt arī visas dienas klātienē, bet ir pazudusi striktā attieksme pret normētu darba laiku.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: *“Mums attālinātais darbs nav beidzies, ir nodefinēts kā uz palikšanu. Protams, ne visām amatu grupām, tur ir jāizvērtē vai tas darbs ir kvalitatīvs un sistēmu pieejamības, jo mums atļāva strādāt pandēmijas laikā daudz vairāk ar dažādām sistēmām no mājām, kuras tagad slēgs nost un kolēģiem būs jāatgriežas birojā daudz vairāk.”*

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “...ja tas kovijs bija vieglā formā varbūt arī varēja savienot ar strādāšanu pilnvērtīgi, tas atkal bija kaut kādā mērā bonuss, ka, ja agrāk cilvēki nāca iesnaini uz ofisu, tad tagad bija iespēja varbūt pasēdēt mājās un ātrāk izveseļoties, tai pat laikā saglabājot arī iespēju strādāt.”

Mazā uzņēmuma pārstāvis: “Nu, bet man pašam diez ko nepatīk darbs no mājām. Jo tur ir dažādi kairinājumi, teiksim, un pēdējā, kad izdara darbus, pēdējā brīdī, kad viņi sāk beigt, mājās vēl ir citas lietas, ko ir interesantāk darīt nekā darba uzdevumus.”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Un darba devēja attieksme? Līdz šim man ir pieredze, ka darba devējiem tomēr patīk, ka darbinieks ir darbā uz vietas, ja ir kādi jautājumi, ko vajag izrunāt, tie ir uzreiz un tie ir aci uz aci, nevis caur e-pastiem vai caur telefona zvaniem un tā tālāk.”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Izglītības process faktiski viss mūsdienās būvēts uz klātbūtni un nekādu attālinātu ilgstoši... avārijas gadījumos un kārtējās kaut kādās pandēmijās jā, bet viņš (attālinātais darbs) mūsu specifikai nav piemērots.”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Par darba devēju attieksmi man liekas, būs ļoti atšķirīga. Te es uzreiz varu pateikt – ir sadarbība ar pašvaldībām, tāpēc zinu, ka vienā pašvaldībā ir pateikts – viss, pēc Lieldienām strikti atkal visi katru dienu darbā! Citā pašvaldībā pasaka, ka tomēr vadība ir konstatējusi, ka virkni uzdevumus var tikpat efektīgi veikt mājās un nav obligāti jāsēž kabinetā, ja?”

Lielā uzņēmuma pārstāvis: “Par to, kā mēs šobrīd... nu jā, pandēmija ir beigusies un mūsu tā vadības vēlme ir, ka mēs 3 dienas strādājam birojā un 2 dienas varam izvēlēties, bet nu es redzu, ka mums ļoti kūtri, ļoti grūti iet ar to atgriešanos, mums ir iepaticies strādāt mājās.”

Mikrouzņēmuma pārstāvis: “Tas, ko es personīgi piefiksēju, ka ir tādas struktūrvienības vai uzņēmumi, kas strādā mazliet lēnāk šajā laikā. [...] Mums ir jāiemācās mazliet lēnāku tempu un šis te, šie divi gadi man liekas daudziem ir iemācījuši, ka varbūt nevajag tik ļoti ķert, grābt visu, ja? Par to, kādos apstākļos strādā? Kā nu kurš! Ir cilvēki, kas iegādājās jaunu rakstāmgaldus, ir mēģinājuši atdalīt savus bērnus vai citus radniekus – viss jau ir atkarīgs, kādā platībā tu dzīvo, ja?”

Secinājumi

1. COVID-19 pandēmija ir kalpojusi par labu iemeslu uzņēmumiem uzsākt darbu attālināti un pielāgoties šim darba veidam, tomēr attālinātais darbs ir katra konkrētā uzņēmuma un darbinieka kopīgs lēmums – vienoties par darbu attālināti vai nē. Nodarbināto īpatsvars, kas norādījuši, ka viņi arī nākotnē vēlētos veikt darbu attālināti, ir 80,7% (no tiem nodarbinātajiem, kuru darba raksturs ļauj darbu veikt attālināti). Tas nozīmē, ka attālinātais darbs kā darba veikšanas forma saglabāsies ilgtermiņā, un darba devējiem, lai noturētu tos darbiniekus, kas vēlēties strādāt attālināti, būs nepieciešams viņiem pielāgoties.
2. Nodarbinātie, kas strādā vairāk kā vienā darba vietā, biežāk ir norādījuši, ka strādā attālināti, turklāt šī nodarbināto grupa arī nākotnē biežāk vēlētos strādāt attālināti. Tas liecina par nepieciešamību diskutēt par labās prakses piemēriem, kā labāk organizēt darbu šādiem darbiniekiem un kā labāk sniegt finansiālo un tehnisko atbalstu, jo ticamākais, ka cilvēks savā mājas birojā strādā ar vienu un to pašu datoru un pie tā paša darba galda, bet izdevumu kompensācija būtu jāizmaksā vairākiem darba devējiem.
3. Lielākā daļa darba devēju uzskata, ka darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām nav nepieciešama, tāpēc nav nodrošināta (88,8%). Šādus pētījuma rezultātus iespējams uzskatīt par pārsteidzošiem, jo kopumā 51,8% no darba devējiem atzinuši, ka viņu uzņēmumā darbinieki strādā attālināti. Šos rezultātus iespējams var skaidrot ne tikai ar darba devēju izpratnes trūkumu, bet arī ar nepietiekamu informācijas apmaiņu starp darba devējiem un DAS uz vietas uzņēmumā, kā arī nepieciešamību darba devējiem (uzņēmumu vadītājiem) fokusēties uz uzņēmējdarbības pārveidošanu COVID-19 pandēmijas apstākļos. Tomēr domājams, ka faktiskā situācija ir daudz labāka, jo nodarbināto aptaujas dati liecina, ka aptuveni pusē gadījumu darba devējs ir noskaidrojis, kādi ir darba apstākļi attālinātajā darba vietā.
4. 2020. un 2022. gada pētījumos nodarbināto respondentu skaits, kas norādīja, ka darba devējs nav noskaidrojis, kādos apstākļos darbs tiek veikts, ir līdzīgs (2020. gadā – 31,0%, 2022. gadā – 32,5%). Tas liecina, ka, neskatoties uz veiktajiem informēšanas pasākumiem, situācija dinamikā nav būtiski mainījusies. Iespējams, ka pieaugusi plaša starp “labajiem” un “sliktajiem” uzņēmumiem – “sliktajos” uzņēmumos faktiski situācija nemainās, bet “labajos” tiek izmantotas arvien vairāk inovatīvas metodes, kas vērstas gan uz fizisko, gan mentālo darba apstākļu novērtēšanu. Lai gan ir veikti daudzi skaidrojoši pasākumi par attālinātā darba organizāciju uzņēmumos, tomēr daļai darba devējiem un DAS joprojām nav skaidras izpratnes, kā kvalitatīvi veikt attālināto darba vietu novērtēšanu.
5. Uzņēmumu DAS izmantotās pieejas darba vides risku vērtēšanai attālinātajās darba vietās uzskatāmas par efektīvākām, jo spēj nodrošināt individualizētus pasākumus tiem darbiniekiem, kas veic darbu attālināti. Savukārt, KI un KS pieeja bijusi formālāka un rosina jautājumus par spēju sniegt kvalitatīvu pakalpojumu strauji mainīgajā darba vidē.
6. Pēc darba aizsardzības speciālistu aptaujas datiem, vispopulārākais veids DAS vidū kā veikt darba vides risku novērtējumu attālinātām darba vietām, bijis www.stradavesels.lv pieejamo materiālu par attālināto darbu izmantošana (77,8%).
7. Lai gan Latvijā pēdējo gadu laikā ir organizēti daudzi semināri par attālināto darbu un ar to saistītajiem darba aizsardzības jautājumiem, tomēr gandrīz 40% DAS uzskata, ka darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām ir nevajadzīga. Analizējot sīkāk respondentu grupas, kas sniegušas šādu atbildi, domājams, ka tas saistāms ar DAS formālo attieksmi un darba apjomu, jo biežāk šādu atbildi snieguši respondenti, kas strādā vairākos uzņēmumos (gan kā DAS, gan pakalpojumu sniedzējiem). 44,7% DAS, kas strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par darba aizsardzības speciālistu un 42,9% DAS, kas strādā kompetentajā institūcijā pilnīgi/ drīzāk piekrīt, ka darba vides risku novērtējums attālinātām darba vietām ir nevajadzīgs.

8. Uzņēmumos iespēju robežās tiek nodrošināts tehniskais aprīkojums darbam attālināti – dators, krēsls, pele, utt. un to arī lielākoties min kā atbalsta pasākumus veselībai nekaitīgai darba videi. Lai veicinātu emocionālās veselības saglabāšanu, uzņēmumos tika nodrošinātas arī dažādas lekcijas, vebināri, kopīgi saliedēšanās pasākumi darbiniekiem, tomēr šāds atbalsts tika sniegts retāk.
9. Attālināti strādājošie nodarbinātie gandrīz trīs reizes biežāk darba vietā izjūt vientulības un izolētības sajūtu nekā tie darbinieki, kas strādāja tādu darbu, ko nevar veikt attālināti. Starp riska grupām minami jaunieši, augstākā līmeņa speciālisti, speciālisti un vidējā līmeņa vadītāji.
10. Attālināti strādājošie nodarbinātie aptuveni divas reizes biežāk darba vietā izjūt līdzsvara trūkumu starp privāto un darba dzīvi nekā tie darbinieki, kas strādāja tādu darbu, ko nevar veikt attālināti. Starp riska grupām minami nodarbinātie vecumā līdz 44 gadiem, augstākā un vidējā līmeņa vadītāji, kā arī augstākā līmeņa speciālisti.
11. Viens no darba devēju izaicinājumiem nākotnē būs atrast tādu hibrīddarba balansu, kas apmierinātu gan darba devēju, gan darbinieku vēlmes un vajadzības, jo pētījuma veikšanas laikā daļa darba devēju norādīja, ka šobrīd ir grūti pierunāt darbiniekus atgriezties strādāt uz vietas birojā, kā arī risināt jautājumus, kad darbinieki vēlas strādāt attālināti no citas valsts. Tāpat ir arī daļa darbinieku, kas vēlas strādāt tikai attālināti.
12. Kopumā secināms, ka, pieaugot darbinieku skaitam, kas strādā attālināti un pieredzei strādājot attālināti, neskaidrie jautājumi, kas saistīti ar attālināto darbu, kļūst sarežģītāki. Piemēram, kā iekārtot darba vietu, ja darbinieks vēlas strādāt attālināti no citas valsts, vai kā vairākiem darba devējiem sniegt atbalstu darbiniekiem, kas strādā pie vairākiem darba devējiem (ne tikai 2, bet arī 3 un vairāk).
13. Ņemot vērā kopējos pētījuma rezultātus attiecībā uz attālinātā darba organizāciju un pasākumiem, ko nodrošina darba devēji, domājams, ka nākotnē var pieaugt gan fiziskās, gan garīgās veselības problēmas, kas radīsies attālināti strādājošajiem, tāpēc nepieciešams turpināt sabiedrības informēšanas pasākumus ar mērķi paaugstināt katra attālināti strādājošā cilvēka zināšanas par viņu tiesībām uz drošu un veselībai nekaitīgu darba vietu.

Ieteikumi

Šajā sadaļā iekļauta tādu ieteikumu analīze, kas saistībā ar attālināto darbu bijuši iekļauti vai nu pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” vai projekta “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” īstenotā pētījuma nodevumā.

Ieteikumi no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” un to realizācija

Ieteikums

Nepieciešams turpināt darba devēju un nodarbināto izpratnes uzlabošanu par drošu un veselībai nekaitīgu darbu ar datoru, rīkojot informatīvas tematiskās kampaņas. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūtam nepieciešams rīkot seminārus DAS, lai pilnveidotu DAS zināšanas par darba vides riskiem, kas ir saistīti ar darbu ar datoru un to novēršanas un mazināšanas metodēm, īpašu uzmanību pievēršot darba aizsardzības prasību ievērošanai nodarbinātajiem, kuri izmanto jaunās nodarbinātības formas, piemēram, strādājot attālināti (piemēram, mājās vai kopstrādes telpās), kā arī nodarbinātajiem, kuri strādā atvērtā tipa birojos.

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

Ieteikums ir daļēji īstenots. 2021. gadā organizēti 9 semināri par attālinātā darba organizēšanu, pulcējot vairāk nekā 500 DAS un citus interesentus, savukārt 2022. gadā RSU DDVVI organizējis 3 informatīvos seminārus par attālinātā darba riska grupām, kurus apmeklējuši vairāk par 130 dalībniekiem. Tajā pašā laikā jāuzsver, ka nav īstenota informatīvā kampaņa izpratnes uzlabošanai, tomēr ir sagatavoti vairāki videomateriāli, kas izmantojami darbinieku apmācībās (piemēram, kā ērti iekārtot mājas biroju vai veikt vingrojumus mājās). Tajā pašā laikā DAS fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka nepieciešams veikt atkārtotus informatīvos pasākumus par attālinātā darba veikšanu, t.sk. risku novērtēšanu, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai uzņēmumu DAS dalītos ar savu praktisko pieredzi.

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

Ieteikums

Veicināt veselībai nekaitīga un droša attālinātā darba izmantošanu visās nozarēs privātajā sektorā, bet it īpaši valsts pārvaldes iestādēs un izglītības iestādēs.

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

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

Ieteikums

Iekļaut droša un veselīga attālinātā darba organizēšanu nākamā perioda Darba aizsardzības jomas pamatnostādnēs kā vienu no prioritātēm.

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

Ieteikums ir īstenots. Darba aizsardzības jautājumi nākamajam plānošanas periodam ir iekļauti Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnēs 2021.–2027. gadam. Tajās ir minēts “Jauno nodarbinātības formu attīstība, īpaši attālinātā darba veikšana COVID-19 pandēmijas apstākļos, rada jaunus

darba drošības un veselības aizsardzības riskus šajās nodarbinātības formās strādājošajiem. Pētījuma rezultāti liecina, ka COVID-19 pandēmijas mazināšanai izsludinātās ārkārtas situācijas laikā uzņēmumu prakse un atbalsts attālinātā darba organizēšanā ļoti atšķiras, it īpaši attiecībā uz ergonomisku darba apstākļu nodrošināšanu. Uzņēmumu praksē iezīmējas vai nu pilnīgs atbalsta trūkums nodarbinātājiem, vai atbalsta sniegšana tikai datortehnikas nodrošinājumā, vai arī atbalsts ergonomiskas darbavietas iekārtošanā. Visbiežāk sniegtais darba devēja atbalsts ir IT atbalsts (ietver datortehnikas nodrošinājumu, drošas piekļuves izveidi dažādiem dokumentiem un datubāzēm, kas izvietotas uz uzņēmuma serveriem vai "mākoņos", attālinātu sanāksmju organizēšanas rīkiem u.tml.). Kopumā šādu atbalstu ir norādījuši 61,1% respondentu, bet vēl 10,8% norādīja, ka ir saņēmuši daļēju šādu atbalstu. Ņemot vērā gan COVID-19 pandēmijas izplatības gaitu, gan prognozējamo attālinātā darba nostiprināšanos arī pēc ārkārtas situācijas beigām, nepieciešams stiprināt darba devēju un sabiedrības izpratni par nepieciešamību veikt darba vides risku novērtēšanu attālinātajām darba vietām un darba aizsardzības speciālistu un nodarbināto pārstāvju prasmes to veikt.”.

Ieteikums

Lai veicinātu tāda attālinātā darba plašāku lietošanu, kas tiek veikts ergonomiskā un veselībai nekaitīgā veidā, stiprināt darba devēju izpratni par atbalsta sniegšanas iespējām (piemēram, attiecībā uz darba vietu iekārtošanu, darba apstākļu noskaidrošanu, stresu samazinošu pasākumu īstenošanu) izglītības nozarē strādājošajiem un strādājošajiem valsts pārvaldē, ko pētījuma rezultāti izceļ kā riska nozares.

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

Ieteikums ir īstenots. Šajā pētījumā izglītība kā nozare atsevišķi nebija izdalīta, savukārt valsts pārvaldē situācija ir uzlabojusies, jo situācija ir izlīdzinājusies ar privāto sektoru, bet atsevišķos gadījumos tā ir pat labāka nekā privātajā sektorā (piemēram, attiecībā uz rakstiskas vienošanās esamību). Saskaņā ar VDI darbības gada pārskatu par 2021. gadu, VDI veica tematisko pārbaudi par attālinātā darba organizēšanu, kuras ietvaros tika pārbaudītas 150 valsts un pašvaldību iestādes. VDI tematiskās pārbaudes ietvaros veica divas aptaujas – nodarbināto un darba devēju (iestādes vadības pārstāvja – personāla speciālista un/vai darba aizsardzības speciālista) aptauju. Katrā aptaujā jautājumu formulējumi atšķīrās, bet to kopējais mērķis bija noskaidrot, kā valsts pārvaldē tiek organizēts attālinātais darbs gan no darba tiesiskā regulējuma, gan darba aizsardzības prasību ievērošanas viedokļa. Savukārt, attiecībā uz izglītības nozari RSU DDVVI ir īstenojis seminārus par nozarē specifiskajiem darba vides riskiem, t.sk., pieskaroties attālinātajam darbam.

Ieteikums

Prioritāri darba devēju informēšanas pasākumus īstenot reģionos, kur attieksme pret attālināto darbu ir negatīvāka (it īpaši Latgalē un Kurzemē). To iespējams darīt iesaistot pašvaldību uzņēmējdarbības atbalsta centrus, pašvaldību vai reģiona līmeņa uzņēmēju organizācijas utt.

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

Visi darba devēju informēšanas pasākumi saistībā ar attālināto darbu tika organizēti tiešsaistē, COVID-19 pandēmijas dēļ klātienē pasākumi netika īstenoti nevienā reģionā, tāpēc jebkura reģiona uzņēmuma pārstāvis varēja piedalīties kādā no iepriekš minētajiem tiešsaistes pasākumiem. Lai gan būtu bijis iespējams izplatīt informāciju par tiešsaistes pasākumu norisi caur pašvaldību uzņēmējdarbības atbalsta centriem, pašvaldību vai reģiona līmeņa uzņēmēju organizācijām utt., tas nav darīts, tāpēc ieteikums uzskatāms par daļēji izpildītu. Ņemot vērā, ka atšķirības reģionos nav būtiski mainījušās laika posmā starp abiem pētījumiem, šis ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Stiprināt nozaru profesionālo asociāciju zināšanas un sadarbību nozares ietvaros ne tikai attiecībā uz attālināto darbu, bet arī darba aizsardzību kopumā, jo daļa darba devēju nozaru asociācijas norāda kā būtisku informācijas kanālu, kuru ieteikumus darba devēji ir ņēmuši vērā attiecībā uz COVID-19 izplatības ierobežošanu darba vietā (piemēram, atbalstot uzņēmēju apmaiņas pasākumus vienas konkrētas

profesionālās asociācijas dalībnieku ietvaros, bet nodrošinot informācijas pieejamību publiski, lai ar labās prakses piemēriem var iepazīties arī tie šīs nozares uzņēmumi, kas nav asociācijas biedri).

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

Specifiski pasākumi šī ieteikuma īstenošanai nav veikti. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Veicināt darba devēju izpratni:

- par nepieciešamību juridiski noformēt attālināta darba veikšanu, vienojoties par to ar nodarbinātajiem, kas plāno veikt vai jau veic darbu attālināti; darba līgumā vai tā grozījumos paredzēt:
 - ✓ attālinātā darba termiņu:
 - ar darba devēja tiesībām pārtraukt attālināto darbu pirms noteiktā termiņa, ja pierādāms, ka nodarbinātā produktivitāte attālinātajā darbā ir zemāka, kā strādājot klātienē;
 - ar nodarbinātā tiesībām pārtraukt attālināto darbu pirms noteiktā termiņa, ja nodarbinātais uzskata kā attālinātā darba veikšana apdraud viņa fizisko vai emocionālo veselību vai nelabvēlīgi ietekmē privātās un darba dzīves līdzsvaru;
 - ✓ atbildību par darba drošību un veselību,
 - ✓ datu aizsardzību,
 - ✓ darba laiku un tā uzskaiti, t.sk.:
 - precīzi paredzot laika posmu, kad nodarbinātajam ir jāatbild uz e–pastiem un zvaniem un jābūt pieejamam;
 - nosakot nodarbinātajam pienākumu regulāri iesniegt atskaides par paveikto darbu un informēt darba devēju par darba rezultātiem;
 - ✓ riska novērtējuma veikšanas kārtību nodarbināto privātajās telpās;
 - ✓ kompensāciju par izdevumiem saistībā ar attālināto darbu;
- par nepieciešamību iekšējos normatīvajos aktos jeb grāmatvedības organizācijas dokumentos skaidri noteikt kārtību, kā tiks kompensēti nodarbinātā izdevumi saistībā ar attālināto darbu, piemēram, šādu izdevumu uzskaitē, izmaksa, process, kā nodarbinātais varēs pieprasīt šādu izdevumu segšanu;
- par attālināto darba vietu kā līdzvērtīgu tai darba vietai, kas atrodas uzņēmumā;
- par neergonomiskas attālinātās darba vietas iespējamo ietekmi uz balsta un kustību sistēmas slimību attīstību;
- par attālinātā darba ietekmi uz nodarbinātā veselību un produktivitāti, ka arī uzņēmuma ekonomisko darbību.

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

Daļa no iepriekšminētajiem jautājumiem ir apskatīti iepriekš minētajos semināros. Tomēr, ņemot vērā pētījuma rezultātus, kas liecina, ka daudzos uzņēmumos ir problēmas ar attālinātā darba organizēšanu, ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Stiprināt darba devēju prasmes attiecībā uz nodarbināto vadīšanu un darbu organizāciju attālinātā darba gadījumā (īpaši aktuāls šis ieteikums ir reģionos).

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

Specifiski pasākumi nav veikti. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Attiecībā uz attālināto darbu un darba vietas ergonomisku iekārtošanu, ieteicams īstenot vairākus sabiedrības informēšanas pasākumus, t.sk.:

- izstrādāt īsas un skaidras vadlīnijas – padomu lapas (soli–pa–solim), kā uzsākt darbu attālināti no nodarbinātā viedokļa, jo riska grupa attiecībā uz veselības traucējumiem ir nodarbinātie, kas uzsāka darbu attālināti.
- izstrādāt īsas un skaidras vadlīnijas – padomu lapas (soli–pa–solim), kā uzsākt darbu attālināti no darba devēja viedokļa.

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

Padomi lapas (soli–pa–solim) nav izstrādātas ne nodarbinātajiem, ne darba devējiem. Tas nozīmē, ka ieteikums nav īstenots un ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Attiecībā uz attālināto darbu un darba vietas ergonomisku iekārtošanu, ieteicams īstenot vairākus sabiedrības informēšanas pasākumus, t.sk.:

- publicēt rakstus par nodarbināto tiesībām attiecībā uz attālināto darbu plaši lasītos interneta portālos un drukātajos žurnālos, kuru mērķauditorija ir tieši sievietes, kuras identificētas kā riska grupa, kurām biežāk darba devēji nav ļāvuši strādāt attālināti, lai gan darba specifika to ir ļāvusi.

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

Dažādās populārās informācijas ieguves vietnēs, kas regulāri publicē informāciju par darba vidi, piemēram, VDI mājaslapā, www.stradavesels.lv, <https://lvportals.lv/> ir publicēti vairāki skaidrojumi, pētījumu dati u.c. noderīga informācija, līdz ar to ieteikums ir īstenots. Tajā pašā laikā jānorāda, ka pētījuma DARL rezultāti liecina, ka attālinātais darbs saglabāsies arī nākotnē, tā organizācija kļūst sarežģītāka, bet vēl joprojām šobrīd netiek ievērotas saistošās normatīvo aktu prasības, tāpēc nepieciešams turpināt informācijas izvietojumu gan interneta portālos, gan drukātajos medijos. Kopumā tas liecina, ka ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Attiecībā uz attālināto darbu un atbilstošās darba vietas ergonomisku iekārtošanu, ieteicams īstenot vairākus sabiedrības informēšanas pasākumus, t.sk.:

- sagatavot informatīvos materiālus, kā ergonomiski iekārtot darba vietu ar datoru, satura vizualizācijai izmantojot attēlus ar portatīvo datoru, jo domājams, ka nodarbināto īpatsvars, kas strādās ar portatīvo datoru nākotnē pieaugs, jo darba devēji, lai nodrošinātu iespēju nodarbinātajiem strādāt gan birojā, gan attālināti un vienlaicīgi taupītu resursus, turpmāk arvien biežāk iegādāsies portatīvos datorus;
- ieteicams saturiski pārskatīt visus agrāk izstrādātos informatīvos materiālus par darbu ar datoru, lai integrētu tajos padomus par ergonomisku darbu ar portatīvo datoru.

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

RSU DDVVI ir organizējis vairākus seminārus, kuros ir skaidrots, kā ergonomiski iekārtot darba vietu, kurā nodarbinātais strādā ar portatīvo datoru, un šie semināra materiāli ir pieejami www.stradavesels.lv

mājaslapā. Tāpat ir pieejami vairāki video, kā organizēt darbu mājas birojā, kas ir pieejami VDI YouTube kontā. Kopumā vizuālā informācija ir pieejama, un ieteikums ir īstenots, bet ne tieši tādā formātā, kā norādīts ieteikumā. Savukārt, agrāk izstrādātie materiāli par darbu ar datoru nav pārskatīti un ievietoti www.stradavesels.lv, tāpēc ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

Ieteikums

Līdzīgi kā ir publicēti labās prakses piemēri attiecībā uz tehniski organizatoriskajiem pasākumiem COVID-19 izplatības samazināšanai darba vidē, apkopot un popularizēt labās prakses piemērus attiecībā uz:

- darba devēju sniegto atbalstu, lai ergonomiski iekārtotu attālinātās darba vietas;
- nodarbināto vadīšanu un attālinātā darba organizēšanu;
- vienošanās saturu, kas noslēgtas starp darba devēju un nodarbināto attiecībā uz attālinātā darba veikšanu.

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

Lai gan VDI ir sagatavojusi skaidrojošo materiālu par attālināto darbu, t.sk. par informāciju, kas iekļaujama vienošanās saturā³, tomēr ieteikuma saturs ir vērsts uz apkopojumu par uzņēmuma labās prakses piemēriem, kas nav veikts, līdz ar to ieteikums nav pilnībā īstenots. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā..

Ieteikums

Publicēt labās prakses piemērus, lai tos viegli būtu iespējams atrast vienuviet (piemēram, veidojot rakstu www.stradavesels.lv).

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

Ieteikums šādā formātā nav īstenots, tomēr 2021. gada darba aizsardzības labas prakses balvas “Zelta ķivere” laikā tika identificēti vairāki labās prakses piemēri, kas tika prezentēti atsevišķā seminārā. Ieraksts ir pieejams gan VDI YouTube kanālā, gan www.stradavesels.lv.

Ieteikums

www.stradavesels.lv sadaļā “Materiāli” izveidot atslēgas vārdu “Attālinātais darbs”, pārskatīt visus šajā mājaslapā ievietotos materiālus un pievienot tiem jaunizveidoto atslēgas vārdu (ieteikums tika īstenots jau pētījuma veikšanas laikā).

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

Ieteikums ir īstenots.

Ieteikums

Organizēt vebināru vai semināru ar ierakstu, kura fokuss būtu labās prakses piemēri, ar kuriem paši uzņēmumi varētu dalīties.

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

Ieteikums ir īstenots. 2021. gada darba aizsardzības labas prakses balvas “Zelta ķivere” laikā tika identificēti vairāki labās prakses piemēri, kas tika prezentēti atsevišķā seminārā. Ieraksts ir pieejams gan VDI YouTube kanālā, gan www.stradavesels.lv).

³ VDI skaidrojums “Attālinātais darbs”. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/attalinatais-darbs> (skatīts 21.11.2022).

Ieteikums

Izvērtēt iespējas veikt grozījumus Darba likumā, kas paredzētu darba devēja tiesības ārkārtas situācijās vienusēji prasīt nodarbinātajam veikt darbu attālināti, nodrošinot nepieciešamo aprīkojumu un informējot viņu 48 stundas iepriekš (līdzīgi grozījumi šobrīd ir spēkā tādās valstīs kā Vācija un Francija), nosakot arī šādu prasību ierobežojumu laikā un izņēmuma gadījumus.

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

Šādi grozījumi Darba likumā nav veikti, jo saskaņā ar Labklājības ministrijas sniegto informāciju sociālie partneri nesaskatīja šādu nepieciešamību. Ņemot vērā, ka šādas izmaiņas normatīvajos aktos nav iespējamās bez sociālo partneru atbalsta, ieteikums šī pētījuma veikšanas laikā nav aktuāls.

Ieteikums

Veikt grozījumus Darba likumā, nosakot nodarbināto tiesības atslēgties no digitālajām ierīcēm, un skaidrot šo tiesību saturu un jēgu darba devējiem un nodarbinātajiem.

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

Jau kopš Darba likuma pieņemšanas tajā ir iekļauts darba un atpūtas laika regulējums, kas nosaka, ka darba laiks ir ne vairāk kā astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Tāpat tiek noteikts arī dienas un nedēļas atpūtas laiks, kā arī virsstundu darbs. Darba devējam arī attālinātā darba gadījumā ir jāievēro šīs normatīvo aktu prasības, jo attālinātais darbs ir tikai darba veikšanas vieta. Papildus tam jāatzīmē, ka grozījumi Darba likumā, kas stājās 2022. gada 1. augustā, pārņem prasības, kas izriet no Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem. Ieteikums ir īstenots.

Ieteikums

Normatīvajos aktos precizēt kārtību, kādā darba devēji vienkāršā veidā ilgtermiņā var kompensēt saviem nodarbinātajiem izdevumus, kas radušies, veicot attālināto darbu.

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

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

Ieteikums

Darba likumā precizēt iespējas darba devējiem vienkāršoti kompensēt izdevumus tiem nodarbinātajiem, kas strādā attālināti (piemēram, kompensācija par patērēto elektrību, internetu utt.).

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

Jau pieņemot Darba likumu, tā normas paredzēja, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

- 1) ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu;
- 2) darbiniekam radušies, pārceloties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;
- 3) darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanas (amortizāciju).

Savukārt, aktualizējoties jautājumam par izdevumu kompensāciju, ja darbinieks veic darbu attālināti, 27.05.2021. gada 27. maijā Saeima veica grozījumus Darba likumā, kurā paredzēja, ka “Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru darbinieks varētu veikt darba

devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos". Līdz ar to ieteikums ir īstenots.
Ieteikums Veikt izmaiņas likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", lai nodrošinātu, ka nodokļu piemērošanai, kompensējot nodarbinātajiem izdevumus, kas saistīti ar attālināto darbu, nav tikai pagaidu raksturs ar termiņa ierobežojumu (uz 2021. gadu). Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā Ieteikums nav īstenots. Arī 2022. gadā kompensācijas iespējas ir noteiktas tikai konkrētajam gadam. Ieteikums ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.
Ieteikums Ja nepieciešams, atsevišķi paredzēt regulējumu valsts un pašvaldības iestādēm un kapitālsabiedrībām attiecībā uz izdevumu kompensēšanu vai izstrādāt skaidras un precīzas vadlīnijas visām minētajām iestādēm, kas saskaņotas ar Valsts kontroli. Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā Atsevišķs regulējums valsts un pašvaldības iestādēm un kapitālsabiedrībām attiecībā uz izdevumu kompensēšanu nav pieņemts, tomēr Valsts kancelejas izstrādātajā materiālā "Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā" ir atsevišķa sadaļa par nodarbinātajiem radušos izdevumu kompensēšanu. Līdz ar to ieteikums ir īstenots.
Ieteikums Pēc Darba likuma grozījumu apstiprināšanas veikt sabiedrības informēšanas darbu, t.sk. skaidrojot pašvaldībām iespējas kompensēt nodarbinātajiem izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu (vienam no fokusiem būtu jābūt izglītības iestādēm); papildus veikt arī informatīvo darbu par veiktajiem grozījumiem likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", kas stāties spēkā ar 2021. gada 1. janvāri. Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā Pēc Darba likuma grozījumu apstiprināšanas tika veikti tradicionālie sabiedrības informēšanas darbi, piemēram, preses relīzes izsūtīšana, informācijas publicēšana atbildīgās ministrijas mājaslapā un sociālo tīklu kontos. Tāpat Valsts kanceleja sadarbībā ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju un VAS "Valsts nekustamie īpašumi" jau 2021. gadā ir izstrādājusi un savā mājaslapā ievietojusi vadlīnijas elastīgā darba nodrošināšanai⁴. Tāpat Ministru kabineta mājaslapā ir pieejamas "Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā"⁵. Ieteikums ir īstenots.
Ieteikums Veicināt precizētu iekšējo uzņēmumu kārtību izstrādi attiecībā uz izdevumu kompensēšanu, piemēram, iekļaujot to koplīgumos. Realizācijas novērtējums pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā Specifiski pasākumi šī ieteikuma īstenošanai nav veikti.

⁴ Elastīgais darbs. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/elastigais-darbs> (skatīts 22.11.2022).

⁵ Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/vadlinijas-darba-organizacijai-covid-19-pandemijas-laika> (skatīts 21.11.2022).

Ieteikums

Valsts kancelejas izstrādāto materiālu "Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā" papildināt ar informāciju par to, kā var tikt kompensētas nodarbinātajiem radušās izmaksas.

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

Ieteikums ir īstenots. Minētā materiāla sadaļās, kas attiecas uz izdevumu kompensēšanu, ir pārskatītas vairākas reizes. Pētījuma veikšanas brīdī pēdējie labojumi šajā sadaļā veikti 2022. gada 4.februārī.

Ieteikums

Līdz augstāk minēto likumu grozījumu pieņemšanai, apkopot un popularizēt labās prakses piemērus par to, kā darba devēji kompensē nodarbinātajiem izdevumus, kas radušies, veicot darbu attālināti (t.sk., par koplīgumu nozīmi, kompensācijās iekļautajiem izdevumiem, to rašanās pierādīšanas kārtību, kompensāciju apjomu utt.).

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

Ieteikums nav īstenots, un tas ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

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

1. Organizēt darba devēju un darba aizsardzības speciālistu pieredzes apmaiņas diskusijas par to, kā risināt jautājumus, kad:
 - a. darbinieki vēlas strādāt attālināti no citas valsts;
 - b. darbinieks vienlaicīgi strādā vairākos uzņēmumos (pie vairākiem darba devējiem).
2. Apkopot piemērus, kā samazināt vientulības un izolētības sajūtu, ko izjūt attālināti strādājošie darbinieki, un organizēt seminārus, kuros uzņēmumiem dalīties pieredzē.

Izmantotā literatūra

1. Framework agreement on telework. Pieejams: <https://www.buusiness.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf> (skatīts 21.11.2022).
2. Vargas, L., Oscar Rodriguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., Voss, E. Benning, C. Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates> (skatīts 21.11.2022).
3. VDI skaidrojums “Attālinātais darbs”. Pieejams: <https://www.vdi.gov.lv/lv/attalinatais-darbs> (skatīts 21.11.2022).
4. Elastīgais darbs. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/elastigais-darbs> (skatīts 22.11.2022).
5. Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/vadlinijas-darba-organizacijai-covid-19-pandemijas-laika> (skatīts 21.11.2022).