

IV. Darbs

4.1. Ievads

Šajā nodaļā tiks analizētas tādi darbu raksturojoši aspekti kā nodarbinātība un bezdarbs, darba samaksas jautājumi, darba tiesiskās attiecības un sociālais dialogs, kā arī darba drošība un veselības aizsardzība darba vietās.

2002. gada 1. jūlijā stājās spēkā Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, kura mērķis ir izveidot **atbalsta sistēmu bezdarbniekiem un darba meklētājiem**, lai nodrošinātu viņiem iespēju atgriezties darba tirgū. Likums nosaka bezdarbniekiem un darba meklētājiem paredzētos aktīvos nodarbinātības pasākumus un bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus, valsts un pašvaldību kompetenci šo pasākumu īstenošanā, kā arī bezdarbnieka un darba meklētāja statusu, tiesības un pienākumus.

Aktīvo nodarbinātības pasākumu (*profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, algotie pagaidu sabiedriskie darbi, pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai, pasākumi noteiktām personu grupām*) mērķis ir īstenot darba tirgus politiku, lai samazinātu bezdarbu, jo īpaši, lai iesaistot tajos bezdarbniekus un darba meklētājus, motivētu viņus aktīvi meklēt darbu, veicinātu darba tirgus prasībām piemēroties spējīga un apmācīta darbaspēka veidošanu un veicinātu bezdarbnieku un darba meklētāju konkurētspējas paaugstināšanu iekļūšanai darba tirgū.

Bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi ir profesionālās orientācijas un konsultēšanas pakalpojumi un tiek sniegti personām, kuras vēlas iegūt izglītību vai kuras strādā vai vēlas strādāt algotu darbu. Šo pasākumu mērķis ir veicināt personu konkurētspēju darba tirgū un sniegt tām palīdzību profesionālās karjeras izvēlē.

Saskaņā ar Darba likuma 59.pantu **darba samaksa** ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Minētā definīcija ir visaptveroša, jo tajā precīzi norādīti visi darba samaksas elementi. Darba samaksas jēdzienā ir ietverta arī cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, tādējādi paplašinot darba samaksas jēdziena izpratni salīdzinājumā ar pēdējos gados vispārpieņemto praksi. Piemēram, ja darba devējs apmaksā darbiniekam braukšanas kartītes, lai viņš varētu nokļūt darbā, tas tiek uzskatīts par darba samaksas daļu. Tomēr attiecībā uz pēdējo jānorāda, ka šai cita veida atlīdzībai ir nozīme, nosakot vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu, taču tai nav nozīmes gadījumā, ja tiek runāts par vidējās izpēlņas aprēķināšanu.

Valstī darba samaksu regulē ar **minimālo darba algu**. Tā ir zemākā darba alga, kuru visiem darba

devējiem obligāti jānodrošina saviem darbiniekiem par darbu normāla darba laika ietvaros (40 stundas nedēļā). No valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem darba samaksu nosaka vairāki Ministru kabineta noteikumi.

Pārskata periodā minimālās darba algas paaugstināšana notika 2 reizes, palielinoties no 50 Ls 2001. gadā līdz 60 Ls 2003. gadā. Darba samaksas kāpums par 10,9% 2003. gadā Latvijā bija viens no lielākajiem ES dalībvalstu un kandidātvalstu vidū.

Darba tiesības ir normatīvo aktu kopums, kas regulē darbinieku un darba devēju attiecības, kuras dibinās uz darba līguma pamata.

Sociālais dialogs ir ilgtermiņa sadarbības process, kurā veidojas sociāli ekonomiskās partnerattiecības. Tas ir sadarbības veids starp darba devējiem (darba devēju organizācijām), darbiniekiem (darbinieku organizācijām) un arī valsti, kura mērķis ir saskaņot šo dažādo slāņu intereses gan sociālajos, gan ekonomiskajos jautājumos un garantēt sociālo stabilitāti un mieru.

Darba tiesiskās attiecības un sociālo dialogu šobrīd reglamentē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, Darba likums un citi normatīvie akti, kā arī uzņēmumos noslēgtie darba koplīgumi un darba kārtības noteikumi.

Galvenās pārmaiņas pārskata periodā darba tiesisko attiecību jomā ir saistītas ar darba likumdošanas pilnveidošanu, izstrādājot vairākus normatīvos aktus, kas nosaka jauniešu darba aizsardzības prasības, kā arī gadījumus, kad pastāv iespēja slēgt darba līgumus uz noteiktu laiku. Lai veicinātu sabiedrības izpratni par sociālo dialogu, pārskata periodā ir izdoti vairāki bukleti par sociālā dialoga nozīmi un ieguvumiem.

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir nodrošināt nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, sakārtojot darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā un uzlabojot darba vidi. Efektīva darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina darbiniekiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, līdz ar to samazinās nelaimes gadījumu un arodslimību skaits, uzlabojas darbinieku labsajūta un labklājība, kas labvēlīgi ietekmē arī uzņēmuma darba dzīves kvalitāti un darba efektivitāti.

Darba aizsardzības normas ir noteiktas Darba aizsardzības likumā, kas stājās spēkā 2002. gada 1. janvārī. Lai nodrošinātu darba aizsardzības tiesiskās bāzes atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, pārskata periodā tika pārstrādāti un papildināti vairāki Ministru kabineta noteikumi. Lai nodrošinātu informācijas plūsmu un pieejamību informācijai par darba aizsardzību, 2002. gada nogalē ir izveidots Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras Latvijā kontaktpunkts un tā interneta mājas lapa (<http://osha.lv>), kurā ir iespējams iepazīties gan ar darba aizsardzības

likumdošanu, gan arī atrast praktisku un skaidrojošu informāciju par darba aizsardzības jautājumiem.

4.2. Nodarbinātība un bezdarbs

Valsts ekonomiskā attīstība un īstenotā aktīvā nodarbinātības politika pozitīvi ietekmē situāciju Latvijas darba tirgū. Pārskata periodā turpinājās nodarbinātības un bezdarba rādītāju uzlabošanās. Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte jeb līdzdalība darba tirgū, salīdzinot ar 2001. gadu, 15 - 64 gadu vecuma grupā ir pieaugusi - 2002. gadā tā bija 68,8%, bet 2003. gadā - 69,2%. Sieviešu ekonomiskā aktivitāte 2003. gadā Latvijā sasniedza 64,7%, vīriešu līdzdalība darba tirgū pieauga līdz 74%. Arī vecāku cilvēku (55 - 64 gadi) līdzdalība darba tirgū turpina pieaugt. Taču, it īpaši sieviešu vidū, tā joprojām ir zema - 41,7%. Jauniešu līdzdalības līmenis darba tirgū ir samazinājies, īpaši vecuma grupā no 15 - 19 gadiem. Tas skaidrojams ar izglītības nozīmes palielināšanos sabiedrībā pēdējos gados un kvalificētas izglītības kā konkurētspēju veicinoša faktora apzināšanās jauniesu vidū. Joprojām vērojamas iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes atšķirības pa reģioniem: vislielākā aktivitāte 2003. gadā novērojama Rīgas reģionā - 73,7%, savukārt Latgalē tā ir pat par 11,9 % zemāka.

Nodarbinātības līmenis 2003. gadā 15 - 64 gadu vecuma grupā bija 61,8% (2002. gadā - 60,5%). Salīdzinoši augsts bija sieviešu nodarbinātības līmenis - 57,8% (2002. gadā - 57%). Vīriešu nodarbinātības līmenis palielinājās līdz 66% 2003. gadā. Jāatzīmē, ka sieviešu nodarbinātības līmenis Latvijā jau ir pārsniedzis Stokholmas starposma mērķi 2005. gadam - 57%

(skat. 4.1.attēlu). Analizējot pamatdarbā nodarbināto iedzīvotāju struktūru pa darbības veidiem, joprojām saglabājas samērā izteikta darba tirgus segregācija "vīriešu un sieviešu profesijās". Izteikts nodarbināto sieviešu īpatsvars ir tādās jomās kā izglītība (81%), veselība un sociālā aprūpe (86,5%), viesnīcas un restorāni (79,9%), kā arī vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (62,1%)⁶.

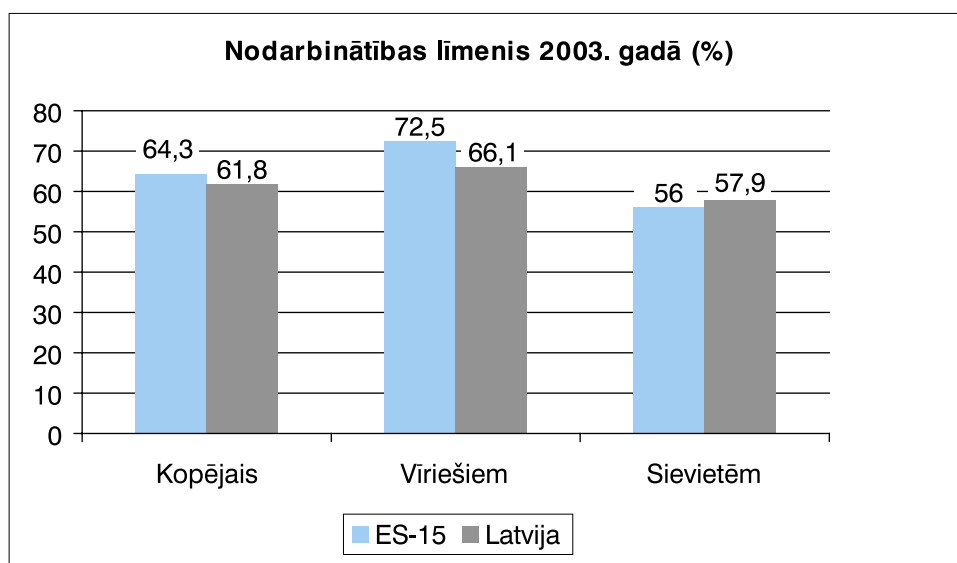
Latvijā nodarbināto iedzīvotāju izglītības līmenis ir salīdzinoši augsts. 2003. gada beigās 20,3% no pamatdarbā nodarbinātajiem bija ar augstāko izglītību, 65,7% ar vidējo, t.sk., profesionālo izglītību. Tomēr daļai strādājošo trūkst mūsdienīgu darba tirgū arvien nepieciešamākās IKT, komunikācijas iemaņas, svešvalodu zināšanas un uzņēmējdarbības pamatu pārzināšana.

Līdzīgi kā ekonomiskās aktivitātes rādītājos, arī nodarbinātības līmeņi reģionos vērojamas būtiskas atšķirības. Piemēram, 2003. gadā 15 - 64 gadu vecuma grupā nodarbinātības līmenis Rīgas reģionā bija 66%, bet Latgales reģionā - tikai 52,1%.

Bezdarba līmenis Latvijā turpina pakāpeniski samazināties - no 13,1% 2001. gadā līdz 10,6% 2003. gadā. Šis rādītājs ir par 2,6% augstāks nekā ES-15 vidējais rādītājs. Atbilstoši Eurostat datiem, pārskata perioda beigās Latvijā bija ceturtais augstākais bezdarba līmenis starp ES kandidātvalstīm aiz Polijas, Slovākijas un Lietuvas.

Atšķirības starp Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) reģistrēto bezdarba līmeņi un Centrālās statistikas pārvaldes veiktā Darbaspēka apsekojuma rezultātā iegūto rādītāju norāda uz nepietiekamu motivāciju darba meklētājiem reģistrēties NVA. LU Filozofijas un socioloģijas institūta 2003. gadā veiktais pētījums

4.1.attēls



Informācijas avots: Eurostat dati

⁶ Centrālā statistikas pārvalde "Darbaspēka apsekojums", 2003

“Sociālās atstumtības iespējamība un tās iemesli bezdarba riska apdraudētajām iedzīvotāju grupām” atklāja, ka 78,9% respondentu zina, kur jāreģistrējas bezdarba gadījumā. Turklāt sievietes ir labāk informētas par jautājumiem, kas saistīti ar reģistrēšanos NVA. Vissliktāk informētā respondentu grupa ir jaunieši ar nepabeigtu pamatizglītību – tikai 43,3% no šīs grupas respondentiem. Bezdarbnieku reģistrēšanās NVA tieši saistīta ar viņu izglītības līmeni – cilvēki ar augstāku izglītības līmeni daudz aktīvāk reģistrējušies kā bezdarbnieki. Pētījumā intervētie eksperti kā galvenos iemeslus, kādēļ daļa no bezdarbniekiem neregistrējas NVA, min:

1) personas, kas atklāj, ka viņiem nepienākas sociālie pabalsti;

2) cilvēki, kas saskārušies ar vecuma diskrimināciju, neregistrējas, uzskatot, ka darbu tāpat neatradīs.

Pastāvošo starpību daļēji izskaidro arī atšķirības vecuma grupās, rēķinot atbilstošo rādītāju (CSP – 15 līdz 74 gadi; NVA – 15 līdz valsts noteiktajam pensijas vecuma sasniegšanai). Pozitīvi vērtējama šīs starpības ikgadēja samazināšanās (skat. 4.2.attēlu 47.lpp).

2003. gadā Latvijā bezdarba līmenis vīriešiem bija 10,7% (samazinājums par 2,6%, salīdzinot ar 2002. gadu), bet sieviešu bezdarba līmenis bija 10,5% (par 0,5% mazāks kā 2002. gadā). Vidēji 67,5% bezdarbnieku Latvijā 2003. gada beigās bija vidējā vai vidējā profesionālā izglītība, 7,2% - augstākā, bet 25,3% - pamata vai zemāka izglītība. Pēc CSP datiem, bezdarba līmenis 2003. gadā vidēji Latgales reģionā bija 15,5%, bet visos pārējos Latvijas reģionos tas bija robežās no

10,3 % līdz 8,8%.

2003. gadā 43,8% no visiem darba meklētājiem nevarēja atrast darbu ilgāk par gadu. Lai arī pēdējo gadu laikā vērojama ilgstoša bezdarba situācijas uzlabošanās (piemēram, 2002. gadā 46,4% no visiem bija ilgstošie darba meklētāji), tomēr salīdzinoši ar ES vidējiem rādītājiem ilgstoša bezdarba līmenis Latvijā vērtējams kā augsts.

Pēc CSP DA datiem, jauniešu (vecuma grupa 15 - 24 gadi) bezdarba līmenis ir samazinājies līdz 18,5% (2002. gadā – 20,8%), taču tas vēl joprojām ir ievērojami augstāks kā citās vecuma grupās, kā arī pārsniedz ES vidējos rādītājus. Tas norāda uz speciālu pasākumu nepieciešamību, lai veicinātu jauniešu nodarbinātību.

2003. gada beigās NVA uzskaitē bija 90551 bezdarbnieki (par 816 vairāk nekā 2002. gada beigās), un NVA reģistrētā bezdarba līmenis bija sasniedzis 8,6%. Reģistrētā bezdarba līmeņa pieaugums daļēji skaidrojams ar CSP veiktajām izmaiņām ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita noteikšanas metodoloģijā.

Pārskata periodā NVA īstenoja šādus aktīvos nodarbinātības pasākumus:

- bezdarbnieku profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana;
- pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai;
- algotie pagaidu sabiedriskie darbi;
- pasākumi noteiktām personu grupām.

Kopumā aktīvajos nodarbinātības pasākumos iesaistīto bezdarbnieku skaits pastāvīgi pieaug (skat. 4.3.attēlu 47.lpp).

4.1. tabula

Reģistrēto bezdarbnieku sadalījums pa riska grupām⁷ 2003.gada beigās

Bezdarbnieku grupas	Reģistrēto bezdarbnieku skaits	% no uzskaitē esošajiem bezdarbniekiem
ilgstošie bezdarbnieki (ilgāk par 1 gadu)	23 617	26,1
jaunieši - bezdarbnieki vecuma grupā 15 – 24 gadi	12 011	13,3
invalīdi - bezdarbnieki	3 165	3,5
personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām	608	0,7
personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma	9 101	10,1
pirmspensijas vecuma ⁸ sievietes - bezdarbnieces	4 836	5,3
pirmspensijas vecuma vīrieši - bezdarbnieki	3 219	3,6

Informācijas avots: Nodarbinātības valsts aģentūras dati

⁷ - viens bezdarbnieks var būt iekļauts vairākās problēmgrupās, piemēram, bezdarbnieks var būt gan ilgstošais bezdarbnieks, gan jaunietis vecumā no 15 līdz 25 gadiem.

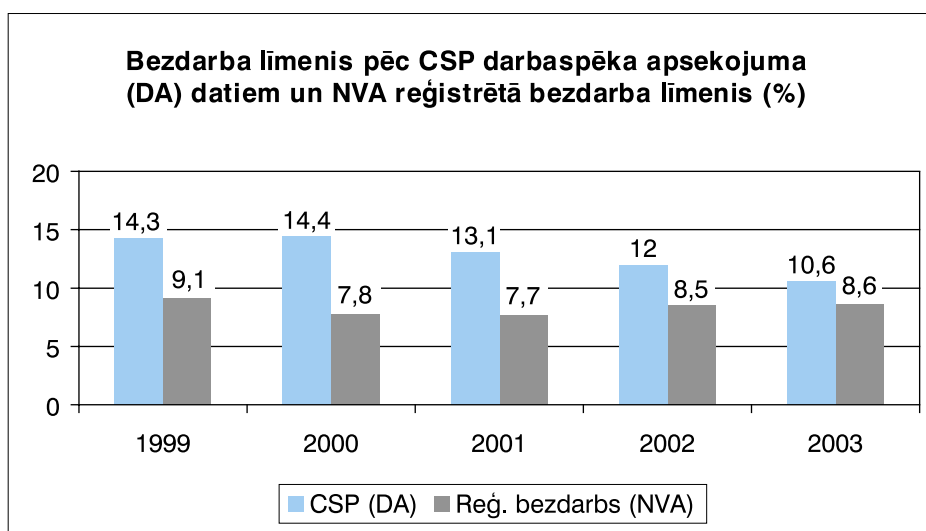
⁸ - līdz valsts vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai atlikuši ne vairāk kā pieci gadi

Bezdarbnieku profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana paredzēta bezdarbnieku konkurētspējas darba tirgū paaugstināšanai. Izglītības programmas bezdarbnieku profesionālajai apmācībai, pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai tiek izvēlētas atbilstoši NVA reģistrētajām brīvajām darba vietām un darba devēju aptaujas rezultātā noteiktajam darba devēju pieprasījumam, kā arī bezdarbnieku izteiktajām vēlmēm apgūt jaunu specialitāti vai paaugstināt kvalifikāciju un bezdarbnieku reālajiem cilvēkresursiem izglītības programmas apguvei (izglītība, vecums, profesionālā pieredze, dzimums, valsts valodas zināšanas utt.). Liela nozīme bezdarbnieku atlasē ir tam, lai profesiju (specialitāti) bezdarbnieku profesionālās apmācības,

pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanasursos apgūtu tie bezdarbnieki, kuru paredzamā atgriešanās darba tirgū varētu notikt visātrāk, tādējādi paaugstinot pasākuma un ieguldīto līdzekļu izlietojuma efektivitāti.

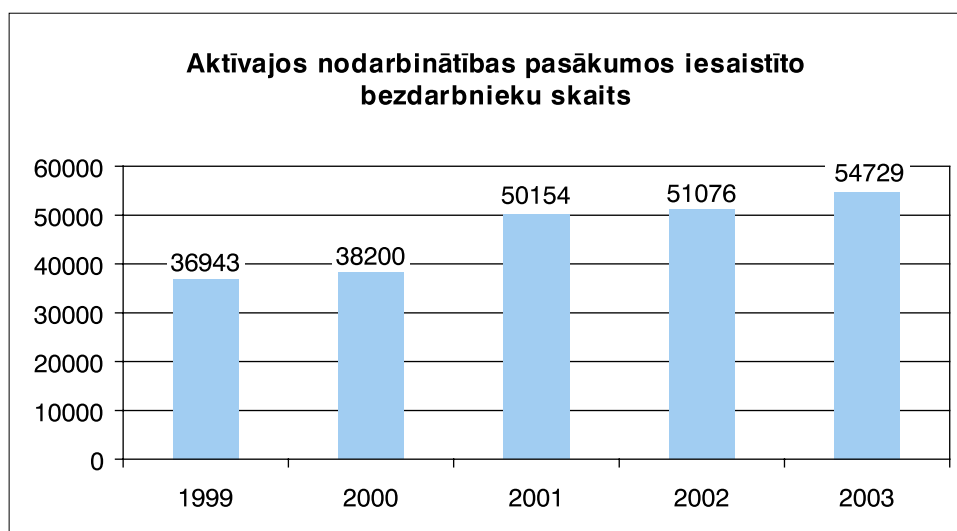
Kopumā bezdarbnieku profesionālajai apmācībai, pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai 2003. gadā tika izlietoti 1377951 Ls, apmācībās tika iesaistīti 6978 bezdarbnieki (par 2139 vairāk nekā 2002. gadā). 2003. gada laikā kursus pabeidza 5049 bezdarbnieki, no kuriem 1563 – ilgstošie bezdarbnieki, 1153 – jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem, 342 – invalīdi, 22 – personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma, 170 – pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, 489 – personas pēc bērna kopšanas. No bezdarbnieku profesionālās

4.2.attēls



Informācijas avots: Nodarbinātības valsts aģentūras un Centrālās statistikas pārvaldes dati

4.3.attēls



Informācijas avots: Nodarbinātības valsts aģentūras dati

apmācības, pārkvalificēšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas kursus pabeigušajiem 2616 jeb 51,9% ir iekārtojušies darbā.

Pasākumi konkurētspējas paaugstināšanai (PKP) ietver psiholoģiskā atbalsta un darba tirgum nepieciešamo pamatprasmju un iemaņu apguves nodarbības – seminārus, lekcijas, diskusijas, konsultācijas, kā arī citas nodarbības, kas veicina bezdarbnieku un darba meklētāju atgriešanos darba tirgū.

2003. gadā PKP tika izlietoti 303258 Ls un tika iesaistīti 29180 (par 396 mazāk nekā 2002. gadā) bezdarbnieki, no kuriem 4320 – ilgstošie bezdarbnieki, 7626 – jaunieši vecumā no 15 – 25 gadiem, 1054 – invalīdi, 130 – personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma, 2376 – pirmspensijas vecuma bezdarbnieki un 3213 – personas pēc bērna kopšanas. Pēc iesaistīšanās PKP aktivitātēs 8989 bezdarbnieki ir iekārtojušies darbā un 3854 – uzsākuši mācības bezdarbnieku profesionālās apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanasursos.

Algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos (APSD) tiek iesaistīti bezdarbnieki, kas vēlas strādāt, bet dažādu iemeslu dēļ (piemēram, sociālās mobilitātes trūkums, grūtības pielāgoties darba tirgus prasībām u.c.) piemērotu pastāvīgu darbu nevar atrast. APSD veikšanai nav nepieciešama profesionālā kvalifikācija. 2003. gadā APSD tika izlietoti 2839953 Ls, un tajos tika iesaistīti 17372 (par 563 vairāk nekā 2002. gadā) bezdarbnieki, no tiem 8771 – ilgstošais bezdarbnieks, 1173 – jaunieši vecumā no 15 līdz 25 gadiem, 322 – invalīdi, 135 – personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma, 2122 – pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, 659 – personas pēc bērna kopšanas.

Pasākumu noteiktām personu grupām (PNPG) mērķis ir saglabāt un pilnveidot bezdarbnieku darba prasmes un iemaņas, tādējādi paaugstinot viņu konkurētspēju darba tirgū un veicinot iekārtošanos pastāvīgā darbā.

NVA pārskata periodā PNPG ietvaros īstenoja šādus pasākumus:

- jauniešu – bezdarbnieku darba prakse pie darba devēja;
- subsidētās darba vietas pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem;
- subsidētās darba vietas invalīdiem – bezdarbniekiem (2001. gadā uzsāktais pilotprojekts);
- invalīdu subsidētās nodarbinātības pasākumi;
- pasākumi invalīdu – bezdarbnieku mobilitātes veicināšanai;
- sociālie uzņēmumi darba tirgū mazāk konkurētspējīgo bezdarbnieku nodarbināšanai.

2002. gadā tika pabeigta pilotprojekta “Jauniešu bezdarbnieku darba prakse pie darba devēja” 1.kārta, kuras rezultātā darba praksi pabeidza 93 jaunieši – bezdarbnieki. No tiem 69 iekārtojās darbā. Pēc veiksmīgas pilotprojekta 1.kārtas īstenošanas, 2002. gadā projekta 2.kārtā iesaistījās 264 jaunieši – bezdarbnieki. Lielākais izveidoto darbu prakses

vietu skaits 2002. gadā bija Zemgales un Latgales reģionos – attiecīgi 80 un 67. No pilotprojekta 2.kārtā iesaistītajiem jauniešiem – bezdarbniekiem 106 praksi pabeidza 2002.gadā, bet pārējie turpināja darbu 2003. gadā. Īstenoto projektu var vērtēt kā efektīvu aktīvās nodarbinātības pasākumu, jo pēc 2.kārtas prakses pabeigšanas 75% iekārtojās darbā. 2003. gadā darba praksē tika iesaistīti jau 351 jaunieši - bezdarbnieki.

Pārskata periodā lielu atbalstu gan darba devēju, gan invalīdu vidū guva PNGP pasākums “Subsidētās darba vietas invalīdiem – bezdarbniekiem”. Pasākumā invalīdu - bezdarbnieku skaits pieauga no 27 cilvēkiem 2002. gadā līdz 635 cilvēkiem 2003. gadā. Vislielākais subsidēto darba vietu skaits invalīdiem pārskata periodā bija izveidots Rīgas reģionā.

2002. gadā tika izveidotas 133 darba vietas pirmspensijas vecuma bezdarbniekiem. 2003. gadā šajā pasākumā iesaistīto dalībnieku skaits sasniedza 249 cilvēkus. Pārskata periodā sociālajos uzņēmumos nodarbināto bezdarbnieku skaits ir pieaudzis no 11 cilvēkiem 2001. gada sākumā līdz 169 cilvēkiem 2003. gada beigās.

PNGP 2003.gadā tika izlietoti 797187 Ls, tajos gada laikā tika iesaistīti 1199 bezdarbnieki, no tiem 293 – ilgstošie bezdarbnieki, 292 – jaunieši vecumā no 18 līdz 25 gadiem, 755 – invalīdi, 2 – personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma, 211 – pirmspensijas vecuma bezdarbnieki, 42 – personas pēc bērna kopšanas.

Profesionālās orientācijas ietvaros iedzīvotāji saņem konsultācijas optimālā darbības virziena un profesijas izvēlē, profesionālās piemērotības jautājumos, darba meklēšanas psiholoģiskajos jautājumos, un informatīvas konsultācijas par mācību iestādēm vai profesiju saturu. 2003. gadā kopējais konsultēto cilvēku skaits profesijas izvēles jautājumos, salīdzinot ar 2002. gadu, palielinājies par 19%, sasniedzot 36406. No tiem 25587 bija vecāko klašu skolēni, 4410 bezdarbnieki, 952 profesionālo mācību iestāžu audzēkņi, 455 augstāko mācību iestāžu audzēkņi, 1276 nestrādājoši darba meklētāji, kuri nav reģistrēti NVA, 2258 strādājošie un 1468 skolēnu vecāki.

LU Filozofijas un socioloģijas institūta veiktajā pētījumā atklājās, ka zināšanu līmenis par dažādiem aktīvās nodarbinātības pakalpojumiem variē starp dažādām bezdarbnieku grupām. Vislabāk ir informētas sievietes ar maziem bērniem, kas visaktīvāk izmanto bezdarbnieku apmācības, pārkvalifikācijas un kvalifikācijas celšanas pakalpojumus.

4.3. Darba samaksa

4.3.1. Valstī noteiktā minimālā darba alga

Darba samaksas un minimālās darba algas tiesiskais regulējums Latvijā ir noteikts vairākos normatīvajos aktos. Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā ir paredzētas tiesības ikvienam saņemt veiktajam darbam

atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu. Saskaņā ar Darba likuma 61.pantu minimālo darba algu nosaka Ministru kabinets. Arī starptautiskos normatīvos aktos ir paredzēts minimālās darba algas regulējums.

Papildus valstiskajam minimālās darba algas regulējumam pastāv arī lokālais minimālās darba algas regulējums, proti, sociālie partneri (darba devēju organizāciju un darbinieku organizāciju pārstāvji) darba koplīgumos uzņēmumā vai nozarē nosaka minimālo darba algu attiecīgajā uzņēmumā vai nozarē, levērojot darba tiesību principu, ka koplīguma noteikumi nevar pasliktināt darbinieka stāvokli salīdzinājumā ar normatīvajiem aktiem, koplīgumos var noteikt tikai lielāku minimālo darba algu.

Pārskata periodā minimālā darba alga tika paaugstināta divas reizes - līdz 55 Ls 2002. gadā un līdz 60 Ls 2003. gadā (skat. 4.2.tabulu).

2003. gadā minimālās darba algas paaugstināšana galvenokārt notika politiskās gribas un valsts budžeta iespēju dēļ, no kurām atkarīgs minimālās darba algas palielinājums no budžeta finansējamo iestāžu darbiniekiem. Neprognozējot minimālās darba algas paaugstināšanu un tās ietekmi uz valsts ekonomisko attīstību, ir radusies situācija, ka minimālās darba algas pieaugums vairāku gadu garumā atpaliek no patēriņa cenu pieauguma.

Minimālās darba algas paaugstināšanai ir pozitīva ietekme uz makroekonomisko situāciju valstī, jo pieaug nosacītais darba algas fonds un līdz ar to iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumi un sociālās apdrošināšanas iemaksas. Tā piemēram, 2003. gadā, paaugstinot minimālo darba algu, nodokļu ieņēmumi trīs mēnešos ir par 9,65% lielāki nekā iepriekšējā gadā trīs mēnešos. Turklāt minimālās darba algas paaugstināšana uzlabo konkurētspēju tiem uzņēmumiem (uzņēmēj sabiedrībām), kuri maksā nodokļus no visas darba algas, salīdzinot ar tiem, kuri maksā nodokļus no minimālās darba algas, bet pārējo atalgojumu izsniedz „aploksnēs”.

2002. gadā Latvijā ir veikti vairāki darba tirgus pētījumi, piemēram, “Darba dzīves barometrs”. To rezultāti parāda, ka fiksētas mēnešalgas sistēma ir visizplatītākā visās trijās Baltijas valstīs, kaut gan tikai nedaudz vairāk par pusi Latvijas un Lietuvas un mazāk par pusi Igaunijas respondentu ir parakstījuši šo tradicionālo vienošanos par algas izmaksu. Diezgan bieži ir sastopamas arī papildus alternatīvās vienošanās par algu. Nelegālais darbs no Baltijas valstīm vairāk ir izplatīts Latvijā. Latvijā apmēram viena piektdaļa nodarbināto saņem algu “aploksnē”. Pie tam pieaudzis ir nodarbināto skaits, kas saņem algu “aploksnē” katru mēnesi (skat. 4.4.attēlu 50.lpp).

Saskaņā ar dažādiem pētījumiem var secināt, ka nelegālo nodarbinātību izraisa arī tādi faktori kā augstas nodokļu likmes (sociālās apdrošināšanas iemaksas, iedzīvotāju ienākuma nodoklis, uzņēmumu ienākuma nodoklis), sarežģīta nodokļu sistēma, kā arī šīs sistēmas biežas izmaiņas, sarežģītas muitas procedūras un augsti muitas maksājumi. Saskaņā ar Pasaules Bankas 2002. gadā veikto pētījumu par administratīvo procedūru ietekmi uz uzņēmējdarbības vidi aptaujātie uzņēmēji uzskata, ka nodokļu likmes, neprognozētās izmaiņas likumos un Ministru kabineta noteikumos, nodokļu likumdošana un administrācija ir būtiskākie šķēršļi uzņēmējdarbībai Latvijā. Zemo ienākumu dēļ (mazas darba algas) arī daļa darba ņēmēju brīvprātīgi izvēlas saņemt darba algu kopā ar nodokļiem “aploksnē”. Tādējādi iespējams secināt, ka sabiedrības informētība par nodokļu nemaksāšanas sekām uz visu sabiedrību kopumā ir neapmierinoša.

Ņemot vērā augstāk minēto, nepieciešams veikt virkni pasākumu, lai samazinātu algu izmaksu “aploksnēs”. Kā galvenais uzdevums ir minimālās darba algas paaugstināšana un sabiedrības informēšana par nodokļu izlietojumu, kā arī nodokļu iekasēšanas uzlabošana. Tātad jautājumu par minimālās darba algas noteikšanu Latvijā ir nepieciešams pilnveidot, proti, Ministru kabinetam ir jānosaka un konsekventi jārealizē tādi minimālās darba algas noteikšanas kritēriji, kas būtu

4.2.tabula

Minimālā darba alga un darba samaksa

Gads	Minimālā darba alga vidēji gadā, Ls	Strādājošo mēneša vidējā bruto darba samaksa, Ls	Minimālā darba alga % no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas	Minimālā darba alga % no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu
1999	50,00	140,99	35,5	37,5
2000	50,00	149,53	33,4	35,5
2001	55,00	159,30	34,5	36,8
2002	60,00	172,78	34,7	37,7
2003	70,00	192,49	36,4	40,5

Informācijas avots: Centrālās statistikas pārvaldes dati

vērsti uz minimālās darba algas palielināšanu nolūkā nodrošināt darbiniekiem pienācīgus dzīves apstākļus.

Lai atrisinātu jautājumu par minimālās darba algas noteikšanu un pārskatīšanu, Labklājības ministrija 2002. gadā izstrādāja koncepciju „Koncepcija par minimālo darba algu” (turpmāk – koncepcija). Šajā dokumentā noteikti minimālās darba algas noteikšanas un pārskatīšanas pamatprincipi, t.i., izveidota minimālās darba algas noteikšanas sistēma. Koncepcija paredz 7 gadu pārejas periodā minimālās darba algas paaugstināšanu līdz 50% no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu. Koncepcija ir akceptēta 2003. gada 27. maija Ministru kabineta sēdē. Koncepcijā noteikti minimālās darba algas noteikšanas un pārskatīšanas pamatprincipi ir iestrādāti normatīvajā aktā – Ministru kabineta 2003. gada 22. jūlija noteikumi Nr.413 „Kārtība, kādā nosakāma un pārskatāma minimālā mēneša darba alga”.

2003. gadā Latvijā, salīdzinot ar pārējām Eiropas Savienības kandidātvalstīm un dalībvalstīm, izņemot Bulgāriju un Rumāniju, ir viszemākā minimālā darba alga, liecina ES statistikas biroja „Eurostat” dati. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem Latvijā minimālā darba alga ir zemākā arī starp Baltijas valstīm. 2004. gada februārī Latvijā minimālā darba alga bija 119 eiro (80 Ls), Lietuvā – 130 eiro (87,5 Ls) un Igaunijā – 159 eiro (107 Ls). Izvirzot mērķi – noteikt minimālo

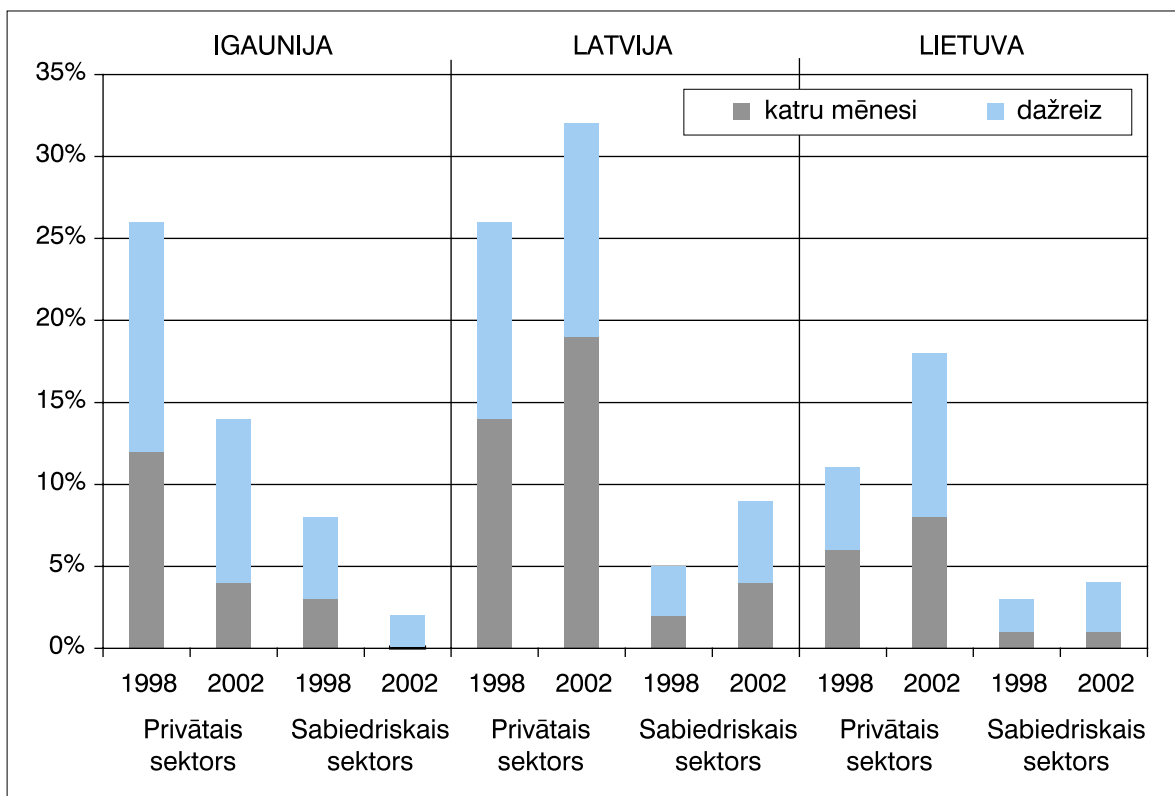
darba algu 50% apmērā no strādājošo mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo gadu, minimālās darba algas apmērs tuvināsies Eiropas Sociālās Hartas 4.pantā “Tiesības uz taisnīgu atalgojumu” noteiktai normai, kas saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rekomendācijām paredz, ka strādājošo ienākuma minimuma līmenim jābūt 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas.

Saskaņā ar statistikas datiem 2003. gada oktobrī darbinieku skaits, kuriem darba samaksa ir līdz un minimālās darba algas apmērā, bija 83,4 tūkst. cilvēku jeb 13,6 % nodarbināto, tai skaitā, privātajā sektorā – 72,2 tūkst. cilvēku un sabiedriskajā sektorā – 11,2 tūkst. cilvēku (skat. 4.5.attēlu 51.lpp). Tādējādi minimālās darba algas paaugstināšanai vajadzētu ietekmēt tieši privātā sektora darbiniekus, jo paaugstināsies darbaspēka izmaksas. Tomēr ņemot vērā, ka tieši privātajā sektorā strādājošie saņem nelegālos ienākumus, reāli darbaspēka izmaksas nepieaugs tik lielā apmērā kā minimālā darba alga. Tas nozīmē, ka minimālās darba algas paaugstināšana būtiski neietekmēs bezdarba līmeņa izmaiņas.

Saskaņā ar “Dienas bizness” 2003. gada martā veikto aptauju (300 uzņēmumu vadītāju un amatpersonu aptaujas) vairums (38%) uzņēmēju, kas cēlušies darba algas saviem darbiniekiem 2003. gadā, atzina, ka tās augušas ne vairāk kā par 5% un liela daļa to saista

4.4.attēls

Nelegālie ienākumi (algas “aploksnēs”) 1998. un 2002.gadā



Informācijas avots: Pētījuma “Darba dzīves barometrs”, 2002, dati

ar minimālās darba algas pieaugumu. Gandrīz trešdaļa (31%) no aptaujātajiem uzņēmējiem atzina, ka darba algas darbiniekiem nav palielinātas.

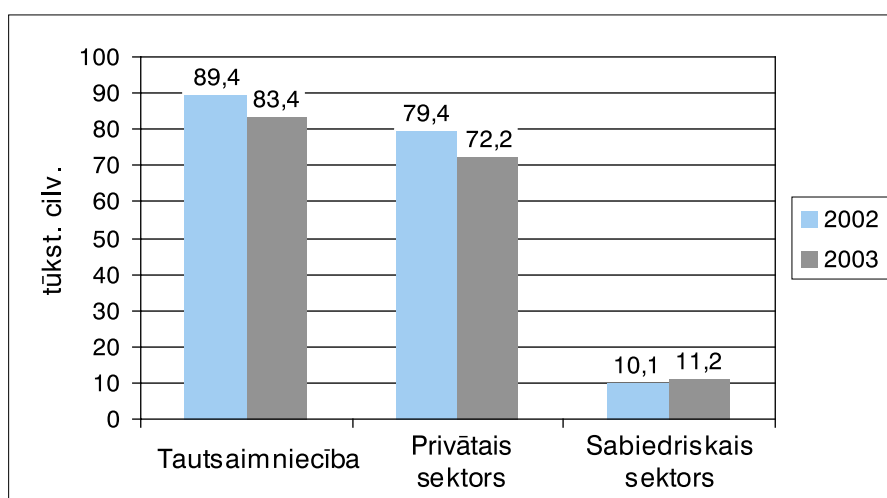
4.3.2. Darba samaksa sabiedriskajā un privātajā sektorā

Pēc statistikas datiem 2003. gadā, salīdzinot ar 2002.

gadā, strādājošo mēneša vidējā bruto darba samaksa ir pieaugusi par 11,4%, tai skaitā privātajā sektorā – par 10,9% un sabiedriskajā sektorā – par 12,0%. Daudzu gadu garumā ir novērojama tendence, ka privātajā sektorā strādājošo darba samaksas pieaugums ir zemāks nekā sabiedriskajā sektorā (skat. 4.6.attēlu). Ņemot vērā inflāciju, strādājošo reālie ienākumi (strādājošo reālās darba samaksas indekss % pret iepriekšējo gadu) šajā periodā ir palielinājušies par 7,8%.

4.5.attēls

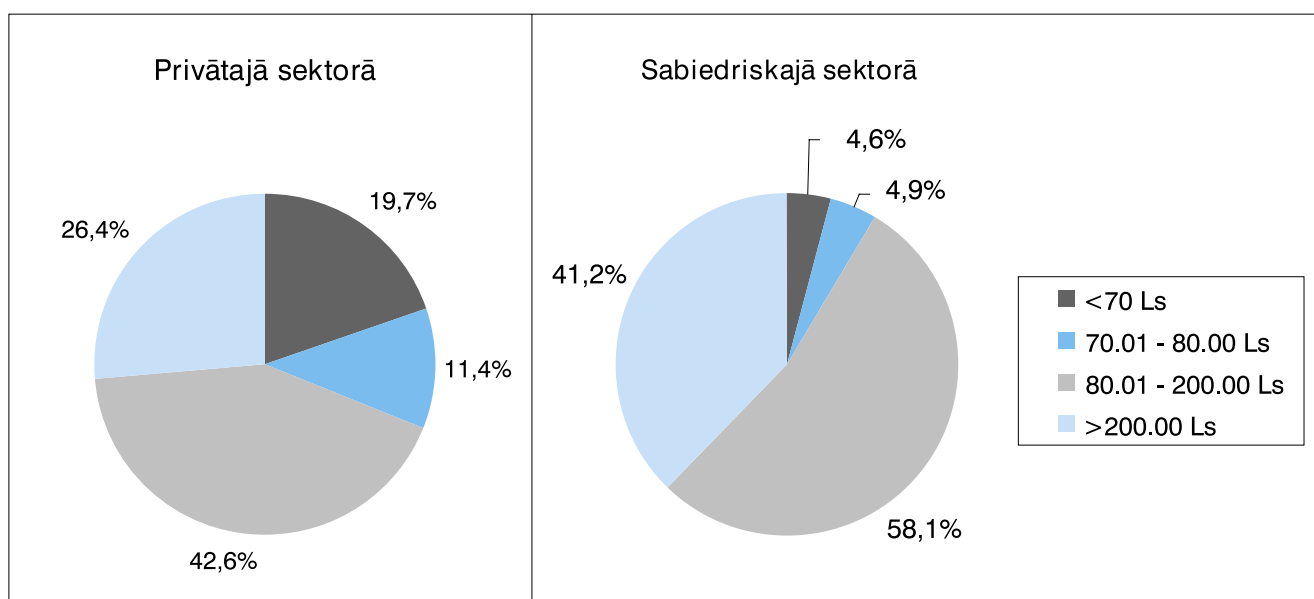
Strādājošo skaits, kuriem mēneša vidējā bruto darba samaksa ir līdz un minimālās darba algas apmērā



Informācijas avots: Centrālās statistikas pārvaldes dati

4.6.attēls

Strādājošo skaita sadalījums % pēc mēneša vidējās bruto darba samaksas lieluma sabiedriskajā un privātajā sektorā 2003.gada oktobrī



Informācijas avots: Centrālās statistikas pārvaldes dati

Mēneša vidējā bruto darba samaksa sabiedriskajā sektorā 2003. gadā bija 224 Ls, bet privātajā sektorā –172 Ls. Privātajā sektorā izplatīta situācija, ka darba devēji maksā nodokļus no minimālās darba algas, bet pārējo atalgojumu darbiniekam izsniedz “aploksne”. Tādējādi statistikas dati privātajā sektorā oficiāli neatspoguļo esošo situāciju. Eiropas Darbdevēju federācijas (Federation of European Employers) 2004. gada sākumā publicētais pētījums par algām 46 Eiropas valstīs liecina, ka Latvijā strādājošo algu līmenis ir viens no zemākajiem Eiropā. Arī salīdzinoši ar abām pārējām Baltijas valstīm, tas ir zemākais – Latvija ierindojas 38. pozīcijā, Lietuva 36. pozīcijā, bet Igaunija 32. pozīcijā. Taču darba algas kāpums 2003. gadā Latvijā bija viens no lielākajiem Eiropas valstīs.

Iepriekšējos gados aktuāls jautājums bija uzņēmumu un uzņēmējsabiedrību maksātspēja un ar to saistītās sekas. Kā pozitīvs moments jānorāda, ka ik gadu samazinās neizmaksātas darba samaksas apmērs. Saskaņā ar statistikas datiem neizmaksātās darba samaksas apmērs tautsaimniecībā strādājošajiem no 2002. gada līdz 2003. gadam ir samazinājies par 0,1 milj. Ls un uz 2003. gada decembri tas sastāda 1,79 milj. Ls, t.sk., privātajā sektorā – 1,72 milj. Ls. Tā kā sākot ar 2003. gada 1. janvāri ir stājies spēkā likums “Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātspējas gadījumā”, tad nākotnē neizmaksātās darba samaksas jautājums tiks regulēts un izveidots darbinieku prasījumu garantiju fonds.

2003. gadā no visiem Valsts darba inspekcija (VDI) atklātajiem pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā pārkāpumi darba samaksas jautājumos (virsstundu darbu neapmaksāšana, brīvdienu darba apmaksas noteikumu pārkāpumi, darba algas savlaicīga neizmaksāšana) sastādīja 20,4%. Šis rādītājs ir par 1,8% lielāks kā 2002. gadā. Pārskata periodā pieaugušais darbinieku iesniegumu VDI skaits liecina par pieaugošu darbinieku aktivitāti savu sociālo tiesību un garantiju aizstāvēšanā. 2002. gadā par darba samaksas jautājumiem tika izskatīti 1262 iesniegumi, bet 2003. gadā – 1754. Bez tam pieaugusi VDI atpazīstamība, pateicoties sadarbībai ar presi un citiem masu informācijas līdzekļiem.

4.4. Darba tiesiskās attiecības un sociālais dialogs

4.4.1. Darba tiesiskās attiecības

Darba attiecību un sociālā dialoga joma īpaši

strauji ir attīstījusies un pilnveidojusies pēdējos gados. Ir izstrādāti jauni normatīvie akti, kas pārņem gan Starptautiskās darba organizācijas, kuras dalībvalsts ir arī Latvija, konvenciju, gan Eiropas Savienības direktīvu prasības. Liels darbs tiek veikts arī sociālo partneru – darba devēju un darbinieku – informēšanā un konsultēšanā. Sociālie partneri – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība un Latvijas Darba devēju konfederācija, ir aktīvi iesaistījušies Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darbā.

Pārskata periodā notiekošā darba tiesību attīstība, it īpaši Eiropas Savienībā, noteica nepieciešamību pilnveidot darba tiesiskās attiecības reglamentējošo tiesisko bāzi, t.sk., Darba likumu. Gan 2002. gadā, gan 2003. gadā turpinājās darbs pie direktīvu prasību iestrādāšanas Darba likumā. Lai regulētu un aizsargātu jauniešu darbu, ievērojot Eiropas Padomes 1994. gada 22. jūnija Direktīvas 94/33/EP par jauniešu darba aizsardzību prasības, tika izstrādāti vairāki Ministru kabineta noteikumi⁹. Noteikumi precīzi uzskaita tos darbus, kuros drīkst nodarbināt bērnus, tādējādi atvieglojot arī darba devēja profesionālo darbību.

Lai apzinātu, kāda situācija valstī ir darba tiesisko attiecību normu ievērošanā, un darba devēju viedokli, 2002. gadā tika veikts pētījums “Darba devēju viedoklis par Darba likumu”. Aptaujāti 69 Latvijas uzņēmumi, no kuriem gandrīz puse nodarbina vairāk nekā 51 darbinieku, un tikpat daudzi uzņēmumi, kuru darbinieku skaits svārstās no 6 līdz 50.

Saskaņā ar pētījuma datiem, puse darba devēju uzskata, ka netika sniegta pilnvērtīga informācija par Darba likuma mērķi un gaidāmajām izmaiņām. Precīzi atspoguļoti tie trūkumi, kuri piemīt daudzām valsts pārvaldes institūcijām sabiedrisko attiecību jomā, tas ir, vienotas informācijas kampaņas trūkums. Nākotnē īpaša uzmanība pievēršama dažādiem informatīvajiem pasākumiem, lai veicinātu sabiedrības informētības līmeni par jaunumiem darba tiesisko attiecību jomā. Vissliktāk darba devēji pārzina jautājumus par darba samaksas organizēšanu, darba attiecību izbeigšanu un darba un atpūtas laika organizēšanu.

Saskaņā ar VDI sniegto informāciju darba devēji nepietiekoši velta uzmanību Darba likuma prasību ievērošanai. 18,4% pārkāpumu, kas tika konstatēti 2003. gadā, ir darba tiesisko attiecību jomā. Galvenie darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasību pārkāpumi ir:

- darba līgumu nenoslēgšana ar darbiniekiem, nepilnīga vai neprecīza to noformēšana – 31,4% no kopējā pārkāpumu skaita darba tiesisko attiecību jomā;
- pārkāpumi darba samaksas jautājumos (virs-

⁹ Ministru kabineta 08.01.2002 noteikumi Nr.10 “Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem”; Ministru kabineta 28.05.2002 noteikumi Nr.205 “Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem”; Ministru kabineta 28.05.2002 noteikumi Nr.206 “Darbi, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību”.

stundu darba neapmaksā, darba nedēļas atpūtas laikā apmaksas noteikumu pārkāpumi, darba algas savlaicīga neizmaksāšana) – 20,4% no visiem pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā.

2002. gadā tika izskatīti 2227 iesniegumi par sūdzībām attiecībā uz Darba likuma pārkāpumiem, bet 2003. gadā – jau 2604. Iesniegumos aktuālākie jautājumi ir kompensācijas par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmaksāšana, savlaicīga darba algas neizmaksāšana, likumā noteikto piemaksu neveikšana un atlaišanas pabalstu nemaksāšana, kā arī darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Nereti pārkāpumi ir saistīti ar Darba likuma nezināšanu.

4.4.2. Sociālais dialogs

Trīspusējam sociālajam dialogam ir pietiekami sena vēsture Latvijā. 1992. gadā ar Latvijas Republikas Ministru padomes rīkojumu tika izveidota Trīspusējā konsultatīvā padome kā mehānisms, kas nodrošina stabilitāti sabiedrībā. Vēlāk šī padome pārtapa par Nacionālo trīspusējās sadarbības padomi, ko veido Ministru kabineta, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pārstāvji. Trīspusējais sociālais dialogs, pateicoties Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes darbībai, ir pietiekami labi attīstīts.

Šobrīd būtiski ir attīstīt divpusējo sociālo dialogu uzņēmumu līmenī – paplašināt darba devēju un darbinieku zināšanas par darba kopīgumu slēgšanu, darba strīdu mierīgu izšķiršanu vai risināšanu, palielināt iesaistīto pušu administratīvo un organizatorisko potenciālu, pilnveidojot pārrunu procedūru. Tādēļ 2002. gada oktobrī Labklājības ministrija sāka PHARE Twinning projektu "Divpusējā sociālā dialoga veicināšana". Īpaša uzmanība šajā projektā tika pievērsta divpusējā sociālā dialoga attīstīšanai un pilnveidošanai, sociālo partneru kapacitātes stiprināšanai. Ir izveidota arī mājas lapa www.socialaisdialogs.lv, kurā ir apkopota informācija gan par sociālo dialogu Latvijā, gan par sociālo dialogu Eiropas Savienībā un pasaulē. Darba devēji un darbinieki šajā mājas lapā reģistrējoties, var ievietot informāciju par saviem uzņēmumiem, par tajos noslēgtajiem kopīgumiem utt.

Darba strīdi ieņem īpašu vietu mūsdienu sabiedrībā un ir neatņemama ikvienas darba tiesisko attiecību sistēmas sastāvdaļa. Strīdi darba tiesisko attiecību jomā skar gan darbiniekus un darba devējus, gan arī darbinieku un darba devēju organizācijas. 2002. gada 26. septembrī Saeima pieņēma Darba strīdu likumu, kas stājās spēkā 2003. gada 1. janvārī. Likums atbilst vispārīgajiem starptautisko darba un sociālo tiesību principiem, attiecīgajām Starptautiskās darba organizācijas konvencijām un rekomendācijām, kā arī Eiropas 1969. gada Sociālās hartas prasībām. Līdz ar šī

likuma pieņemšanu ir nedaudz mainījusies pieeja darba strīdu jautājumam.

Likumā darba strīdi ir iedalīti individuālajos tiesību strīdos, kolektīvajos tiesību strīdos un kolektīvajos interešu strīdos. Pārskata periodā kolektīvo interešu strīdu izšķiršanai ir izveidots samierinātāju institūts. Likums paredz, ka samierinātāji var būt publiski un privāti. Publiskie samierinātāji ir personas, kas iekļautas sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. 2002. gada 20. decembra sēdē šāds saraksts tika apstiprināts. Sarakstā iekļauti gan valdības puses, gan arodbiedrību, gan darba devēju izvirzītie pārstāvji. Phare Twinning Latvijas - Vācijas projekta "Divpusējā sociālā dialoga veicināšana" ietvaros īpaša uzmanība tika pievērsta darba strīdu izskatīšanai un publisko samierinātāju apmācībai, kas notika 2003. gada rudenī. Šīs apmācības vadīja Lielbritānijas Konsultatīvā, samierināšanas un arbitražas dienesta (ACAS) pārstāvji. Projekta ietvaros tika izstrādāta arī rokasgrāmata samierinātājiem.

4.5. Darba aizsardzība

Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana strauji notiek pēdējos gados, izstrādājot jaunus normatīvos aktus, kas atbilst Eiropas Savienības prasībām, veicot sabiedrības (darba devēju un darbinieku) informēšanas pasākumus, īstenojot VDI darba efektivitātes celšanu, kā arī pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem un sadarbojoties ar ārvalstu ekspertiem dažādu projektu ietvaros.

Ar 2002. gada 1. janvāri spēkā stājās Darba aizsardzības likums un Ministru kabineta 2001. gada 23. augusta noteikumi Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". Šie divi normatīvie akti nosaka darba aizsardzības sistēmas pamatprincipus un tās darbību. Tādēļ to ieviešana praksē jeb uzņēmumu līmenī ir izvirzīta kā prioritāte no valsts puses. No šo darba aizsardzības normatīvo aktu spēkā stāšanās dienas notiek aktīvs darbs pie to ieviešanas, skaidrojot normatīvo aktu prasības (semināri, lekcijas), izdodot bezmaksas informatīvi skaidrojošos materiālus un organizējot kontroles un informēšanas kampaņas.

Lai nodrošinātu nacionālo likumdošanas normu atbilstību ES prasībām, 2002. un 2003. gadā turpinājās darbs pie ES likumdošanas pārņemšanas un līdz 2003. gada beigām Latvijas likumdošanā faktiski bija pārņemtas visas ES direktīvas un to prasības. Divu gadu laikā tikuši pieņemti pavisam 18 Ministru kabineta noteikumi, kas izstrādāti, pamatojoties uz 2001. gada 20. jūnija Darba aizsardzības likumu, un pārņem ES direktīvu prasības darba aizsardzības jomā. Šie noteikumi, tāpat kā visa darba aizsardzības likumdošana kopumā veicinās drošas un veselībai nekaitīgas darba vides veidošanos uzņēmumos.

Desmit Ministru kabineta noteikumi¹⁰, kas tika pieņemti pārskata periodā, aizstāj jau esošos noteikumus. Tie ir pārstrādāti un izdoti no jauna ar mērķi nodrošināt to atbilstību Darba aizsardzība likuma prasībām.

Pārskata periodā ir pieņemti astoņi Ministru kabineta noteikumi par darba aizsardzības jautājumiem, kas iepriekš netika regulēti specifiskos normatīvajos aktos. Ministru kabineta 2002. gada 25. jūnijā pieņemtie noteikumi Nr.253 **“Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu izpētē un ieguvē”** nosaka darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu ģeoloģiskās meklēšanas, izpētes un iegūšanas darbos, derīgo izrakteņu ieguvē virszemē un apakšzemē, tos izurbjot. Šie noteikumi ir izstrādāti saskaņā ar divu ES direktīvu¹¹ prasībām.

Katru gadu vairākiem nodarbinātajiem tiek atklātas arodslimības, kuras ir izraisījušas bioloģiskās vielas, pie tam pēdējos gados šo arodslimību skaits aizvien pieaug. Ministru kabineta 2002. gada 21. maija noteikumi Nr.189 **“Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām”** ir izstrādāti ar mērķi nodrošināt pēc iespējas lielāku veselības aizsardzību tiem nodarbinātajiem, kas darbā saskaras ar bioloģiskām vielām. Noteikumi pārņem ES direktīvas¹² prasības.

Darba aizsardzības likums nosaka, ka uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēl vienu vai vairākas uzticības personas, kas pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzības jautājumos. Lai regulētu šo uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību, ir pieņemti Ministru kabineta 2002. gada 17. septembra noteikumi Nr.427 **“Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”**.

2003. gada 17. jūnijā Ministru kabinets pieņēma noteikumus Nr.323 **“Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos”**, kas nosaka darba aizsardzības speciālistu, uzticības personu un nodarbināto apmācības kārtību darba aizsardzībā. Šo noteikumu prasību ieviešana veicinās kvalificētu

speciālistu iesaistīšanos darba aizsardzības sistēmā un paaugstinās vispārējo zināšanu līmeni par darba aizsardzības jautājumiem.

Lai nodrošinātu nodarbināto aizsardzību pret kaitējumu veselībai, ko var radīt darba vides trokšņa iedarbība, Ministru kabinets 2003. gada 4. februārī pieņēma noteikumus Nr.66 **“Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku”**. Šie noteikumi pārņem ES direktīvu¹³ prasības un nosaka darba vides trokšņa radītā riska novērtēšanas kārtību, trokšņa ekspozīcijas pieļaujamo līmeni u.c. prasības.

Darbs sprādzienbīstamā vidē ir uzskatāms par īpaši bīstamu, jo sprādzieni parasti izraisa smagas sekas nodarbināto veselībai vai pat dzīvībai. Lai izvairītos no sprādzienu rašanās un izplatīšanās uzņēmumos, ir jāievēro specifiskas darba aizsardzības prasības, kas ir noteiktas Ministru kabineta 2003. gada 10. jūnijā pieņemtajos noteikumos Nr.300 **“Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē”**, kas arī pārņem ES direktīvas prasības¹⁴.

2003. gadā Satiksmes ministrija, pārņemot ES direktīvu prasības¹⁵, ir izstrādājusi un Ministru kabinets pieņēmis divus Ministru kabineta noteikumus, kas regulē darba aizsardzības prasības uz kuģiem – Ministru kabineta 2003. gada 4. februāra noteikumi Nr.61 **“Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem”** un Ministru kabineta 2003. gada 1. jūlija noteikumi Nr.359 **“Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem”**.

Darba aizsardzības likumdošanas sakārtošana un tās saskaņošana ar ES likumdošanas prasībām ir nozīmīgs solis, taču ar to ir par maz, lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzības sistēmas darbību gan valsts, gan uzņēmumu līmenī. Svarīgi ir panākt šīs likumdošanas ieviešanu un praktisku darbību tieši uzņēmumu līmenī. Lai sekmētu darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešanu un veicinātu izpratni par šiem jautājumiem, īpaša nozīme ir darba devēju un darbinieku, kā arī visas sabiedrības informēšanai par darba aizsardzības jautājumiem.

¹⁰ MK 19.03.2002 noteikumi Nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”, MK 09.07.2002 noteikumi Nr.293 „Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”, MK 06.08.2002 noteikumi Nr.343 “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”, MK 06.08.2002 noteikumi Nr.344 “Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus”, MK 20.08.2002 noteikumi Nr.372 “Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”, MK 20.08.2002 noteikumi Nr.373 “Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu”, MK 03.09.2002 noteikumi Nr.400 “Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”, MK 03.09.2002 noteikumi Nr.399 “Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās”, MK 09.12.2002 noteikumi Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā”, MK 25.02.2003 noteikumi Nr.92 „Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”

¹¹ Padomes 1992.gada 3.novembra direktīva 92/91/EEC par prasību minimumu to darbinieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas strādā minerālu ieguvē ar urbšanas metodi. Padomes 1992.gada 3.decembra direktīva 92/104/EEC par minimālajām prasībām drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai strādniekiem, kuri strādā virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs

¹² Padomes 2000.gada 18.septembra direktīva 2000/54/EC par darbinieku aizsardzību pret draudiem, kas saistīti ar pakļaušanu bioloģisko aģentu iedarbībai darba vietā

¹³ Padomes 1986.gada 12.maija direktīva 86/188/EEC par strādnieku aizsardzību pret darba vides trokšņa radīto risku

Padomes 2003.gada 6.februāra direktīva 2003/10/EC par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz fizikālajiem riska faktoriem (troksnis)

¹⁴ Padomes 1999.gada 16.decembra direktīva 1999/92/EEC par obligātām prasībām to strādnieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas pakļauti sprādzienbīstamas vides draudiem

¹⁵ Padomes 1993.gada 23.novembra direktīva 93/103/EC par drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu darbā uz zvejas kuģiem. Padomes 1992.gada 31.marta direktīva 92/29/EEC par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām medicīniskās palīdzības uzlabošanai uz kuģiem

Par ļoti nozīmīgu soli informācijas plūsmas nodrošināšanā un aktuālās darba aizsardzības informācijas pieejamībā ir uzskatāms 2002. gada nogalē izveidotais Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras Latvijā kontaktpunkts un tā interneta mājas lapa (<http://osha.lv>), kurā ir iespējams iepazīties gan ar darba aizsardzības likumdošanu, gan arī atrast praktisku un skaidrojošu informāciju par darba aizsardzības jautājumiem. Kontaktpunkta darbību nodrošina Valsts darba inspekcija, savukārt informācijas apriti organizē Informācijas padome, kuras sastāvā darbojas Valsts darba inspekcijas, Labklājības ministrijas, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un RSU Darba un vides veselības institūta pārstāvji. Informācijas padomes darbības mērķis ir nodrošināt Eiropas Savienības un Latvijas darba drošības un nodarbināto veselības aizsardzības stratēģijām un sabiedrības interesēm atbilstošas informācijas apriti Latvijā.

2003. gada oktobrī pirmoreiz Latvijā Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālais kontaktpunkts organizēja Eiropas nedēļu darba drošībai un veselībai darbā „Bīstamās vielas – strādā uzmanīgi!”, kas vienlaicīgi notiek ES dalībvalstīs un kandidātvalstīs. Tās mērķis bija veicināt to nodarbināto drošību un veselības aizsardzību, kas darbā saskaras ar bīstamām vielām. Eiropas nedēļas ietvaros tika izdoti dažādi informatīvie materiāli, organizēta konference un citi informatīvie pasākumi, kā arī norisinājās Labās prakses balvas konkurss darba aizsardzībā, kas tika veltīts darbam ar bīstamajām vielām. Šī konkursa rezultātā tika apkopoti labas prakses piemēri un apbalvots veiksmīgākais uzņēmums – publiskā A/S „Grindeks”, parādot gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem iespējas, kā var novērst bīstamo vielu radīto risku darba vietā, sakārtojot darba vidi atbilstoši darba aizsardzības prasībām.

Bez jau minētā kontaktpunkta, kā pastāvīgs darba aizsardzības informācijas nodrošinātājs darbojas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, kas no speciālā budžeta sociālajai apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām organizē preventīvos pasākumus, izdodot dažādus informatīvi skaidrojošos materiālus (t.sk. atgādnēs darbiniekiem) par dažādām nozarēm un darba aizsardzības jautājumiem.

Vislielāko ieguldījumu darba aizsardzības informatīvo un izglītojošo materiālu pienesuma ziņā ir nodrošinājis ES Phare Latvijas – Spānijas divpusējās sadarbības projekts „Atbalsts turpmākai likumdošanas saskaņošanai un institūciju stiprināšanai darba drošības un veselības jomā”, kura ietvaros 2003. gadā ir izdotas 24 vadlīnijas, 16 brošūras, 8 videofilmas, 7 rokasgrāmatas un citi informatīvi skaidrojoši materiāli par dažādiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem. Visi šie materiāli ir pieejami Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras Latvijā interneta mājas lapā <http://osha.lv>. Īpaši jāuzsver rokasgrāmatu sērija par darba aizsardzību, kas ir pirmie šāda veida apjomīgi izglītojoši materiāli latviešu

un krievu valodā par darba aizsardzības jautājumiem un sniegs zināšanas, kas nepieciešamas darba vides uzlabošanai, kā arī darba aizsardzības speciālistu apmācībai.

Starptautiskās programmas „Darba dzīve un Eiropas Savienības paplašināšanās” ietvaros 2003. gadā tika īstenots Latvijas – Zviedrijas sadarbības projekts „Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmas ieviešana Latvijā” ar mērķi veicināt darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu mazajos un vidējos uzņēmumos. Projekta ietvaros tika izstrādāti un izdoti divi informatīvi materiāli par šo tēmu („Vadlīnijas darba vides riska novērtēšanai mazajos un vidējos uzņēmumos” un „Veic darba vides iekšējo uzraudzību!”), kā arī veikta informatīvā kampaņa kokapstrādes un auto servisa uzņēmumos. Kampaņas rezultāti liecina, ka apmēram 50% kokapstrādes un 62% auto servisa uzņēmumu netiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība, tomēr uzņēmumi kampaņas laikā kopumā ir izrādījuši interesi par darba aizsardzības pasākumiem un saņēmuši informāciju no Valsts darba inspektoriem. Tādēļ paredzams, ka šajos uzņēmumos situācija darba aizsardzības jomā varētu uzlaboties. Pēc veiksmīgās kampaņas realizācijas nolemts nākotnē līdzīgas kampaņas veikt arī citās nozarēs.

Lai nodrošinātu sekmīgu normatīvo aktu prasību ieviešanu un praktisku darbību, ir nepieciešama arī efektīva kontroles un uzraudzības sistēma, ko pamatā nodrošina Valsts darba inspekcija. No tās sekmīgas darbības ir atkarīgs, vai normatīvie akti tiks ievēroti. Liela uzmanība pēdējā laikā ir pievērsta VDI inspektoru apmācībai. 2002. gadā tika realizēti vairāki starptautiski projekti, kuru ietvaros tika organizēti pasākumi VDI administratīvās kapacitātes stiprināšanai un darbības efektivitātes celšanai.

4.6. Nelaimes gadījumi darbā un arodslimšanas

4.6.1. Darbā notikušo nelaimes gadījumu analīze

Darba aizsardzības sistēmas galvenais uzdevums ir drošas darba vides nodrošināšana. Darba aizsardzības politikas efektivitāti un kvalitāti raksturo nelaimes gadījumu un arodslimību skaita izmaiņas.

Kopējais nelaimes gadījumu skaits pārskata periodā, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, nedaudz ir samazinājies (2002. gadā – 1404 nelaimes gadījumi; 2003. gadā – 1330 nelaimes gadījumi). Ņemot vērā, ka pēdējā laikā ir vērojama tendence samazināties nodarbināto skaitam, nelaimes gadījumu skaita attiecība uz 100 000 strādājošajiem pēdējos gados ar nelielām svārstībām saglabājas līdzīgā līmenī (skat. 4.7.attēlu 56.lpp.). Tomēr šeit der atzīmēt, ka tie ir tikai oficiāli ziņotie vai atklātie nelaimes gadījumi, par kuriem sastādīts akts vai atzinums. Liela daļa nelaimes gadījumu tomēr tiek

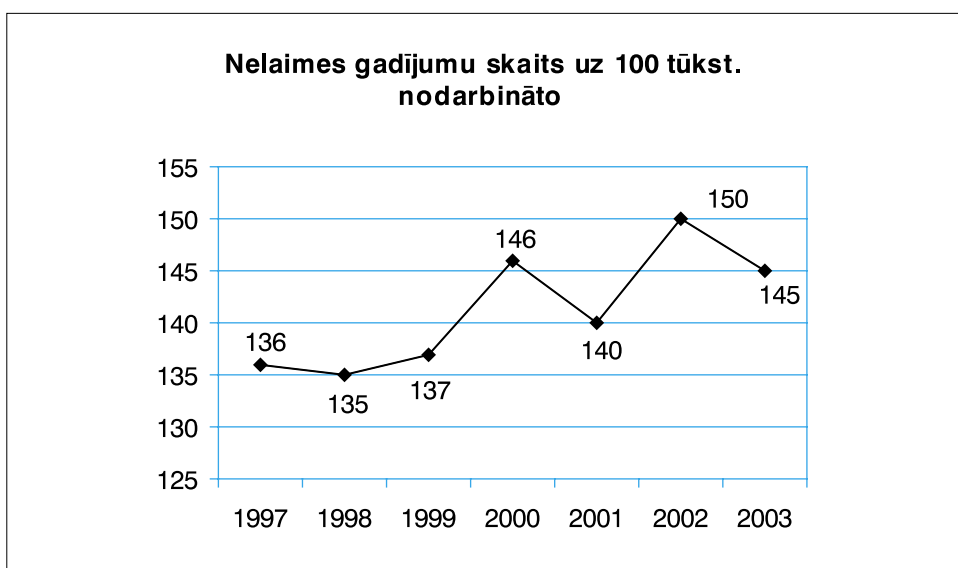
slēpti. Darba devēji pārkāpj likumdošanu un neziņo Valsts darba inspekcijai par notikušajiem nelaimes gadījumiem, bet darbinieki to nedara darba devēju pierunāti vai baidoties zaudēt darbu. Diemžēl tieši paši darbinieki šajā gadījumā bieži vien ir lielākie cietēji, īpaši gadījumos, kad nav pienācīgi noformētas darba tiesiskās attiecības. Tādēļ kopējo nelaimes gadījumu skaitu ir grūti salīdzināt ar attiecīgajiem rādītājiem citās ES dalībvalstīs. Lai cīnītos ar nelaimes gadījumu slēpšanu, 2004. gadā pieņemti grozījumi Administratīvo pārkāpumu kodeksā, kas paredz konkrētu darba devēju atbildību un lielākus soda apmērus par nelaimes gadījumu neizmeklēšanu vai slēpšanu.

Pozitīvi vērtējama tendence samazināties letālo

nelaimes gadījumu skaitam: 2002. gadā – 56, 2003. gadā – 39 (skat. 4.8.attēlu). Neskatoties uz ievērojamo letālo nelaimes gadījumu skaita samazinājumu 2003. gadā, Latvijas rādītājs – 4,3 letālie nelaimes gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem atpaliek no ES-15 valstu vidējā rādītāja – 3,4 letālie nelaimes gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem.

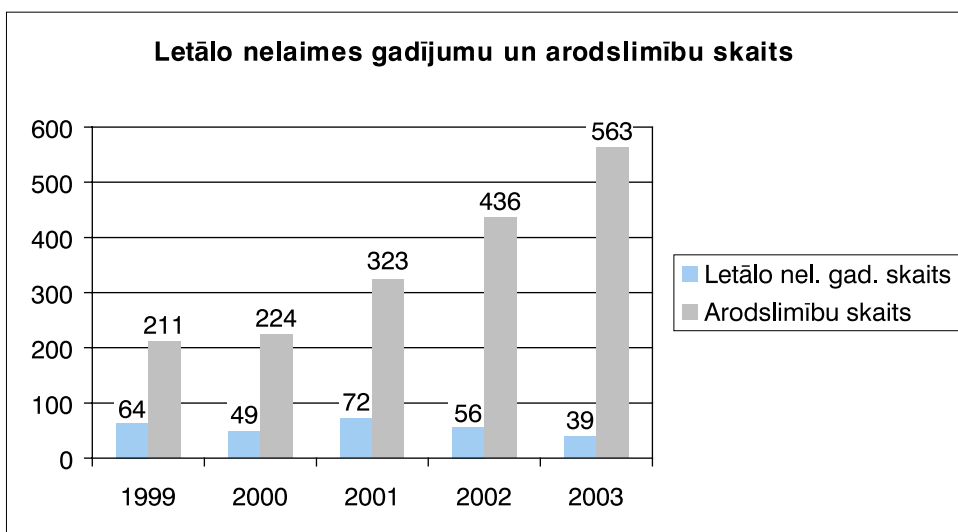
Savukārt smagi cietušo skaits pēdējos gados ir palielinājies (2002. gadā – 206; 2003. gadā – 217), kas pamatā varētu būt skaidrojams ar izmaiņām veselības traucējumu klasifikācijā, kuru nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr.293 „Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”, kas stājās spēkā ar 2002. gada 31. jūliju.

4.7.attēls



Informācijas avots: Valsts darba inspekcijas dati

4.8.attēls



Informācijas avots: Valsts darba inspekcijas dati

Analizējot nelaimes gadījumos cietušo skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem sadalījumā pa Latvijas rajoniem, jāsecina, ka pēdējos divos gados kopumā visvairāk cietušo ir Rīgas un Jēkabpils rajonā, bet vismazāk - Preiļu un Ogres rajonā.

Pārskata periodā visvairāk nelaimes gadījumu reģistrēts šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanā (2002. gadā – 215; 2003. gadā – 210);
- būvniecībā (2002. gadā – 130; 2003. gadā – 146);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošanā (2002. gadā – 107; 2003. gadā - 129);
- sauszemes transporta un cauruļtransporta nozarē (2002. gadā – 96; 2003. gadā - 86);
- veselības un sociālajā aprūpē (2002. gadā – 60; 2003. gadā – 83);
- mežsaimniecībā, kokmateriālu sagatavošanā un ar to saistītajos pakalpojumos (2002. gadā – 134; 2003. gadā – 49).

Straujais nelaimes gadījumu skaita samazinājums 2003. gadā mežsaimniecības un kokmateriālu sagatavošanas nozarē varētu būt skaidrojams nevis ar darba drošības situācijas uzlabošanu šajā nozarē, bet gan ar darba attiecību nepilnīgu sakārtošanu starp darba devēju un nodarbinātajiem – daudzi nodarbinātie strādā kā pašnodarbinātās personas un tādēļ ar viņiem notikušie nelaimes gadījumi darbā šajos statistikas datos nav iekļauti.

Visbiežāk sastopamie traumējošie faktori katru gadu pamatā ir vieni un tie paši – kustībā esošu priekšmetu iedarbība, tajā skaitā transporta līdzekļu iedarbība, sadursme ar nekustīgiem objektiem, tajā skaitā krišana no augstuma un paslīdēšana, kā arī saskarsme ar asiem priekšmetiem, saspiedumi u.c.

Galvenie nelaimes gadījumu cēloņi joprojām ir nedroša darbinieku rīcība (2002. gadā – 999; 2003. gadā - 933), kā arī trūkumi darba organizācijā (2002. gadā – 250; 2003. gadā - 176). 2003. gadā abas minētās cēloņu grupas retāk ir izraisījušas nelaimes gadījumus darbā nekā 2002. gadā. Tas varētu liecināt, ka gan darba devēji, gan nodarbinātie arvien vairāk uzmanības sāk pievērst darba aizsardzības jautājumiem. Tomēr jāatzīst, ka šie rādītāji joprojām saglabājas diezgan augstā līmenī. Tas tikai vēlreiz apliecina nepieciešamību pastiprinātu uzmanību pievērst sabiedrības (gan darba devēju, gan nodarbināto) informēšanas pasākumiem par darba aizsardzības jautājumiem. Arī darba devējiem pašiem vairāk jā rūpējas par savu darbinieku apmācību un izglītošanu darba drošības jautājumos, skaidrojot preventīvo pasākumu nozīmi, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanas nepieciešamību, kā arī apmācot un instruējot darbiniekus drošās darba veikšanas metodēs.

Analizējot cietušo skaitu pēc darba stāža, jāsecina, ka visbiežāk nelaimes gadījumos cieš nodarbinātie, kas attiecīgajā amatā ir līdz vienam gadam (2002. gadā – 460; 2003. gadā – 469) un no viena līdz trim gadiem (2002. gadā – 434; 2003. gadā – 429). Cietušo skaits minētajās

grupās veido 64% no kopējā cietušo skaita 2002. gadā un 68% - 2003. gadā. Tas liecina, ka nodarbinātie, uzsākot darbu, pirms tam netiek uzņemumos pienācīgi instruēti un apmācīti un viņiem pietrūkst darba veikšanai nepieciešamā pieredze un iemaņas. Jāpiebilst, ka šie rādītāji pēdējos gados būtiski nav mainījušies.

Lai samazinātu nelaimes gadījumu skaitu, ir jāveicina sabiedrības interese par darba aizsardzības jautājumiem un problēmām. Ir jāinformē darba devēji un nodarbinātie par nelaimes gadījumiem un to cēloņiem, par uzņēmumu politiku un kultūru darba aizsardzības jautājumos, jo nelaimes gadījumu samazināšana pārsvarā ir atkarīga no darba devēju un darbinieku attieksmes pret drošas darba vides nodrošināšanu un ieinteresētības sadarbīties šo jautājumu risināšanā.

4.6.2. Arodslimību analīze

2003. gadā valstī ir konstatēti 563 pirmreizējie arodsaslimšanas gadījumi. Tas ir par 29% vairāk kā 2002. gadā (436 gadījumi). Jāatzīmē, ka arodslimnieku skaits pēdējos gados turpina pieaugt (skat. 4.8.attēlu 55.lpp). Straujo arodslimnieku skaita pieaugumu nevarētu saistīt ar situāciju darba aizsardzības jomā, bet gan ar kaitīgiem darba apstākļiem pirms vairākiem gadiem, jo arodslimības parādās vidēji 10 – 40 gadus pēc to faktiskās iegūšanas. To apliecina arī fakts, ka pēdējos gados visvairāk arodslimības tiek konstatētas darbiniekiem, kuru darba stāžs ir no 21 līdz 35 gadiem. Var prognozēt, ka arodsaslimšanu skaita pieaugumu varētu apturēt tikai pēc 2010. gada ar nosacījumu, ka tiek ievērotas darba aizsardzības prasības.

Pēdējos gados joprojām lielākā arodslimību grupa ir skeleta – muskuļu - saistaudu sistēmas slimības – apmēram 30% no konstatēto arodslimību skaita. Jāpiebilst, ka 2003. gadā šis skaitlis ir samazinājies. Kā galvenie cēloņi šīm arodslimībām jāmin ergonomiskie darba vides riska faktori, fiziskās pārslodzes un nelabvēlīgs mikroklimats. Darba devēji ne vienmēr nosūta darbiniekus uz obligātajām veselības pārbaudēm, tādēļ šo slimību diagnostika bieži vien ir novēlota. Otra lielākā arodslimību grupa ir saindēšanās u.c. ārēju iedarbību sekas, kas 2003. gadā ir būtiski pieaugusi. Nākamās lielākās grupas ir nervu sistēmas slimības un elpošanas sistēmas slimības. Jāpiebilst, ka 2003. gadā par 42% ir pieaudzis nervu sistēmas slimību skaits, kas varētu būt saistīts ar aizvien pieaugošu darba intensitāti un lielākas uzmanības pievēršanu psihosociālajām problēmām darba vietā.

Analizējot arodsaslimšanas gadījumus ekonomiskās darbības nozarēs, redzams, ka līdzīgi kā iepriekšējos gados, visvairāk arodslimnieku ir šādās nozarēs:

- apstrādes rūpniecības (2002. gadā - 31%, 2003. gadā - 34%);
- transporta un sakaru (2002. gadā - 24%, 2003. gadā - 22%);
- veselības un sociālās aprūpes (2002. gadā -

15%, 2003. gadā - 16%),

- lauksaimniecības, mežsaimniecības (2002. gadā - 9%, 2003. gadā - 9%);
- būvniecības (2002. gadā - 8%, 2003. gadā - 4%).

Lielāko daļu arodslimību izraisa kombinētu faktoru grupa, jo uz vienu darbinieku nereti iedarbojas dažādi riska faktori. No viendabīgajiem faktoriem kā biežāk sastopamie jāmin fiziskās pārslodzes, fizikālie, ķīmiskie un bioloģiskie faktori.

Jāatzīst, ka pēdējos gados ir pieaugusi darbinieku informētība un izpratne par viņu tiesībām. Cilvēki biežāk griežas attiecīgās institūcijās, lai saņemtu viņiem pienākošos kaitējuma atlīdzību par darbā gūto arodslimību un lai panāktu darba vides uzlabošanu darba vietās. Tas liecina par to, ka darba devējiem vairāk būs jāveic profilaktiskie pasākumi, novērtējot un novēršot nodarbināto veselībai un darba drošībai bīstamos darba vides riska faktoros.

4.7. Lisabonas stratēģijā noteikto uzdevumu nodarbinātības veicināšanas jomā izpildes vērtējums

Par Latvijas nodarbinātības politikas mērķiem var runāt tikai kopīgo ES mērķu kontekstā. 1995. gadā, parakstot Luksemburgā Eiropas līgumu, Latvija uzņēmās ES dalībvalsts saistības nodarbinātības jomā un kā ES kandidātvalsts uzsāka risināt nodarbinātības problēmas vienotas Eiropas prasību kontekstā atbilstoši Eiropas Nodarbinātības stratēģijai un vadlīnijām. Eiropas Nodarbinātības stratēģijai ir vadošā loma Lisabonas stratēģijas nodarbinātības un darba tirgus mērķu īstenošanā. Iezīmējot jaunu posmu Eiropas Nodarbinātības stratēģijas īstenošanā, 2003. gada 22. jūlijā ES Padome akceptēja jaunās Nodarbinātības vadlīnijas laika posmam no 2003. līdz 2005. gadam. Vadlīnijas tika izstrādātas ciešā sasaistē ar Vīspārējām ekonomikas attīstības vadlīnijām, lai nodrošinātu ciešāku koordināciju starp ekonomikas un sociālajām politikām.

ES Padome Stokholmā, atbalstot Lisabonā izvirzītos nodarbinātības mērķus 2010. gadam: kopējais nodarbinātības līmenis – 70%, sievietēm – 60%, definēja arī starpposma mērķus 2005. gadam: kopējais nodarbinātības līmenis – 67%, sievietēm – 57%, kā arī papildināja 2010. gada mērķus ar 50% nodarbinātības līmeni 55-64 gadu vecuma grupai.

Nodarbinātības līmenis 2003. gadā 15-64 gadu vecuma grupā bija 61,8% (2002. gadā – 60,5%), kas, lai arī atpaliek no ES vidējā rādītāja, tomēr ir ar pozitīvu tendenci. Nodarbinātības līmenis sievietēm 2003. gadā bija 57,9% un tas pat pārsniedz ES vidējos rādītājus (nodarbinātības līmenis ES-15 2003. gadā – 56%). Sieviešu nodarbinātības līmenis Latvijā jau pārsniedzis Stokholmā uzstādītos vidēja termiņa mērķus 2005. gadam, pie kam pēdējā laikā tas ir ar pieaugošu tendenci.

Neskatoties uz salīdzinoši zemu noteikto minimālo pensionēšanās vecumu, nodarbinātības līmenis 55-64 gadu vecuma grupā Latvijā 2003. gadā bija salīdzinoši augsts – 44,1% (ES-15 vidēji – 41,7%). Ņemot vērā plānoto pensionēšanās vecuma paaugstinājumu līdz 62 gadiem gan vīriešiem, gan sievietēm, un to, ka no 2005. gada 1. jūlija tiks atcelta priekšlaicīgas pensionēšanās iespēja, kā arī aktīvo nodarbinātības pasākumu spektru, varētu plānot arī rādītāju turpmāku uzlabošanu. Tomēr vēl nopietns darbs jāveic, lai sasniegtu Stokholmā uzstādīto nodarbinātības līmeņa mērķi minētajai vecuma grupai 2010. gadā – 50%.

Pēdējā laikā ES vērojamā ekonomikas izaugsmes tempu būtiskā palēnināšanās negatīvi ietekmējusi arī situāciju darba tirgū, tādējādi nopietni apdraudot Lisabonā izvirzīto mērķu sasniegšanu. Ņemot vērā radušos sarežģīto situāciju, Eiropas Padome 2003. gada martā ierosināja Komisijai izveidot Eiropas Nodarbinātības darba grupu radušās situācijas padziļinātai analīzei un efektīvu praktisko reformu identifikācijai, lai nekavējoties un būtiski uzlabotu Nodarbinātības stratēģijas ieviešanu.

Izveidotā darba grupa savā 2003. gada novembra ziņojumā identificēja četrus galvenos darbības virzienus, kuri dotajā situācijā nodrošinātu nodarbinātības un produktivitātes pieaugumu:

- darbaspēka un uzņēmumu pielāgošanās spēju paaugstināšana;
- vairāk cilvēku piesaistīšana darba tirgum (ekonomiski neaktīvo cilvēkresursu aktivizācija), padarot darbu par reālu iespēju visiem;
- vairāk un efektīvākas investīcijas cilvēkkapitālā;
- efektīvāka vadība reformu ieviešanas nodrošināšanā.

Atzinīgi vērtējot augstos ekonomikas izaugsmes tempus un nodarbinātības līmeņa pieaugumu pēdējos gados Latvijā, vienlaicīgi tika identificēti trūkumi un darbības aktuālākie virzieni darba tirgus situācijas uzlabošanai valstī. Kā dažus no tiem būtu jāmin:

- ekonomikas pārstrukturizācijas procesi, sociālo partneru būtiskā loma tajos;
- jaunu darba vietu radīšana, pakalpojumu attīstības nepieciešamība, sevišķi ekonomiski atpalikušos reģionos;
- pasākumi nedeklarētās nodarbinātības augstā līmeņa samazināšanā (minimālās algas, nodokļu un pabalstu sistēmas ietekme uz šīs problēmas risināšanu);
- aktīvās un preventīvās politikas attīstība, īpašu uzmanību pievēršot tādiem pasākumiem kā palīdzības darba meklēšanā, uzņēmējdarbības, ģeogrāfiskās mobilitātes un pieejamības apmācībām veicināšana;
- Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) un tās sniegto pakalpojumu modernizācija;
- jauniešu un cilvēku ar zemu izglītības un prasmju līmeni integrācija darba tirgū: augstā "atbiruma" līmeņa mācību iestādēs samazināšana, pieejamības apmācībām nodrošināšana, sevišķi cilvēkiem ar zemu

izglītības un prasmju līmeni;

- valsts valodas nezināšana – riska faktors darba tirgū;

- pastāvošā izglītības un prasmju neatbilstība darba tirgus prasībām – nopietna problēma, kuras risināšana ir tiešā veidā saistīta ar mūžizglītības principu un sistēmas iedzīvināšanu.

4.8. Kopsavilkums

Sasniegumi

- samazinās atšķirības starp Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto un pēc Starptautiskās darba organizācijas metodoloģijas aprēķināto bezdarba līmeni;

- pieaudzis aktīvajos nodarbinātības pasākumos iesaistīto bezdarbnieku un darba meklētāju skaits;

- pasākumi noteiktām personu grupām ir guvuši lielu atbalstu gan darba devēju, gan bezdarbnieku vidū un efektīvi spēj uzlabot tajos iesaistīto bezdarbnieku situāciju;

- pārskata periodā palielināts minimālās darba algas apmērs;

- nodarbināto darba samaksas pieaugums ir viens no augstākajiem ES dalībvalstu un kandidātvalstu vidū;

- nodarbinātie arvien aktīvāk iesaistās savu tiesību un sociālo garantiju aizstāvībā;

- pilnveidota darba likumdošana, kas regulē bērnu, pusaudžu un jauniešu nodarbinātību;

- pieņemts Darba strīdu likums, kas paredz darba strīdu izšķiršanas institūcijas un procesuālo kārtību;

- Latvijas likumdošana darba aizsardzības jomā ir saskaņota ar ES prasībām un principiem;

- izveidota Eiropas Darba drošības un veselības aģentūras Latvijā interneta mājas lapa (<http://osha.lv>), kurā ir iespējams iepazīties gan ar darba aizsardzības likumdošanu, gan arī atrast praktisku un skaidrojošu informāciju par darba aizsardzības jautājumiem;

- veikti vairāki pasākumi darba devēju, nodarbināto un visas sabiedrības kopumā informēšanā un izglītošanā par darba tiesību un sociālā dialoga un darba aizsardzības jautājumiem, kā arī izdots liels skaits dažādu informatīvi skaidrojošu materiālu par šiem jautājumiem.

Problēmas

- saglabājas augsts jauniešu un pirmspensijas vecuma personu bezdarba līmenis;

- minimālās darba algas pieaugums joprojām atpaliek no patēriņa cenu pieauguma;

- apmēram viena piektdaļa nodarbināto saņem algu “aploksnē”;

- uzņēmumos (īpaši mazos un vidējos) netiek pietiekoši ieviestas darba aizsardzības normatīvo aktu prasības, netiek pietiekami veikta darba vides iekšējā uzraudzība, tiek pārkāptas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu prasības;

- darba devēji un nodarbinātie ir samērā slikti informēti par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem;

Risinājumi:

- speciālu pasākumu attīstība jauniešu un pirmspensijas vecuma personu nodarbinātības veicināšanai;

- jāinformē un jāveicina sabiedrības interese par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumiem.