

**PĒTĪJUMA “DARBA
APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ
2019–2021”
GALA ZIŅOJUMS**



doi:10.25143/DARL-LV-2023



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

GALA ZIŅOJUMS

Saturs

Kopsavilkums	6
Saīsinājumu saraksts	7
Ievads	8
Izmantotās metodes	11
Aptaujas un diskusijas	12
Datu bāzu analīze	13
Rezultāti un diskusija	15
COVID-19 pandēmijas ietekme uz situāciju darba vidē	15
Izmaiņas darba vidē	16
Atbilstība normatīvajiem aktiem	20
Izmaiņas attieksmē pret normatīvajiem aktiem.....	26
Izmaiņas darba aizsardzības sistēmā	28
Kavēkļi darba aizsardzības pasākumu īstenošanai	30
Attieksme pret darba aizsardzību.....	32
Izmaiņas nodarbināto apmierinātībā	33
Izmaiņas iedzīvotāju informētībā	38
Izmaiņas nodarbināto informētībā	40
Ilgttermiņa pārmaiņas.....	44
Attālinātais darbs.....	45
Darba vides riska faktori, novērtēšana un preventīvie pasākumi	53
Darba devēju informētība par darba vides riska faktoriem	53
Darba vides riska faktoru izplatība	54

Veiktais darba vides riska novērtējums	56
Darba aizsardzības preventīvie pasākumi	58
Laboratorisko mērījumu veikšana	59
Sekas, ko izraisa nelabvēlīga darba vide.....	62
Arodslimības	62
Nelaiimes gadījumi darbā	71
Izmaksas valstij	79
Valsts uzraudzība un kontrole.....	87
Nodarbināto pārstāvniecība un arodbiedrības	94
Nākotnes izaicinājumi	100
Gatavība pārmaiņām	100
Neuzmanība kā darbā notikušo nelaiimes gadījumu cēlonis	103
Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jomā.....	107
Darba aizsardzības speciālistu valodu prasmes un tālākizglītība	111
Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma un sniegto pakalpojumu kvalitāte.....	118
Risku grupu darbinieki	125
Arodslimību ārstu pieejamība	136
Secinājumi	138
Ieteikumi.....	142
Izmantotā literatūra	146
Tematiskie pielikumi	148

Kopsavilkums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019-2021” mērķis bija noskaidrot aktuālo situāciju darba attiecību un darba aizsardzības jomā, analizēt iegūtos datus dinamikā un izstrādāt priekšlikumus tiesiskā regulējuma vai tā praktiskās ieviešanas uzlabošanai. Identificējot būtiskākos problēmu cēloņus un iespējamus risinājumus, pētījums sniedz informāciju, kas palīdz īstenot kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba attiecību un darba aizsardzības jomā. Pētījums tika veikts darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001) ietvaros.

Laikā no 2005. līdz 2018. gadam Latvijā tika veikti četri plaši pētījumi par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām „Darba apstākļi un riski Latvijā”. Ņemot vērā būtiskās izmaiņas darba tirgū, valsts ekonomiskajā attīstībā un COVID-19 pandēmiju, šis pētījums ir piektais līdzīgais pētījums, kas sniedz padziļinātu un visaptverošu analīzi par dažādiem darba apstākļu un darba vides risku aspektiem, kā arī to izmaiņām dinamikā. Salīdzinājumā ar iepriekšējiem pētījumiem, šajā pētījumā papildus analizēti jautājumi par darba stāžu, par darbu ar kancerogēnām vielām, attālināto darbu, COVID-19 radīto ietekmi uz darba vidi, darba devēju veiktajiem pasākumiem COVID-19 izplatības mazināšanai un sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem. Tāpat šī pētījuma ietvaros ir analizēta arī citu valstu pieredze saistībā ar preventīvajām pārbaudēm nelaimes gadījumu novēršanai, t.sk. tādu nelaimes gadījumu novēršanai, kuru cēlonis ir nodarbināto neuzmanība. Pētījuma rezultāti atspoguļo nodarbināto, darba devēju un iedzīvotāju informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem, viņu attieksmi pret darba aizsardzību un tās nozīmi uzņēmuma darbībā, darba devēju un nodarbināto iesaisti sociālajā dialogā uzņēmumos. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ietvaros ir sagatavoti ieteikumi pasākumiem, lai valstiskā līmenī veicinātu darba apstākļu uzlabošanos uzņēmumos, atspoguļojot arī tos darba aizsardzības aspektus, par kuriem darba devējiem un nodarbinātajiem trūkst informācijas.

Atslēgas vārdi: *darba aizsardzība, darba drošība, arodslimības, nelaimes gadījumi darbā, Valsts darba inspekcija, darba vide, darba tiesiskās attiecības*

Saīsinājumu saraksts

COVID-19	SARS-CoV-2 vīruss
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DARL	Darba apstākļi un riski Latvijā
DAS	Darba aizsardzības speciālists
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
HASL	Higiēnas un arodslimību laboratorija
KI	Kompetentā institūcija
KS	Kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos
LM	Labklājības ministrija
MK	Ministru Kabinets
NACE	Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija
NG	Nelaimes gadījums
OVP	Obligātā veselības pārbaude (-es)
PKUS ARMC	Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs
RSU DDVVI	Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts
RVDI	Reģionālā Valsts darba inspekcija
SPKC	Slimību profilakses un kontroles centrs
SSK-10	Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija, 10. redakcija
VDI	Valsts darba inspekcija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

Ievads

2022. gada 1. janvārī apritēja 20 gadi kopš Latvijā stājies spēkā Darba aizsardzības likums, kurš mainīja kopējo pieeju darba aizsardzībā – saskaņā ar iepriekšējiem principiem, visas darba devēju veicamās darbības bija vērstas uz to, lai nodarbinātajiem kompensētu iespējamās sekas, kas saistītas ar darbu kaitīgos apstākļos (piemēram, papildu piemaksas par kaitīgumu, papildu atvaļinājuma dienas par darbu kaitīgos apstākļos, profilaktiskais piens darbam kaitīgos apstākļos u.c.). Savukārt par jaunās darba aizsardzības sistēmas stūrakmeni kļuva darba vides riska novērtēšana un riska samazināšana vai izskaušana. Bez izmaiņām normatīvo aktu prasībās šo 20 gadu laikā ir izaugusi jauna darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) paaudze, īstenotas daudzas informatīvas aktivitātes, kas vērstas uz preventīvās kultūras iedzīvināšanu. Ar Eiropas Sociālā fonda (turpmāk – ESF) atbalstu darba devējiem ir sniegts atbalsts darba vides riska novērtēšanai un darba aizsardzības pasākumu plānu izstrādei, ieviesta DAS tālākizglītības sistēma u.c.

Neskatoties uz veiktajiem pasākumiem, kopējais Valsts darba inspekcijā (turpmāk – VDI) reģistrētais nelaimes gadījumu (turpmāk – NG) skaits un reģistrēto arodslimību skaits Latvijā turpina pieaugt, tāpēc piektais pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL), kurš aptver periodu līdz 2021. gadam, sniedz ieskatu situācijas attīstībā pēdējo gadu laikā. Šis laika posms pasaulē galvenokārt bija saistīts ar COVID-19 pandēmiju, kas lielā mērā ietekmēja arī norises Latvijas uzņēmumos. Daļa uzņēmumu tika slēgti vai ilgstoši atradās dīkstāvē, daļa pilnībā strādāja attālināti, vēl daļai nācās pārplānot savu uzņēmējdarbības modeli un ieviest stingras epidemioloģiskās prasības. Šādas straujas pārmaiņas neapšaubāmi atstāja ietekmi arī uz darba aizsardzību, tāpēc šo jautājumu analīzei pētījuma ietvaros pievērsta īpaša uzmanība.

Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ir veikts ar Eiropas Savienības (turpmāk – ES) ESF un Latvijas valsts finansiālu atbalstu projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr.7.3.1.0/16/I/001) ietvaros. Tā mērķis bija noskaidrot aktuālo situāciju darba attiecību un darba aizsardzības jomā, analizēt iegūtos datus dinamikā un izstrādāt priekšlikumus tiesiskā regulējuma vai tā praktiskās ieviešanas uzlabošanai. Pētījums bija nepieciešams, lai īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba attiecību un darba aizsardzības jomā, veicot monitoringu, apzinot aktuālo situāciju un identificējot aktuālo problēmu cēloņus.

Pētījuma uzdevumi:

1. identificēt esošās problēmas un nepilnības drošas darba vides nodrošināšanā uzņēmumos Latvijā nozaru griezumā, reģionu griezumā u.c., ņemot vērā iepriekšējo pētījumu DARL anketu jautājumus un metodoloģiju, lai pētījuma rezultāti būtu salīdzināmi:
 - 1.1. veicot darba devēju un viņu pārstāvju aptauju;
 - 1.2. veicot nodarbināto aptauju;
 - 1.3. veicot Latvijas iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem aptauju;
 - 1.4. veicot DAS, kas iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, aptauju;
 - 1.5. veicot arodslimnieku aptauju;
 - 1.6. organizējot fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem vai viņu pārstāvjiem;
 - 1.7. organizējot fokusgrupu diskusijas ar darba aizsardzības kompetento institūciju (turpmāk – KI) pārstāvjiem (pakalpojumu sniedzēji), kompetentajiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos (individuālie pakalpojumu sniedzēji) (turpmāk – KS) un DAS ar augstāko izglītību (no bīstamo nozaru uzņēmumiem);
2. veikt šādu valstī pieejamo datu par arodslimībām, NG darbā un izmaksām, kas to rezultātā rodas sociālās apdrošināšanas budžetam, analīzi dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2021. gadam:
 - 2.1. VDI dati par NG darbā;
 - 2.2. Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra (turpmāk – PSKUS ARMC) Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati par arodslimībām;
 - 2.3. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta (turpmāk – RSU DDVVI) dati par veiktajiem darba vides laboratoriskajiem mērījumiem;
 - 2.4. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (turpmāk – VSAA) dati par NG darbā un arodslimību izmaksām (tai skaitā izdevumi preventīvajiem pasākumiem);
3. izvērtēt visus iegūtos rezultātus:
 - 3.1. veikt visu aptauju datu analīzi, īpašu uzmanību pievēršot situācijas raksturojumam dinamikā (salīdzinājumā ar 2005. – 2007. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”, 2009. – 2010. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”, 2012. – 2013. gadā veikto ESF pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā” un 2017. – 2018. gadā ESF projekta ietvaros veikto pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā”);

- 3.2. veikt augstākminēto valstī pieejamo datu bāžu analīzi dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2021. gadam;
- 3.3. izvērtēt 2017. – 2018. gadā ESF projekta ietvaros veiktā pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” sniegto ieteikumu īstenošanu;
4. noteikt nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus normatīvajos aktos darba aizsardzības jomā, lai samazinātu administratīvo slogu darba devējiem, sagatavot ieteikumus politikas veidotājiem un ieviesējiem, kā arī sniegt priekšlikumus nākotnē veicamo pētījumu tēmām;
5. veikt vismaz piecu Eiropas valstu pieredzes izpēti saistībā ar preventīvo pārbaužu veikšanu NG novēršanai, t.sk. tādu NG novēršanai, kuru cēlonis ir neuzmanība, nodrošinot vismaz divu tādu valstu analīzi, kas neietilpst ES;
6. sagatavot dažādus nodevumus un īstenot sabiedrības informēšanas pasākumus.

Pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” veica pētnieku grupa, kurā ietilpa SIA “TNS Latvia” un RSU DDVVI eksperti. Pētījuma īstenošanā piedalījās šādi speciālisti: Ivars Vanadziņš, Lāsma Akūlova, Linda Paegle, Kristiāna Venžega, Svetlana Lakiša un Dace Jakimova, bet darba devēju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju kvantitatīvās aptaujas tika veikta SIA “TNS Latvia” lielo klientu direktores Signes Kaņējevas un vecākās klientu vadītājas Daces Goško vadībā. Pētījumu izlašu veidošanā, datu apstrādes un analīzes veikšanā no SIA “TNS Latvia” puses piedalījās vēl šādi speciālisti: Ingrīda Libora, Olga Gutoviča, Jānis Reinsons, Elīna Mūrniece, Evija Pļavinska, Anna Orehova, Ilze Liepiņa, Agnese Indriksone un Jūlija Cvetkova.

Pētnieku komanda izsaka pateicību visiem, kas piedalījās pētījuma tapšanā!

Izmantotās metodes

Atbilstoši izvirzītajiem darba uzdevumiem, pētījuma veikšanā tika izmantotas kvantitatīvas un kvalitatīvas pētniecības metodes. Lai nodrošinātu iespēju pētījuma rezultātus analizēt dinamikā, pētījumos iespēju robežās tika izmantota iepriekšējo pētījumu DARL metodoloģija. Pētījuma ietvaros veiktas vairākas aktivitātes un izmantojot dažādās pētniecības metodes iegūti subjektīvi (fokusgrupu diskusijas) un objektīvi (aptaujas, datu bāzes) rezultāti no dažādām pētījumā iekļautajām mērķa populācijām. Iegūtie rezultāti ļauj spriest par esošām problēmām un nepilnībām drošas darba vides nodrošināšanā uzņēmumos Latvijā, kā arī par iedzīvotāju attieksmi par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām.

Pētījuma ietvaros īstenotas vairākas aktivitātes, kuru veikšanai izmantotas zemāk aprakstītās metodes:

- 1) darba devēju un pārstāvju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju aptaujas;
- 2) DAS aptauja;
- 3) arodslimnieku aptauja;
- 4) fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem un viņu pārstāvjiem, kā arī KI, KS un DAS ar augstāko izglītību;
- 5) valstī pieejamo datu par arodslimībām, NG darbā un izmaksām, kas rodas sociālās apdrošināšanas budžetam, analīzes dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2021. gadam novērtējums;
- 6) darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums (laboratorisko mērījumu datu bāzes analīze).
- 7) vismaz piecu Eiropas valstu pieredzes izpēte saistībā ar preventīvo pārbaužu veikšanu NG novēršanai, t.sk. tādu NG novēršanai, kuru cēlonis ir neuzmanība, nodrošinot vismaz divu tādu valstu analīzi, kas neietilpst ES;
- 8) visu iegūto rezultātu izvērtējums.

Aptaujas un diskusijas

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ietvaros veiktas vairākas aptaujas – darba devēju un to pārstāvju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju aptaujas par darba apstākļiem un darba vides riskiem uzņēmumos, kā arī arodslimnieku aptauja un fokusa grupas diskusijas ar darba devējiem, viņu pārstāvjiem, KS un DAS ar augstāko izglītību, kas strādā uzņēmumos.

Zemāk redzams apkopojums par pētījumā izmantotajām metodēm (1. tabula).

1. tabula. Veikto aptauju un fokusa grupu diskusiju apkopojums

Nosaukums	Mērķa grupa	Pētījuma metode	Lauka darba laiks	Respondentu skaits
Darba devēju un pārstāvju aptauja	Darba devēji Latvijā, t.i., uzņēmumu īpašnieki vai augstākā līmeņa vadītāji	Datorizētās telefona intervijas (<i>Computer Assisted Telephone Interviews</i> (CATI)) pēc respondenta izvēles – latviešu vai krievu valodā	No 2022. gada 3. janvāra līdz 2022. gada 18. martam	1013
Nodarbināto aptauja	Nodarbinātie Latvijas iedzīvotāji, t.i., visas tās personas 15–74 gadu vecumā, kas pētījuma laikā veic jebkuru darbu vai nu par samaksu naudā vai arī par atlīdzību precēs vai pakalpojumos (Darba spēka apsekojums, Centrālā statistikas pārvalde)	Datorizētās tiešās intervijas (<i>Computer Assisted Personal Interviews</i> (CAPI)) respondentu dzīves vietā pēc izvēles – latviešu vai krievu valodā	No 2021. gada 20. decembra līdz 2022. gada 14. jūlijam	2503
Latvijas iedzīvotāju aptauja	Latvijas iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 74 gadiem	Datorizētās tiešsaistes intervijas (<i>Computer Assisted Web Interviews</i> (CAWI)) pēc respondentu izvēles – latviešu vai krievu valodā	No 2021. gada 5. līdz 2021. gada 14. novembrim	1100
DAS aptauja	DAS, kas iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā	Elektroniski izplatītas (<i>self-addressed</i>) aptaujas (intervijas), izmantojot t.s. “snowball” izplatīšanas pieeju	No 2022. gada 19. janvāra līdz 2022. gada 4. februārim	224

Nosaukums	Mērķa grupa	Pētījuma metode	Lauka darba laiks	Respondentu skaits
Arodslimnieku aptauja	Arodslimnieki	Tiešās datorizētās intervijas (<i>Computer Assisted Personal Interviews</i> (CAPI)) PSKUS ARMC un interneta aptauja, kas izplatīta ar tiešajiem e-pastiem to uzņēmumos, kuru uzņēmumos, pēc VDI datiem, pēdējo 5 gadu laikā reģistrēts lielākais arodslimnieku skaits	No 2022. gada 22. aprīļa līdz 2022. gada 15. augustam	203
Fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem un viņu pārstāvjiem	Darba devēji un viņu pārstāvji	Fokusgrupu diskusija	No 2022. gada 20. janvāra līdz 2022. gada 10. maijam	26
Fokusgrupu diskusijas ar KI DAS un DAS ar augstāko izglītību	KI DAS un DAS ar augstāko izglītību	Fokusgrupu diskusija		17

Datu bāzu analīze

Lai veiktu analīzi par valstī pieejamajiem datiem par arodslimībām, NG darbā un izmaksām, kas to rezultātā rodas sociālās apdrošināšanas budžetam un to analīzi dinamikā laika posmā no 1993. gada līdz 2021. gadam, tika izmantoti šādi dati:

- 1) VDI dati par NG darbā;
- 2) Slimību profilakses un kontroles centra (turpmāk – SPKC) dati par arodslimībām, kuros iekļauti dati par arodslimībām no PSKUS ARMC;
- 3) VSAA dati par NG darbā un arodslimību izmaksām (tai skaitā izdevumi preventīvajiem pasākumiem);
- 4) RSU DDVVI dati par veiktajiem darba vides laboratoriskajiem mērījumiem.

Aprakstot un dinamikā salīdzinot šī pētījuma rezultātus ar iepriekšējos periodos iegūtajiem rezultātiem, izmantoti iepriekš veikto pētījumu tematisko pielikumu dati.

VDI periodiski apkopo datus par tādiem darba vides indikatoriem kā reģistrētie NG darbā un atzītās arodslimības, tāpēc šīs sadaļas analīzei kā datu avots tika izmantoti VDI darbības gada pārskati.

Pētījuma ietvaros tika veikta padziļināta sekojošo parametru analīze dinamikā (pieejamo datu analīze no 1993. līdz 2021. gadam):

- NG dinamika, sadalījums pa nozarēm, reģioniem;
- NG cietušo nodarbināto skaits;
- NG sadalījums pa veselības traucējumu veidiem, pa mēnešiem, pa cēloņiem, ievainotajām ķermeņa daļām, u.c.

Dati, kas izmantoti šī pētījuma ietvaros par arodslimībām, iegūti no SPKC "Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra". Šajā reģistrā apkopoti dati par arodslimībām, ko SPKC iesniedz PSKUS ARMC. Šajā pētījumā tāpat kā iepriekšējos pētījumos, izmantoti dati par nodarbināto skaitu, kas pieejami no Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP). Latvijā slimības (t.sk. arodslimības) tiek klasificētas, izmantojot Starptautiskās slimību klasifikācijas desmito redakciju (turpmāk – SSK-10). Tā sastāv no burtu un ciparu kodiem, kas aptver visus patoloģisko stāvokļu gadījumus. Šajā pētījumā attiecīgie arodslimību SSK kodi tiek rakstīti pēc arodslimības vai arodslimību grupas nosaukumiem.

Valsts izmaksas, kas radušās NG, arodslimību un preventīvo pasākumu dēļ, analizētas, izmantojot VSAA Publiskos gada pārskatus, kas ir pieejami VSAA mājaslapā. Jau kopš 1997. gada darba devējiem ir pienākums par saviem darbiniekiem veikt gan obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas, gan iemaksas par apdrošināšanu pret NG darbā un arodslimībām. Šīs iemaksas tiek administrētas atsevišķā t.s. "Darba negadījumu speciālajā budžetā". Izmaksas par preventīvajiem pasākumiem analizētas, izmantojot datus par Darba negadījumu speciālo budžetu, jo likuma "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" grozījumi paredz, ka "Darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļus, bet ne vairāk kā 0,5 procentu apmērā no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktā darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļu kopējā apmēra, izlieto, lai finansētu preventīvos pasākumus, kurus atbilstoši Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) ieteikumiem īsteno RSU DDVVI. Tādējādi izmaksas par preventīvajiem pasākumiem ir aprēķināmas un izriet no ikgadējā Darba negadījumu speciālā budžeta ieņēmumiem un izdevumiem.

Tāpat šī pētījuma ietvaros tika veikta RSU DDVVI laboratorisko mērījumu datu bāzes analīze par veiktajiem darba vides laboratoriskajiem mērījumiem laika posmā no 1995. gada 1. janvāra līdz 2021. gada 31. decembrim. Papildus apraksts par datu bāzi pieejams DARL tematiskajā pielikumā "Darba vides faktori un to izraisītie riski".

Citi dati

Lai identificētu labās prakses piemērus attiecībā uz NG novēršanu, pētnieki veica izpēti par situāciju darba aizsardzībā citās Eiropas valstīs.

Lai salīdzinātu situāciju Latvijā ar situāciju vidēji ES un attiecībā pret pārējām ES dalībvalstīm, tika izmantoti dati no vienotās EUROSTAT datu bāzes, kas apkopo un publicē datus pēc vienotas metodikas. Lai nodrošinātu, ka dati ir salīdzināmi, EUROSTAT datu savākšanai un apstrādei nepieciešams laiks, tāpēc tie publicēti ar laika nobīdi. Minētā iemesla dēļ pētnieki šajā tematiskajā pielikumā var analizēt datus tikai par laiku līdz 2020. gadam (ieskaitot). Datu analīzei izmantoti dati par darbā notikušo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem. Valstis izvēlētas tā, lai rezultāti atspoguļotu situāciju reģionā (Baltijas valstīs) un valstīs, kurās pēc EUROSTAT datiem ir augstākie un zemākie darbā notikušo NG atbilstošie rādītāji. Vairāk par izmantotajiem datiem un veikto analīzi iespējams iepazīties DARL tematiskajā pielikumā “Nelaimes gadījumi darbā, 1993. – 2021. gads”.

Rezultāti un diskusija

COVID-19 pandēmijas ietekme uz situāciju darba vidē

Atšķirībā no citiem pētījumiem DARL, laika posms starp 2018. gadu un 2022. gadu, kad tika veikti abi pēdējie pētījumi, raksturojams kā būtisks pārmaiņu laiks ne tikai darba vidē, bet valstī kopumā. Tas saistāms ar COVID-19 pandēmiju, kas ietekmēja gan uzņēmējdarbību, gan nodarbinātību. Jau iepriekš Latvijā ir veikti pētījumi par COVID-19 pandēmiju, kuru rezultāti liecināja, ka Latvijā izsludinātās ārkārtējās situācijas vairāk skāra nodarbinātos, turklāt darba devēji nebija snieguši saviem nodarbinātajiem pietiekamu atbalstu – gan attālinātā darba organizēšanā (piemēram, attiecībā uz ergonomiskas darba vietas iekārtošanu, izdevumu kompensēšanu), gan psihoemocionālā atbalsta sniegšanā, kā arī apmācību īstenošanā un atbalstu karjeras attīstībā¹. Ņemot vērā minētos aspektus, piektā pētījuma DARL ietvaros īpaši tika analizēta COVID-19 pandēmijas ietekme uz dažādiem ar darba vidi saistītajiem jautājumiem.

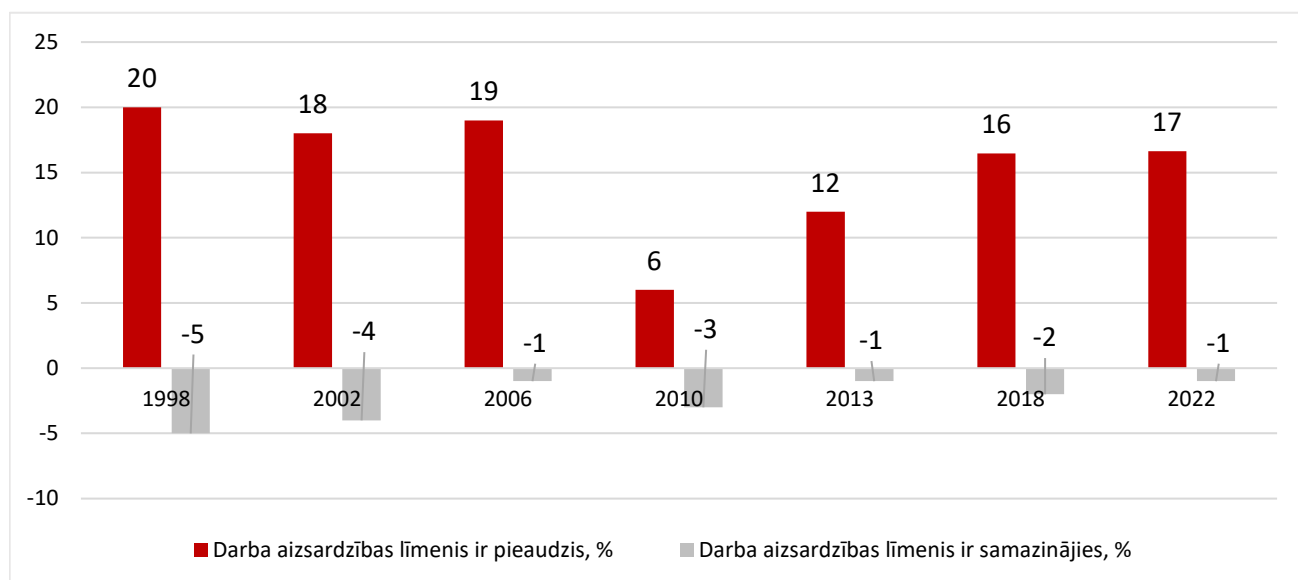
¹ Pētījums “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē”, pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2021/01/05/31_zinojums_c.pdf, skatīts 10.03.2023.

Izmaiņas darba vidē

Darba aizsardzība

Lai novērtētu, vai COVID-19 pandēmija ir ietekmējusi darba vidi, pētījuma DARL laikā **nodarbinātajiem** tika uzdots jautājums par to, kā pēdējā gada laikā mainījusies situācija darba aizsardzības jomā viņu darba vietā. Šāds jautājums ir uzdots ne tikai visos iepriekšējos DARL pētījumos, bet arī 1998. gadā un 2022. gadā, kad tika veikti pētījumi “Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs”. Kopumā šī jautājuma atbilžu analīze ļauj novērtēt nodarbināto viedokļa maiņu dinamiku (1. attēls).

1. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas uzskata, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumos/iestādēs ir mainījies, %



Bāze – visi respondenti: 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455. 1998. un 2002. gada dati no pētījuma “Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs”.

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot ar iepriekšējā pētījuma nodarbināto aptaujas rezultātiem, 2022. gadā situācija nav būtiski mainījusies, jo abos pētījumos aptuveni vienāds respondentu īpatsvars ir norādījis, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumā/iestādē ir uzlabojies. Šādi pētījuma rezultāti vērtējami pozitīvi, jo liecina, ka COVID-19 pandēmija nav būtiski ietekmējusi nodarbināto viedokli. Krīžu kontekstā ir būtiski salīdzināt 2022. gada un 2010. gada aptauju rezultātus. Ja 2010. gada pētījuma rezultātus ietekmēja pasaules finanšu krīze, kas bija samazinājusi to respondentu īpatsvaru, kuri uzskatīja, ka situācija darba aizsardzības jomā ir uzlabojusies, tad COVID-19 pandēmija šādi nebija ietekmējusi nodarbināto viedokli.

Analizējot aptaujas rezultātus, ņemot vērā respondentu vecumu un dzimumu, secināms, ka jaunāko vecuma grupu respondenti biežāk ir norādījuši uz darba aizsardzības līmeņa uzlabošanas nekā gados vecākie respondenti (18–24 gadi – 20,3%, 25–34 gadi – 20,3%, 35–44 gadi – 15,9%, 45–54 gadi – 16,5%, 55–74 gadi – 13,7%), savukārt būtiska atšķirība netika novērota atkarībā no respondenta dzimuma (vīrieši – 15,2%, sievietes – 17,6%). Uzlabojumus biežāk izjutuši respondenti valsts sektorā (valsts sektorā – 20,2%, privātajā sektorā – 14,7%, sabiedriskajās organizācijās – 16,4%) un lielajos uzņēmumos (1–10 darbinieki – 12,2%, 11–49 darbinieki – 15,6%, 50–249 darbinieki – 18,5%, 250 un vairāk darbinieku – 22,3%).

Darba tiesības

2022. gada **darba devēju** aptaujā būtiski pieaudzis to respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata. Šādi rezultāti uzskatāmi par kritiskiem, jo šis ir sliktākais rādītājs visu pētījumu DARL veikšanas laikā (2. tabula).

2. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuri ar nodarbinātajiem slēguši rakstisku darba līgumu vai mutisku vienošanos, %

	2006	2010	2013	2018	2022
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar visiem nodarbinātajiem	97,0	95,0	97,0	94,4	92,4
Vismaz kāds nodarbinātais strādā uz mutiskas vienošanās pamata	2,0	3,0	1,0	1,0	–
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar lielāko daļu darbinieku	1,2	1,0	0,3	0,3	0,8
Vienlīdz liela daļa nodarbināto ir noslēgusi rakstveida vienošanos un strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,1	0,5	0,2	0,0	
Lielākā daļa nodarbināto strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,4	0,01	0,02	0,3	0,0
Nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata	0,3	1,0	0,2	0,4	5,2
Grūti pateikt/NA	1,0	2,0	2,0	4,6	1,6

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

Avots: darba devēju aptauja

Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar COVID-19 pandēmijas ietekmi, kuras laikā VDI daudz retāk veica klātienes pārbaudes uzņēmumos. To apliecina arī Rīgas Ekonomikas augstskolas veiktais pētījums “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.–2021. gadā”², kurā aprēķinātais ēnu ekonomikas indekss Latvijā bija 26,6% no iekšzemes kopprodukta, kā arī tika izteikta prognoze, ka pandēmijas otrajā gadā Latvijā ēnu ekonomika varētu būt plašāka nekā iepriekš, jo grūto biznesa apstākļu dēļ daudziem uzņēmējiem būs jāmeklē paņēmieni izdevumu samazināšanai (piemēram, kas saistītas ar darbaspēka nodokļiem). Jāņem vērā arī tas, ka nodarbinātības uzraudzība uzskatāma par sensitīvu informāciju, ko daļa darba devēju aptaujā varētu nevēlēties atklāt un šī iemesla dēļ dati nav uzskatāmi par salīdzināmiem ar patieso situāciju valstī.

Pētījuma ietvaros veiktās **nodarbināto** aptaujas rezultāti norāda uz pozitīvu tendenci, jo arvien vairāk nodarbināto uzskata, ka rakstveida darba līguma nepieciešamība ir svarīga (3. tabula).

3. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc izpratnes par rakstiska darba līguma nepieciešamību, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Ļoti svarīgi	73*	68*	77*	81,5	86,1
Drīzāk svarīgi	18*	22*	17*	15,2	11,1
Drīzāk nesvarīgi	5*	7*	5*	2,0	1,5
Pilnīgi nesvarīgi	3*	3*	1*	0,8	1,0
Grūti pateikt/NA	0,3	0,1	0,4	0,5	0,3

*Piezīme: * – attiecīgajos gados nav pieejama precīza informācija par šiem atbilžu variantiem*

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Šāda tendence var būt skaidrojama ar dažādiem informatīvajiem materiāliem un kampaņām. Piemēram, 2017. gadā un 2018. gadā tika īstenotas aktivitātes kustības “#Atkrāpies!” ietvaros, kuras mērķis bija informēt sabiedrību par dažādiem krāpšanas riskiem, tai skaitā par iespējamajiem riskiem saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām. Savukārt COVID-19 pandēmija lika nodarbinātajiem

² Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.–2021. gadā: https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga_Enu_ekonomikas_indekss_2009_2021_brosura_0.pdf, skatīts 21.01.2023.

apzināties, cik neaizsargāti ir tie, kuriem nav noslēgts rakstveida līgums un netiek veiktas nodokļu iemaksas – sākotnējā pandēmijas posmā nebija iespējams pieteikties valsts atbalstam (dīkstāves kompensācijām) vai saņemt apmaksātu darbnespējas lapu slimības gadījumā.

To, ka rakstveida darba līguma esamība ir svarīga (iekļaujot atbilžu variantus “ļoti svarīga” un “drīzāk svarīga”), 2022. gadā visvairāk minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 100%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana – 100%;
- veselība un sociālā aprūpe – 98,2%.

Jāpiebilst, ka aptaujāto nodarbināto skaits tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā un papīra un papīra izstrādājumu 2022. gadā bija neliels (50 nodarbinātie un mazāk), tāpēc dati ir jāvērtē piesardzīgi.

Rakstveida darba līguma esamība 2022. gadā vismazāk būtiska ir bijusi nodarbinātajiem šādās nozarēs:

- būvniecība – 92,7%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana – 94,3%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas – 94,7%.

Sievietēm, tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2022. gadā rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka kā vīriešiem (vīrieši: 2022. gadā – 95,1%, 2018. gadā – 94,1%, 2013. gadā – 91,1%, 2010. gadā – 88,7%; sievietes: 2022. gadā – 98,6%, 2018. gadā – 98,7%, 2013. gadā – 95,6%, 2010. gadā – 98,7%). Šādi rādītāji ir skaidrojami ar to, ka sievietēm ir svarīgāka sociālā apdrošināšana, kas iekļauj arī, piemēram, maternitātes pabalstu. Pozitīvi vērtējama dinamika novērojamā tendence – pieaug to vīriešu īpatsvars, kuri darba līguma noslēgšanu uzskata par svarīgu. Tāpat arī, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu DARL datiem, visās vecuma grupās pieaug to nodarbināto īpatsvars, kuriem darba līguma rakstiska noslēgšana ir svarīga. 2022. gadā rakstveida darba līgums ir vienlīdz svarīgs visās vecuma grupās, būtiskas atšķirības nav vērojamas:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 97,3%, 25–34 gadi – 96,6%, 35–44 gadi – 97,2%, 45–54 gadi – 98,0%, 55–74 gadi – 96,9%;

- 2018. gadā: 18–24 gadi – 93,2%, 25–34 gadi – 96,8%, 35–44 gadi – 96,9%, 45–54 gadi – 97,9%, 55–74 gadi – 96,3%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 94,2%, 25–34 gadi – 93,3%, 35–44 gadi – 94,9%, 45–54 gadi – 93,7%, 55–74 gadi – 91,9%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 86,1%, 25–34 gadi – 89,4%, 35–44 gadi – 91,7%, 45–54 gadi – 90,6%, 55–74 gadi – 90,8%.

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Darba tiesiskās attiecības”.

Atbilstība normatīvajiem aktiem

Darba devēju aptaujas laikā respondentiem tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā darba vide viņu uzņēmumā/iestādē atbilst Darba aizsardzības likuma prasībām. Vērtējums bija jāsniedz 10 punktu skalā, kur 1 nozīmēja “nemaz neievēro”, bet 10 – “ievēro pilnībā”. Atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem, kad tika novērota pozitīva tendence, jo vidējais darba devēju sniegtais vērtējums uzlabojās, 2022. gadā situācija dinamikā nav mainījies (vidējais vērtējums 2022. gadā bija 8,7, 2018. gadā – 8,7, 2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,1). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar COVID-19 pandēmijas ietekmi, kas lika uzņēmumiem koncentrēties uz epidemioloģisko prasību ieviešanu. Tāpat daļa uzņēmumu ilgstoši atradās dīkstāvē, bet vēl daļai uzņēmumu bija nepieciešams pārplānot savu uzņēmējdarbību, tādējādi piemērojoties izmaiņām uzņēmējdarbības vidē.

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, ja salīdzina atsevišķu nozaru vidējos rādītājus ar vidējo rezultātu Latvijā, novērojamas būtiskas atšķirības (4. tabula). Ja 2018. gadā zemākais vērtējums bija koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas un mēbeļu ražošanas nozarē – 8,0 punkti, tad 2022. gadā tas bija metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā un zivsaimniecībā (abās nozarēs 8,1 punkts). Savukārt attiecībā uz labāko vērtējumu precīzu analīzi dinamikā nav iespējams veikt, jo 2022. gadā izglītība netika izdalīta kā atsevišķa nozare. Veselības un sociālajā aprūpē tika novērots labākais vidējais rādītājs (9,0 punkti), turklāt tas ir arī neliels pieaugums salīdzinājumā ar 2018. gadu (8,9 punkti). Savukārt, salīdzinot aptaujas rezultātus dinamikā, redzams, ka būtiskas izmaiņas nozarēs nav notikušas. Lielākais uzlabojums konstatēts ūdens apgādē notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā (0,4 punkti) un koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (0,3 punkti), bet pasliktinājums – tajās apstrādes rūpniecības nozarēs, kas pētījuma ietvaros atsevišķi netika analizētas (0,3 punkti).

4. tabula. Nozaru darba devēju vidējais vērtējums par viņu uzņēmuma/iestādes atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, punkti

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	2006**	2010	2013	2018	2022
Veselības un sociālā aprūpe	8,8	8,7	8,2	8,9	9,0
Citas nozares	8,3	8,1	8,4	8,9	8,9
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	7,9	7,8	8,4	8,7	8,8
Transporta un uzglabāšanas nozare	*	*	*	*	8,8
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	*	7,8	8,3	8,3	8,7
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	7,4	8,0	8,5	8,7	8,6
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	7,4	8,4	8,4	8,6
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	*	7,7	8,2	8,6	8,6
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	*	7,8	8,5	8,5	8,5
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	7,8	7,4	8,4	8,3	8,3
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	7,4	7,2	7,8	8,0	8,3
Apstrādes rūpniecība	8,0	7,5	8,0	8,5	8,2
Būvniecība	7,8	7,7	8,2	8,4	8,2
Zivsaimniecība	8,4	7,7	8,6	8,2	8,1
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	7,3	7,1	7,7	8,2	8,1
Izglītība	*	*	*	9,5	*

Piezīmes: * – attiecīgās nozares dati konkrētajā pētījumā nav pieejami;

** – datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās NACE klasifikācija.

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

Avots: darba devēju aptauja

Analizējot darba devēju atbildes par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likumu prasībām, ņemot vērā uzņēmuma lielumu, kuru respondents pārstāvēja, tika novērotas līdzīgas tendences kā 2018. gada pētījumā – visaugstāk atbilstību vērtēja mazo un lielo uzņēmumu darba devēji. 2022. gada darba devēju aptaujā pirmo reizi visu pētījumu DARL īstenošanas laikā kādā no respondentu grupām vidējais vērtējums bija vismaz 9 punkti:

- 1–10 nodarbinātie – 8,8 (2018. gadā – 8,7, 2013. gadā – 8,3, 2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,2);
- 11–49 nodarbinātie – 8,7 (2018. gadā – 8,6, 2013. gadā – 8,2, 2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,1);
- 50–249 nodarbinātie – 8,7 (2018. gadā – 8,5, 2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 8,3, 2006. gadā – 7,8);
- 250 un vairāk nodarbināto – 9,0 (2018. gadā – 8,7, 2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 8,3, 2006. gadā – 8,3).

Izmantojot līdzīgu 10 punktu skalu kā darba devējiem, arī **nodarbinātajiem** tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā uzņēmumā/iestādē, kurā viņi strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības. Vidējais punktu skaits 2022. gadā bija 8,9, kas liecina, ka atšķirībā no darba devēja viedokļa, nodarbinātie uzskata, ka darba aizsardzības prasību ievērošanas līmenis viņu uzņēmumos turpina uzlaboties (2018. gadā – 8,7, 2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 8,3, 2006. gadā – 8,2).

Analizējot nozaru griezumā, 2022. gadā tika novēroti pārsteidzoši rezultāti, jo 2022. gadā visaugstāko novērtējumu darba aizsardzības prasību ievērošanai sniedza nodarbinātie no ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares. Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar salīdzinoši nelielo nodarbināto skaitu nozarē un nozaru kvotu izmantošanu pētījuma izlases veidošanā – iespējams, ir tikuši aptaujāti vairāki respondenti no viena uzņēmuma, kurā darba aizsardzības prasību ievērošanas līmenis ir salīdzinoši augsts (5. tabula). Līdzīgi kā ar darba devēju aptaujas rezultātiem, arī nodarbināto viedokli dinamikā precīzi salīdzināt nav iespējams, jo 2018. gadā labāko rezultātu sasniedza izglītības nozare (2018. gada pētījums bija vienīgais, kurā šī nozare tika izdalīta atsevišķi). 2022. gadā lielākais vidējais vērtējuma pieaugums tika konstatēts lauksaimniecībā un mežsaimniecībā, ūdens apgādē, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā un zivsaimniecībā (visās nozarēs – par 0,6 punktiem), bet samazinājums – pārtikas produktu un dzērienu ražošanā un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (abās nozarēs – par 0,2 punktiem).

5. tabula. Dažādās nozarēs nodarbināto vidējais vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu viņu uzņēmumos/iestādēs, punkti

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	2006**	2010	2013	2018	2022
leguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,9	8,2	8,7	9,2
Veselības un sociālā aprūpe	8,7	9,3	8,8	8,7	9,1
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	*	8,8	8,2	8,5	9,1
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8,9	8,7	9,0	8,9	9,0
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	*	8,0	8,0	8,9	9,0
Apstrādes rūpniecība	8,1	8,4	8,6	8,9	9,0
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	7,9	7,5	8,2	8,7	9,0
Citas nozares	8,2	8,4	8,6	8,8	9,0
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	8,4	8,6	9,1	8,9
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	7,7	8,1	8,3	8,2	8,8
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	7,6	7,8	8,0	8,3	8,7
Zivsaimniecība	8,2	8,6	8,2	8,0	8,6
Būvniecība	7,6	7,3	8,3	8,5	8,6
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	*	7,7	8,6	8,5	8,3
Izglītība	–	–	–	9,3	–

Piezīmes: * – atbilstoši izmaiņām NACE klasifikācijā nav pieejami dati par šīm nozarēm konkrētajā gadā;

** – datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās NACE klasifikācija;

“–” – minētajos pētījumos izglītības nozare atsevišķi netika izdalīta.

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n= 2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Atšķirības vidējā novērtējumā par darba aizsardzības prasību ievērošanu savā uzņēmumā starp dažādām vecuma grupām ir nelielas (18–24 gadi – 9,0, 25–34 gadi – 8,9, 35–44 gadi – 8,8, 45–54 gadi – 9,0, 55–74 gadi – 9,0). Saskaņā ar nodarbināto viedokli, 2022. gadā valsts sektorā vidējais punktu skaits bija 9,1 (2018. gadā – 9,1, 2013. gadā – 8,8, 2010. gadā – 8,6), privātajā sektorā – 8,8 (2018. gadā – 8,6, 2013. gadā – 8,3, 2010. gadā – 8,0), sabiedriskajās organizācijās – 8,9 (2018. gadā – 8,2, 2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 7,3). Līdzīgi kā visos iepriekšējos pētījumos, arī 2022. gadā saglabājas tendence – pieaugot uzņēmumā nodarbināto skaitam, palielinājās darba aizsardzības prasību ievērošanas vidējais novērtējums (1–10 darbinieki – 8,7, 11–49 darbinieki – 8,9, 50–249 darbinieki – 9,0, 250 un vairāk darbinieku – 9,2).

Viedokli par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām sniedza arī **DAS, kuri ir ieguvuši vai aptaujas laikā ieguva augstāko izglītību darba aizsardzībā**. Šīs grupas respondenti normatīvo aktu prasību ievērošanu darba vietās vērtēja negatīvāk kā citas grupas, tomēr šis vērtējums dinamikā ir uzlabojies no 6,4 punktiem 2018. gadā līdz 6,7 punktiem 2022. gadā (vērtējuma robežas bija no 1 līdz 10, kur 1 – „pavisam netiek ievērotas” līdz 10 – „tiek ievērotas pilnībā”). 2022. gada aptaujā pirmo reizi vairāk kā puse respondentu izvēlējās vērtējumu, kas lielāks par 7 punktiem. Šādu vērtējumu 2022. gadā sniedza 59,4 % respondentu (2018. gadā – 48,2%, 2010. gadā – 35,2%, 2006. gadā – 8,6% aptaujāto DAS). Tāpat DAS tika lūgts novērtēt konkrētu normatīvo aktu ievērošanu. Aptaujas rezultāti rāda, ka vislabāk tiek ievērotas normatīvo aktu prasības par NG darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtību, bet vissliktāk – par uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību (6. tabula).

6. tabula. Darba aizsardzības speciālistu vidējais vērtējums par normatīvo aktu ievērošanu, punkti

Ministru kabineta noteikumi	2006	2010	2018	2022
MK 25.08.2009. noteikumi Nr.950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”	*	7,4	7,4	8,5
MK 06.08.2002. noteikumi Nr.343 “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”	6,5	7,1	6,9	8,1
MK 10.03.2009. noteikumi Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude”	6,4	7,0	6,7	8,1
MK 02.10.2007. noteikumi Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”	*	*	6,8	8,0

Ministru kabineta noteikumi	2006	2010	2018	2022
MK 10.08.2010. noteikumi Nr.749 "Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos"	*	*	6,9	8,0
MK 03.09.2002. noteikumi Nr.400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā"	*	7,0	6,7	7,9
MK 20.08.2002. noteikumi Nr.372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus"	*	6,8	6,3	7,8
MK 08.09.2008. noteikumi Nr.723 "Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību"	*	*	6,9	7,8
Darba aizsardzības likums	—	—	—	7,7
MK 01.03.2016. noteikumi Nr.116 „Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus darbā, kas notikuši ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Iekšlietu ministrijas pakļautu darbinātņu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm"	*	*	8,4	7,7
MK 28.04.2009. noteikumi Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās"	5,7	6,6	6,3	7,7
MK 06.11.2006. noteikumi Nr.908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība"	*	*	7,0	7,7
MK 08.02.2005. noteikumi Nr.99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju"	5,4	6,1	6,5	7,6
MK 06.08.2002. noteikumi Nr.344 "Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, pārvietojot smagus"	5,4	6,2	6,3	7,6
MK 25.02.2003. noteikumi Nr.92 "Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus"	*	6,0	6,1	7,5
MK 18.03.2014. noteikumi Nr.143 „Darba aizsardzības prasības, strādājot augstumā"	*	*	6,2	7,5
MK 02.05.2012. noteikumi Nr.310 "Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā"	*	*	7,3	7,5
MK 03.08.2010. noteikumi Nr.713 "Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās palīdzības aptiecināšanas medicīnisko materiālu minimumu"	*	*	5,9	7,5
MK 09.12.2002. noteikumi Nr.526 „Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu"	*	*	6,2	7,4
MK 04.02.2003. noteikumi Nr.66 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku"	5,7	6,7	6,2	7,2
MK 21.05.2002. noteikumi Nr.189 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām"	5,7	5,6	6,5	7,2
MK 13.04.2004. noteikumi Nr.284 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē"	5,0	5,8	5,8	7,2

Ministru kabineta noteikumi	2006	2010	2018	2022
MK 10.06.2003. noteikumi Nr.300 "Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē"	6,2	6,0	7,2	7,2
MK 15.05.2007. noteikumi Nr.325 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās"	5,7	6,3	5,9	7,2
MK 29.09.2008. noteikumi Nr.803 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās"	5,3	5,5	6,9	7,0
MK 21.02.2006. noteikumi Nr.150 "Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu ieguvē"	5,2	5,0	8,8	6,9
MK 30.06.2009. noteikumi Nr.731 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret mākslīgā optiskā starojuma radīto risku darba vidē"	*	*	7,2	6,6
MK 12.10.2004. noteikumi Nr.852 "Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu"	4,9	5,1	6,6	6,6
MK 13.10.2015. noteikumi Nr.584 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē"	*	*	6,2	6,4
MK 01.07.2003. noteikumi Nr.359 "Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem"	5,6	5,2	9,1	6,3
MK 04.02.2003.noteikumi Nr.61 "Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem"	5,3	4,9	8,8	6,2
MK 17.09.2002. noteikumi Nr.427 "Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība"	4,8	4,8	6,0	5,8

Piezīme: * – normatīvie akti pieņemti pēc pētījuma veikšanas vai nav tikuši iekļauti aptaujā

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=224, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: DAS aptauja

Izmaiņas attieksmē pret normatīvajiem aktiem

DAS sniegtais vērtējums par normatīvajiem aktiem, to pieņemšanas un ieviešanas kārtību nav vērtējams viennozīmīgi, tomēr tas ir ļoti līdzīgs 2018. gadā sniegtajam vērtējumam (7. tabula). No vienas puses DAS normatīvos aktus vērtē kā vienkāršus un ērti pieejamus (72,3% respondentu), tomēr tie nosaka pārāk daudz dažādu sarakstu un dokumentu nepieciešamību (pilnīgi/drīzāk piekrīt 68,8% respondentu). Turklāt 57,6% DAS uzskata (pilnīgi/drīzāk piekrīt), ka pēdējos piecos gados administratīvais slogs ir pieaudzis. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi galvenokārt ar izmaiņām normatīvajos aktos, kas saistīti ar ķīmiskajām vielām un kancerogēniem – darba vides jomu, kas jau iepriekšējos pētījumos DARL ir identificēta kā problemātiska. Tomēr iespējamais šādu

rezultātu skaidrojums varētu būt saistāms ar biežajām un straujajām izmaiņām normatīvo aktu prasībās, kas bija tipiska situācija COVID-19 pandēmijas ierobežošanas kontekstā, jo šajos normatīvajos aktos bija noteiktas dažādas administratīvas prasības.

7. tabula. Darba aizsardzības speciālistu viedoklis par normatīvajiem aktiem, %

Apgalvojums	Pilnīgi piekrītu	Drīzāk piekrītu	Drīzāk nepiekrītu	Pilnīgi nepiekrītu	Grūti pateikt
Normatīvie akti (t.sk. to konsolidētās versijas) ir vienkārši un ērti pieejami	24,1	48,2	21,4	3,6	2,7
Normatīvo aktu prasības pārāk bieži mainās	8,0	27,7	48,7	12,5	3,1
Normatīvo aktu prasības pirms pieņemšanas tiek pietiekami izdiskutētas	3,6	21,0	40,6	18,8	16,0
Normatīvie akti nosaka pārāk daudz dažādu sarakstu un citu dokumentu nepieciešamību organizācijās	18,8	50,0	23,7	3,5	4,0
Katram normatīvajam aktam, vienlaikus ar to pieņemšanu, ir jāsagatavo skaidrojošs materiāls	50,4	37,9	4,9	2,2	4,6
Pēdējo 5 gadu laikā darba devējiem ir palielinājies administratīvais slogs darba aizsardzībā	20,1	37,5	28,1	4,9	9,4
Pēdējo 5 gadu laikā normatīvie akti kļuvuši praktiskāki, vieglāk saprotami un vieglāk ievērojami	2,2	30,8	42,9	10,3	13,8
Pēdējo 5 gadu laikā nākušas klāt jaunas, nepamatotas prasības darba aizsardzības jomā	4,0	19,6	54,0	8,0	14,4
Pēdējo 5 gadu laikā darba aizsardzības normatīvo aktu prasības ir palikušas konkrētākas	3,1	35,7	37,1	8,0	16,1
Pēdējo 5 gadu laikā pieņemto normatīvo aktu prasības darba aizsardzībā darba devējiem prasa papildus izdevumus	11,6	40,6	23,7	4,5	19,6

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=224

Avots: DAS aptauja

DAS aptaujas rezultāti liecina, ka normatīvo aktu pieņemšanas un ieviešanas procesā ir vēlami divu veidu uzlabojumi. Pirmkārt, 88,3% aptaujāto DAS uzskata (pilnībā/drīzāk piekrīt), ka katram normatīvajam aktam, vienlaikus ar to pieņemšanu, ir jāsagatavo skaidrojošs materiāls. Otrkārt, 59,4% šīs grupas respondentu drīzāk vai pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, ka par normatīvo aktu prasībām pirms to pieņemšanas tiek pietiekami diskutēts. Tajā pašā laikā jāuzsver, ka lielāka DAS iesaiste normatīvo aktu izstrādes procesā ir izaicinājumiem bagāta, kas saistāma ar pašu DAS atšķirīgajām interesēm (būtiski atšķiras pakalpojumu sniedzēju un uzņēmuma DAS vēlmes). To apliecina arī DAS fokusgrupu diskusiju rezultātu analīze, jo, runājot par nepieciešamajām izmaiņām normatīvajos aktos, DAS norādīja uz būtiski atšķirīgām idejām. Piemēram, attiecībā uz jautājumu, vai uzņēmumā strādājošajiem DAS būtu regulāri jāveic resertifikācija, tika konstatēti pretrunīgi viedokļi: *“Es domāju, ka jā, ik pēc šiem te 5 gadiem ... būtu [laba] tāda sertifikācija”, “Varbūt ne sertifikācija, ... kādiem kursiem izietiem, papildus apmācībām, un tamlīdzīgi”*.

Visbiežāk tika minēti jautājumi, kas saistīti ar darbu karstā laikā ārpus telpām (nosakot līdzīgus ierobežojumus kā darbam aukstā laikā) un CO₂ koncentrācijas noteikšana un robežvērtības nerūpnieciskās telpās. Tā, piemēram, kāds DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā norādīja: *“Runa noteikti ir par to, ka aukstais laiks ir vismaz kaut cik regulēts, bet karstajā laikā es esmu sastapies ar daudz sūdzībām ... ko tad mēs darām? Mēs ejam mājās, mēs nestrādājam, mēs, ko darām?”*. Savukārt jautājumi, kas saistīti ar CO₂ koncentrāciju aktualizējās COVID-19 pandēmijas laikā, kad īpaša uzmanība tika pievērsta telpu ventilācijai. Šajā kontekstā kāds uzņēmuma DAS minēja: *“[normatīvo aktu kontekstā būtiska ir] CO₂ koncentrācija. Man kā darba aizsardzības speciālistam atvieglotu arī darbu, ja būtu noteiktas ... šīs te koncentrācijas darba telpās, jo es ļoti, piemēram, gribētu... veikt mērījumus, uzlabotu to gaisa kvalitāti, bet pagaidām man nav darba devējam tā īsti, ..., ko likt priekšā, jo tādas [obligātas prasības] nav”*.

Izmaiņas darba aizsardzības sistēmā uzņēmumos

Saskaņā ar normatīvo aktu prasībām darba devējiem ir vairākas iespējas, kā veidot darba aizsardzības sistēmu savā uzņēmumā, tomēr to ietekmē gan uzņēmējdarbības nozare, kurā darbojas konkrētais uzņēmums, gan nodarbināto skaits šajā uzņēmumā. 2022. gadā veiktās **darba devēju** aptaujas rezultāti liecina, ka līdzīgi kā visos iepriekšējos pētījumos darba aizsardzības jomas pienākumus visbiežāk veica darba devēji paši. Turklāt šādu darba devēju īpatsvars ir pieaudzis kopš 2018. gada, un šis rādītājs ir augstākais visu pētījumu DARL veikšanas laikā (8. tabula).

8. tabula. Darba aizsardzības sistēmas darbības nodrošinātājs uzņēmumā/iestādē, %

Nodrošinātājs	2006	2010	2013	2018	2022
DAS pienākumus veic pats darba devējs	63,4	55,8	44,9	58,4	64,1
Strādā DAS	22,6	24,1	33,4	15,6	9,4
Strādā vairāki DAS un/vai ir izveidota darba aizsardzības daļa	3,8	8,5	9,0	0,9	0,3
Ir noslēgts līgums ar KI darba aizsardzībā (kā ārpakalpojums)	2,0	7,4	8,0	11,0	12,9
Ir noslēgts līgums ar KS (kā ārpakalpojums)	8,1	7,8	9,2	14,3	13,2
Nav šādu speciālistu	1,9	1,3	0,3	7,3	6,8

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

Avots: darba devēju aptauja

2022. gada darba devēju aptaujas rezultāti norāda, ka situācija dinamikā ir pasliktinājusies attiecībā uz darba devēju izglītību darba aizsardzības jomā. Ja 2018. gada aptaujā 36,6% no tiem darba devējiem, kas paši veica DAS pienākumus savā uzņēmumā, nebija ieguvuši ne augstāko profesionālo, ne profesionālās pilnveides izglītību darba aizsardzībā, tad 2022. gadā šādi atbildēja 40,4% no šīs grupas respondentiem (2018. gadā – 36,6%, 2013. gadā – 52,6%, 2010. gadā – 42,5%, 2006. gadā – 61,6%). Kopumā tas nozīmē, ka šādi izveidota darba aizsardzības sistēma ir normatīvajiem aktiem neatbilstoša. To, ka šāda neatbilstoša darba aizsardzības sistēma ir arī nekvalitatīva, liecina citi pētījuma rezultāti – uzņēmumos bez apmācītiem DAS 90,3% gadījumu nebija arī veikts darba vides riska novērtējums (ja uzņēmumā ir apmācīts speciālists, tad darba vides riska novērtējums nebija veikts 44,8% gadījumu, bet, ja uzņēmuma ir noslēgts līgums ar darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju, tad tas nebija veikts tikai 23,0% gadījumu).

Procentuāli visvairāk darba devēji paši veica DAS pienākumus mazajos uzņēmumos, kas ir līdzīga tendence, kas tika identificēta iepriekšējo pētījumu DARL laikā. Tomēr būtiski ir uzsvērt, ka šajā grupā situācija ir pasliktinājusies par aptuveni 10 procentpunktiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 70,2%, 11–49 nodarbinātie – 23,3%, 50–249 nodarbinātie – 10,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 4,8%;

- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 60,7%, 11–49 nodarbinātie – 43,2%, 50–249 nodarbinātie – 17,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 3,4%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 55,9%, 11–49 nodarbinātie – 14,9%, 50–249 nodarbinātie – 12,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 3,8%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 61,8%, 11–49 nodarbinātie – 26,1%, 50–249 nodarbinātie – 6,1%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,2%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 76,1%, 10–49 nodarbinātie – 31,6%, 50–249 nodarbinātie – 13,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 5,5%.

Analizējot, kādi speciālisti veic ar darba aizsardzību saistītos pienākumus Latvijas uzņēmumos, 2022. gadā bija novērojamas situācijas izmaiņas dinamikā. 2022. gadā 9,4% uzņēmumu strādāja DAS, kas ir mazāk kā 2018. gadā (15,6%). Algot DAS savā uzņēmumā vairs nav otra populārākā darba devēju izvēle – 2022. gada pētījumā biežāk darba devēji bija izvēlējušies noslēgt līgumus gan ar KS (13,2%), gan ar KI (12,9%).

Kavēkļi darba aizsardzības pasākumu īstenošanai

Lai noskaidrotu galvenos kavēkļus darba aizsardzības pasākumu veikšanai, **darba devējiem** tika jautāts, kādi ir būtiskākie traucējošie faktori. 2022. gada aptaujā 57,5% respondentu atzina, ka nekas netraucē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus – šādi darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka, neskatoties uz izaicinājumiem, ko darba vidē radīja COVID-19 pandēmija, dinamikā nav notikušas būtiskas izmaiņas (2022. gadā – 57,5%, 2018. gadā – 59,5%, 2013. gadā – 59,9%, 2010. gadā – 50,4%, 2006. gadā – 61,0% uzskatīja, ka nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus). Kā divi galvenie faktori, kas traucē darba aizsardzības prasību īstenošanu, 2022. gadā tika minēti līdzekļu un laika trūkums (abus šos kavēkļus norādīja aptuveni 9% respondentu), (9. tabula).

9. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc iemesliem, kas viņiem traucējuši veikt darba aizsardzības pasākumus, %

Iemesli	2006	2010	2013	2018	2022
Līdzekļu trūkums	16,0	26,9	15,4	11,7	9,1
Laika trūkums	7,0	7,3	5,3	12,9	9,0
COVID-19 pandēmija	*	*	*	*	3,6
Darbinieku skaita samazināšanās, darba apjoma samazināšanās	*	*	*	*	3,6
Darba aizsardzības prasības ir pārāk sarežģītas	*	2,0	2,8	2,6	3,0
Informācijas trūkums (prasību nezināšana)	4,0	4,0	2,0	6,4	3,0
Darba aizsardzības prasības ir nekonkrētas un nesaprotamas	*	4,1	2,9	2,6	2,9
Nav vajadzības, nav jēgas	*	*	*	*	2,8
Darba specifika	*	*	*	*	2,5
Darba aizsardzības prasības ir nepamatotas	*	4,1	2,9	1,9	2,5
Nekas netraucē	61,0	50,4	59,9	59,5	57,5

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

Avots: darba devēju aptauja

Būtiski atzīmēt, ka abās respondentu grupās (“ir kavēkļi”, “nav kavēkļi”) ir tādi respondenti, kas veic dažādus darba aizsardzības pasākumus un kas neveic, tomēr respondentu īpatsvars atšķiras. Tā piemēram, tikai 57,8% respondentu, kas norādīja, ka viņiem ir kavēkļi, tomēr bija veikuši darba vides riska novērtēšanu. Savukārt, to respondentu grupā, kas norādīja, ka viņiem nav kavēkļu, darba vides riska novērtējumu bija veikuši mazāk (46,8%). Būtiski ir uzsvērt, ka 47,7% no respondentiem, kam nav kavēkļu, nebija arī veikuši darba vides riska novērtējumu, kas liecina vai nu par zināšanu un izpratnes trūkumiem vai attieksmi pret darba aizsardzību. Ja līdzīgi salīdzina preventīvo plānu esamību, tad 63,2% no respondentiem, kas minēja, ka viņiem ir kavēkļi, norādīja, ka ir sagatavots pasākumu plāns. To respondentu grupā, kuriem nebija kavēkļu, pasākumu plāns nebija 34,0% respondentu.

Līdzekļu trūkumu kā traucēkli visbiežāk minējuši respondenti no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas (32,7%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas (24,3%) un

metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, izņemot mašīnas un iekārtas (23,4%) nozarēm, savukārt laika trūkumu norādījuši respondenti pārtikas produktu un dzērienu ražošanā (13,7%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā, izņemot mašīnas un iekārtas (11,8%) un būvniecībā (11,8%).

Attieksme pret darba aizsardzību

Viens no jautājumu blokiem, kas tika apspriests **DAS** fokusgrupu laikā, bija saistīts ar darba devēju attieksmes maiņu pret darba aizsardzību COVID-19 pandēmijas laikā. Saskaņā ar šīs diskusijas rezultātiem, DAS uzskata, ka kopumā darba devēju attieksme pret darba aizsardzību nav mainījusies, bet ir mainījusies viņu attieksme pret DAS – tā ir uzlabojusies. Tajā pašā laikā DAS norāda, ka pandēmijas laikā būtiski ir mainījies DAS darba fokuss – tas vairs nebija saistīts tikai ar darba aizsardzību tās tradicionālajā izpratnē, bet gan ar COVID-19 pandēmijas ierobežošanu darba vietā. Tā piemēram, kāds uzņēmuma DAS diskusijas laikā norādīja: *“Pandēmijas laiks ir ietekmējis darba devēju attieksmi pret darba aizsardzību, ... darba aizsardzības speciālists tiek uztverts vēl nopietnāk uzņēmumā nekā līdz šim, jo visi šie COVID-19 drošības un aizsardzības procesi praktiski tiek vadīti lielākā mērā caur darba aizsardzību”*. Vēl kāds cits uzņēmuma DAS skaidroja: *“Man kolēģi smejas, tagad mēs esam tā kā COVID nodaļa vairāk, nevis darba aizsardzības, jo darba aizsardzība, uzraudzība ir pavisam otrā plānā... prioritāri, protams, ir viss tas, kas saistīts ar COVID aktivitātēm un šo darbu organizēšanu”*.

Papildus prioritāšu maiņai, arī tradicionālo darba aizsardzības pienākumu veikšana bija apgrūtināta (piemēram, epidemioloģisko ierobežojumu dēļ nebija iespējams veikt klātienes apmācības un darba vietu apsekošanu) un bija nepieciešams izmantot jaunas darba metodes, jo līdzīgi darbi nebija veikti (piemēram, darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām, izmantojot fotoattēlus vai video). Turklāt situāciju apgrūtināja ātri un strauji mainīgās normatīvo aktu prasības, kuru ieviešanas termiņš bija dažas dienas. Kāds DAS, kurš sniedz darba aizsardzības pakalpojumus skaidroja: *“Bet darba devējam tagad parādās ļoti daudz neskaidru jautājumu, kur viņš izmanto mūsu palīdzību, kā konsultantu, jo likumdošana mainās zibenīgi, ja paskaita, cik reizes ir bijuši grozījumi, pieņemsim, rīkojumā par ārkārtas situāciju vai COVID-19 infekcijas ierobežošanu... Pandēmija pašlaik faktiski ir pavērusi vairāk jauno darba veidu, tas ir attālinātais darbs, kas ... ir sarežģīts darba aizsardzības speciālistam, novērtēt, kādi šie riski ir mājās, kādi apstākļi, darba vietas iekārtojums”*. Vēl kāds DAS, kurš pārstāv pakalpojumu sniedzējus uzskata: *“Mūsu dzīvē pamainījās dažas lietas, pirmkārt negrib mūs tur īpaši redzēt objektos pie klātienes instruktāžām, bet mēs pārgājām ... uz attālinātām*

instruktāžām un elektroniskiem parakstiem”. Savukārt, viens no uzņēmumā strādājošajiem DAS minēja: “Laika trūkums arī bija ļoti liela problēma, jo pārējie darbi neapstājās, līdz ar to tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID jautājumiem, bija ļoti liela pārslodze. Un arī ļoti straujas izmaiņas un ļoti haotiski pieņemti lēmumi no valdības puses padarīja darbu ļoti sarežģītu, jo ļoti īsā laikā bija jāievieš darba vietās diezgan straujas izmaiņas”.

Kopumā šādi pētījuma rezultāti liecina, ka drošības līmenis darba vietās COVID-19 pandēmijas laikā netika pietiekami uzraudzīts no darba devēju (un DAS) puses. Iespējams, šādi skaidrojams, kāpēc COVID-19 pandēmijas otrajā gadā darbā notikušo NG skaits bija lielāks kā pandēmijas pirmajā gadā un lielāks arī kā pirms pandēmijas (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Nelaimes gadījumi darbā, 1993. – 2021. gads”). Savukārt, vērtējot COVID-19 pandēmijas ietekmi uz DAS darbu un pašiem DAS, iespējams, ka daļai DAS jaunie darba apstākļi radīja pārslodzi un izdegšanas pazīmes.

Izmaiņas nodarbināto apmierinātībā

Pētījuma DARL laikā veiktās **nodarbināto** aptaujas rezultāti parāda, ka nodarbinātie ir kļuvuši apmierinātāki ar pašreizējo darbu nekā iepriekš veiktajos pētījumos – kopumā ar darbu ir apmierināti (ļoti vai diezgan) 90,5% respondentu, turklāt lielākais pieaugums kopš iepriekšējā pētījuma ir vērojams to respondentu vidū, kas ir ļoti apmierināti ar pašreizējo darbu (10. tabula).

10. tabula. Nodarbināto īpatsvars, vērtējot apmierinātību ar pašreizējo darbu, %

Apmierinātības līmenis	2006	2010	2013	2018	2022
Ļoti apmierināti	20,0	26,0	27,0	33,8	39,4
Diezgan apmierināti	55,0	48,0	55,0	51,4	51,1
Ne pārāk apmierināti	21,0	21,0	15,0	13,0	8,3
Nemaz neesat apmierināti	3,0	5,0	2,0	0,9	1,0
Grūti pateikt	1,0	0	1,0	0,9	0,2

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n= 2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Atšķirībā no 2018. gada pētījuma, 2022. gadā nav novērojamas atšķirības abu dzimumu respondentu vidū:

- sievietes: 2022. gadā – 90,3%, 2018. gadā – 87,1%, 2013. gadā – 83,2%, 2010. gadā – 74,9%, 2006. gadā – 73,4%;
- vīrieši: 2022. gadā – 91,0%, 2018. gadā – 82,7%, 2013. gadā – 81,8%, 2010. gadā – 72,4%, 2006. gadā – 76,3%.

Arī salīdzinot vecuma grupas, pētījuma rezultātos redzamas atšķirības ar iepriekšējo pētījumu. Ja 2018. gadā visapmierinātākie bija nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem, tad 2022. gadā novērojama skaidra tendence – pieaugot darbinieku vecumam, samazinās viņu apmierinātība ar pašreizējo darbu:

- 18–24 gadu vecumā: 2022. gadā – 93,4%, 2018. gadā – 84,0%, 2013. gadā – 83,5%, 2010. gadā – 81,3%, 2006. gadā – 81,4%;
- 25–34 gadu vecumā: 2022. gadā – 91,8%, 2018. gadā – 89,3%, 2013. gadā – 85,9%, 2010. gadā – 71,8%, 2006. gadā – 74,2%;
- 35–44 gadu vecumā: 2022. gadā – 91,4%, 2018. gadā – 84,5%, 2013. gadā – 81,0%, 2010. gadā – 73,9%, 2006. gadā – 78,2%;
- 45–54 gadu vecumā: 2022. gadā – 90,3%, 2018. gadā – 84,8%, 2013. gadā – 80,3%, 2010. gadā – 71,3%, 2006. gadā – 70,7%;
- 55–74 gadu vecumā: 2022. gadā – 88,5%, 2018. gadā – 81,9%, 2013. gadā – 83,4%, 2010. gadā – 75,9%, 2006. gadā – 73,6%.

2022. gada pētījumā biežāk minētie iemesli nodarbināto apmierinātībai ar savu pašreizējo darbu bija labas personiskās attiecības ar kolēģiem, laba un regulāra darba alga, kas ir tirgus situācijai atbilstoša, drošs un stabils darbs, kā arī interesants darbs. Visi šie iemesli bija starp pieciem biežākajiem apmierinātības iemesliem arī iepriekšējā pētījumā (11. tabula). Tomēr būtiski ir uzsvērt, ka atšķiras to respondentu īpatsvars, kuri ir norādījuši konkrēto iemeslu – piemēram, drošu un stabilu darbu ir minējuši par 13,5 procentpunktiem mazāk, bet sociālās garantijas – pat par 31,2 procentpunktiem mazāk respondentu. Šādi rezultāti uzskatāmi par pārsteidzošiem COVID-19 pandēmijas apstākļos, kad dīkstāves pabalstu apjoms bija atkarīgs no iepriekš nomaksāto nodokļu apmēra. Tajā pašā laikā,

kopumā 2022. gada aptaujas rezultāti ir daudz līdzīgāki rezultātiem, kas iegūti 2013. gadā, nekā 2018. gadā, un pētniekiem nav pamatota skaidrojuma šādai situācijai.

11. tabula. Nodarbināto īpatsvars, nosaucot apmierinātības iemeslus ar pašreizējo darbu, %

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018	2022
Laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša)	38	23	28	45,0 (4)	51,8 (1)
Drošs, stabils darbs	40	41	48	61,5 (2)	48,0 (2)
Interesants darbs	41	42	40	35,7 (5)	38,6 (3)
Ir sociālās garantijas	40	29	40	64,5 (1)	33,3 (4)
Labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	33	30	33	45,1 (3)	33,3 (5)
Veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	13	15	15	27,8 (7)	22,4 (6)
Saprotošs/ atbalstošs darba devējs	*	*	*	*	16,9 (7)
Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide	17	18	20	32,0 (6)	14,4 (8)
Iespējas atrast līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi	*	*	*	*	14,5 (9)
Dažādas piemaksas, papildu ieguvumi	8	5	10	26,5 (8)	11,8 (10)
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	*	*	*	12,2 (12)	9,7 (11)
Labas karjeras, izaugsmes iespējas	9	6	9	19,4 (10)	8,6 (12)
Apmācības iespējas (kursi)	8	7	11	20,1 (9)	7,0 (13)
Iespēja strādāt no mājām/attālināti	*	*	*	4,7 (14)	6,5 (14)
Ievērota COVID-19 epidemioloģiskā drošība	*	*	*	*	6,4 (15)
Patīk darbs ko daru, atbilstošas profesijas darbs	*	*	*	*	5,4 (16)
Darbs atrodas tuvu mājām	*	*	*	*	4,2 (17)
Ārzemju komandējumi	2	2	3	8,9 (13)	1,8 (18)
Cits	2	1	1	2,6 (15)	0,7 (19)
Nav citas izvēles, labi ka vispār ir darbs, citu darbu nevaru atrast	*	*	*	*	0,6 (20)
Grūti pateikt/NA	1	0,3	1	1,4 (16)	0,5 (21)
Labi līguma nosacījumi	8	6	5	16,7 (11)	*

Piezīme: * – attiecīgā gada aptaujā šāds atbildes variants netika piedāvāts

Bāze: respondenti, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2022. gadā n=2264, 2018. gadā n=2131, 2013. gadā n=1964, 2010. gadā n=1865, 2006. gadā n=1841

Avots: nodarbināto aptauja

Gadu no gada vērojamas atšķirības starp nozarēm, kurās nodarbinātie bijuši visvairāk neapmierināti ar darbu:

- 2022. gadā: tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas – 23,7% (2018. gadā – 19,4%), ieguves rūpniecība un karjeru izstrādes – 14,8% (2018. gadā – 12,5%, 2013. gadā – 11,6%) un transporta un uzglabāšanas (14,2%) nozarēs;
- 2018. gadā: zivsaimniecības (33,3%), vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības, automobiļu un motociklu remonta (21,2%) un lauksaimniecības un mežsaimniecības (20,7%) nozarēs;
- 2013. gadā: tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas – 42,2%, koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas – 30,2% (2018. gadā – 16,1%) nozarēs;
- 2010. gadā: ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes – 98,1%, ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas – 88,0% (2018. gadā – 18,2%, 2013. gadā – 27,1%), veselības un sociālās aprūpes (2018. gadā – 16,0%, 2013. gadā – 22,3%, 2010. gadā – 86,7%) nozarēs.

2022. gada pētījumā analizēti arī galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar pašreizējo darbu (12. tabula).

12. tabula. Nodarbināto īpatsvars, nosaucot neapmierinātības iemeslus ar pašreizējo darbu, %

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018	2022
Zema darba alga	76	74	76	64,7 (1)	60,6 (1)
Liela darba slodze	30	20	32	42,4 (2)	28,7 (2)
Stresains darbs	*	*	*	*	15,9 (3)
Slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide (piemēram, darba vietas platība, temperatūra, tehniskais nodrošinājums)	18	11	19	12,6 (7)	15,8 (4)

Iemesls/Gads	2006	2010	2013	2018	2022
Nav stabilitātes, drošības sajūtas	17	42	17	27,0 (3)	11,9 (5)
Nav karjeras, izaugsmes iespēju	12	15	13	19,9 (5)	9,3 (6)
Nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu (apdrošināšana, apmaksāts mobilais telefons u.tml.)	9	10	11	27,0 (4)	7,5 (7)
Neapmierina darba īpatnības (maiņu darbs, fizisks darbs, sezonāls, u.c.)	*	*	*	*	6,6 (8)
Slikta darba devēju attieksme	*	*	*	*	6,2 (9)
Ir pārmērīgas COVID-19 epidemioloģiskās prasības (arī prasības vakcinēties)	*	*	*	*	5,7 (10)
Virsstundu darbs	10	6	10	12,5 (8)	5,5 (11)
Neinteresants darbs	6	5	11	15,3 (6)	4,3 (12)
Nav iespēja brīvi plānot savu darba laiku	*	*	*	11,1 (9)	4,1 (13)
Cits	3	4	1	5,3 (13)	3,4 (14)
Darbs neatbilst izglītībai, profesijai	*	*	*	*	3,2 (15)
Sliktas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	1	1	1	2,8 (15)	3,0 (16)
Nevar izmantot atvaļinājumu	*	*	*	*	2,8 (17)
Nav apmācības iespēju (kursi)	3	8	5	6,4 (11)	2,3 (18)
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	4	11	5	10,5 (10)	2,0 (19)
Slikti līguma nosacījumi, nav darba līguma	2	5	3	2,1 (16)	2,0 (20)
Slikta profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	2	1	3	2,9 (14)	1,9 (21)
Nav iespēja strādāt no mājām/attālināti	*	*	*	5,5 (12)	1,8 (22)
Darbavieta atrodas tālu	*	*	*	*	1,4 (23)
Neapmaksā darbnespējas lapu	*	*	*	*	1,1 (24)

Piezīme: * – attiecīgajā aptaujā šāds atbildes variants netika piedāvāts

Bāze: visi respondenti, kuri ir neapmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2022. gadā n=233, 2018. gadā n=345, 2013. gadā n=415, 2010. gadā n=502, 2006. gadā n=605

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie, kuri bija neapmierināti ar pašreizējo darbu, tāpat kā iepriekšējos pētījumos visbiežāk kā cēloni minēja zemu darba algu, turklāt līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā šī iemesla īpatsvars ir

samazinājies. Tajā pašā laikā zema darba alga kā neapmierinātības cēlonis ir minēts vairāk kā divas reizes biežāk nekā otrais biežākais cēlonis – liela darba slodze.

Izmaiņas iedzīvotāju informētībā

Kopumā Latvijas **iedzīvotāju** informētības līmenis par darba vidi 2022. gadā salīdzinājumā ar 2018. gada pētījuma rezultātiem ir pasliktinājies, un šī tendence ir pretēja 2018. gadā novērotajam. Uz jautājumu par to, cik respondents ir informēts par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi, 2022. gadā 48,0% respondenti atbildēja, ka ir labi informēti par šiem jautājumiem (2018. gadā – 54,5%, 2013. gadā – 36,5%, 2006. gadā – 83,0%). Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos viszemākais informētības līmenis 2022. gadā tika konstatēts 15 – 24 gadus vecu jauniešu vidū, tomēr šajā respondentu grupā konstatēts būtisks uzlabojums (2022. gadā – 34,9%, 2018. gadā – 17,1%, 2013. gadā – 26,4%). Tāpat sliktāk informēti ir respondenti ar zemu izglītības līmeni (iedzīvotājiem ar sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību), tomēr pētījuma rezultāti liecina, ka pēdējo trīs pētījumu rezultātos novērotas būtiskas atšķirības, kurām pētniekiem nav skaidrojuma (2022. gadā – 12,5%, 2018. gadā – 43,6%, 2013. gadā – 10,9%).

Saskaņā ar 2022. gada iedzīvotāju aptaujas rezultātiem, būtiski ir samazinājusies tā iedzīvotāju daļa, kas nevēlas saņemt informāciju par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un vidi, jo šī informācija nav aktuāla (2022. gadā – 6,8%, 2018. gadā – 23,5%, 2013. gadā – 15,8%). Savukārt, ja analizē avotus, kurus iedzīvotāji vēlētos izmantot kā informācijas avotus par darba vides jautājumiem, jāsecina, ka 2022. gadā novēroti pilnīgi atšķirīgi rezultāti. Piemēram, ja 2022. gadā darba devēju kā informācijas avotu bija minējuši nedaudz vairāk kā puse respondentu, tad 2018. gadā šādi bija atbildējuši tikai 15,7% respondentu (skatīt 13. tabulu).

13. tabula. Informācijas avoti, kur iedzīvotāji vēlētos saņemt informāciju par darba vidi, %

Informācijas avots*	%
Darba devējs, uzņēmuma DAS	51,6
Speciālie informatīvie materiāli (bukleti, brošūras, plakāti), normatīvie akti (likumi, noteikumi)	15,5
LM (t.sk. mājas lapa www.lm.gov.lv), VDI (t.sk. mājas lapa www.vdi.gov.lv un www.osha.lv)	13,3
Specializētās interneta mājas lapas (stradavesels.lv , arodslimibas.lv u.c.)	12,6
Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (t.sk. mājas lapa www.vsaa.gov.lv), Tiesībsarga birojs, vietējā pašvaldība vai citas valsts institūcijas	11,9

Informācijas avots*	%
Arodslimību ārsts, ģimenes ārsts vai citas specialitātes ārsts	11,9
Mācību iestādes vai kursi, semināri	11,6
TV, radio	10,7
Pārējās interneta mājas lapas (delfi.lv, tvnet.lv u.c.)	10,5

Piezīme: tabulā iekļautas tikai tādas atbildes, ko minējuši vairāk kā 10% respondentu

Bāze: n=1100

Avots: iedzīvotāju aptauja

Kopumā, vērtējot iedzīvotāju informētības līmeni, jāatzīmē, ka joprojām iezīmējas līdzīgas tendences attiecībā uz t.s. “risku grupām” – tām iedzīvotāju kategorijām, kuras ir mazāk informētas – arī 2022. gadā pie šīm grupām pieskaitāmi jaunieši un iedzīvotāji ar zemāku izglītības līmeni, tāpēc būtiski ir pievērst uzmanību tiem informācijas avotiem, kurus kā vēlamākos ir norādījuši tieši šo grupu respondenti. Jaunieši vecumā līdz 18 gadiem kā piecus biežākos informācijas avotus ir minējuši:

- darba devējs, uzņēmuma DAS – 49,1%;
- mācību iestādes vai kursi, semināri – 41,8%;
- sociālie tīkli (*Twitter*, *draugiem.lv*, *Youtube*, *Facebook*) – 25,5%;
- radi, draugi, paziņas (neformālie kanāli) – 23,7%;
- darba devēju organizācijas (t.sk. konsultatīvie centri, *lddk.lv*) – 20,0%.

Savukārt jaunieši vecumā no 19 līdz 24 gadiem kā piecus biežākos informācijas avotus ir minējuši:

- darba devējs, uzņēmuma DAS – 54,5%;
- LM (t.sk. mājas lapa www.lm.gov.lv), VDI (t.sk. mājas lapa www.vdi.gov.lv) – 27,3%;
- speciālie informatīvie materiāli (bukleti, brošūras, plakāti), normatīvie akti (likumi, noteikumi) – 24,7%;
- mācību iestādes vai kursi, semināri – 22,1%;
- VSAA (t.sk. mājas lapa www.vsaa.gov.lv), Tiesībsarga birojs, vietējā pašvaldība vai citas valsts institūcijas – 20,8%.

Respondenti ar zemāko izglītības līmeni kā piecus biežākos informācijas avotus ir minējuši:

- mācību iestādes vai kursi, semināri – 49,9%;
- darba devējs, uzņēmuma DAS – 25,1%;
- LM (t.sk. mājas lapa www.lm.gov.lv), VDI (t.sk. mājas lapa www.vdi.gov.lv) – 25,0%;

- sociālie tīkli (*Twitter, draugiem.lv, Youtube, Facebook*) – 25,0%;
- TV, radio – 25,0%.

Ja salīdzina atšķirīgo riska grupu minētos informācijas avotus, tad novērojamas līdzīgas tendences – visos gadījumos starp būtiskākajiem informācijas avotiem norādāms darba devējs un uzņēmuma DAS. Atšķirības novērojamas attiecībā uz TV un radio, ar kuru palīdzību šobrīd jauniešus faktiski nav iespējams kvalitatīvi uzrunāt. Par nozīmīgiem uzskatāmi rezultāti, kas liecina, ka neviena no riska grupām arodbiedrības neuzskata par nozīmīgu informācijas sniedzēju attiecībā uz jautājumiem par darba vidi. Kopumā arodbiedrības minējis tikai 7,1% respondentu, turklāt neviens no respondentiem ar zemāko izglītības līmeni neizvēlējās arodbiedrības kā vēlamu informācijas sniedzēju. Turklāt, neskatoties uz aktivitātēm, ko Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir īstenojusi daudzu gadu garumā ar mērķauditoriju jaunieši, arī jauniešu vecuma grupā šādu respondentu īpatsvars bijis nepilni 4 procenti. Kopumā šādi pētījuma rezultāti liecina, ka būtiski jāpārdomā, kā informatīvo pasākumu kontekstā sasniegt riska grupas.

Izmaiņas nodarbināto informētībā

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, **nodarbinātajiem** tika uzdoti vairāki jautājumi par to, vai pēdējā gada laikā viņi savā darbavietā tika informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (14. tabula).

14. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvoja, ka pēdējā gada laikā savā darbavietā tika informēti par darba aizsardzības jautājumiem, %*

Gads	Atbildes	Darba vides riskā faktoriem darba vietā	Riska faktoru (darba vides) ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm	Lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem	Drošām darba metodēm	Situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	Rīcību ārkārtas situācijā	Darba aizsardzības instrukcijām (parakstoties par iepazīšanos)
2022	Jā	75,5	82,7	79,3	53,0	77,3	90,7	93,0
	Nē	13,7	10,5	4,5	4,9	8,2	5,7	4,5
	Nav nepieciešams	8,9	5,2	15,5	41,0	12,5	2,5	1,8
2018	Jā	60,0	65,7	52,0	31,0	65,5	88,1	90,2
	Nē	17,7	16,8	10,3	11,4	10,7	7,4	5,1
	Nav nepieciešams	19,4	14,4	36,6	55,7	21,6	**	**
2013	Jā	69,0	74,0	61,0	53,0	73,0	89,0	94,0
	Nē	19,0	17,0	11,0	11,0	11,0	8,0	4,0
	Nav nepieciešams	11,0	7,0	28,0	35,0	15,0	**	**
2010	Jā	52,0	57,0	48,0	36,0	60,0	85,0	89,0
	Nē	26,0	27,0	13,0	13,0	15,0	12,0	8,0
	Nav nepieciešams	21,0	15,0	38,0	50,0	24,0	**	**

Gads	Atbildes	Darba vides riska faktoriem darba vietā	Riska faktoru (darba vides) ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm	Lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem	Drošām darba metodēm	Situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	Rīcību ārkārtas situācijā	Darba aizsardzības instrukcijām (parakstoties par iepazīšanos)
2006	Jā	57,0	61,0	53,0	41,0	60,0	79,0	85,0
	Nē	18,0	19,0	11,0	10,0	12,0	13,0	8,0
	Nav nepieciešams	24,0	19,0	35,0	47,0	26,0	7,0	5,0

Piezīmes:

* – atbilžu variants “Grūti pateikt” nav iekļauts, ** – šāda informācija nav pieejama

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Analizējot informācijas saņemšanu par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem dinamikā, redzams, ka visos jautājumos situācija Latvijā ir uzlabojusies, tomēr izmaiņu apmērs dinamikā atšķiras:

- informācija par lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem – pieaugums par 27,3 procentpunktiem;
- informācija par drošām darba metodēm – pieaugums par 22,0 procentpunktiem;
- informācija par riska faktoru (darba vides) ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm – pieaugums par 17,0 procentpunktiem;
- informācija par darba vides riska faktoriem darba vietā – pieaugums par 15,5 procentpunktiem;
- informācija par situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc – pieaugums par 11,8 procentpunktiem;
- informācija par rīcību ārkārtas situācijā – pieaugums par 2,6 procentpunktiem.

Kopumā 2022. gada nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka nedaudz ir pieaudzis to respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka viņiem ir veiktas darba aizsardzības instruktāžas, tomēr 2022. gadā konstatētais līmenis nav augstākais visu pētījumu DARL veikšanas laikā. Par 1 procentpunktu augstāks rādītājs konstatēts 2013. gadā (2022. gadā – 93,0%, 2018. gadā – 90,2%, 2013. gadā – 94,0%, 2010. gadā – 89,0%, 2006. gadā – 85,0%). Visos pētījumos DARL darba aizsardzības instruktāžas visbiežāk veiktas valsts sektorā – 94,7% (2018. gadā – 93,7%, 2013. gadā – 97,3%, 2010. gadā – 94,5%, 2006. gadā – 91,8%) un privātajā sektorā – 92,2% (2018. gadā – 89,0%, 2013. gadā – 91,4%, 2010. gadā – 87,3%, 2006. gadā – 82,4%), bet visretāk sabiedriskajās organizācijās – 90,4% (2018. gadā – 74,5%, 2013. gadā – 87,4%, 2010. gadā – 98,4%, 2006. gadā – 82,4%). Tāpat kā visos iepriekšējos pētījumu periodos, arī 2022. gadā saglabājusies tendence – jo lielāks pēc nodarbināto skaita ir uzņēmums, jo biežāk respondenti instruēti par darba aizsardzību.

COVID-19 pandēmijas kontekstā nodarbināto sniegtās atbildes par visa veida informācijas saņemšanu vērtējamas ļoti pozitīvi un liecina par labāku darbinieku apmācību darba aizsardzības jautājumos ļoti sarežģītos apstākļos. Attālinātās apmācības, kas bieži tika ieviestas kā atbildes reakcija uz epidemioloģiskajiem ierobežojumiem, nav samazinājušas veikto instruktāžu kvalitāti. Turklāt būtiskais pieaugums, kas tika novērots attiecībā uz informāciju par individuālās aizsardzības līdzekļu lietošanu, ir tieši saistāms, jo pandēmijas rezultātā visiem darbiniekiem, kas

strādāja klātienē, bija nepieciešams lietot elpceļu aizsardzības līdzekļus. Tomēr ne visās nozarēs novērojamas vienādas izmaiņas. Tā, piemēram, būvniecības nozarē konstatēts tādu nodarbināto īpatsvara pieaugums, kas nav saņēmuši informāciju par rīcību ārkārtas situācijās. Laika posmā starp 2018. gada un 2022. gada pētījumiem saistībā ar COVID-19 pandēmiju valstī bija izsludinātas vairākas ārkārtējās situācijas, taču informācija, ko nodarbinātie saņēma no saviem darba devējiem, viņuprāt, nebija pietiekama.

Ilgtermiņa pārmaiņas

Lai gan uzņēmējdarbība COVID-19 pandēmijas apstākļos bija liels izaicinājums, tomēr tā kalpoja arī par pamatu uzņēmējdarbības attīstībai. Lai noskaidrotu, vai kāds no pasākumiem uzņēmumos saglabāsies arī pēc pandēmijas beigām, **darba devējiem** fokusgrupu diskusiju laikā tika jautāts: “Ko paņēmat kā pastāvīgu lietu/procesu/darba veidu no COVID-19 pandēmijas ārkārtējās situācijas? Kas paliks ilgtermiņā?” Uzņēmēji norāda, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē cilvēki mazāk apmeklē darbu ar saslimšanas pazīmēm. Piemēram, kāds mazā uzņēmuma pārstāvis skaidroja: “...ko COVID-19 pandēmija ietekmēja manā ieskatā ir ļoti pozitīvi – [20]19. gadā visi mēs apslimuši vilkāmies uz darbu, un tagad beidzot neviens no jums uz darbu nenāk, tas ir beidzot tāds pozitīvs moments”. Līdzīgu piemēru minēja arī viens no lielo uzņēmumu pārstāvjiem: “Mēs galvenokārt šobrīd pārņēmām to, ka agrāk bija tā, ka ar iesnām kāds nāk uz darbu vai ar sāpošu kaklu, tagad tas nenotiek. Ja kaut mazākās pazīmes, paliek mājās un strādā attālināti. Tāpat, ja mājās kāds ģimenes loceklis ir saslimis, arī tās pāris dienas labāk strādā attālināti.”

Tāpat vairāki fokusgrupu dalībnieki bija novērojuši, ka uzlabojusies personīgā higiēna (regulāra roku mazgāšana un dezinfekcija): “Un godīgi sakot, es iemācījos mazgāt rokas katru reizi, kad atnāku mājās. Tagad esmu sevi pieķērusi, ka katru reizi, kad ienāku mājās, mazgāju rokas. No mašīnas stūres nonāku nost vai kaut kur ārpusē – tas ir pilnīgi iegājies kā kaut kāda drošības josta – tas ir pieraduma moments, pa šiem 2 gadiem esam iemācījušies labus ieradumus.” Vēl kā pozitīvs aspekts tiek minēts tas, ka nodarbinātie bija spiesti uzlabot savas digitālās prasmes, kā arī sapulces biežāk notiek attālināti, tādējādi tiek ietaupīts laiks.

Viens lielā uzņēmuma pārstāvis minēja: “... Es domāju, ka ilgtermiņā tas atstās labas, pozitīvas digitālās prasmes cilvēkiem”, bet cits lielā uzņēmuma pārstāvis atzina: “... tad vēl ir attālinātais darbs noteikti ir ieguvums. Un arī sapulces patiesībā, Team vai Zoom vidē, tas iekonomē darbinieku, vadītāju laiku, viņiem nav nekur jābrauc.”

Attālinātais darbs

Viena no būtiskākajām jomām, kas darba vidē Latvijā mainījās COVID-19 pandēmijas laikā, ir daudz plašāka attālinātā darba veikšana. CSP dati liecina, ka pandēmijas sākumā 2020. gada aprīlī 22,0% darbinieku Latvijā strādāja attālināti, maijā – 18,2%, bet jūnijā – 15,5% darbinieku. Saskaņā ar CSP datiem³, 2022. gada 4. ceturksnī 11,3% (87,7 tūkstoši) darbinieku (darba ņēmēju) strādāja attālināti.

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.”

Pēc pētījuma DARL ietvaros veiktās **darba devēju** aptaujas rezultātiem, 51,8% darba devēju bija norādījuši, ka viņu uzņēmumā vismaz viens cilvēks strādā attālināti. 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%.

Darba veikšanu attālināti minējuši visi respondenti no valsts sektora, 77,4% – no privātā sektora un 96,8% – no sabiedriskā sektora. Visbiežāk attālinātais darbs minēts Rīgas reģionā – 83,8%.

³ CSP: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/nodarbinatiba/tabulas/nbl270c-attalinati-stradajosie-darbinieki-darba>, skatīts – 21.03.2023.

Zemgales reģionā tas minēts 73,2%, Kurzemes reģionā – 72,5%, Vidzemes reģionā 68,6%, bet vismazāk Latgales reģionā – 58,9%.

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%. Sieviešu īpatsvars, kas norādījušas, ka darbu veic attālināti ir 31,4%, bet vīriešu – 24,4%. 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 novērojama tendence, ka, 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%).

Visbiežāk darbinieki valsts sektorā norādījuši, ka darbs tiek veikts attālināti – 36,4%, privātajā sektorā tas norādīts 24,5% un sabiedriskajās organizācijās 13,7% gadījumu. Līdzīgi kā rāda darba devēju aptaujas rezultāti, 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%. Visbiežāk attālinātais darbs minēts Rīgas reģionā – 40,5%. Latgales reģionā tas minēts 21,2%, Zemgales reģionā – 19,7%, Vidzemes reģionā 19,5%, bet vismazāk Kurzemes reģionā – 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%).

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 pienākumus 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.

Kopumā Latvijā 10,9% respondentu atzīst, ka darba vietā izjūt vientulības un izolētības sajūtu. Attālināti strādājošie nodarbinātie gandrīz trīs reizes biežāk darba vietā izjūt vientulības un izolētības sajūtu nekā tie darbinieki, kas attālināti nestrādā. Vientulības un izolētības sajūtu minēja:

- 22,8% no tiem respondentiem, kas attālināti strādāja jau pirms COVID-19 pandēmijas;
- 20,3%, no tiem respondentiem, kas attālināti sāka strādāt COVID-19 pandēmijas laikā;
- 7,2% no tiem respondentiem, kas strādā tādu darbu, ko nevar veikt attālināti.

Visbiežāk vientulības sajūtu izjūt nodarbinātie vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem (16,5%). Būtiskas atšķirības abu dzimumu respondentu vidū netika novērotas (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%).

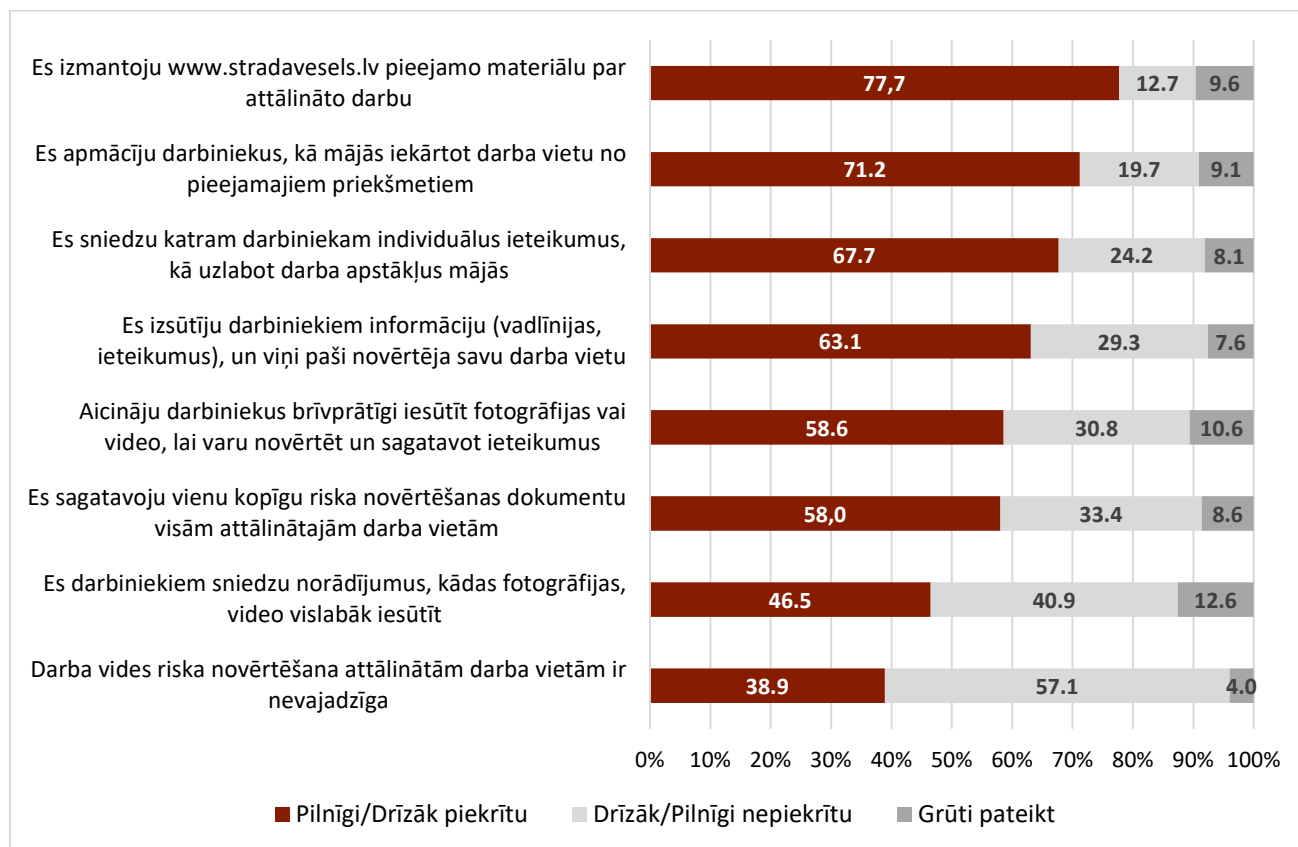
Savukārt 30,5% no aptaujātajiem nodarbinātajiem norāda, ka darba vietā izjūt līdzsvara trūkumu starp darbu un privāto dzīvi. Ja salīdzina situāciju atkarībā no tā, kā nodarbinātais strādā, tad attālināti strādājošie nodarbinātie aptuveni divas reizes biežāk darba vietā izjuta līdzsvara trūkumu, kas liecina, 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 izjuta 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 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%).

Neskatoties uz būtiskajām izmaiņām dinamikā, **DAS** attālināto darbu novērtēja tikai kā trīspadsmi svarīgāko/būtiskāko darba vides riska faktoru (kopumā tika piedāvāti 28 dažādi varianti, bija iespēja izvēlēties vairākus). To atzīmējuši tikai 38,4% aptaujāto DAS. Viens no darba devēju izaicinājumiem attālinātā darba kontekstā ir saistīts ar darba vides riska novērtēšanu tām darba vietām, kas atrodas ārpus darba devēja biroja, tāpēc DAS aptaujas laikā tika lūgts atbildēt uz jautājumu, kas sīkāk paskaidro to, kā tika veikta darba vides riska 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 riska novērtējumu attālinātām darba vietām, bijis www.stradavesels.lv pieejamo materiālu par attālināto darbu izmantošana (77,7%).

2. attēls. Darba aizsardzības speciālistu viedoklis par darba vides riska novērtēšanu attālinātām vietām, %



Bāze: DAS, kas strādā KI, sniedz KS 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). Šādi pētījuma rezultāti vērtējami kā ļoti negatīvi, jo var ietekmēt ļoti daudzu attālināti strādājošo veselību un darbaspējas. No tiem DAS, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka darba vides riska novērtēšana attālinātām darba vietām ir nevajadzīga, 44,7% strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par DAS:

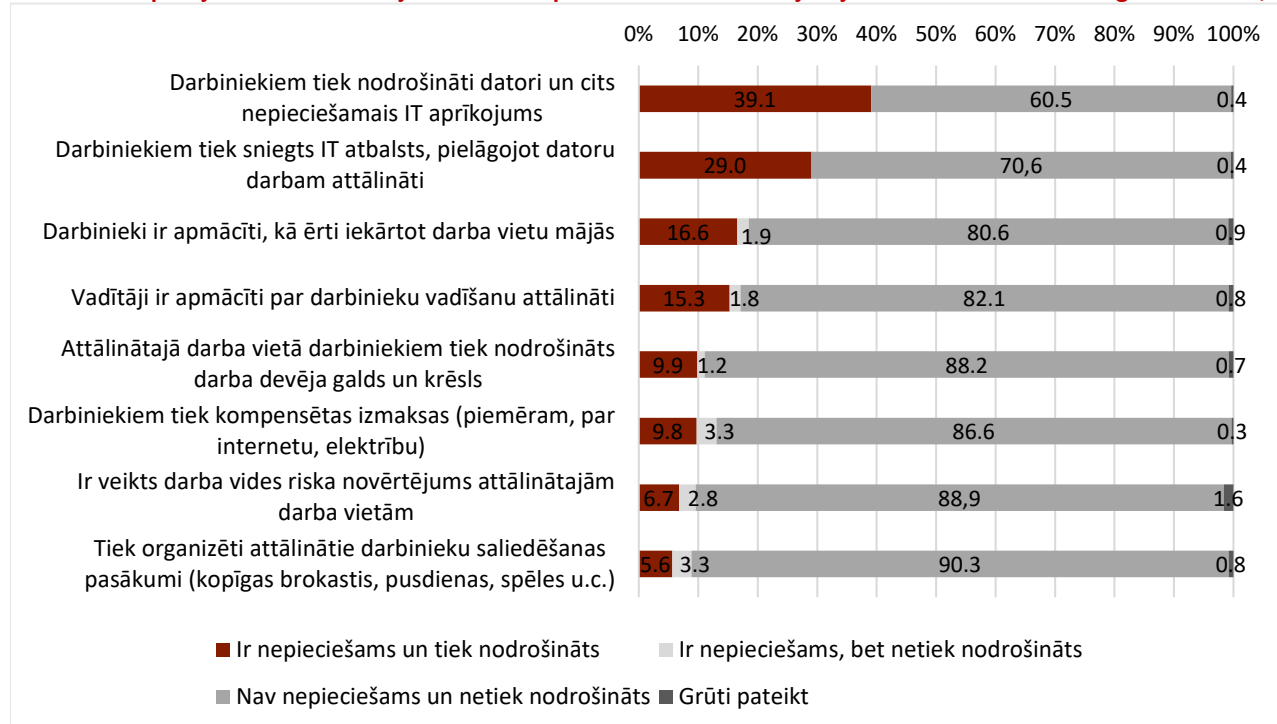
- strādā vairākos uzņēmumos/iestādēs par DAS (44,7%);
- strādā KI (42,9%);
- vairākiem uzņēmumiem/iestādēm sniedz KS pakalpojumus (35,7%);

- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienīgo DAS (40,0%);
- strādā vienā uzņēmumā/iestādē par vienu no vairākiem DAS (28,3%).

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”. Kopumā 64,5% respondentu atbildēja, ka darba devējs noskaidroja par darba apstākļiem mājās, lielāks bija sieviešu īpatsvars (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 respondentiem ar pamatzglītību, kur vienīgajam respondentam ar pamatzglītību darba devējs bija noskaidrojis, kādos apstākļos tiks strādāts attālināti. Šie rezultāti balstīti uz nelielu tādu attālināti strādājošo respondentu skaitu, kuriem ir pamatzglītība (vidējā izglītība – 62,9%, augstākā izglītība – 64,8%).

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%)), (3. attēls).

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



Bāze: visi respondenti, n=1013

Avots: darba devēju aptauja

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.

Darba devējiem fokusgrupu diskusiju laikā tika uzdots jautājums attiecībā uz attālināto darbu nākotnē – “Kad pandēmija būs beigusies, kāda, Jūsprāt, 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. Šajā kontekstā **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%, kas kopumā liecina, ka attālinātais darbs ir uz palikšanu. Nākotnē biežāk vīrieši (86,6%) vēlētos strādāt attālināti vairāk nekā 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 (72,0%) un sabiedriskajās organizācijās (74,4%) retāk nekā privātajā sektorā (89,3%) norāda, ka nākotnē vēlas veikt darbu attālināti.

Kopumā pētījuma rezultāti liecina, ka 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. Turklāt, 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)?

Papildus dati ir pieejami tematiskajā pielikumā “Attālinātais darbs”.

Darba vides riska faktori, novērtēšana un preventīvie pasākumi

Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001.) nosaka, ka darba devēja pienākumos ietilpst darba aizsardzības sistēmas organizācija un tās darbības nodrošināšana, tai skaitā arī darba vides riska novērtēšana. Detalizētāk darba vides iekšējās uzraudzības veikšanu, t.sk. darba vides riska novērtēšanu, nosaka Ministru kabineta (turpmāk – MK) noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (pieņemti 02.10.2007.). Darba vides riska faktori ir sastopami visās tautsaimniecības nozarēs, un ir grūti iedomāties kādu darbu, kuru veicot uz nodarbinātā drošību vai veselību neiedarbotos neviens darba vides riska faktors.

Darba devēju informētība par darba vides riska faktoriem

Darba devējiem tika jautāts par kopējo nodarbināto skaitu viņu uzņēmumos (procentuāli), kuri ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem (ķīmiskajiem, fizikālajiem, ergonomiskajiem, psihosociālajiem, traumatiskajiem u.c.), lai novērtētu darba devēja izpratni par darba vides riska faktoru klātbūtni darba vidē. Faktiski atbildei būtu jābūt, ka 100% nodarbināto ir pakļauti, jo nav tādu darba vietu/darba veidu, kuros uz nodarbināto neiedarbojas neviens darba vides riska faktors. Kopumā situācija Latvijā 2022. gadā nav būtiski mainījusies salīdzinājumā ar 2018. gadu, tomēr pozitīvi ir vērtējama tendence, ka izpratne par darba vides riska faktoru klātesamību ar gadiem ir pieaugusi (15. tabula).

15. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viņu domām par nodarbinātajiem, kas uzņēmumā ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem, %

Nodarbināto īpatsvars, kas pakļauti riska faktoriem	2006	2010	2013	2018	2022
Kaut kādā mērā ir pakļauti	56,0	75,8	60,5	68,9	70,2
100%	16,0	30,8	17,5	41,7	42,8
80–99%	6,0	5,0	6,0	5,4	5,2
60–79%	7,0	7,0	5,0	4,5	4,8
40–59%	10,0	11,0	8,0	5,3	5,3
Mazāk kā 40%	17,0	21,0	24,0	12,0	12,1
Neviens nav pakļauts	43,0	24,0	37,5	28,0	27,6

Nodarbināto īpatsvars, kas pakļauti riska faktoriem	2006	2010	2013	2018	2022
Grūti pateikt	2,0	1,0	2,0	3,2	2,2

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

Avots: darba devēju aptauja

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos DARL saglabājas tendence, ka, palielinoties uzņēmumā nodarbināto skaitam, samazinās darba devēju īpatsvars, kuri apgalvo, ka neviens nodarbinātais nav pakļauts kaitīgajiem darba vides riskiem (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 30,0%, 11–49 nodarbinātie – 11,8%, 50–249 nodarbinātie – 5,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 4,4%).

Darba vides riska faktoru izplatība

Aptauju ietvaros gan **darba devējiem**, gan **nodarbinātajiem**, gan **DAS** tika jautāts par būtiskākajiem kaitīgajiem darba vides riska faktoriem viņu uzņēmumā. 2022. gadā piecu visbiežāk minēto faktoru klātbūtne šajās respondentu grupās atšķiras (16. tabula). Ja salīdzina darba devēju un nodarbināto piecus biežāk minētos darba vides riska faktoros, tad redzams, ka situācija abās respondentu grupās ir ļoti līdzīga un atšķiras tikai divi biežāk minētie riska faktori (attālināts darbs un liela darba slodze). Darba devēju un nodarbināto piecu biežāko darba vides riska faktoru sarakstā prevalē psihoemocionālie un ergonomiskie riska faktori.

16. tabula. Darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu viedoklis par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoriem 2022. gadā, %

Riska faktora vieta pēc izplatības īpatsvara	Darba devēji ^a	Nodarbinātie ^b	Darba aizsardzības speciālisti ^c
1.	Darbs ar datoru vismaz 2 stundas dienā (2022. gadā – 77,7%, 2018. gadā – 59,9%, 2013. gadā – 70,3%, 2010. gadā – 75,5%, 2006. gadā – 60,9%)	Ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (2022. gadā – 74,8% (iepriekšējos gados bija cits jautājuma formulējums, nav salīdzināms dinamikā))	Darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (2022. gadā – 89,7%, 2018. gadā – 89,1%, 2010. gadā – 89,0%, 2006. gadā – 93,0%)
2.	Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri u.c. (2022. gadā – 74,9%, 2018. gadā – 75,8%)	Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri u.c. (2022. gadā – 65,9%, 2018. gadā – 60,9%, 2013. gadā – 63,9%, 2010. gadā – 75,4%, 2006. gadā – 63,8%)	Smagu priekšmetu nešana vai celšana (2022. gadā – 78,6%, 2018. gadā – 81,6%, 2010. gadā – 76,7%, 2006. gadā – 69,8%)
3.	Ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (2022. gadā – 63,9%, iepriekšējos gados bija cits jautājuma formulējums, nav salīdzināms dinamikā)	Liela darba slodze, daudz darba pienākumu (2022. gadā – 62,1%, jauns jautājums, nav salīdzināms dinamikā)	Psihoemocionālie riska faktori, piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress (2022. gadā – 75,0%, 2018. gadā – 67,7%, 2010. gadā – 68,1%, 2006. gadā – 80,2%)
4.	Darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus, sēdus (2022. gadā – 52,6%, 2018. gadā – 67,5%, 2013. gadā – 41,5, 2010. gadā – 48,4%, 2006. gadā – 33,1%)	Darbs ar datoru vismaz 2 stundas dienā (2022. gadā – 60,4%, 2018. gadā – 53,0%, 2013. gadā – 44%, 2010. gadā – 42%, 2006. gadā – 35%)	Paaugstināts redzes sasprindzinājums t.sk. strādājot ar datoru (2022. gadā – 67,4%, 2018. gadā – 60,7%, 2010. gadā – 78,6%, 2006. gadā – 82,6%)
5.	Attālinātais darbs (2022. gadā – 51,8%, 2018. gadā – 29,2%, 2013. gadā – 37,7%, 2010. gadā – 28,9%, 2006. gadā – 15,2%)	Darbs piespiedu pozā (2022. gadā – 60,2%, 2018. gadā – 75,1%, 2013. gadā – 59,2%, 2010. gadā – 70,2%, 2006. gadā – 63,8%)	Mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu (2022. gadā – 66,1%, 2018. gadā – 57,7%, 2010. gadā – 70,0%, 2006. gadā – 68,6%)

Bāze: ^avisi darba devēji, 2022. gadā n=1013; ^bvisi nodarbinātie, 2022. gadā n=2503; ^cvisi DAS, 2022. gadā n=224

Avots: ^adarba devēju aptauja; ^bnodarbināto aptauja; ^cDAS aptauja

Arī DAS starp pieciem būtiskākajiem darba vides riska faktoriem ierindo psihoemocionālos riska faktorus, kas ietver tādus faktorus kā laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress. Tāpat gan DAS, gan aptaujātie darba devēji un nodarbinātie uzsver tādu ergonomisko riska faktoru kā darbu piespiedu pozā (stāvus, sēdus). Bet aptaujātie DAS biežāk uzsver arī citus ergonomiskos riska faktorus, kā piemēram, smagu priekšmetu nešana vai celšana, vai mehāniskas dabas riskus (strādājot ar darba aprīkojumu). Atšķirības darba devēju un nodarbināto aptaujas datus no DAS aptaujas rezultātiem, var būt skaidrojams ar atšķirīgu jautājumu formulējumu – gan darba devēju, gan nodarbināto aptaujas anketās psihoemocionālie darba vides riska faktori tika izdalīti vairākos riska faktoros (piemēram, laika trūkums, liela darba slodze, tiešs kontakts ar klientiem u.c.), bet DAS aptaujas anketā visi psihoemocionālie darba vides riska faktori bija iekļauti vienā jautājumā. Tas pēc būtības neļauj salīdzināt dažādu grupu respondentu viedokli, bet ļauj izvērtēt situācijas maiņu dinamikā katras grupas ietvaros.

Pārējo darba vides riska faktoru izplatību atbilstoši darba devēju, nodarbināto un DAS aptaujas rezultātiem iespējams aplūkot pētījuma DARL tematiskā pielikuma “Darba vides faktori un to izraisītie riski” 1.–3. pielikumā.

Veiktais darba vides riska novērtējums

Darba vides riska faktoru identificēšana un novērtēšana ir katra uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas stūrakmens, jo bez šāda novērtējuma nav iespējams noteikt piemērotākos darba vides uzlabošanas un preventīvos pasākumus. Tāpēc negatīvi vērtējams fakts, ka 2022. gada pētījumā ir būtiski samazinājies **darba devēju** īpatsvars, kuru uzņēmumā/iestādē darba vides riska novērtējums ir veikts pilnā apjomā, bet pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kas daļēji veikuši darba vides riska novērtējumu (17. tabula). Tas, iespējams, ir saistīts ar COVID-19 pandēmijas ietekmi, kad daļa uzņēmumu atradās dīkstāvē vai daudzi darbinieki strādāja attālināti. Tas, ka gandrīz katrs otrais darba devējs 2022. gadā ir atzinis, ka darba vides risku novērtējums nav veikts, ir uzskatāma par satraucošu tendenci, jo prasība darba devējiem ne retāk kā reizi gadā veikt darba vides riska novērtējumu Latvijā ir spēkā jau vairāk nekā 20 gadus un situācija kopš iepriekšējā pētījuma nav uzlabojusies.

17. tabula. Darba devēju īpatsvars atkarībā no tā, vai pēdējā gada laikā veikuši darba vides riska novērtējumu, %

Cik lielā mērā/gads	2006	2010	2013	2018	2022
Ir veikts pilnā apjomā	22,1	31,4	28,5	41,9	32,5
Ir veikts daļēji	21,5	15,3	18,8	9,0	18,7
Nav veikts	54,8	50,5	48,6	43,2	44,9
Grūti pateikt/NA	1,6	2,8	4,1	5,8	3,9

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

Avots: darba devēju aptauja

Visos pētījumos DARL vērojams, ka mikro uzņēmumos, kuros strādā līdz 10 nodarbinātajiem, darba devēji visbiežāk minējuši, ka darba vides riska novērtējums nav veikts, tāpēc vēlams pievērst īpašu uzmanību no uzraugošo institūciju puses tieši mazajiem uzņēmumiem.

Analizējot situāciju atkarībā no tā, kāda veida darba aizsardzības sistēma uzņēmumā ir izveidota, secināms, ka visbiežāk pilnā apjomā vai daļēji darba vides riska novērtējums ir veikts uzņēmumos, kuros ir noslēgts līgums ar darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem, bet visretāk – uzņēmumos, kuros nav apmācīta DAS:

- darba aizsardzības pakalpojums – 73,6%;
- uzņēmuma DAS – 51,5%;
- nav DAS – 9,4%.

Nodarbināto aptaujā gandrīz puse respondentu apgalvoja, ka darba devējs bija nodrošinājis darba vides riska faktoru novērtēšanu (2022. gadā – 45,6%, 2018. gadā – 28,6%, 2013. gadā – 21,1%, 2010. gadā – 14,0%, 2006. gadā – 13,2%), un šāds rezultāts ir būtiski labāks nekā 2018. gada pētījumā. Tāpat kā darba devēju aptaujas rezultātos, arī nodarbināto aptaujā vērojama tendence, ka palielinoties nodarbināto skaitam uzņēmumā, palielinās arī respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka darba devējs ir nodrošinājis darba vides riska novērtēšanu.

Savukārt atbildot uz jautājumiem par darba vides risku novērtējuma veicējiem, visbiežāk 2022. gada aptaujā **darba devēji**, kuru uzņēmumos ir veikts darba vides riska novērtējums, min, ka paši veikuši riska novērtējumu (49,6%), ka novērtējumu veikuši KS darba aizsardzībā –

ārpakalpojuma sniedzēji (30,3%) vai DAS (17,5%). Atbilžu īpatsvars par darba vides risku novērtējuma veicējiem ir līdzīgs ar iepriekšējo gadu pētījumu DARL datiem.

Lai novērtētu saņemto pakalpojumu struktūru, tiem darba devējiem, kas aptaujas laikā norādīja, ka viņiem ir noslēgts līgums ar KI vai KS (kā ārpakalpojums), tika uzdots jautājums, kādus darba aizsardzības pakalpojumus viņi galvenokārt ir saņēmuši no pakalpojumu sniedzējiem. KS un KI sniegtie pakalpojumi 2022. gadā lielākoties izmantoti, lai veiktu darba vides riska novērtējumu (87,9%). Diemžēl jāatzīst par neapmierinošu faktu, ka, vaicājot darba devējam, vai darba vides riska novērtēšanā tika iesaistīts arī kāds cits no uzņēmuma, visbiežāk (42,9%) respondenti atbildējuši, ka papildus neviens nav piedalījies. Tāpat arī nodarbināto aptaujā 47,3% respondentu minējuši, ka nav piedalījušies darba vides riska novērtējumā. Kā zināms, Darba aizsardzības likumā kā viena no prasībām ir minēta konkrētā nodarbinātā un uzņēmuma uzticības personas iesaiste darba vides riska novērtēšanas procesā.

Darba aizsardzības preventīvie pasākumi

Preventīvo pasākumu plāns ir daļa no darba aizsardzības sistēmas un tā mērķis ir mazināt darba vietās esošo darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto drošību un veselību. Jāatzīst, ka 2022. gadā vērojama izteikti negatīva tendence – samazinājies to **darba devēju** īpatsvars, kas atbildējuši, ka viņu uzņēmumā ir sagatavots preventīvo pasākumu plāns (2022. gadā – 61,1%, 2018. gadā – 67,7%, 2013. gadā – 62,0%, 2010. gadā – 65,0%, 2006. gadā – 50,0%). Pastāv atšķirības starp mazajiem un lielajiem uzņēmumiem – lielajos uzņēmumos biežāk nekā mazajos uzņēmumos ir ticis sagatavots preventīvo pasākumu plāns (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 55,6%, 11–49 nodarbinātie – 79,4%, 50–249 nodarbinātie – 84,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 84,9%).

2022. gada pētījumā novērojama vēl viena izteikti negatīva tendence – par aptuveni 20 procentpunktiem samazinājies to darba devēju īpatsvars, kas ir atbildējuši, ka pēc preventīvo pasākumu plāna tikuši ieviesti nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi visiem darba vides riskiem, un par 12 procentpunktiem palielinājies to respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka pēc preventīvo pasākumu plāna izstrādes paši pasākumi nav īstenoti (18. tabula). Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar vairākiem apstākļiem, piemēram, COVID-19 pandēmijas apstākļos darba devēji fokusējās epidemioloģiskās drošības pasākumu un ar tiem saistīto normatīvo aktu prasību īstenošanu, attālinātā darba ieviešanu, kas radīja jaunus izaicinājumus darba aizsardzības jomā.

18. tabula. Darba devēju īpatsvars, kas atbilstoši darba vides riska novērtējumam savā uzņēmumā/iestādē veikuši nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus atklāto riska novēršanai vai samazināšanai, %

Atbilde	2010	2013	2018	2022
Jā, visiem riskiem	48,0	42,0	68,5	47,8
Jā, bet ne visiem riskiem	35,0	39,0	19,5	32,0
Nē	14,8	16,1	5,6	17,7
Grūti pateikt/NA	2,0	3,0	6,3	2,5

Bāze: darba devēji, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, 2022. gadā n= 643, 2018. gadā n=609, 2013. gadā n=659, 2010. gadā n=621

Avots: darba devēju aptauja

Attiecībā uz preventīvo pasākumu plāna sagatavošanu, līdzīgi kā iepriekšējo pētījumu DARL rezultātos, sliktāka situācija ir vērojama mazajos uzņēmumos (2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 55,6%, 11–49 nodarbinātie – 79,4%, 50–249 nodarbinātie – 84,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 84,9%) un privātajā sektorā (2022. gadā valsts sektorā – 77,1%; privātajā sektorā – 60,7%). Tāpat līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā visbiežāk darba devēji mikro uzņēmumos nav ieviesuši nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus. Tāpēc ieteicams vērst kontrolējošo institūciju uzmanību tieši šo uzņēmumu uzraudzībai.

Laboratorisko mērījumu veikšana

Lai veiktu laboratorisko mērījumu veikšanas analīzi 2022. gadā, no **darba devēju** aptaujas datiem tika izmantots jautājums “Kur pagājušā gada laikā Jūs ieguldījāt finansiālos līdzekļus ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem, kas nav saistīti ar COVID-19 ierobežošanu?” atbilžu variants “Darba vides laboratoriskajiem mērījumiem”. Papildus jāņem vērā arī tas, ka iespējams šis atbildes variants neiekļauj mērījumus, kas veikti ESF projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001), kuru ietvaros mērījumi tika veikti, bet darba devējiem nebija jāiegulda tajos finanšu līdzekļi. Tomēr jāmin, ka tikai 9,5% no aptaujātajiem darba devējiem 2022. gadā norādīja, ka pēdējā gada laikā ir ieguldījuši finansiālos līdzekļus darba vides laboratorisko mērījumu veikšanā. Arī reģionālais sadalījums (VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijās) nav vienlīdzīgs. Saskaņā ar darba devēju viedokli, 2022. gadā visbiežāk veikti laboratoriskie mērījumi Rīgas reģionā (10,5%),

Latgales reģionā (9,5%), Zemgales reģionā (8,7%) un Kurzemes reģionā (8,4%), bet visretāk – Vidzemes reģionā (6,2%).

Nodarbināto aptaujā arī tika uzdots jautājums, vai pagājušā gada laikā darba devējs viņu uzņēmumā (iestādē) nodrošināja darba vides laboratoriskos mērījumus. 2022. gadā apstiprinoši atbildēja 12,1% respondentu, kas ir aptuveni tikpat cik 2018. gadā.

Darba devēju aptaujas laikā, analizējot KS un KI sniegtos pakalpojumus, jautājumā par darba vides laboratorisko mērījumu veikšanu 2022. gadā novērota būtiska atšķirība no iepriekšējo pētījumu DARL rezultātiem. Ja iepriekš visbiežāk laboratoriskie mērījumi tika veikti uzņēmumos ar nodarbināto skaitu virs 250, tad 2022. gadā šajā uzņēmumu grupā mērījumi veikti daudz retāk. Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar COVID-19 pandēmiju. Piemēram, epidemioloģiskajiem ierobežojumiem, kuru rezultātā uzņēmumi neatlāva savās teritorijās iekļūt ar ražošanas procesu tieši nesaistītām personām; finanšu grūtībām, kuru dēļ bija jāmeklē pasākumi izdevumu samazināšanai. Iespējams, laboratorisko mērījumu veikšana bija viena no izdevumu samazināšanas pozīcijām, tāpēc maksas mērījumi tika pasūtīti retāk nekā iepriekšējos gados: 2022. gads: 1–10 nodarbinātie – 12,7%, 11–49 nodarbinātie – 30,5%, 50–249 nodarbinātie – 51,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 27,9%; 2018. gads: 1–10 nodarbinātie – 26,1%, 11–49 nodarbinātie – 29,7%, 50–249 nodarbinātie – 43,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 73,2%. Tomēr kopumā aptaujas rezultāti apstiprina tendenci – jo lielāks ir nodarbināto skaits uzņēmumā, jo biežāk tiek veikti laboratoriskie mērījumi.

Tāpat aptauju rezultāti liecina, ka situācija dinamikā ar mērījumu veikšanu ir pasliktinājusies – tie ir veikti retāk nekā iepriekš. Domājams, ka situācija būtu vēl sliktāka, ja pārskata periodā mazajiem t.s. “bīstamo” nozaru uzņēmumiem ESF projekta „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001) ietvaros nebūtu bijusi iespēja saņemt atbalstu – bezmaksas darba vides riska novērtēšanu, kuras neatņemamam daļa bija bezmaksas laboratorisko mērījumu veikšana.

RSU DDVVI Higiēnas un arodslimību laboratorijas (turpmāk – HASL) mērījumu datu bāzes dati liecina, ka laika posmā no 1995. gada 1. janvāra līdz 2021. gada 31. decembrim RSU DDVVI HASL ir veikti mērījumi 42 350 darba vietās, par kuriem sastādīti 6 003 testēšanas pārskati. Jāatzīmē, ka mērījumu skaits pa gadiem atšķiras, un tam ir iespējami vairāki skaidrojumi. Mērījumu skaitu ietekmē gan mainīgais uzņēmumu pieprasījums (mērījumi, par kuru veikšanu maksā pasūtītājs – vai nu uzņēmums, kurā tiek veikti mērījumi, vai KI), gan RSU DDVVI HASL dalība dažādos ar darba vidi saistītos projektos, kuru ietvaros Latvijas uzņēmumiem tiek veikti bezmaksas mērījumi. Tāpat

pēdējo gadu laikā mērījumu skaitu ir ietekmējusi arī COVID-19 pandēmija. Laika posmā no 2017. gada līdz 2021. gadam sagatavoti 1043 pārskati, no kuriem analizējamā datu bāzē iekļauti 906.

Jāņem vērā, ka RSU DDVVI HASL nav vienīgā akreditētā testēšanas laboratorija Latvijā un brīva tirgus konkurencē mērījumi var tikt pasūtīti arī citās akreditētās testēšanas laboratorijās, kā arī atsevišķos gadījumos tos veic KI vai KS. Kopumā jānorāda, ka attiecībā uz mērījumu skaitu kā vērtēšanas vienību ir jāskatās piesardzīgi, jo netiek atspoguļoti dati par robežvērtību pārsniegumiem vai mērījumu neatbilstību normatīvām prasībām. Var gadīties, ka mērījumu skaits ir liels, bet neatbilstību proporcija nav liela un otrādi – mērījumi ir veikti reti, bet tie visos gadījumos neatbilda normatīvām prasībām.

Laika posmā no 2017. gada līdz 2021. gadam veikti 8964 mērījumi: 5397 fizikālo faktoru mērījumi, 1243 putekļu un aerosolu mērījumi un 2324 citu ķīmisko faktoru mērījumi (19. tabula).

19. tabula. Veikto fizikālo un ķīmisko darba vides riska faktoru mērījumu skaits darba vietās 2017.–2021. gadā

Darba vides riska faktoru grupa	Gads					Kopā	Procentuālais mērījumu sadalījums, %
	2017	2018	2019	2020	2021		
Fizikālie darba vides riska faktori	513	1064	1183	1385	1252	5397	60,2
Putekļu mērījumi*	154	202	269	371	247	1243	13,9
Ķīmiskie darba vides riska faktori	283	496	391	549	605	2324	25,9

Piezīme: putekļu mērījumos nav iekļauti dati par azbesta putekļu mērījumiem, jo tie ir analizēti atsevišķā tematiskajā pielikumā "Azbests".

Avots: RSU DDVVI

Fizikālo darba vides riska faktoru mērījumi, pie kuriem pieder darba vides troksnis, visa ķermeņa un plaukstas-rokas vibrācija, mikroklimats (gaisa temperatūra, relatīvais gaisa mitrums, gaisa plūsmas ātrums) un apgaismojums, procentuāli veido vairāk kā pusi no visiem veiktajiem darba vides laboratoriskajiem mērījumi. Ķīmisko riska faktoru grupa ir ļoti daudzveidīga un sevī ietver arī dažāda veida putekļu un aerosolu mērījumus. Analizējot putekļu mērījumus, laika posmā no 2017. līdz 2021. gadam visvairāk veikti metināšanas aerosolu, koksnes putekļu, augu izcelsmes

putekļu, abrazīvo un papīra putekļu mērījumi. Tāpat tika veikti mērījumi tādiem putekļu veidiem kā cementa, polimēru, kvēpu, māla, pulverkrāsas, kaļķakmens, grafīta, ģipša, metāla, stikla šķiedras, kokogļu, oglekļa, minerālmēslu putekļi u.c. Savukārt darba vides gaisā noteikto dažādo ķīmisko vielu (bez putekļiem un aerosoliem) skaits laika periodā no 2017. gada līdz 2021. gadam variē no 44 līdz 58 vielām. Visbiežāk veikti šādu ķīmisko vielu mērījumi: oglekļa dioksīds, summārie ogļūdeņraži, formaldehīdi, mangāns, izopropanols, amonjaks, ksiloli, hroms, benzols, toluols un slāpekļa dioksīds.

Veikto mērījumu precīzāku aprakstu iespējams aplūkot pētījumā DARL tematiskā pielikuma “Darba vides faktori un to izraisītie riski” sadaļā par laboratoriskajiem mērījumiem.

Sekas, ko izraisa nelabvēlīga darba vide

Visbiežāk, runājot par sekām, kas var notikt, ja darba vide ir nelabvēlīga, tiek nosaukti NG darbā, jo tie notiek pēkšņi un sekas ir redzamas uzreiz, tomēr iespējamās arī cita veida sekas. Svarīgākās sekas ir:

- arodslimības;
- ar darbu saistītās slimības;
- citas slimības vai to gaitas saasināšanās;
- NG darbā;
- darbaspēju samazināšanās;
- tiešās un netiešās izmaksas arodslimību gadījumā un situācijās, kad noticis NG darbā u.c.

Šī pētījuma ietvaros tika analizētas diagnosticēto arodslimību skaita izmaiņas dinamikā, veselības traucējumi, ko nodarbinātie minējuši, reģistrēto NG skaita izmaiņas dinamikā, kā arī izmaksas, kas radušās valstij.

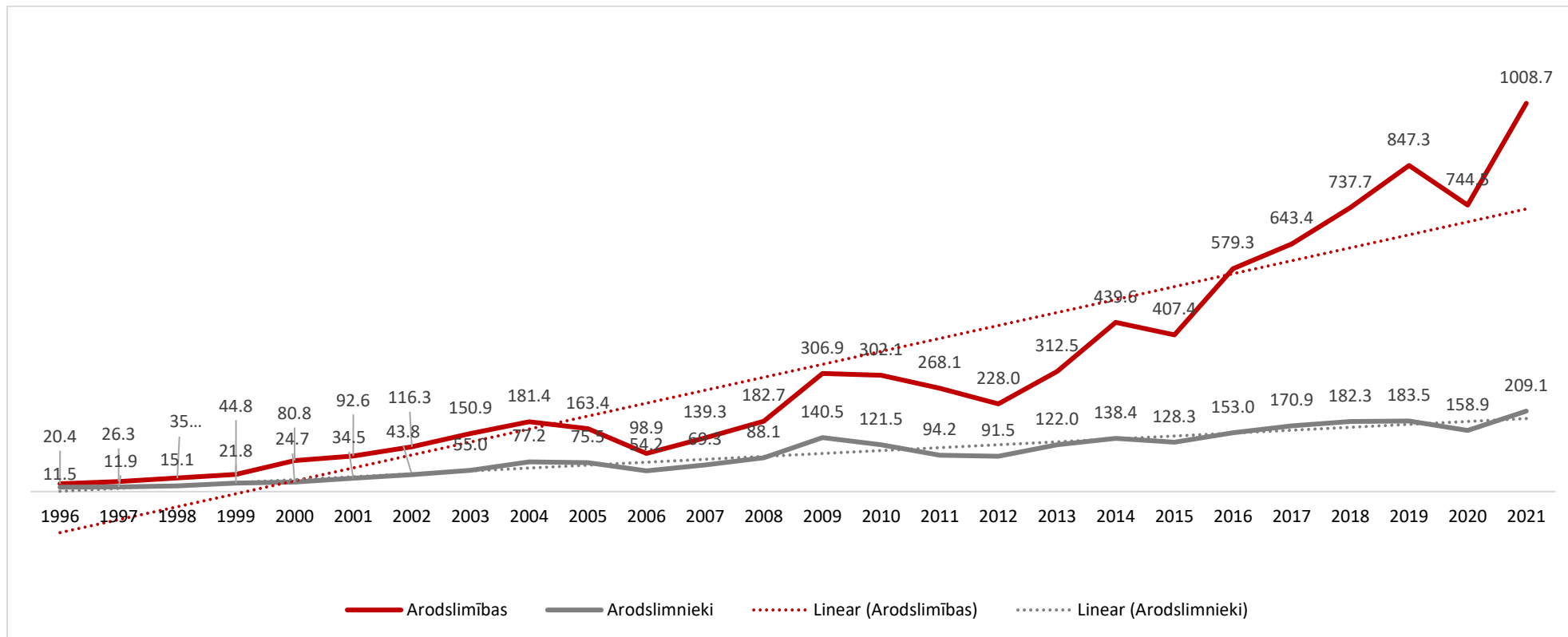
Arodslimības

Latvijā 29 gadu laikā (no 1993. gada līdz 2021. gadam) kopumā pirmreizēji reģistrēti 23 559 arodslimnieki, no kuriem vairāk kā puse (61,1%) bijušas sievietes. Pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku absolūtais skaits gadu no gada turpina pieaugt, visaugstāko reģistrēto skaitu līdz šim sasniedzot 2021. gadā (reģistrētas 1807 unikālas personas). Pieaudzis arī arodslimību skaits, un visaugstākais rādītājs reģistrēts 2021. gadā (8715 arodslimības). 2021. gadā sasniegts arī augstākais arodslimību skaits abos dzimumos (vīriešiem – 3507 pirmreizēji reģistrētas

arodslimības, sievietēm – 5208 pirmreizēji reģistrētas arodslimības). Jāatzīmē, ka liels pieaugums 2021. gadā varētu būt saistīts ar veselības aprūpes pakalpojumu pieejamības ierobežojumiem 2020. gadā. Iespējams, ka COVID-19 pandēmijas izplatības ierobežošanas pasākumu ietekmē ne visi, kam tas bija nepieciešams, saņēma veselības aprūpes pakalpojumus.

Lai veiktu situācijas salīdzināšanu dinamikā, arodslimību absolūtie skaitļi tika pārrēķināti uz 100 000 nodarbinātajiem. Pareizākai datu interpretācijai jāņem vērā gan absolūtie skaitļi, gan pārrēķinātais radītājs uz 100 000 nodarbinātajiem. Pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku un arodslimību absolūtais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem grafiski apskatāms 4. attēlā.

4. attēls. Pirmreizējo arodslimnieku un arodslimību skaita dinamika uz 100 000 nodarbinātajiem, 1996.–2021.g.



Datu avots: SPKC, Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistrs; CSP: Nodarbināto skaits 15–74 gadu vecumā pēc dzimuma

Pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita pieaugums kopš 1993. gada ir bijis daudz straujāks par pirmreizējo arodslimnieku skaita pieaugumu. Līdz ar to arī vidējais arodslimību skaits vienam arodslimniekam Latvijā ik gadu ir stabili pieaudzis. Ja 2011. gadā vidēji vienam arodslimniekam tika konstatētas 2,8 arodslimības, tad 10 gadus vēlāk – 2021. gadā vidējais arodslimību skaits vienam arodslimniekam bija jau 4,8. Augstais arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku norāda uz to, ka obligātajās veselības pārbaudēs (turpmāk – OVP) nespēj savlaicīgi atklāt veselības traucējumus, ko radījusi darba vide, bet paši nodarbinātie OVP laikā nesūdzas par veselības problēmām un pie ārsta vēršas novēloti jau ar ielaistām veselības problēmām. Tāpat arodslimību ārstiem nav pieejami izmeklējamā nodarbinātā veselības dati, kas būtiski apgrūtina iespējas veikt kvalitatīvas OVP.

Jau kopš 2000. gada vērojams, ka arodslimnieces uz 100 000 nodarbinātajām sievietēm tiek reģistrētas biežāk nekā arodslimnieki uz 100 000 nodarbinātajiem vīriešiem. Turklāt atšķirības abu dzimumu starpā turpina kļūt izteiktākas. Visu laiku augstākie rezultāti abiem dzimumiem sasniegti 2021. gadā, kad tika reģistrēti 1205,0 arodslimību gadījumi uz 100 000 nodarbināto sieviešu un 812,2 arodslimību gadījumi uz 100 000 nodarbināto vīriešu. Tomēr būtiski ir uzsvērt, ka pat pie vienādiem darba apstākļiem, sievietēm biežāk attīstās arodslimības, jo faktiskā ekspozīcija var atšķirties – piemēram, ja abu dzimumu darbinieki veic fiziski vienādi smagu darbu putekļainā vidē, tad sievietes fiziskās slodzes ietekmē elpos ātrāk, tāpēc ieelpos lielāku putekļu daudzumu. Tajā pašā laikā jāuzsver, ka vīrieši daudz biežāk strādā bīstamajās nozarēs, kur saskaras ar darba riskiem, kas var radīt nopietnas sekas veselībai, bet mazāk rūpējas par savu veselību un savlaicīgi neapmeklē ārstu. Visticamāk, faktiskā saslimstība nodarbināto vīriešu vidū ar aroda etioloģijas slimībām ir augstāka, nekā tiek apstiprinātas arodslimības.

Savukārt, analizējot pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaitu pēc vecuma grupām, redzams, ka visbiežāk arodslimības reģistrētas vecumā no 55–64 gadiem. Pēdējo piecu gadu laikā reģistrēto arodslimību skaits šajā vecuma grupā ir pieaudzis vairāk kā 1,5 reizes, kas, iespējams, saistīts ar to, ka vidējais arodslimnieka vecums Latvijā ir ap 53 gadiem, bet novēlotā griešanās pie arodslimību ārsta, kā arī ilgais arodslimības reģistrācijas laiks noved pie slimības atzīšanas jau pēc 55 gadu vecuma. Diezgan augsts reģistrēto arodslimību īpatsvars ir arī vecuma grupā no 45–54 gadiem, tas pieaudzis no 1023,5 gadījumiem 2017. gadā līdz 1378,3 gadījumiem uz 100 000 nodarbinātajiem 2021. gadā. Pēdējo 5 gadu laikā vecuma grupā no 25–34 gadiem

reģistrētas vidēji 8–16 arodslimības, vecumā no 35–44 gadiem – 191–332, bet vecumā no 65–74 gadiem – 252–441 arodslimības uz 100 000 nodarbinātajiem.

Kopš 2000. gada visbiežāk Latvijā tiek reģistrētas un visstraujāk pieaug skeleta, muskuļu un saistaudu arodslimības (M00–M90), (20. tabula). Kopš 2006. gada to reģistrēšanas gadījumu skaits arī uz 100 000 nodarbinātajiem ik gadu palielinās. Pēdējo 10 gadu laikā skeleta, muskuļu un saistaudu arodslimības gadījumu skaits uz 100 000 nodarbinātajiem pieaudzis gandrīz 6 reizes.

20. tabula. Arodslimību skaita dinamika sadalījumā pa dominējošo diagnožu grupām (SSK-10) un gadiem 1996.–2021. gadā uz 100 000 nodarbinātajiem

Gads	Nervu sistēmas un maņu orgānu slimības (G00–H95)	Asinsrites sistēmas slimības (I00–I99)	Elpošanas sistēmas slimības (J00–J99)	Skeleta, muskuļu un saistaudu slimības (M00–M90)	Ievainojumi un citas ārējas iedarbības sekas (S00–T98)
1996	4,6	0,4	6,3	3,4	3,9
1997	7,0	0,9	9,2	2,9	4,6
1998	7,4	1,2	11,4	6,4	5,2
1999	7,9	1,3	15,2	11,2	6,7
2000	14,3	1,0	20,7	33,5	5,0
2001	22,5	2,2	17,5	36,4	8,4
2002	25,7	2,1	20,9	54	9,2
2003	36,8	1,6	24	65,3	16,6
2004	47,3	4,2	20,7	86,4	17,4
2005	44,4	3,1	15,3	77,9	16,7
2006	30,0	2,9	11,0	39,8	13,0
2007	40,8	1,9	17,9	59,2	14,6
2008	49,3	4,6	18,8	88,6	16,2
2009	92,5	6,0	30,5	139,4	33,9
2010	91,2	5,2	26,8	143,2	32,2
2011	73,4	3,1	15,3	146,1	27,0
2012	68,9	4,7	6,2	128,1	18,6

Gads	Nervu sistēmas un maņu orgānu slimības (G00–H95)	Asinsrites sistēmas slimības (I00–I99)	Elpošanas sistēmas slimības (J00–J99)	Skeleta, muskuļu un saistaudu slimības (M00–M90)	Ievainojumi un citas ārējas iedarbības sekas (S00–T98)
2013	84,9	7,0	10,2	182,7	24,8
2014	118,5	21,8	11,2	265,0	16,4
2015	110,3	15,0	6,5	258,8	12,1
2016	126,9	27,0	11,4	392,9	15,8
2017	137,6	25,3	7,9	453,5	15,0
2018	155,2	24,1	11,2	535,6	16,9
2019	161,4	10,8	10,8	651,8	18,1
2020	140,0	11,2	6,5	562,3	15,6
2021	179,9	13,3	6,2	752,1	15,3

Piezīme: tabulā iekļautas tikai biežāk reģistrēto arodslimību grupas (pārējās arodslimību grupās saslimstība uz 100 000 nodarbinātajiem valstī bijusi zem 5 gadījumiem).

Datu avots: SPKC, Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistrs; CSP: Nodarbināto skaits 15–74 gadu vecumā pēc dzimuma, autoru aprēķini

Izplatītākā arodslimību grupa pēdējos 9 gadus ir ar slodzi, pārslogu un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi (M70–M72; M75–M79). To izplatība uz 100 000 nodarbinātajiem kopš 2013. gada pieaugusi vairāk kā 4 reizes. Salīdzinoši bieži tiek diagnosticēta arī spondiloze ar radikulopātiju (M47.2; M47.8) – pieaugums periodā no 2013. gada ir bijis vairāk nekā 3 reizes. Kā nākamās izplatītākās arodslimības ir artrozes (M15–M19) un karpālā kanāla sindroms (G56.0), arī to diagnosticēšanas izplatībā pēdējos 9 gados vērojams vairākkārtējs pieaugums. Desmit biežāk reģistrēto arodslimību vidū iepriekšējā pētījuma periodā netika iekļauts neprecizēts sinovīts un tendosinovīts (M65.9) – šīs diagnozes straujš reģistrēšanas kāpums novērojams pēdējo 5 gadu laikā – ja 2017. gadā diagnosticēti 2,3 gadījumi uz 100 000, tad 2021. gadā jau 67,0 – pieaugums par vairāk nekā 29 reizēm (21. tabula). Domājams, ka šo slimību skaita pieaugums ir saistāms ar labākām diagnostikas iespējām (piemēram, specializētām ultrasonogrāfijas iekārtām, kas spēj agrīni atklāt dažādus mīksto audu iekaisumus), labākām ārstu zināšanām, kas ļauj potenciālajiem arodslimniekiem ar sūdzībām par balsta un kustību sistēmas slimībām PSKUS ARMC veikt papildus izmeklējumus, tādējādi diagnosticējot vairākas slimības vienlaikus.

Jāsecina, ka pa desmit gadiem izplatītāko arodslimību struktūrā vērojamas izmaiņas. Ja 2012.–2013. gada pētījumā starp biežākajām tika aplūkotas tādas arodslimības kā hroniskas, iekaisīgas augšējo elpceļu saslimšanas (J30, J31, J37), hroniskas iekaisīgas plaušu saslimšanas (J44.8), astma (J45) un polineuropātija citu toksisku faktoru dēļ (G62.2), tad pēdējos 9 gados tās nomaina tādas diagnozes kā citas precizētas polineuropātijas (G62.8), elkoņa nerva patoloģija (G56.2) un Reino sindroms (I73.0). Kopumā šādas izmaiņas dinamikā ir saistāmas ar izmaiņām darba vidē, kas identificētas jau iepriekšējos pētījumos DARL – tradicionālos darba vides riska faktorus ir nomainījuši ergonomiskie un psihoemocionālie darba vides riska faktori, kuri izraisa cita veida slimības. Līdz ar to arodslimību struktūrā tradicionālo riska faktoru izraisīto arodslimību vietā (piemēram, putekļu izraisītu arodslimību vai ķīmisko vielu izraisītu arodslimību) vietā biežāk tiek reģistrētas ar pārslodzi saistītās slimības (piemēram, balsta un kustību sistēmas slimības).

21. tabula. Biežāko* arodslimību skaita dinamika uz 100 000 nodarbinātajiem, 2013.–2021.g.

Gads	Ar slodzi, pārslodzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi (M70–M72; M75–M79)	Spondiloze ar radikulopātiju (M47.2; M47.8)	Artrozes (M15–M19)	Karpālā kanāla sindroms (G56.0)	Neprecizēts sinovīts un tendosinovīts (M65.9)	Citas precizētas polineirropātijas (G62.8)	Elkoņa nerva patoloģija (G56.2)	Vibrācijas ietekme (T75.2)	Reino sindroms (I73.0)	Aroda vājdzirdība (H83.3; H93.3)
2013	65,6	79,0	35,0	60,7	*	1,8	4,8	24,5	1,9	14,5
2014	105,4	107,2	48,4	80,3	*	16,2	7,3	16,2	16,8	14,2
2015	112,0	98,6	44,7	80,9	*	11,3	5,9	11,9	11,5	11,7
2016	163,8	129,5	94,8	86,9	*	16,9	7,9	15,8	20,7	14,1
2017	191,4	128,6	115,1	101,8	2,3	15,5	8,7	14,5	18,9	10,6
2018	204,1	150,5	151,2	109,2	3,8	16,2	10,9	16,1	16,5	15,2
2019	212,0	210,0	164,6	113,3	51,5	18,1	14,3	17,1	6,5	13,0
2020	187,0	169,2	167,0	101,1	39,1	18,1	12,4	15,1	9,3	8,6
2021	290,0	247,8	172,5	137,5	67,0	22,1	18,8	15,3	11,5	8,0

Piezīme: tabulā iekļautas tikai 10 biežāk reģistrētās arodslimības norādītājā laika periodā, neprecizēts sinovīts un tendosinovīts (M65.9) iepriekšējā pētījuma periodā nav bijis starp 10 izplatītākajām reģistrētajām arodslimībām.

Datu avots: SPKC, Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistrs; CSP: Nodarbināto skaits 15–74 gadu vecumā pēc dzimuma

Aplūkojot dinamiku starp dažādām uzņēmumu darbības nozarēm no 2013. līdz 2021. gadam, redzams, ka šajā periodā veselības un sociālās aprūpes nozarē biežāk nekā citās nozarēs tikuši pirmreizēji reģistrēti arodslimnieki. Pēdējo 9 gadu dati liecina, ka veselības un sociālās aprūpēs nozarē ik gadu tiek reģistrēti aptuveni 300 – 370 pirmreizēji arodslimnieki uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem. Jāņem vērā gan, ka veselības un sociālās aprūpes nozarē nodarbinātie bieži vien ir informētāki par arodslimībām, to simptomiem, diagnosticēšanas iespējām, kā arī veselības aprūpes pakalpojumiem un to pieejamību (22. tabula).

22. tabula. Arodslimnieku skaita dinamika sadalījumā pa dažādām nozarēm uz 100 000 nodarbinātajiem attiecīgajā nozarē, 2013.–2021.g.

Nozare	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	66,8	96,5	61,9	83,0	114,0	135,9	114,6	84,0	117,9
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	71,4	162,2	282,1	352,9	173,9	466,7	281,3	148,1	481,5
Apstrādes rūpniecība	222,8	255,9	254,5	261,5	266,3	299,4	310,2	278,6	323,3
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	103,4	130,0	55,6	157,1	427,5	626,0	712,8	205,6	181,8
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	241,9	307,7	56,3	156,6	230,8	215,2	179,1	241,9	232,9
Būvniecība	77,3	79,2	90,4	128,6	122,0	104,6	107,3	79,7	136,9
Veselība un sociālā aprūpe	324,9	363,5	313,6	367,5	372,5	330,9	334,5	301,6	348,2
Citas nozares	93,3	103,9	98,4	118,4	135,7	147,9	152,2	137,7	189,7

Datu avots: SPKC: Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistrs; CSP: Nodarbinātie pēc saimniecisko darbību veidu grupas (NACE 2.red.), autoru aprēķini

Elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozare no 2017. līdz 2019. gadam ir piedzīvojusi būtisku pirmreizēju arodslimnieku pieaugumu uz 100 000 nodarbinātajiem (2017. gadā reģistrēti 427,5, 2018. gadā – 626,0, bet 2019. gadā – pat 712,8 pirmreizēji arodslimnieki uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem). Arī rūpniecības nozarē nodarbinātie ik gadu papildina pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaitu. Apstrādes rūpniecības

nozarē no 2013. līdz 2021. gadam ik gadu tiek reģistrēti 250 līdz 310, bet ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē 70 līdz 470 pirmreizēji reģistrēti arodslimnieki uz 100 000 nozarē nodarbināto. Lauksaimniecības nozarē no 2013. līdz 2021. gadam pirmreizēji reģistrēti aptuveni 60 līdz 120, ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē 150 līdz 310, bet būvniecības 80 līdz 140 pirmreizēji arodslimnieki uz 100 000 nozarē nodarbināto. Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits iepriekšējos gados un 2021. gadā bijis viens no viszemākajiem. Lauksaimniecības un mežsaimniecības nozares darbinieki bieži tiek nodarbināti tikai sezonāli, kas neparedz arī OVP veikšanu, kā arī ļoti bieži netiek reģistrētas darba tiesiskās attiecības (sezonas laukstrādnieku reģistrācijai darba devēji izmanto Lauku atbalsta dienesta elektronisko pieteikšanās sistēmu, kas neliek noslēgt darba devējiem ar nodarbinātajiem darba līgumu, turklāt saskaņā ar VDI darbības gada pārskatu par 2021. gadu⁴ lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība pieder nozarēm, kurās visbiežāk atklātas neregistrēti nodarbinātas personas).

Plašāka informācija pieejama tematiskajā pielikumā "Arodslimības Latvijā, 1993. – 2021. gads".

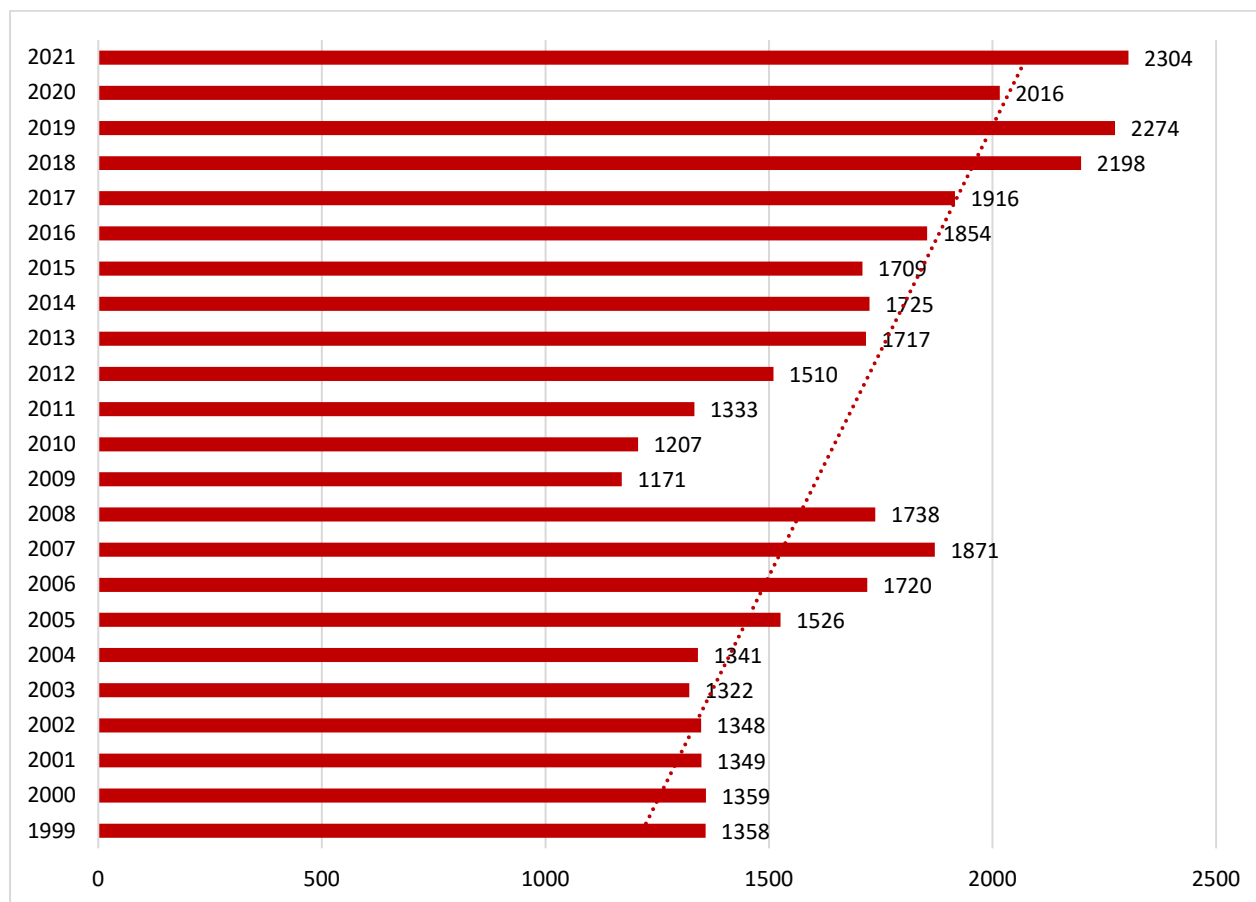
Nelaiemes gadījumi darbā

Nelaiemes gadījumu absolūtais skaits

Laika posmā no 1999. gada līdz 2021. gadam novērojams kopējais VDI reģistrēto darbā notikušo NG skaita pieaugums (5. attēls).

⁴ VDI darbības pārskats par 2021. gadu: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment>, skatīts – 21.02.2023.

5. attēls. Kopējais reģistrēto nelaimes gadījumu skaits Latvijā, 1999.–2021.g.



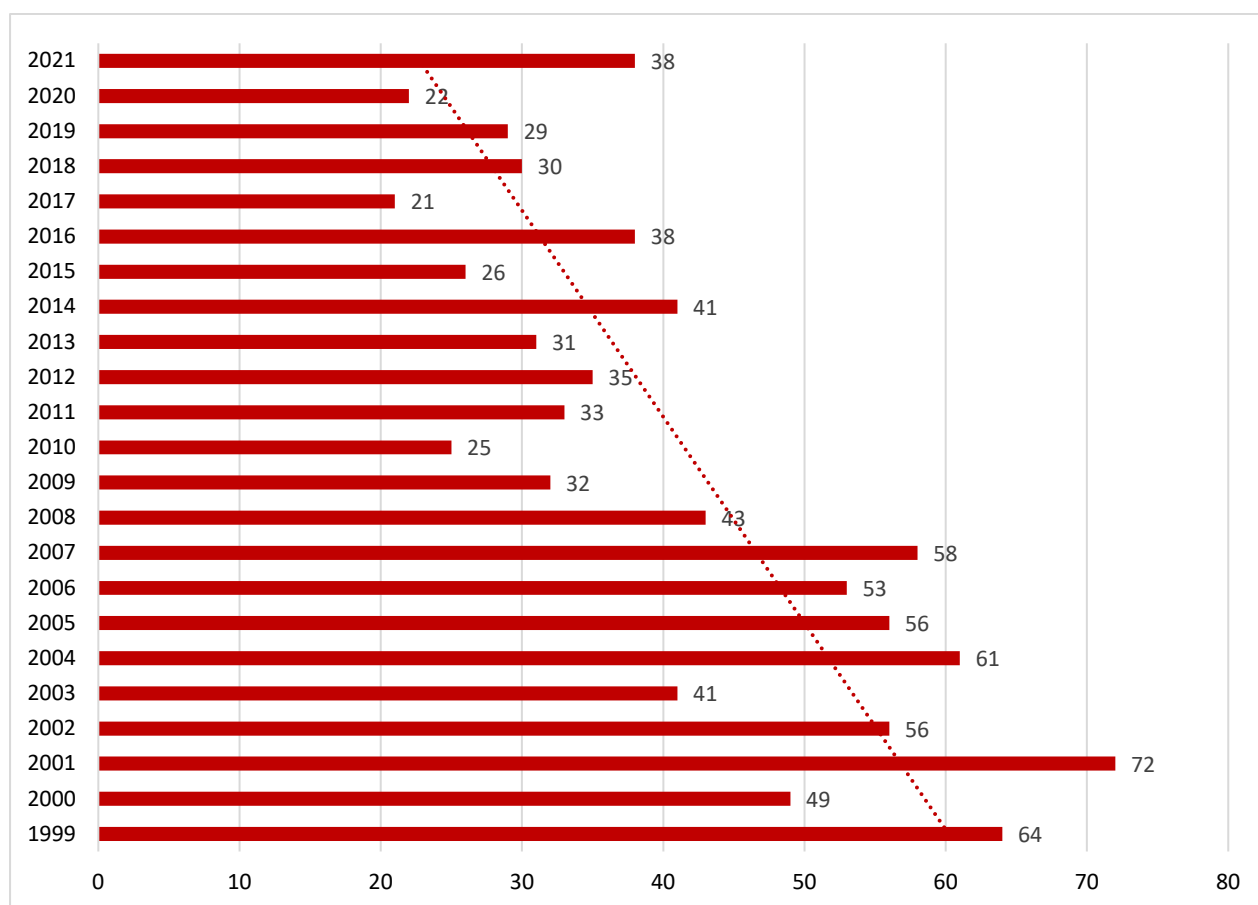
Avots: VDI darbības pārskati

Pieauguma tendence laika posmā no 2005. līdz 2008. gadam skaidrojama ar nodarbināto skaita strauju pieaugumu. Pēc tam, kad 2008. gadā iestājās ekonomiskā krīze, notika darbinieku skaita samazināšana, līdz ar to samazinājās arī NG darbā cietušo skaits un 2009. gadā tas sasniedza 1171. Lai gan pēc 2009. gada novērojams NG skaita pieaugums, tomēr arī 2020. gadā tika reģistrēts kopējā NG skaita samazinājums. Abi minētie samazinājumi ir saistīti ar dažādām krīzēm, kas samazināja uzņēmējdarbības aktivitāti. Ja 2009. gadā tā bija finanšu krīze, tad 2020. gadā – COVID-19 pandēmija. Domājams, ka šāda situācija krīžu kontekstā saistāma ar dažādiem apstākļiem – uzņēmējdarbības samazināšanās krīzes laikā, atjaunošanās pēckrīzes periodā, jaunu, neapmācītu darbinieku iesaistīšana darba tirgū, utt. 2021. gadā reģistrēts lielākais kopējais NG skaits Latvijā. Tomēr pētnieki uzskata, ka nākotnē kopējais reģistrēto NG skaits turpinās pieaugt, jo arī 2022. gada aptaujā tikai aptuveni 70% darba devēju norādījuši, ka ziņojuši par notikušo NG VDI, tāpat, Latvijā reģistrēto NG darbā skaits ir ievērojami zemāks kā citās ES dalībvalstīs. Kopumā

pieaugošais NG skaits raksturo nevis darba vides pasliktināšanos, bet gan labāku darbā notikušo NG reģistrāciju.

Lai gan, salīdzinot letālajos NG darbā cietušo skaitu pa gadiem, redzams, ka tas ir svārstīgs (lielākais reģistrēts 2001. gadā – 72 bojā gājušie, mazākais 2017. gadā – 21 bojā gājušais), kopējā tendence ir letālo NG skaita samazināšanās (6. attēls).

6. attēls. Kopējais reģistrētais nelaimes gadījumos darbā bojāgājušo skaits, 1999.–2021.g.



Avots: VDI darbības pārskati

Būtiski ir uzsvērt, ka 2021. gadā konstatēts ievērojams letālo NG skaita pieaugums, turklāt tas ir augstākais rādītājs, kāds konstatēts pēdējo 5 gadu laikā. Domājams, ka šādiem rezultātiem ir vairāki skaidrojumi. Tā piemēram, VDI savā 2021. gada darbības pārskatā min: "Ņemot vērā augstos saslimstības rādītājus Latvijā, visu nozaru darba devējus būtiski ietekmēja darbinieku prombūtne darbnespējas un/vai karantīnas dēļ, radot papildu gan fizisko, gan psiholoģisko slodzi abām pusēm, kas varēja veicināt tādu apstākļu kopuma izveidošanos darba vietā un/vai procesā, lai notiktu nelaimes gadījums darbā. Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka COVID-19

pandēmijas radītie apstākļi ir nepārprotams apliecinājums tam, ka ilgstoša nodarbināto pakļaušana ārkārtējiem darba apstākļiem sekmē būtisku nelaimes gadījumu skaita pieaugumu.”⁵ Savukārt pētnieki uzskata, ka šādu skaitu varēja ietekmēt arī samazinātā kontrole un uzraudzība no VDI puses, kad COVID-19 pandēmijas laikā epidemioloģisko ierobežojumu dēļ samazinājās arī VDI klātienē apmeklēto uzņēmumu skaits. Tāpat, salīdzinot ar citām valstīm, VDI Latvijā daudz retāk izmanto tādu sankciju mehānismu kā iekārtu un objektu darbības apturēšana, ko Starptautiskā darba organizācija uzskata par efektīvāko sankciju mehānismu, ja pastāv tiešas briesmas nodarbināto drošībai un veselībai⁶ (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Valsts darba inspekcija”).

Nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbinātajiem

Lai veiktu situācijas salīdzināšanu starp dažādām valstīm un dažādām nozarēm, reģistrēto NG absolūtie skaitļi tiek pārrēķināti uz 100 000 nodarbinātajiem. Šāds pārrēķins var radīt nepareizu priekšstatu par nozarēm, kurās ir mazs nodarbināto skaits, tāpēc datu interpretācijai jāņem vērā gan absolūtie skaitļi, gan pārrēķinātais rādītājs uz 100 000 nodarbinātajiem.

Atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas definīcijām nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras pārskata nedēļā vismaz vienu stundu veica jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Nodarbinātie iedzīvotāji Latvijā no 2021. gada ir no 15 līdz 89 gadiem (līdz 2001. gadam 15 gadi un vecāki, no 2002. līdz 2020. gadam – no 15 līdz 74 gadiem), kas jāņem vērā veicot situācijas analīzi dinamikā. Dati par nodarbināto skaitu pārrēķināšanai uz 100 000 nodarbinātajiem iegūti no CSP publiski pieejamās informācijas iestādes mājas lapā⁷. Tā kā šajā avotā ir pieejams nodarbināto skaits tikai no 1999. gada, lai nodrošinātu iespēju salīdzināt rādītājus dinamikā, dati tika aprēķināti tikai par laika periodu no 1999. gada.

Kopumā visā pārskata periodā novērota tendence – pieaug kopējais uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēto NG skaits (7. attēls). Līdzīgi kā ar absolūtajiem skaitļiem, arī 2020. gadā minētais rādītājs ir samazinājies, bet 2021. gadā konstatēts visaugstākais jebkad reģistrēto NG darbā skaits – tas sasniedza jau 266,7 gadījumus uz 100 000 nodarbināto. Pārskata periodā vismazākais NG cietušo

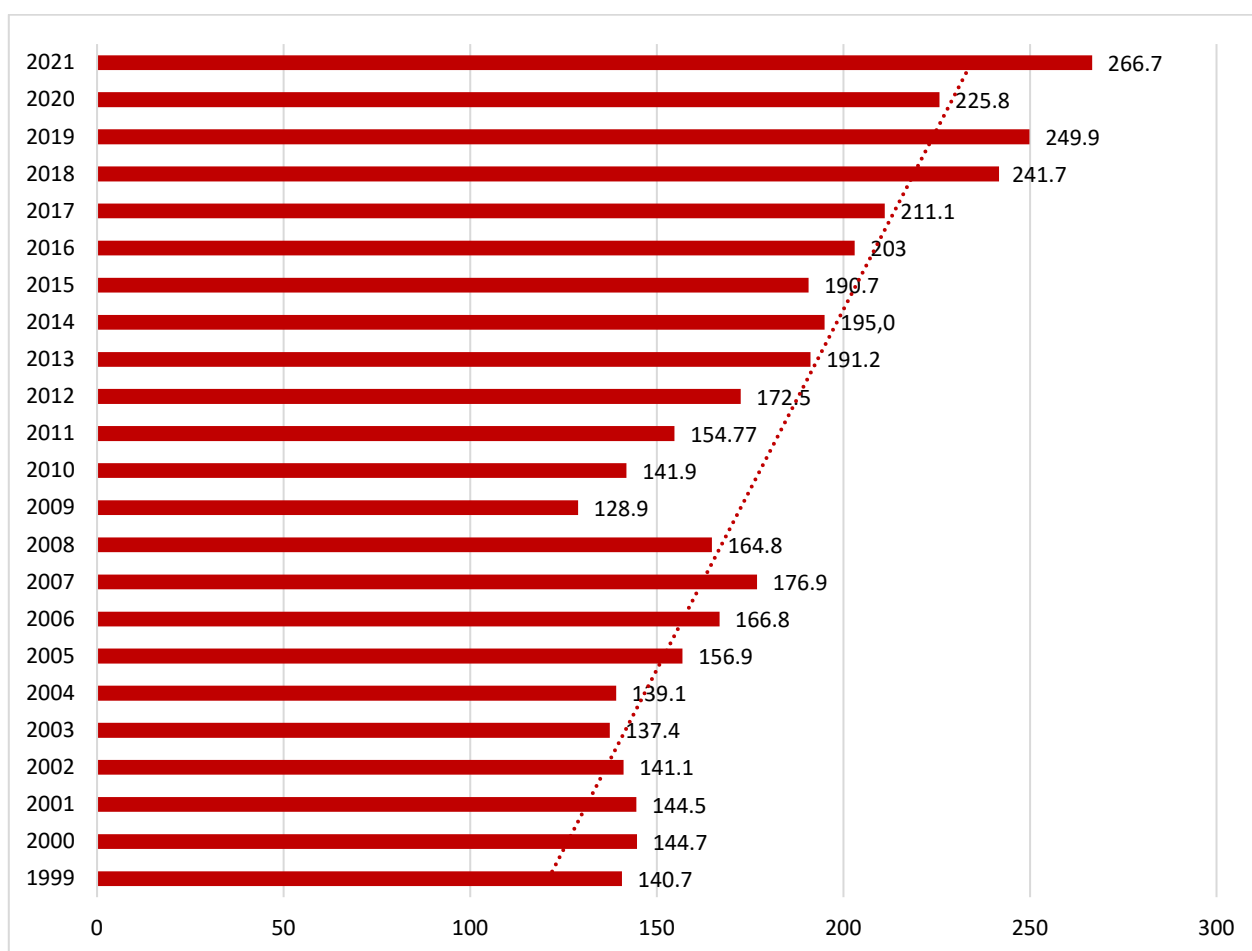
⁵ VDI 2021. gada darbības pārskats: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment>, skatīts – 09.12.2022.

⁶ Wolfgang von Richthofen. Labour Inspection. A guide to profession: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf, skatīts – 11.01.2023.

⁷ Datu avots par nodarbināto skaitu – CSP: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLA/NBL040/; skatīts – 14.11.2022.

skaits uz 100 000 nodarbinātajiem bija 2009. gadā – 128,9 gadījumi. Šādas tendences skaidrojums ir līdzīgs kā absolūto NG skaita pieaugumam – labāka NG ziņošana un reģistrēšana. Tomēr straujo uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēto NG rādītāja pieaugumu 2021. gadā ietekmēja arī salīdzinoši zemais nodarbināto skaits, jo atšķirība starp 2020. gadu un 2021. gadu bija aptuveni 30 tūkstoši. Iespējams, ka tas saistāms arī ar neregistrētās nodarbinātības līmeņa izmaiņām (piemēram, saskaņā ar Ēnu ekonomikas indeksa datiem kopš 2019. gada ir pieaudzis neuzrādīto darbinieku apjoms)⁸.

7. attēls. Nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits uz 100 000 nodarbinātajiem, 1999.–2021.g.



Avots: VDI un CSP, autoru aprēķini

Laika posmā no 2011. līdz 2020. gadam novērojams, ka Latvijā reģistrēto darbā notikušo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir daudz zemāks kā ES kopumā. Tā piemēram, 2020. gadā Latvijā

⁸ Ēnu ekonomikas indekss: https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga_Enu_ekonomikas_indekss_2009_2021_brosura_0.pdf, skatīts –13.12.2022.

reģistrēti 223,6 NG darbā uz 100 000 nodarbinātājam, bet ES – 1443,6 NG uz 100 000 nodarbinātajiem, kas nozīmē, ka Latvijā reģistrētais rādītājs ir aptuveni 6,5 reizes zemāks kā vidēji ES (salīdzinājums veikts par 2020. gadu, kas ir pēdējais gads, kad pieejami EUROSTAT dati par NG skaitu). Pētnieki uzskata, ka šāda atšķirība skaidrojama ar tiem pašiem iemesliem, kas minēti jau iepriekšējos pētījumos DARL – tā ir saistīta nevis ar labākiem (drošākiem) darba apstākļiem, bet gan to, ka Latvijā vēl joprojām netiek reģistrēti visi darbā notikušie NG.

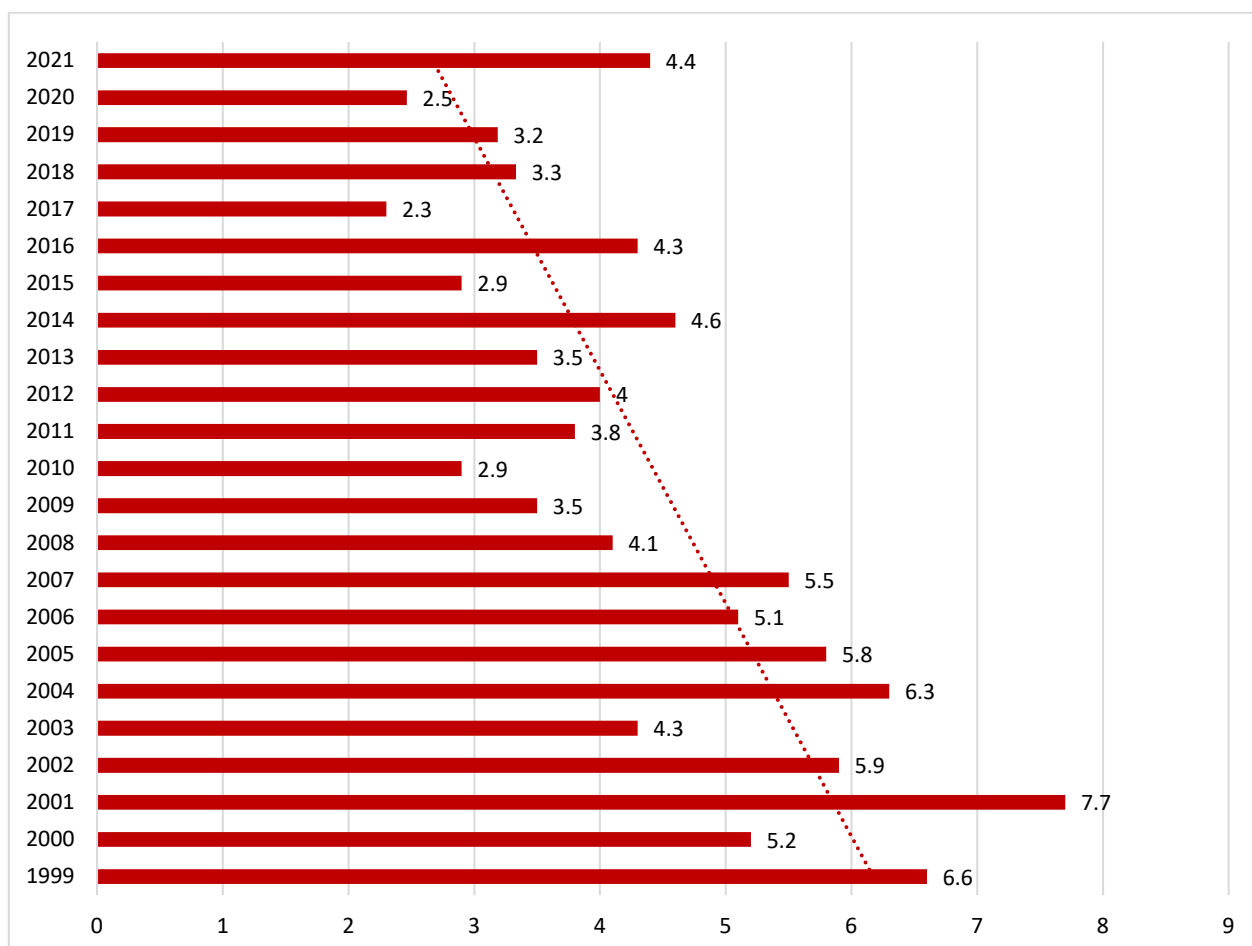
Analizējot situāciju Baltijas valstīs, secināms, ka augstākais reģistrēto NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir Igaunijā, tai seko Lietuva un Latvija. Tomēr kopumā Baltijas valstīs NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir būtiski zemāks nekā ES kopumā. Tā piemēram, ja 2020. gadā vidēji ES tika reģistrēti 1443,6 NG darbā uz 100 000 nodarbinātajiem, tad Igaunijā – 903,8 NG, Lietuvā – 318,1 NG un Latvijā – 223,6 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Tāpat ir būtiski uzsvērt tendences – ja Baltijas valstīs kopumā pieaug uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēto NG skaits, tad vidēji ES šis rādītājs samazinās.

NG darbā cietušo sadalījumā pa NACE nozarēm Latvijā uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem redzams, ka 2020. gadā augstākie rādītāji bijuši apstrādes rūpniecībā – 608,9 NG uz 100 000 nodarbinātajiem un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē – 436,0 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Apstrādes rūpniecībā NG darbā cietušo skaits ir mazliet palielinājies salīdzinājumā ar 2019. gadu, kad tas bija 569,8 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē novērots NG darbā skaita pieaugums attiecībā pret 2019. gadu – 206,2 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Zemākie rādītāji pārskata perioda datus novērojami profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē un informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē. Šajās nozarēs 2020. gadā reģistrēti attiecīgi 39,9 un 40,3 NG darbā uz 100 000 nodarbinātajiem. Tāpat pārskata perioda datus zemāki rādītāji laika posmā no 2008. līdz 2020. gadam ir mākslas, izklaides un atpūtas nozarē un izglītības nozarē.

Dati par NG darbā cietušo skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem ES dažādās nozarēs ļauj secināt, ka augstākais skaits 2020. gadā reģistrēts būvniecības nozarē – 3986,9 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Tāpat augsts rādītājs ir konstatēts arī ūdensapgādes nozarē, kur 2020. gadā reģistrēti 2554,0 NG darbā uz 100 000 nodarbinātajiem. Latvijā abās minētajās nozarēs NG darbā cietušo skaits ir daudz mazāks, būvniecībā tas ir 12 reizes mazāks, bet ūdensapgādes nozarē – 6 reizes mazāks. Domājams, ka darba apstākļi abās nozarēs Latvijā nav labāki kā vidēji ES, tāpēc cēloņi vairāk saistāmi ar zemu NG reģistrēšanas līmeni.

Lai gan 2021. gadā tika konstatēts ļoti augsts letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem, tomēr kopējā tendence nedaudz vairāk kā 20 gadu garumā ir šī rādītāja samazināšanās (8. attēls). Vismazākais bojā gājušo rādītājs ir bijis 2017. gadā (2,3 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem), bet visaugstākais – 2001. gadā (7,7 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem).

8. attēls. Nelaiemes gadījumos bojāgājušo skaits uz 100 000 nodarbinātajiem, 1999.–2021.g.



Avots: VDI un CSP, autoru aprēķini

Kopumā ES letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem 2020. gadā bijis 1,8, bet pārskata perioda datos tas svārstās no 1,7 letālajiem NG (2019. gadā) līdz 2,3 letālajiem NG (2011. gadā) uz 100 000 nodarbinātajiem. Šie rādītāji visos gados ir bijuši būtiski zemāki nekā Latvijā (zemākais 2017. gadā – 2,3 letālie NG, augstākais 2001. gadā – 7,7 letālie NG), tomēr, ja salīdzina tendences – vidēji ES novērojama neliela samazināšanās tendence, bet Latvijā samazināšanās tendence ir bijusi salīdzinoši strauja. Tomēr, zinot, ka 2021. gadā Latvijā tika reģistrēts augstākais letālo NG skaits pēdējo gadu laikā, šīs pozitīvās tendences turpinājums 2021. gada EUROSTAT datos nav

sagaidāms. Arī Lietuvā letālo NG skaits ir augstāks nekā ES kopumā (2020. gadā rādītājs sasniedza 3,2 NG uz 100 000 nodarbinātajiem), bet Igaunijā šis rādītājs ir zemāks (1,7 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem).

Nozaru griezumā augstākais letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem visā pārskata periodā reģistrēts lauksaimniecības, mežsaimniecība un zivsaimniecības nozarē, apstrādes rūpniecībā un transporta un uzglabāšanas nozarē. Savukārt 2020. gadā lielākais letālo NG darbā skaits uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēts transporta un uzglabāšanas nozarē (15,2 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem), ko iespējams varētu saistīt ar COVID-19 pandēmiju, kad arvien vairāk notika dažāda veida piegādes klientiem. Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarēs 2020. gadā reģistrēti 9,2 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem.

Savukārt, augstākais bojā gājušo skaits darbā ES pēc NACE nozarēm ir būvniecībā, kur 2020. gadā reģistrēti 6,1 letālie NG uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem. Otrs augstākais rādītājs ir ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē, kur 2020. gadā reģistrēti 5,7 letālie NG uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem. Šie rādītāji 2020. gadā Latvijā ir zemāki nekā vidēji ES (būvniecībā – 4,8 letālie NG uz 100 000 nozarē nodarbinātajiem, bet ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē Latvijā bojā gājis nav neviens nodarbinātais).

Nelaimes gadījumu reģistrēšanas līmenis

2022. gada aptaujā 70,5% **darba devēju**, kuri bija norādījuši, ka viņu uzņēmumā/ iestādē pēdējo 3 gadu laikā ir noticis viens vai vairāki NG darbā, (2018. gadā – 69,3%, 2013. gadā – 58,5%, 2010. gadā – 78,9%, 2006. gadā – 70,4%) atzinuši, ka par notikušo NG ticis ziņots VDI. 12,6% no aptaujātajiem darba devējiem, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā noticis NG, to nav izmeklējuši (2018. gadā – 6,3%, 2013. gadā – 23,1%, 2010. gadā – 8,7%, 2006. gadā – 11,4%). Tas vērtējams kā salīdzinoši slikts rādītājs. Sliktāks rādītājs novērots tikai 2013. gadā, bet līdzīgs – 2006. gadā. Tiem respondentiem, kas NG nebija izmeklējuši, tika uzdots jautājums par neizmeklēšanas cēloņiem – 61,9% respondentu norādīja, ka tas neesot bijis nopietns NG, bet vēl 38,1% minēja citus iemeslus, tos neprecizējot.

Arī **nodarbinātajiem**, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā bija noticis viens vai vairāki NG, tika uzdots jautājums par to, vai šie NG tika izmeklēti, lai noskaidrotu NG cēloni. Nodarbināto īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos NG ticis izmeklēts, 2022. gada aptaujā ir 83,3%, kas ir būtiski labāks rādītājs nekā visos iepriekšējos pētījumos DARL (2018. gadā – 68,4%, 2013. gadā –

70,0%, 2010. gadā – 68,0%, 2006. gadā – 30,3%). Tas nozīmē, ka 2022. gadā respondentu īpatsvars, kuru uzņēmumos NG netika izmeklēti, ir bijis aptuveni uz pusi mazāks nekā 2018. gadā (2022. gadā – 8,0%, 2018. gadā – 15,9%, 2013. gadā – 15,6%, 2010. gadā – 22,3%, 2006. gadā – 59,5%). 2022. gadā 4,6% (2018. gadā – 4,9%, 2013. gadā – 2,8%, 2010. gadā – 2,5%, 2006. gadā – 1,8%) nodarbināto atbildēja, ka tika izmeklēti daži NG.

Kopumā visu iegūto rezultātu analīze par reģistrētajiem NG darbā liecina, ka situācija Latvijā dinamikā uzlabojas – darba vide kļūst drošāka, bet darba devēji apzinīgāk ievēro normatīvo aktu prasības attiecībā uz NG darbā izmeklēšanu un reģistrēšanu. Šādus rezultātus ir bijis iespējams sasniegt tikai visām pusēm savstarpēji sadarbojoties gan sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanā, gan apmācību organizēšanā, gan atbalsta sniegšanā, gan apsekojumu veikšanā u.c.. Tajā pašā laikā būtiski ir uzsvērt, ka valstij rūpīgāk jāgatavojas darba aizsardzības jautājumu risināšanai pēckrīzes gados, jo abos periodos pēc krīzēm (pēc finanšu krīzes 2009. gadā un pēc COVID-19 krīzes 2020. gadā) ir noticis straujš NG skaita pieaugums uz 100 000 nodarbinātajiem.

Izmaksas valstij

Izmaksas par nelaimes gadījumiem un arodslimībām

Svarīgākais normatīvais akts, uz kura pamata valsts veic izmaksas apstiprinātas arodslimības gadījumā vai pēc darbā notikuša NG, kas izmeklēts un reģistrēts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, ir likums “Par valsts sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”, kas pieņemts 01.10.1997. un tam pakārtotie MK noteikumi. Izmaksas administrē VSAA, un iespējams saņemt šādus pabalstus/atlīdzības:

- slimības pabalsts (līdz 52 kalendārajām nedēļām 80% apmērā no mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas);
- atlīdzība par darbspēju zudumu (atlīdzības apjoms atkarīgs no kaitējuma sekām un mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas);
- atlīdzība par papildus izdevumiem, kas radušies NG darbā vai arodslimības dēļ – izdevumi par ārstēšanu un rehabilitāciju, kā arī citi izdevumi (piemēram, medikamenti, ceļa izdevumi), kas saistīti ar traumas vai arodslimības ārstēšanu;
- vienreizējs pabalsts – kompensācija apdrošinātajai personai papildus izdevumu segšanai, kas radušies sakarā ar NG darbā vai arodslimību, atlīdzina protezēšanas izdevumus, pavadoņa apmaksu un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētos ceļa

izdevumus, tehnisko palīgīdzekļu iegādes un to remonta izdevumus, kā arī apmaksā personas izdevumus par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, ja šie izdevumi netiek segti no veselības aprūpes pakalpojumu minimuma vai sociālās palīdzības valsts programmas.

Ja arodslimības vai darbā notikuša NG dēļ ir iestājusies nodarbinātā nāve, tad ģimenei tiek izmaksāta:

- atlīdzība par apgādnieka zaudējumu darbnespējīgiem ģimenes locekļiem;
- apbedīšanas pabalsts.

Analizējot **arodslimnieku** aptaujas datus par viņiem paredzēto kompensāciju saņemšanu, tikai 40,9% no aptaujātajiem arodslimniekiem norādīja, ka saņem ikmēneša pabalstu no VSAA. 34,0% norādīja, ka tiek segti ārstēšanās izdevumi, bet 31,0% – ka tiek saņemti rehabilitācijas izdevumi. Gan 2018., gan 2022. gadā līdzīga daļa (nedaudz vairāk nekā 7%) norādīja, ka nav saņēmuši nekādus pabalstus vai kompensācijas (23. tabula).

23. tabula. Arodslimnieku īpatsvars, kuri saņēmuši pabalstus un kompensācijas no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras, %

Kompensācijas un pabalsti, kas saņemti no VSAA	2018	2022
Ikmēneša pabalsts	72,7	40,9
Ārstēšanas izdevumi	66,8	34,0
Rehabilitācijas izdevumi	58,5	31,0
Ceļa izdevumu kompensācija	12,2	4,9
Nav saņemti nekādi pabalsti/kompensācijas	7,8	7,4
Profesionālās rehabilitācijas kompensācija	4,9	3,4
Tehniskie palīgīdzekļi	2,4	2,0
Cits	1,5	4,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=203, 2018. gadā n=205

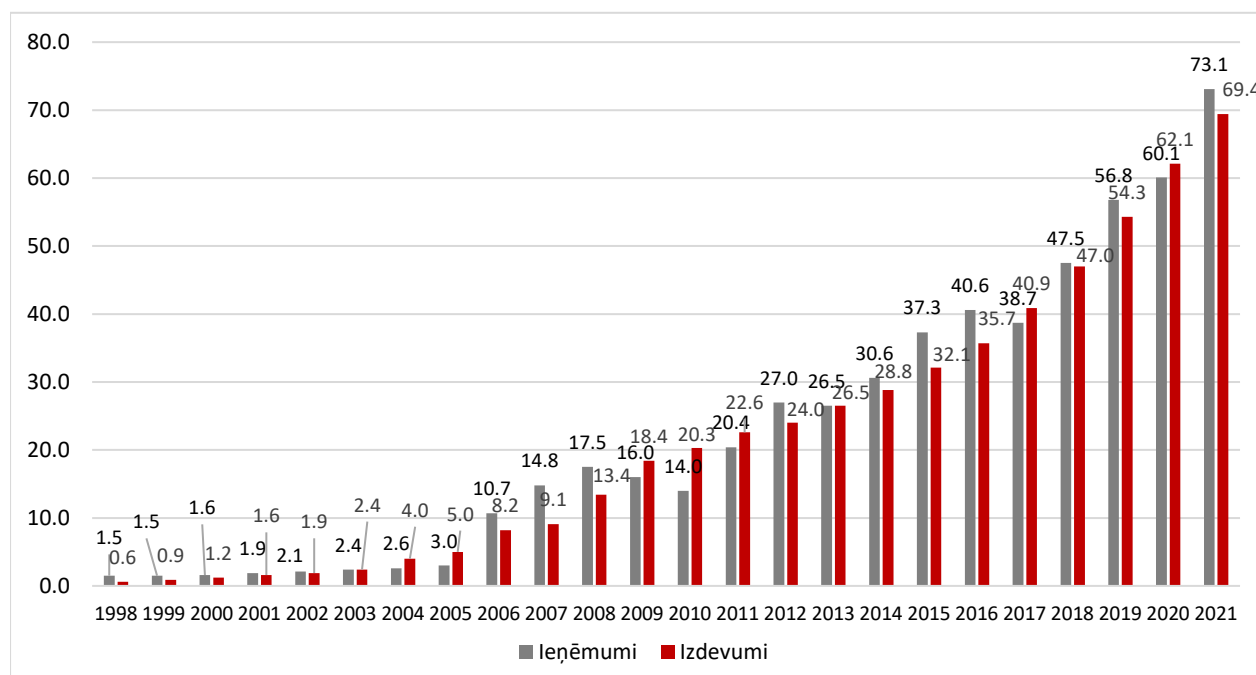
Avots: arodslimnieku aptauja

Kā redzams 23. tabulā, visiem kompensāciju un pabalstu veidiem vērojams procentuāls samazinājums salīdzinājumā ar 2018. gadu. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar vairākiem apstākļiem, piemēram, COVID-19 pandēmijas apstākļos bija ierobežota gan ārstēšanas, gan rehabilitācijas pakalpojumu saņemšana, kas izskaidro, kāpēc šādu izdevumu kompensācija nav pieprasīta. Līdz ar to samazinājusies arī ceļa izdevumu kompensācija, jo bieži ārstu konsultācijas tika saņemtas attālināti. Papildus tam jānorāda, ka aptaujas rezultāti liecina, ka samazinājusies arī informētība par iespējām saņemt ceļa izdevumu kompensāciju. Tāpat iesējams, ka pētījuma rezultātus ir ietekmējušas arī izmaiņas respondentu rekrutēšanā – ja visos iepriekšējos pētījumos pietiekamu skaitu respondentu bija iespējams aptaujāt PKUS ARMC telpās, tad 2022. gada aptaujas laikā aptaujas anketa tika izplatīta arī caur uzņēmumiem, kuros ir reģistrēts lielākais arodslimnieku skaits. Tādējādi daļa no aptaujātajiem respondentiem strādā, viņiem ir nodrošināta veselības apdrošināšanas polise, kas ir vienkāršākais veids, kā saņemt apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus, tāpēc jebkāda veida kompensācija par ārstēšanas pakalpojumiem, rehabilitāciju vai ceļa izdevumiem COVID-19 pandēmijas laikā nav bijusi nepieciešama.

No tiem respondentiem, kuri nav saņēmuši pabalstus vai kompensācijas, 53,5% norādīja, ka par to neko nav zinājuši, 13,3% nav varējuši atrast informāciju paši, bet, lūdzot skaidrojumu, tas nav saprotami sniegts. Vēl 13,3% respondentu norādīja, ka par pabalstu zinājuši, bet paši nav pieprasījuši. Nākotnē svarīgi plašāk un saprotamāk skaidrot, kā arodslimniekiem šiem pabalstiem pieteikties. Tāpat 29,3% no arodslimniekiem, kas ir izmantojuši rehabilitācijas pakalpojumus, norāda uz to, ka ar pabalstiem un kompensācijām nepietiek ārstēšanās izdevumu segšanai – 40,1% atzīst, ka pietiek daļēji, bet tomēr nepieciešams summu ārstēšanai un rehabilitācijai palielināt.

Jau kopš 1997. gada darba devējiem ir pienākums, veicot obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas par saviem darbiniekiem, veikt iemaksas arī par apdrošināšanu pret NG darbā un arodslimībām. Šīs iemaksas tiek administrētas atsevišķi, veidojot Darba negadījumu speciālo budžetu, un tās administrē VSAA. VSAA datu analīze liecina, ka kopš Darba negadījumu speciālo budžeta izmaksas no šī budžeta katru nākamo gadu ir bijušas lielākas nekā iepriekšējā gadā, turklāt īpaši straujš pieaugums bijis pēdējo gadu laikā, kas apskatīti pētījumā (9. attēls).

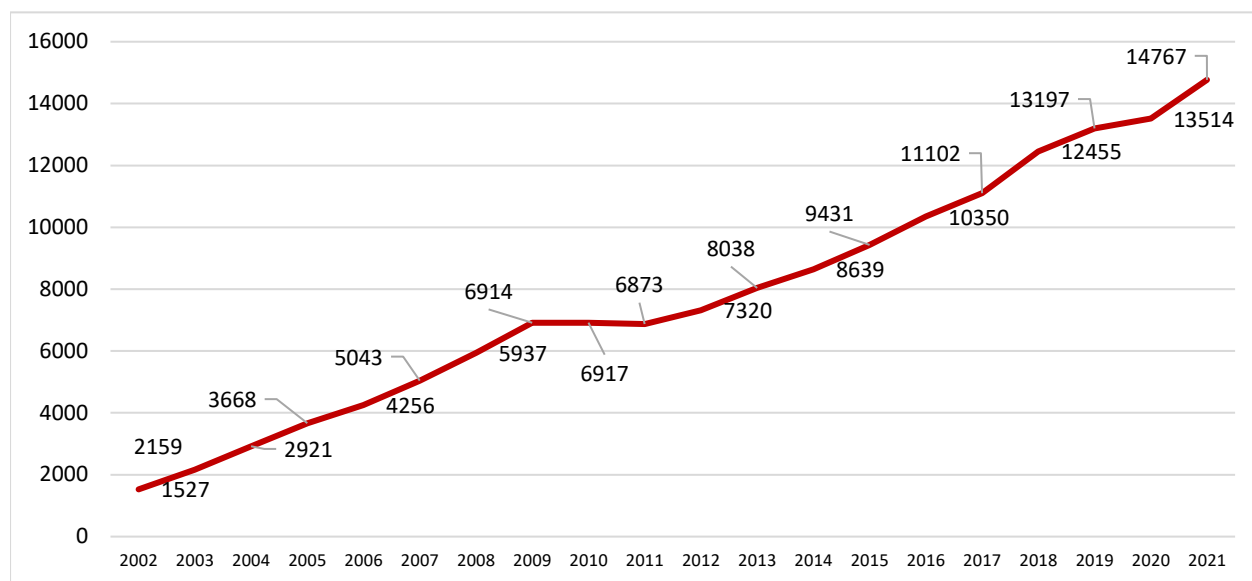
9. attēls. Ieņēmumi un izdevumi Darba negadījumu speciālajā budžetā, 1998.–2021.g., milj. EUR



Avots: VSAA, Valsts kase

Lai segtu arvien pieaugošos izdevumus, ir pieņemti vairāki lēmumi ar nolūku palielināt Darba negadījumu speciālā budžeta ieņēmumus. Tā piemēram, vairākas reizes MK ir veicis obligāto iemaksu likmes pārdalīšanu, atkarībā no sociālās apdrošināšanas veida. Ja 2000. gadā sociālajai apdrošināšanai pret NG darbā un arodslimībām tika novirzīti tikai 0,09% no iemaksām, tad 2017. gadā – 0,48%, 2018. gadā – 0,53%, 2021. gadā – 0,66% (augstākais procentuālais īpatsvars, kas novirzīts par labu apdrošināšanai pret NG un arodslimībām). Kopumā šāda situācijas attīstība apliecina, ka 2007. gadā pirmajā pētījuma DARL secinājumi ir bijuši patiesi – iemaksu likmes pārdale par labu obligātajai sociālai apdrošināšanai pret NG darbā un arodslimībām ir bijusi pietiekami efektīvs risinājums īslaicīgi. Arī šī pētījuma DARL rezultāti ļauj prognozēt, ka izdevumi budžetam turpinās pieaugt, jo pieaug gan pabalstu un kompensāciju saņēmēju skaits (piemēram, personu skaits, kas ir saņēmis apdrošināšanas atlīdzību par darbspēju zaudējumu sakarā arodslimību vai NG darbā, ir atspoguļots 10. attēlā), gan vidējais izmaksātās atlīdzības lielums (pieaug iemaksas lielums, jo valstī pieaug vidējā alga, kas tiek izmantota par pamatu, lai aprēķinātu pabalsta lielumu) (11. attēls).

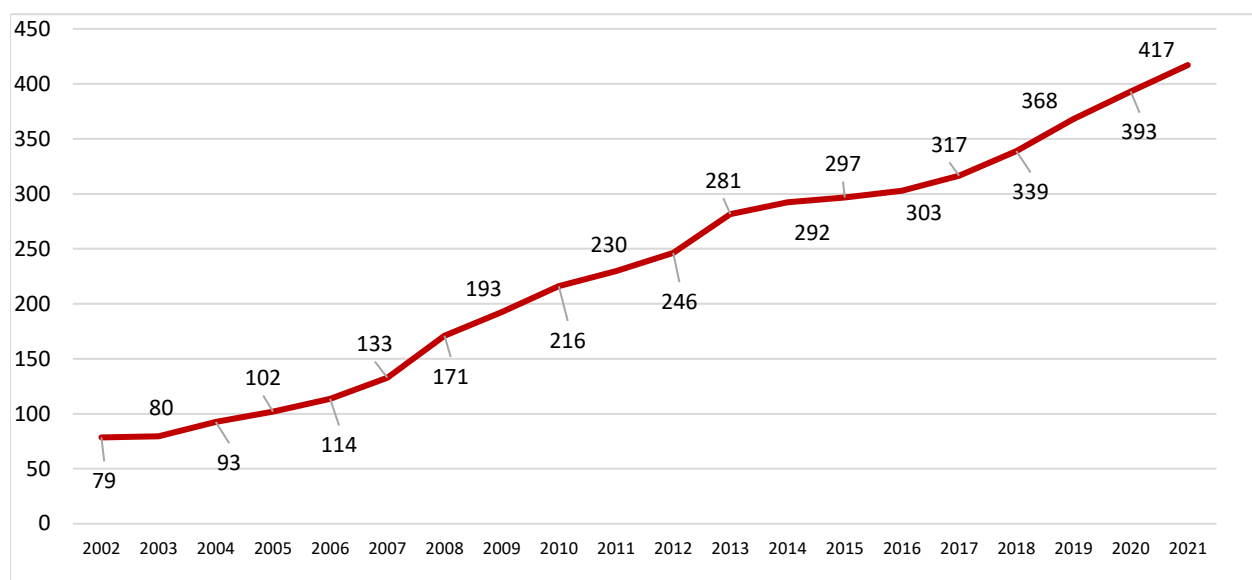
10. attēls. Personu skaits, kas ir saņēmis apdrošināšanas atlīdzību par darbspēju zaudējumu sakarā arodslimību vai nelaimes gadījumu darbā katra gada decembrī*, 2002.–2021.g.



Piezīme: personu skaits katrā mēnesī atšķiras, tomēr viena gada ietvaros tam ir tendence pieaug, tāpēc attēlā atspoguļots katra gada decembra rādītājs.

Avots: VSAA

11. attēls. Vidējais apdrošināšanas atlīdzības par darbspēju zaudējumu sakarā arodslimību vai nelaimes gadījumu darbā lielums katra gada decembrī*, 2002.–2021.g., EUR



Piezīme: vidējais atlīdzības lielums katrā mēnesī atšķiras, tomēr viena gada ietvaros tam ir tendence pieaug, tāpēc attēlā atspoguļots katra gada decembra rādītājs.

Avots: VSAA

Izmaksas preventīvajiem pasākumiem

2009. gadā likumā "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret NG darbā un arodslimībām" tika pieņemti grozījumi, kas paredz, ka "Darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļus, bet ne vairāk kā 0,5 procentu apmērā no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktā darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļu kopējā apmēra, izlieto, lai finansētu preventīvos pasākumus, kurus atbilstoši LM ieteikumiem īsteno RSU DDVVI". Analizējot minētā budžeta ieņēmumus un izdevumus par laika periodu no 2017. gada līdz 2022. gadam, secināms, ka katru gadu VSAA preventīvajiem pasākumiem ir plānojusi identiskas izmaksas (131 627 EUR). Tajā pašā laikā kopējās Darba negadījumu speciālā budžeta izmaksas katru gadu aug. Tā piemēram, 2022. gadā kopējie izdevumi ir bijuši jau 82 057 744 EUR, bet likumā minētie 0,5% veidotu 4 102 887,2 EUR. Tas nozīmē, ka preventīvajiem pasākumiem tiek plānots salīdzinoši ļoti mazs budžets un saskaņā ar minēto likumu izdevumus preventīvajiem pasākumiem būtu iespējams būtiski palielināt.

Darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļi preventīvajiem pasākumiem galvenokārt tiek veltīti tādām aktivitātēm kā semināriem, informatīvo materiālu izstrādei, sabiedrības informēšanas aktivitātēm, filmu uzņemšanai, kas saistītas ar darba aizsardzību u.c. Šīs aktivitātes administrē RSU DDVVI. Šī pētījuma DARL ietvaros DAS tika jautāts gan par semināriem, gan informatīvajām aktivitātēm, tomēr šo speciālistu viedokli nevar attiecināt tikai un vienīgi uz informatīvajiem pasākumiem, kas īstenoti par VSAA piešķirtajiem līdzekļiem, jo pārskata periodā RSU DDVVI organizēja seminārus arī ESF projekta "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001) ietvaros.

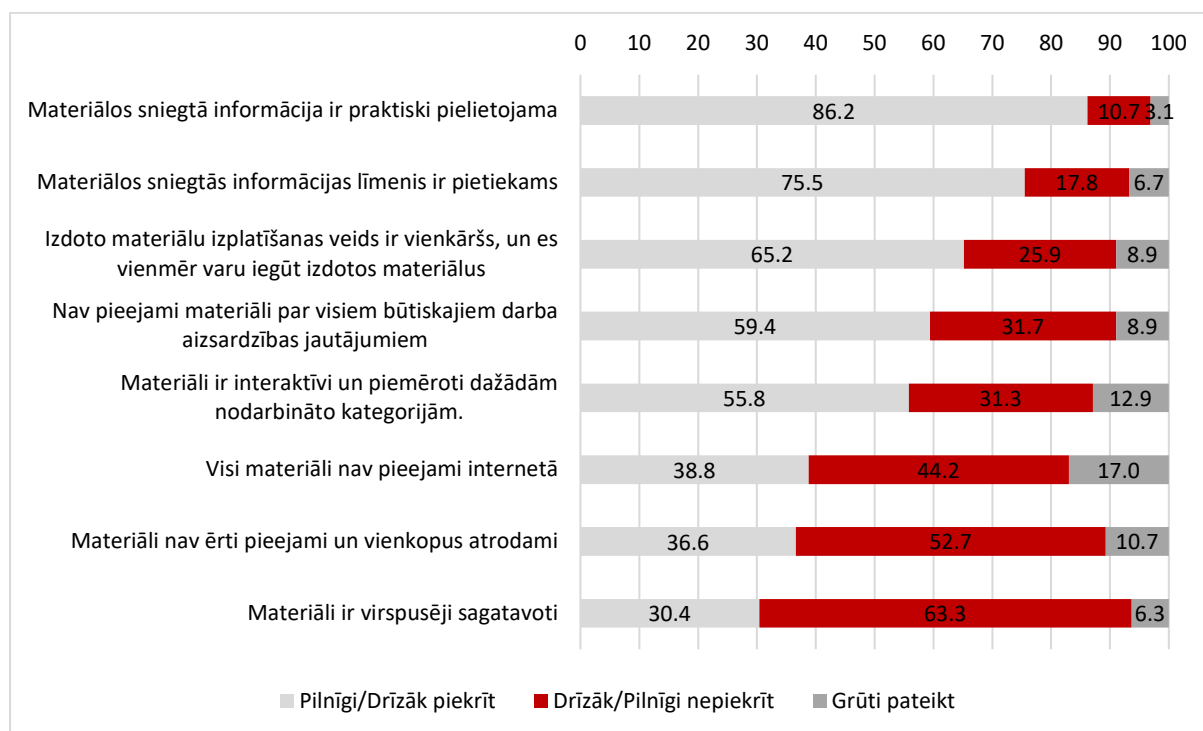
DAS atbilstoši MK noteikumiem Nr.723 "Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību" ir nepieciešams tālākizglītoties vidēji 16 stundas gadā, ja viņi vēlas resertificēties. Analizējot DAS atbildes, kuras būtu attiecināmas uz RSU DDVVI organizētajiem semināriem, secināms, ka, apmeklējot tikai bezmaksas kursus un seminārus, kas pieejami Latvijā, ir iespējams sakrāt nepieciešamās ~16 apmācību stundas gada laikā (67,1% atbildēja apstiprinoši). 13,9% norādīja, ka ir iespējams, bet zināšanas nav pietiekamas kvalifikācijas celšanai, bet 7,5% atbildēja noraidoši. Savukārt DAS fokusgrupās kā būtiskākā problēma tika uzsvērtā problēma ar iespējām pieteikties uz tiem semināriem, kuru tēma ir interesanta un nepieciešama. Tā piemēram, kāds DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā norāda: *"Diemžēl ... semināri vienmēr ļoti ātri noslēdzās un nebija iespēja viņiem pieteikties"*. Vēl kāds speciālists ir minējis: *"Bieži vien ir tā,*

viss ir slēgts un gaidiet nākošo mēnesi. Ok, gaidām nākošo mēnesi ... viss ir slēgts gaidām nākošo mēnesi nu un tā uz dažiem semināriem, kas tiešām varētu būt tādi ļoti aktuāli, es esmu gaidījusi īstenībā pat kādu pusgadu,”. Vēl viens no citātiem ir šāds: “Man ir tā problēma, ka es parasti nepaspēju pierēģistrēties uz tiem pasākumiem, tur momentāni izķer visas brīvās vietas vienīgā iespēja mums, kā speciālistiem savākt tās stundas, ir pa lielam pie jums (domāts RSU DDVVI) un pie jums izveidojas tāds to stundu deficīts. Man nesanāk, vai nu es ļoti lēni reaģēju uz informāciju, bet tur tiešām ļoti īsā laikā visas vietas ir aizbāztas un pieteikšanās ir slēgta”.

Būtiski ir uzsvērt, ka tuvākajos gados samazināsies pieejamo semināru skaits, jo beigsies ESF projekts "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001), kas nozīmē, ka problēma tikai aktualizēsies. Domājams, ka šādā situācijā būtu vēlams šī projekta izveidotā semināru organizēšanas un finansēšanas sistēmas “pārcelšana” uz RSU DDVVI kā integrēta un pastāvīga daļa, tam paredzot lielāku finansējumu no Darba negadījumu speciālā budžeta. Minētā sistēma sevī ietver darba līgumu noslēgšanu ar lektoriem par noteiktu skaitu semināru sagatavošanu un organizēšanu. Tāpat būtu ieteicams operatīvāk reaģēt uz nepieciešamību atkārtot seminārus, kuriem ātri aizpildās visas pieejamās vietas, vai uz nozares speciālistu ieteikumiem un uzņēmējdarbības nozaru pieprasījumiem.

Bez semināriem vēl viena liela preventīvā plāna daļa ir informatīvo materiālu izstrāde un atjaunošana, kā arī to elektroniskas pieejamības nodrošināšana mājaslapā www.stradavesels.lv. Saskaņā ar DAS aptaujas datiem (12. attēls), lielākā daļa aptaujāto respondentu atzīst, ka materiālos sniegtā informācija ir praktiski pielietojama (86,2%) un materiālos sniegtās informācijas līmenis ir pietiekams (75,5%). Vairāk nekā pusei šķiet, ka izdoto materiālu izplatīšanas veids ir vienkāršs, vienmēr var iegūt izdotos materiālus (65,2%) un materiāli ir interaktīvi un piemēroti dažādām nodarbināto kategorijām (55,8%). Tomēr vairāk nekā puse aptaujāto arī atzīmē, ka nav pieejami materiāli par visiem būtiskajiem darba aizsardzības jautājumiem (59,4%). Jautāti par materiālu pieejamību internetā un pieejamības ērtumu kopumā, 44,2% pilnīgi/ drīzāk nepiekrīt, ka materiāli nav pieejami un 52,7% pilnīgi/drīzāk nepiekrīt, ka materiāli nav ērti pieejami un atrodami vienkopus. Vairāk kā puse (63,3%) aptaujāto DAS drīzāk/ pilnīgi nepiekrīt izteikumam, ka materiāli ir virspusēji sagatavoti.

12. attēls. Darba aizsardzības informatīvi skaidrojošo materiālu novērtējums, %



Bāze: DAS, kas strādā KI, sniedz KS pakalpojumus vai strādā uzņēmumā/ iestādē par vienīgo vai vienu no DAS vai strādā vairākos uzņēmumos par DAS, n=206

Arī DAS fokusgrupu diskusijās tika pārrunāti jautājumi, kas saistīti ar informatīvajiem materiāliem. Kopumā DAS gan informatīvos materiālus, gan dažādus interaktīvos rīkus, kas pieejami www.stradavesels.lv, vērtē pozitīvi. Tā piemēram, kāds uzņēmuma DAS uzskata: *"Nu man liekas, ka viņš [www.stradavesels.lv] ir ļoti labi saprotams un viegli sameklējama informācija. Nu, pagaidām es tā nevaru iedomāties [kā uzlabot]"*, bet kāds cits uzņēmuma DAS vērtēja: *"Ļoti, ļoti pozitīvi vērtēju visus informatīvos materiālus – arī ļoti daudz ko izmantoju tad, kad veidoju darba drošības instruktāžām materiālus"*. Ja analizē iespējamās uzlabojumus, tad viens no fokusgrupu dalībniekiem minēja: *"Ļoti patīk plakāti, bukleti, arī filmas, tās, kas ievietotas strādāvesels. Kas attiecas uz risku spēli, "Atpazīsti bīstamību" un to lineālu, tad, jā, vēlams būtu, ka, nu to fotogrāfiju kvalitāte būtu labāka"*, tomēr vairāki speciālisti norādīja uz mazām iespējam DAS komunicēt savā starpā un apmainīties pieredzē. Daļa DAS to sauc par platformu, citi par diskusiju, vēl citi par forumu (DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā: *"Mums vajadzētu veidot šo darba aizsardzības speciālistu diskusiju, es nezinu, vai darba aizsardzības speciālistu asociācija par to būtu ieinteresēta, bet varbūt, izmantojot šo institūta iespējamību, mēs varētu, tā teikt organizēt, pa kādiem diviem trijiem jautājumiem sākumā, kad tas sāktu ieiet, tas noteikti arī aizietu tālāk un*

tamlīdzīgi”; uzņēmuma DAS: “Man patika arī ļoti tā doma par forumu darba aizsardzības speciālistiem”).

Valsts uzraudzība un kontrole

Valsts uzraudzības un kontroles funkciju darba aizsardzības un darba tiesību jomā veic VDI un tās darbību reglamentē Valsts darba inspekcijas likums (pieņemts 19.06.2008.). Galvenā metode, ko VDI izmanto, uzraugot un kontrolējot normatīvo aktu prasību ievērošanu, ir uzņēmumu apsekošana.

Pētījuma DARL laikā veiktās **darba devēju** aptaujas rezultāti rāda, ka pēdējo trīs gadu laikā, salīdzinot ar 2018. gadu, apsekoto uzņēmumu īpatsvars ir samazinājies (24. tabula).

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

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

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

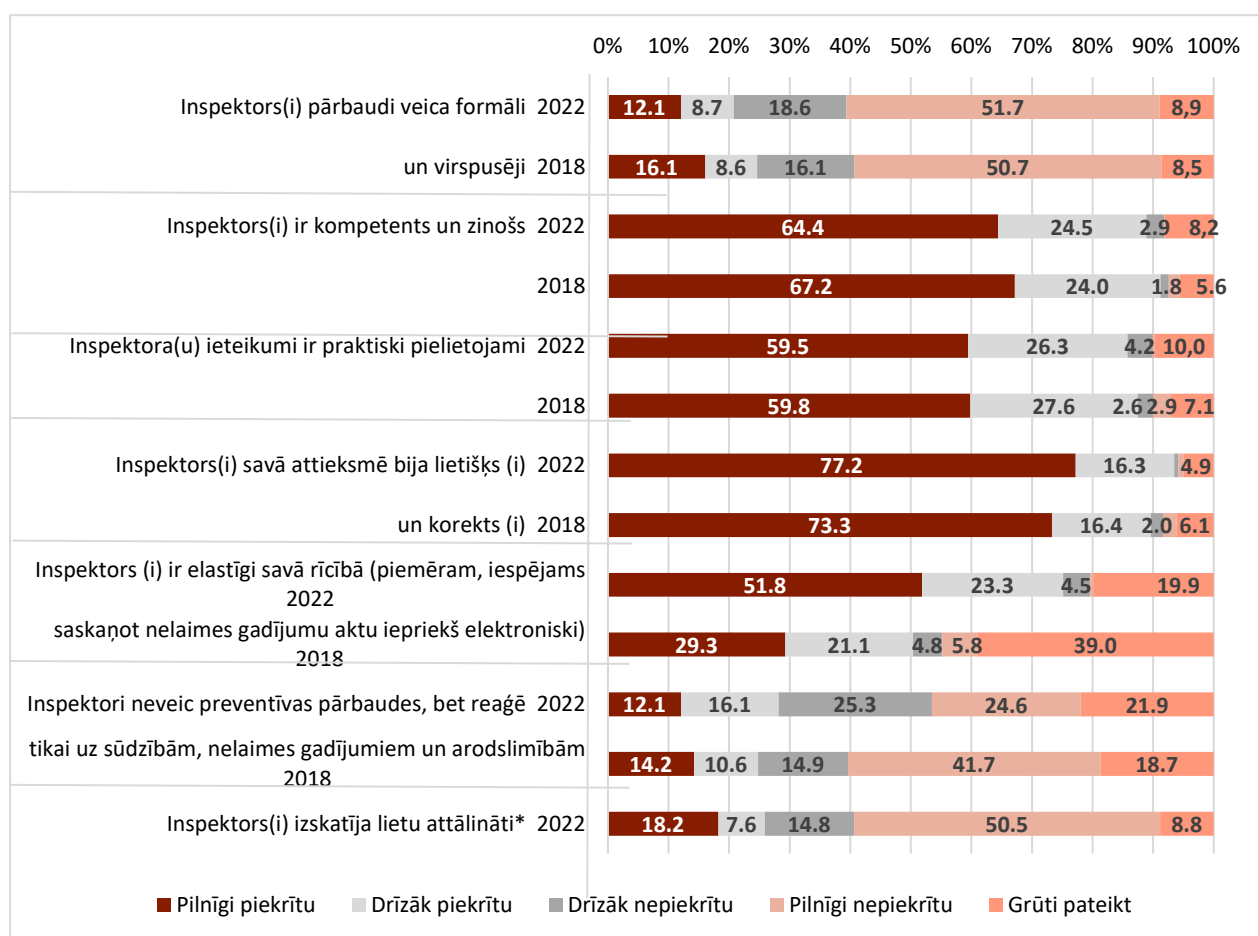
Avots: darba devēju aptauja

Arī VDI darbības gada pārskatos norādīts, ka, salīdzinot ar 2018. gadu, ir samazinājies gan apsekojumu, gan apsekoto uzņēmumu skaits. Lielākais samazinājums bija vērojams 2020. gadā (2018. gadā – 10397 apsekojumi 7272 uzņēmumos, 2019. gadā – 10426 apsekojumi 7174 uzņēmumos, 2020. gadā – 9423 apsekojumi 6373 uzņēmumos, 2021. gadā – 10026 apsekojumi 6392 uzņēmumos). Būtiski uzsvērt, ka VDI apsekojumu izpildi dažādos aspektos būtiski ietekmēja COVID-19 pandēmijas ierobežošanas pasākumu ievērošana, jo daļa no uzņēmumu pārbaudēm tika veiktas attālināti, bet saziņa ar uzņēmumiem tika organizēta elektroniskā un rakstveida procesā.

Apsekojumu laikā ir svarīgi, lai sadarbība starp darba devēju un inspektoru būtu veiksmīga. **Darba devēju** aptaujā tika uzdots jautājums par VDI inspektoru un darba devēju sadarbību un inspektoru darba novērtējumu. Pētījuma dati liecina, ka inspektori ir lietišķi savā attieksmē, kompetenti un zinoši un viņu sniegtie ieteikumi ir praktiski izmantojami. Tomēr joprojām pastāv problēmas, piemēram, ka pārbaudes tikušas veiktas formāli un virspusīgi, kā arī preventīvo pārbaudžu trūkums.

Salīdzinot ar iepriekšējā pētījuma datiem, darba devēji atzīst, ka inspektori ir kļuvuši vairāk elastīgi (piem., elektronisko dokumentu aprītē), kā arī ir izskatījuši lietu attālināti (13. attēls). Kopumā attālināta lietas izskatīšana varētu būt uzskatāma par negatīvu, jo šādi ir iespējams pārbaudīt tikai dokumentu esamību, bet nav iespējams noskaidrot kaitīgo un bīstamo faktoru novēršanu darba vietās.

13. attēls. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, %



Piezīme: * – jauns jautājums 2022. gadā

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

Avots: darba devēju aptauja

Atšķirībā no 2018. gada darba devēju aptaujas rezultātiem, kas liecināja, ka VDI pārbaudes tika veiktas samērīgi pa visām Reģionālo Valsts darba inspekciju (turpmāk – RVDI) pārraudzības teritorijām, 2022. gadā novērojama nesabalansētība – Latgales reģionā darba devēji 3,3 reizes biežāk minējuši, ka VDI veikusi pārbaudi, nekā Rīgas reģionā. Tā uzskatāma par būtisku problēmu

un VDI nepieciešams veikt darbības pārplānošanu, lai izlīdzinātu apsekoto uzņēmumu īpatsvaru dažādās VDI pārraudzības teritorijās. Tāpat ir identificētas atšķirības arī starp RVDI pēc pārraudzības teritorijām, analizējot augstāk minētos septiņus apgalvojumus no darba devējiem (25. tabula). Lai salīdzinātu darba devēju vērtējumu par RVDI darbību, RVDI tika sarindotas secībā un saskaitīti iegūtie punkti par katru no apgalvojumiem – vislabāk novērtētajam reģionam katrā apgalvojumā tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits. Vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz, pēc darba devēju domām, vislabāk novērtēto reģionu, bet vislielākais – uz vissliktāk novērtēto reģionu.

25. tabula. Darba devēju sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju dažādās RVDI pārraudzības teritorijās

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

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

Avots: darba devēju aptauja

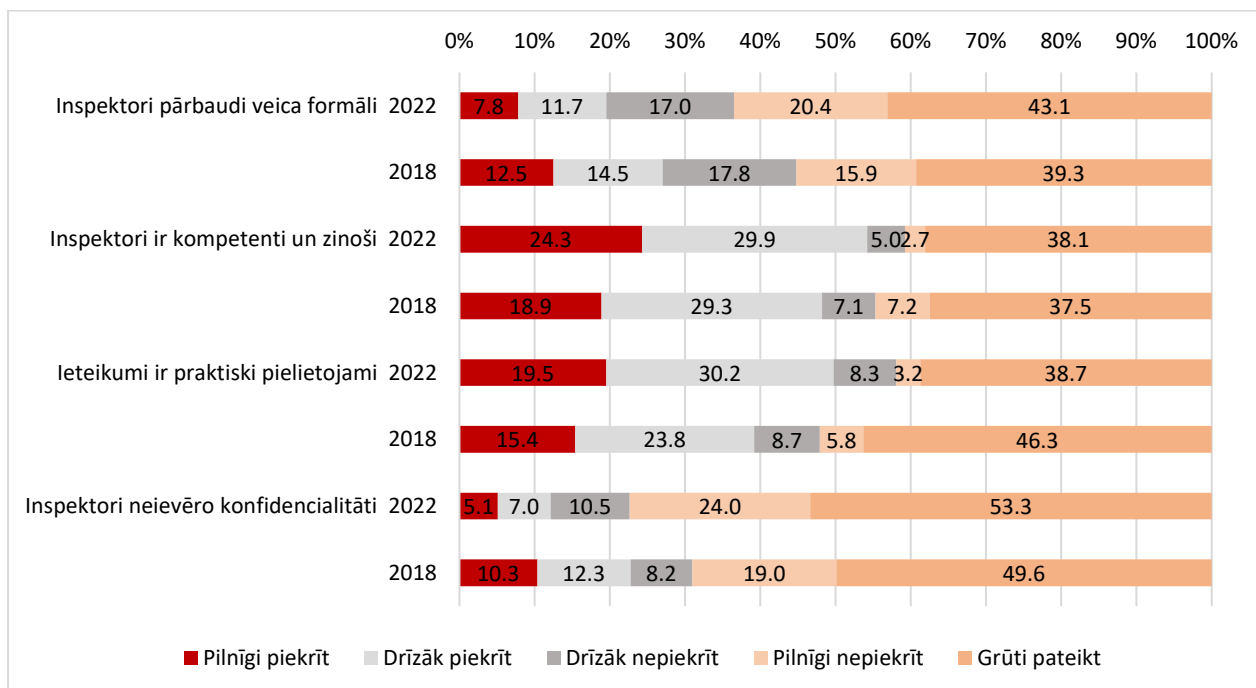
2022. gada pētījumā darba devēji vislabāk novērtējuši Zemgales un Latgales reģionus, bet vissliktāk – Kurzemes un Rīgas reģionu. Salīdzinājumā ar 2018. gada novērtējumu, lielākās izmaiņas ir tieši Kurzemes un Zemgales reģionos, kad Kurzemes reģions bija novērtēts visaugstāk, bet Zemgales un Rīgas reģioni – viszemāk. Novērtējuma svārstības starp reģioniem pa gadiem mainās, iespējams to ietekmē katra respondenta atbildes īpatsvars, jo respondentu skaits (n=312)

reģionu griezumā nav liels. 2013. gadā visaugstāk novērtētie reģioni bija Zemgale un Latgale, bet negatīvāk tika vērtēti Rīgas un Kurzemes reģioni. 2010. gadā darba devēji kopumā pozitīvāk vērtēja Vidzemes un Kurzemes reģionus, bet negatīvāk – Rīgas un Latgales reģionus. Kopumā jāatceras, ka starp pētījumiem ir mainījies VDI administratīvi teritoriālais iedalījums, tāpēc precīzi situāciju dinamikā analizēt nav iespējams, tomēr Rīgas reģions visos pētījumos ticis novērtēts viszemāk.

Tematiskajā pielikumā “Valsts darba inspekcija” ir pieejami arī darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti, kur tika apspriesti atklāti jautājumi par darba devēju pozitīvo un negatīvo pieredzi sadarbībā ar VDI inspektoriem, ieteikumiem un prasībām. Saskaņā ar darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultātiem, VDI aug un mainās, pilnveidojas un kļūst mūsdienīgāka, inspektori ir atsaucīgi un pretimnākoši, kopīgi risina radušās situācijas.

Pēc tādiem pašiem principiem, kas izmantoti darba devēju viedokļa analīzē, tika noskaidrots arī **nodarbināto** viedoklis par VDI darbību. Nodarbinātajiem, kuri atbildēja, ka viņiem vai viņu kolēģiem ir bijusi pieredze ar VDI inspektoriem, tika lūgts raksturot Valsts darba inspekcijas inspektoru (-us), norādot, cik lielā mērā nodarbinātie piekrīt apgalvojumiem par veiktās pārbaudes formalitāti un virspusību, inspektoru kompetenci, ieteikumu praktisko pielietojumu un konfidencialitātes neievērošanu (14. attēls).

14. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, %



Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar VDI inspektoriem, 2022. gadā n=198, 2018. gadā n=113;

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot ar 2018. gadu, situācija ir uzlabojusies attiecībā uz nodarbināto vērtējumu par inspektoru kompetenci un zināšanām, kā arī inspektoru ieteikumu praktisko pielietojamību. Pozitīvi ir vērtējams arī tas, ka samazinājies to respondentu skaits, kas atbild, ka pārbaude tiek veikta formāli un virspusēji, vai netiek ievērota konfidencialitāte.

Lai novērtētu kopējo nodarbināto viedokli par VDI reģionālā griezumā, tika analizēti visi četri iepriekš minētie apgalvojumi. Aptaujā iegūtie rezultāti par RVDI tika sarindoti secībā, kādā nodarbinātie ir novērtējuši atsevišķi katru apgalvojumu. Vislabāk novērtētajam reģionam tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 5; katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits – vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz labāk novērtēto reģionu no nodarbināto viedokļa, vislielākais – vissliktāk novērtēto (26. tabula).

26. tabula. Nodarbināto sniegtais raksturojums par Valsts darba inspekciju dažādās RVDI pārraudzības teritorijās, punkti

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

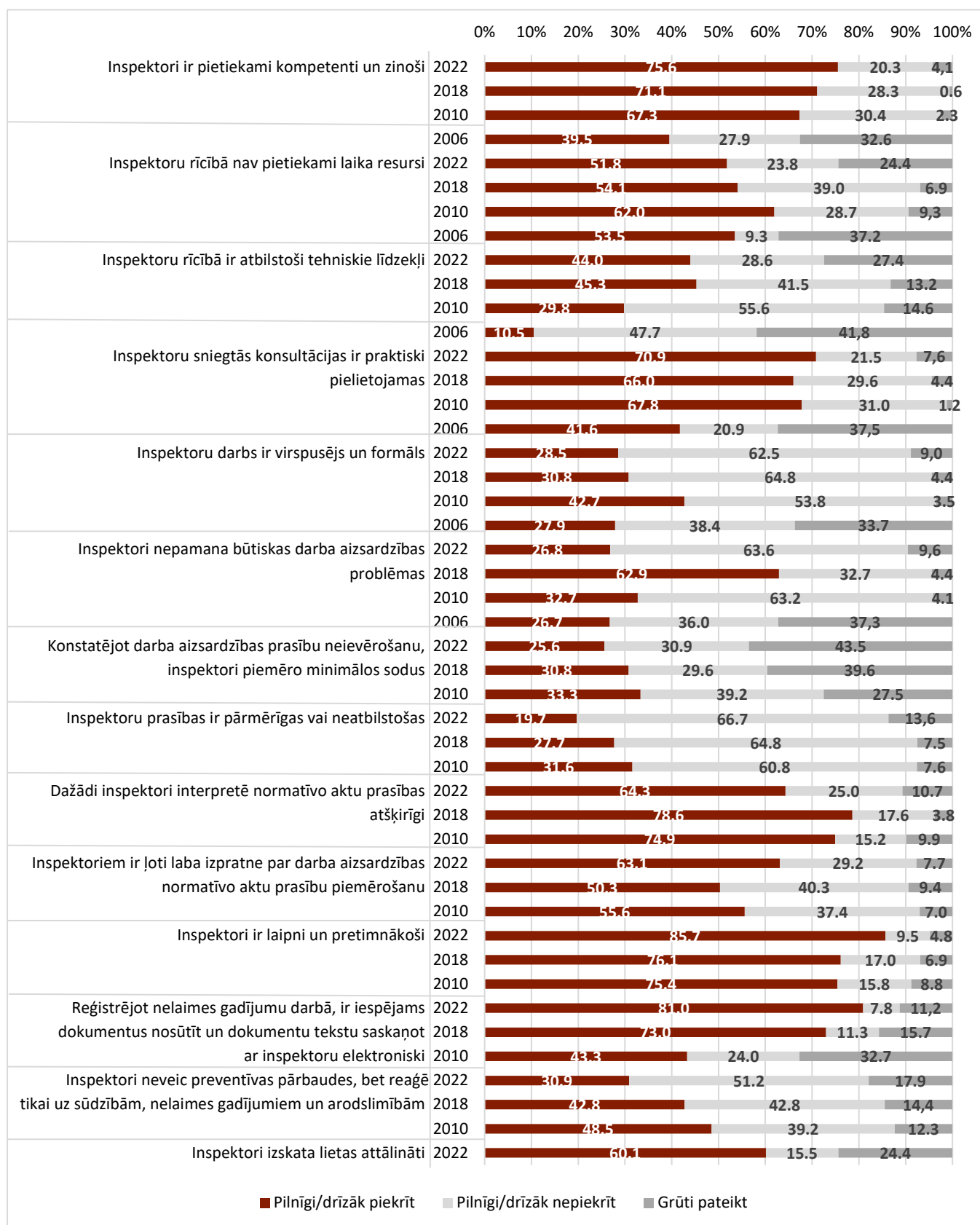
Bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar VDI inspektoriem, 2022. gadā n=198

Avots: nodarbināto aptauja

Svarīgi ir uzsvērt nodarbināto vērtējumu par Kurzemes RVDI – šis reģions ir saņēmis sliktāko vērtējumu vairākos analizētajos aspektos. Kontekstā ar salīdzinoši slikto darba devēju vērtējumu par šo reģionu, VDI nepieciešams veikt padziļinātu situācijas analīzi reģiona iekšienē. Būtiski ir uzvērt arī pozitīvo Rīgas reģiona vērtējumu – pirmo reizi Rīga nodarbināto vidū ir novērtēta kā labākais reģions, kas ir pretstatā ar darba devēju viedokli. 2018. gada pētījuma dati liecina par to, ka labākā RVDI pēc nodarbināto viedokļa bija Latgales RVDI, 2013. gadā – Zemgales RVDI, bet 2010. gadā – Vidzemes RVDI.

2022. gadā arī **DAS** aptaujā respondenti tika lūgti novērtēt, cik lielā mērā viņi piekrīt 14 dažādiem izteikumiem par VDI inspektoriem un sadarbību ar tiem. Šī gada aptaujā tika iekļauts papildus viens jauns izteikums – “inspektori lietas izskata attālināti”. Kopumā aptaujātie DAS, kas pēdējo 3 gadu laikā sadarbojušies ar VDI, arvien atzinīgāk novērtē inspektoru darbu un sadarbību ar viņiem (15. attēls).

15. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc viedokļa par sadarbību ar Valsts darba inspekcijas inspektoriem, %



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

Avots: DAS aptauja

Visbūtiskākās procentuālās izmaiņas vērojamas jautājumā par to, vai inspektori nepamana būtiskas darba aizsardzības problēmas – samazinājies DAS īpatsvars, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt šim izteikumam (2022. gadā – 62,9%, 2018. gadā – 26,8%). Pieaudzis atbalsts izteikumam – “inspektoriem ir laba izpratne par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību piemērošanu”. Pēc DAS domām, inspektori arī biežāk veic preventīvas pārbaudes, nevis tikai reaģē uz sūdzībām, NG un arodslimībām. Pieaudzis to DAS īpatsvars, kas pilnīgi/drīzāk piekrīt, ka inspektori ir pietiekami kompetenti un zinoši, laipni un pretimnākoši, kā arī viņu sniegtās konsultācijas ir praktiski pielietojamas. Samazinājies arī tādu DAS īpatsvars, kas uzskata, ka inspektoru prasības ir pārmērīgas un neatbilstošas, ka dažādi inspektori interpretē normatīvo aktu prasības atšķirīgi, kā arī to darbs ir virspusējs un formāls. COVID-19 pandēmijas laikā, ierobežoto klātienēs kontaktu dēļ, vēl aktuālāka kļuva elektroniskā saziņa – DAS atzīmē, ka reģistrējot NG darbā, ir iespējams dokumentus nosūtīt un dokumentu tekstu saskaņot ar inspektoru elektroniski, kā arī vairāk nekā puse piekrīt, ka inspektori lietas izskata attālināti.

Papildus dati par VDI darbības novērtējumu ir pieejami tematiskajā pielikumā “Valsts darba inspekcija”.

Nodarbināto pārstāvniecība un arodbiedrības

Lai veidotu dialogu ar savu darba devēju, nodarbinātajiem ir tiesības no sava vidus izvirzīt dažādus pārstāvjus:

- darbinieku pilnvarotos pārstāvjus, kas pārstāv darbiniekus darba tiesisko attiecību jomā;
- nodarbināto uzticības personas, kas pārstāv nodarbinātos darba aizsardzības jomā;
- arodbiedrības pārstāvjus, kas pārstāv savus biedrus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā.

Atbilstoši 2022. gada **darba devēju** aptaujas rezultātiem nodarbināto pārstāvniecībā ir notikušas būtiskas pārmaiņas, turklāt sliktākā tendence novērojama attiecībā uz arodbiedrībām, bet labākā – attiecībā uz uzticības personām. Attiecībā uz arodbiedrībām ir turpinājies samazināties to darba devēju īpatsvars, kas norādījuši, ka viņu uzņēmumos ir arodbiedrības, un 2022. gadā ir

novērots zemākais rādītājs (2022. gadā – 1,4%, 2018. gadā – 1,7%, 2013. gadā – 4,8%, 2010. gadā – 2,4%, 2006. gadā – 3,7%). Savukārt attiecībā uz uzticības personām jānorāda, ka ir sasniegts labākais rādītājs, kas novērots visu pētījumu DARL laikā (2022. gadā – 11,1%, 2018. gadā – 3,7%, 2013. gadā – 8,7%, 2010. gadā – 6,9%, 2006. gadā – 9,1%). Tādu uzņēmumu īpatsvars, kuros ir ievēlēti darbinieku pilnvarotie pārstāvji, ir nedaudz pieaudzis salīdzinājumā ar 2018. gadu (2022. gadā – 6,5%, 2018. gadā – 5,9%, 2013. gadā – 9,1%, 2010. gadā – 8,8%, 2006. gadā – 8,7%). Kopumā jānorāda, ka ne tikai darbinieku pārstāvju esamība gadu laikā ir samazinājusies, bet arī ir mainījušās citas tendences. Ja iepriekšējos pētījumos tika novērota tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no nodarbināto pārstāvības formām, tad 2022. gadā šāda tendence tika novērota tikai attiecībā uz arodbiedrību pārstāvjiem. Savukārt, attiecībā uz uzticības personām uzņēmumus var iedalīt divās grupās – mazie uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 10, kuros ir mazāks uzticības personu īpatsvars, un lielāki uzņēmumi, kuros ir aptuveni vienāds uzticības personu īpatsvars (uzticības personas minēja 32,3 – 36,3% darba devēji) (27. tabula).

27. tabula. Nodarbināto pilnvaroto pārstāvju, arodbiedrību pārstāvju un nodarbināto uzticības personu esamība uzņēmumos un iestādēs, %

Pārstāvji	Gads	Darba devēju īpatsvars ar darbinieku pārstāvju esamību uzņēmumos (pēc uzņēmuma lieluma)			
		1–10 nodarbinātie	11–49 nodarbinātie	50–249 nodarbinātie	250 un vairāk nodarbinātie
Pilnvarotie pārstāvji	2006	6,5	14,6	28,5	41,1
	2010	8,9	16,1	21,2	43,1
	2013	11,0	19,3	26,9	41,8
	2018	5,0	9,8	30,7	21,3
	2022	5,3	12,1	27,1	24,3
Arodbiedrības pārstāvji	2006	8,2	24,4	35,8	60,7
	2010	8,0	23,8	36,8	57,3
	2013	8,7	29,0	38,3	57,8
	2018	0,7	4,2	18,9	39,8
	2022	0,8	3,1	10,3	36,2

Pārstāvji	Gads	Darba devēju īpatsvars ar darbinieku pārstāvju esamību uzņēmumos (pēc uzņēmuma lieluma)			
		1–10 nodarbinātie	11–49 nodarbinātie	50–249 nodarbinātie	250 un vairāk nodarbinātie
Nodarbināto uzticības personas	2006	5,5	15,3	24,8	38,8
	2010	11,3	17,3	24,1	40,8
	2013	9,4	19,1	28,0	39,4
	2018	3,1	5,9	14,5	27,2
	2022	8,0	32,3	36,3	36,3

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

Avots: darba devēju aptauja

Saskaņā ar **nodarbināto** aptaujas rezultātiem, laika periodā no 2018. līdz 2022. gadam ir nedaudz pieaudzis to nodarbināto īpatsvars, kuru uzņēmumos ir darbinieku pilnvarotie pārstāvji (2013. gadā – 22,3%, 2018. gadā – 18,0%, 2022. gadā – 20,0%). Savukārt attiecībā uz arodbiedrībām un uzticības personām situācija nav būtiski mainījusies salīdzinājumā ar 2018. gadu:

- arodbiedrības: 2018. gadā – 23,0%, 2022. gadā – 24,6%;
- uzticības personas: 2018. gadā – 25,5%, 2022. gadā – 24,7%.

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina par līdzīgu tendenci kā iepriekšējo gadu aptaujās – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no darbiniekus pārstāvošajām personām, un šādi rezultāti ir atšķirīgi no darba devēju viedokļa (28. tabula). Kopumā arī 2022. gada pētījuma rezultāti liecina, ka sociālais dialogs ir labāk attīstīts lielajos uzņēmumos.

28. tabula. Darbinieku pilnvarotie pārstāvji, arodbiedrības pārstāvji un nodarbināto uzticības personas uzņēmumos, %

Pārstāvji	Gads	Nodarbināto īpatsvars, kuri ir darbinieku pārstāvji viņu uzņēmumos/iestādēs				
		1–10 nodarbinātie	11–49 nodarbinātie	50–249 nodarbinātie	250 un vairāk nodarbinātie	Grūti pateikt
Pilnvarotie pārstāvji	2006	6,5	14,6	28,5	41,1	18,0
	2010	8,9	16,1	21,2	43,1	18,8
	2013	11,0	19,3	26,9	41,8	17,8
	2018	8,4	16,5	24,5	28,9	13,4
	2022	8,9	17,5	23,2	35,1	8,9
Arodbiedrības pārstāvji	2006	8,2	24,4	35,8	60,7	32,4
	2010	8,0	23,8	36,8	57,3	31,3
	2013	8,7	29,0	38,3	57,8	25,8
	2018	5,8	15,2	38,3	43,9	19,4
	2022	7,3	19,1	29,4	45,6	27,5
Nodarbināto uzticības personas	2006	5,5	15,3	24,8	38,8	21,4
	2010	11,3	17,3	24,1	40,8	20,8
	2013	9,4	19,1	28,0	39,4	14,9
	2018	13,6	24,6	35,8	35,7	17,5
	2022	13,0	22,7	29,9	37,2	19,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Visiem aptaujātajiem nodarbinātajiem tika uzdoti dažādi vērtējoši jautājumi par arodbiedrību, lūdzot viņus piekrist vai nepiekrīst attiecīgajiem apgalvojumiem kategorijās no 1 līdz 5, kur 1 nozīmē “pilnībā piekrītu”, bet 5 – “nepavisam nepiekrītu”. Kā galvenā izmaiņa dinamikā visu pētījumu DARL laikā jāuzsver tendence – visos jautājumos būtiski pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuriem ir grūti novērtēt vai kuriem nav viedokļa par arodbiedrību darbību (29. tabula). Tā piemēram, to, vai arodbiedrību darbība ir vai nav novecojusi, un to, vai pašreiz būt arodbiedrības biedram ir vai nav labums, nespēja novērtēt vairāk kā 40% respondentu, kas liecina, ka arvien vairāk nodarbināto nav informēti par arodbiedrību aktivitātēm vai nav saskārušies ar to darbību.

29. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc arodbiedrību darbības novērtējuma (1 nozīmē “pilnībā piekrītu”, 5 – “nepavisam nepiekrītu”), %

Apgalvojums	Gads	Atbilžu varianti					
		1	2	3	4	5	Grūti pateikt / NA
Arodbiedrībām ir labi zināmas darbinieku problēmas	2006	10,0	8,0	19,0	14,0	20,0	29,0
	2010	16,0	14,0	20,0	11,0	11,0	28,0
	2013	18,5	20,0	18,3	9,7	6,6	26,9
	2018	4,6	9,0	19,1	24,2	12,2	30,9
	2022	5,7	6,3	15,4	15,5	16,4	40,7
Arodbiedrību līderiem var uzticēties	2006	11,0	10,0	21,0	14,0	12,0	32,0
	2010	9,0	12,0	22,0	16,0	14,0	27,0
	2013	11,0	17,0	20,0	13,0	10,0	29,0
	2018	6,1	10,9	21,1	17,3	5,7	38,9
	2022	6,9	7,4	15,4	16,1	10,5	43,7
Arodbiedrību darbība ir novecojusi	2006	15,0	11,0	17,0	11,0	16,0	30,0
	2010	19,0	13,0	19,0	9,0	13,0	27,0

Apgalvojums	Gads	Atbilžu varianti					
		1	2	3	4	5	Grūti pateikt / NA
	2013	16,0	13,0	17,0	11,0	13,0	30,0
	2018	8,7	13,2	16,5	17,3	11,4	32,9
	2022	9,4	8,8	14,1	12,5	13,0	42,2
Pašreiz būt arodbiedrības biedram nav nekāda labuma	2006	14,0	11,0	16,0	11,0	19,0	29,0
	2010	27,0	14,0	17,0	7,0	10,0	25,0
	2013	20,0	14,0	17,0	10,0	10,0	29,0
	2018	9,0	10,7	15,4	17,2	14,8	32,9
	2022	9,2	8,7	13,5	8,4	16,0	44,2

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

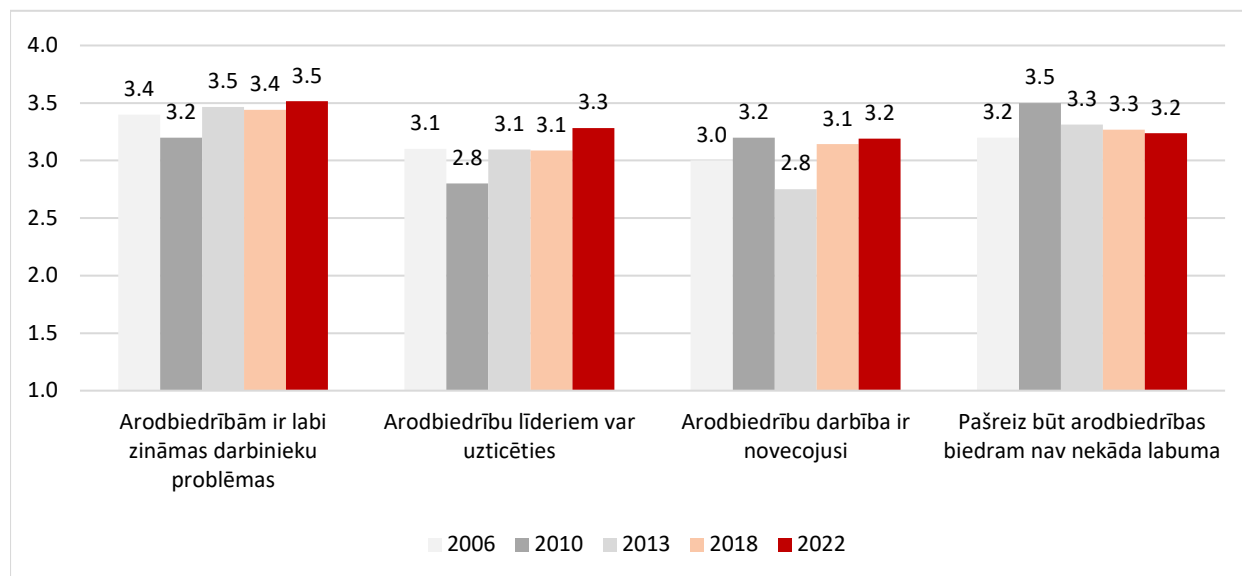
Avots: nodarbināto aptauja

Lai precīzāk novērtētu situācijas izmaiņas dinamikā, tiek salīdzināts katrā pētījumā iegūtais vidējais novērtējums. Šāda situācijas analīze liecina, ka izmaiņas dinamikā no pirmā pētījuma DARL nav viennozīmīgas un vērtējums ir gan uzlabojies, gan pasliktinājies (16. attēls). Kopumā augstāk vērtētais apgalvojums ir “Arodbiedrībām ir labi zināmas darbinieku problēmas” (3,5 punkti), un tas ir augstākais visā pētījumu DARL pārskata periodā. Tomēr visbūtiskāk ir uzsvērt, ka kopš 2013. gada lēni, pakāpeniski, bet stabili palielinās vidējais punktu skaits vērtējumā “Arodbiedrību darbība ir novecojusi”, kas kontekstā ar lielo nodarbināto īpatsvaru, kam nav viedokļa šajā jautājumā, liecina par nepieciešamām pārmaiņām arodbiedrību darbībā. Turklāt jau iepriekš veiktajos pētījumos tika novērotas izteiktas šaubas par arodbiedrību gatavību jaunajiem darba vides izaicinājumiem, piemēram, kontekstā ar attālināto darbu⁹.

⁹ Transition to the forced telework – a challenge for trade unions identified by the study on working life with COVID-19 in Latvia. Matisāne L, Paegle L, Vanadziņš I, Rozentāle S, Grīntāle I, Mietule I, Lonska J, Litavniece L, Arbidāne I.

Work. 2022;71(3):527-537. doi: 10.3233/WOR-211042. <https://content.iospress.com/articles/work/wor211042>, skatīts – 17.03.2023.

16. attēls. Nodarbināto vidējais vērtējums par arodbiedrību darbību novērtējuma, punkti



Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503, 2018. gadā n=2502, 2013. gadā n=2383, 2010. gadā n=2378, 2006. gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nākotnes izaicinājumi

Gatavība pārmaiņām

Preventīvie pasākumi SARS-CoV-2 vīrusa ierobežošanai darba vidē

COVID-19 ārkārtējā situācija un tās ietvaros noteiktie ierobežojumi ne tikai Latvijā, bet arī pasaulē būtiski ietekmēja darba vidi, turklāt darba devējiem ātri vajadzēja veikt preventīvos pasākumus, lai samazinātu minētā vīrusa izplatīšanos darba vidē. Starp svarīgākajiem pasākumiem minama palikšana mājās, ja parādījušās jebkādas slimības pazīmes, regulāra roku mazgāšana un dezinficēšana, ja roku mazgāšana nav iespējama, 2m distances ievērošana, telpu vēdināšana, dažādu tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošana, lai samazinātu kontaktu skaitu darba vietās (t.sk., veicot darbu attālināti). Ne mazāk svarīgi bija pielāgot biznesa procesus ārkārtējās situācijas ierobežojumiem un darba organizāciju attālinātam darbam, kas prasīja jaunas zināšanas un prasmes, piemēram, kā vadīt darbu attālināti, kā pārdot attālināti, kā mācīt attālināti, kā arī prasmes informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā. COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā daļa nodarbināto nonāca dīkstāvē. Dīkstāves laiku varēja un vajadzēja izmantot jaunu prasmju apgūšanai.

Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdoti jautājumi par 14 dažādiem preventīvajiem pasākumiem, ļaujot darba devējiem izvēlēties šādus atbilžu variantus: “Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos”, “Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos”, “Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts”, “Nebija nepieciešams un netika nodrošināts”, kā arī “Grūti pateikt”. Analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādījuši, ka tie ir bijuši nepieciešami, bet nav īstenoti vispār vai nav īstenoti pilnā apmērā, jāmin:

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

Analizējot pasākumus, kurus **DAS** norādījuši kā nepieciešamus, bet nenodrošinātus pilnībā, jāmin:

- riska grupas darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piemērošana (26,8%);
- darbinieku nepieciešamība paveikt darbu un parūpēties par ģimeni (15,2%);
- darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole (12,9%);
- pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni) (12,5%).

Atsevišķa **darba devēju** fokusgrupu diskusijas daļa tika veltīta sarunai par traucēkļiem COVID-19 ierobežojošo pasākumu ieviešanai darba vietās: “Kas Jūsu uzņēmumam visvairāk traucē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus? Vai COVID-19 pandēmijas laikā traucējošie faktori bija/ir citi? Kādi?”. Jautājumā par grūtībām, ar ko saskaras uzņēmumi, lai veiktu nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, viedokļi bija dažādi. Daļa dalībnieku uzskatīja, ka nekas netraucē, bet dažiem grūtības sagādāja tas, ka COVID-19 pandēmijas ietekmē tika strādāts attālināti un nebija iespēja kontrolēt darbā uz vietas notiekošo (t.sk. darba aizsardzības prasību ievērošanu), kā arī kvalitatīvi novadīt apmācības un veikt darbinieku instruktāžas. Kā kavējošs faktors tika norādīts arī finanšu vai cilvēkresursu trūkums. Tāpat kāds fokusgrupu dalībnieki norādīja, ka traucēja arī biežas izmaiņas normatīvajos aktos, it īpaši grūti izmaiņām izsekot bija COVID-19 pandēmijas laikā, kad prasības mainījās ik nedēļu. Tāpat tika norādīts laika trūkums, kā arī informācijas daudzums (tās sarežģītība, specifiskums) un apjoms. Tā piemēram kāds mikrouzņēmuma pārstāvis skaidroja: *“Tas, ka dažbrīd nespējam izsekot līdzī, kas nu atkal ir mainījies un kas nu tagad ir jāievēro –*

mazajiem tas ir sarežģīti un ne līdz visiem mazajiem uzņēmumiem tas nonāk, jo, ja viņš ir viens pats vai tur divi, trīs cilvēki, nu, viņiem ir viņu pamatdarbs. Viņam ir viņa produkts vai pakalpojums jāsniedz, un nav laika tik bieži sekot līdzi visiem normatīvajiem dokumentiem.” Savukārt kāds no lielo uzņēmumu pārstāvjiem minēja: “Par ... COVID regulējuma ietekmi, protams, tie sasteigtie reizēm lēmumi lika ieguldīt diezgan lielu resursu, lai vispār sekotu līdzi noteikumiem un piemērotu kaut kādas prasības, laiks bija jāatvēl diezgan ievērojams.”

Kopumā secināms, ka kā galvenie traucējošie faktori COVID-19 pandēmijas ierobežojošo pasākumu īstenošanā tika minētas biežās un strauji pieņemtās izmaiņas normatīvajos aktos, kas ātri jāievieš, līdz ar to bija gan laika trūkums, lai veiktu pārdomātu rīcību, gan pārslodze tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID-19 jautājumiem. Tajā pašā laikā, analizējot tos pasākumus, ko paši darba devēji norādīja kā iespēju, ko varēja veikt vairāk, redzams, ka to īstenošana nav saistīta ar izmaiņām normatīvajos aktos (piemēram, iespēja veikt darbu attālināti, pārplānoti darba procesi, elastīgs darba laiks). Tāpēc par galveno problēmu uzskatāma darba devēju vēlme un gatavība mainīt darba organizāciju uzņēmumā. Tas savukārt raisa jautājumus par darba devēju gatavību iespējamām krīzes situācijām nākotnē.

Gatavība inovācijām

Lai noskaidrotu **DAS** gatavību ieviest uzņēmumos inovācijas darba aizsardzības jomā un iespējamos traucēkļus, DAS speciālistu fokusgrupās tika pārrunāti šādi jautājumi: “Ko Jūs domājat par inovatīvajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem (piemēram, kas spēj reģistrēt darbinieka sirdsdarbības ritmu, rādot darbinieka slodzi, kas maina krāsu, ja vairs nav pietiekama aizsardzība, eksoskeleti)? Vai esat dzirdējis, ka Latvijā kāds uzņēmums tos lieto? Vai būtu gatavs tos izmēģināt? Ieteikt uzņēmumiem? Vai varat minēt kādas citas inovācijas darba aizsardzības jomā, ko esat izmantojis?” Visbiežāk DAS par viedajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem un citām inovācijām individuālo aizsardzības līdzekļu jomā un valkājamajiem darbinieku uzraudzības līdzekļiem nebija neko dzirdējuši, tomēr kopumā viņu attieksme raksturojama kā pozitīva – viņi vēlētos pamēģināt šādu individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu savos uzņēmumos. Kopumā šķiet, ka uzņēmumu DAS ir gatavāki pieņemt jaunumus nekā DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā. Tā kāds uzņēmuma DAS sprieda: “Es atzīšos, es nebiju dzirdējusi par to, kas nu, tiem, kas reģistrē darbinieka sirds ritmu, es domāju, ka šis būtu ļoti vērtīgs un tieši tādiem darbiniekiem, kuriem ir kaut kādas problēmas un teiksim, tas varētu palīdzēt šim pašam darbiniekam un arī, nu, ātrāk kaut kādas lietas konstatēt. Vai mēs būtu gatavi tādus palietot,

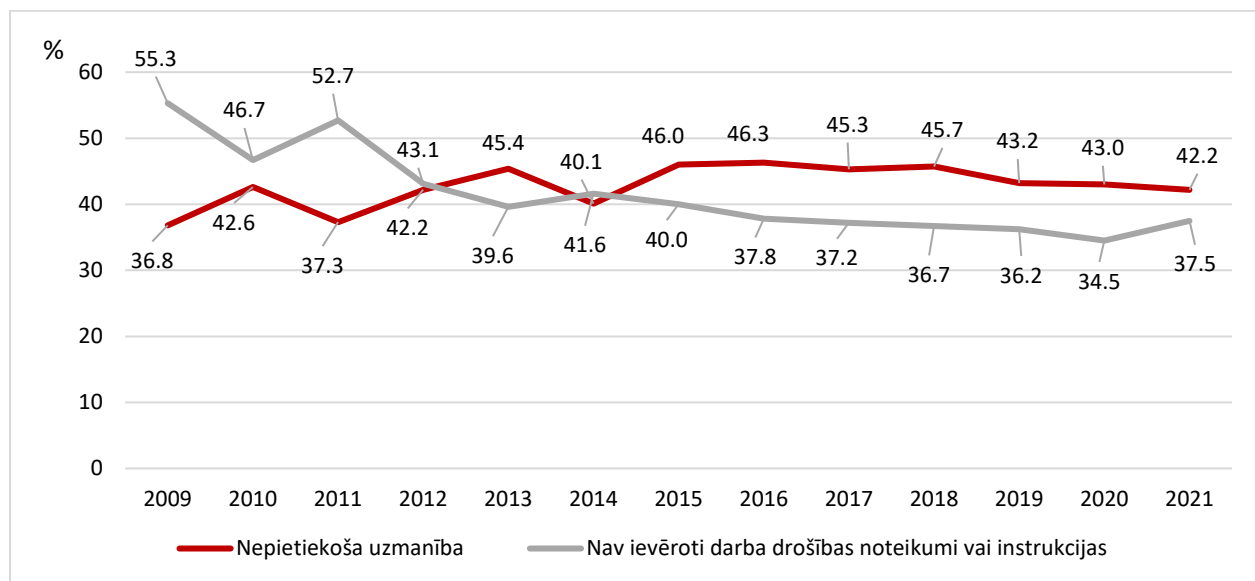
lietot, pamēģināt? Domāju, ka jā". Savukārt, kāds no DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā: "Man absolūti nav informācijas par šīm lietām. Es nezinu, vai Latvijā kāds tirgo šīs lietas, piegādā, vai atbilst Latvijas normām". Galvenie diskusiju jautājumi bija saistīti ar šādu līdzekļu augsto cenu (šo argumentu galvenokārt izmantoja DAS, kas strādā kā KS vai KI), arī iepirkuma procedūras publiskajā sektorā, darba devēju un darbinieku gatavību pieņemt šādas ierīces un personas datu aizsardzību. Piemēram, kāds uzņēmuma DAS skaidroja: "Mēs personīgi esam meklējuši informāciju un vēlējāmies pamēģināt eksoskeletonus, bet, nu, tā informācija bija tik ļoti maz, un arī izcenojums tik nenormāli milzīgs, ka mēs to visu atmetām malā Bet tai pašā laikā tas ir ļoti, ļoti liels ieguldījums un tad īsti nav tā informācija, cik gados varbūt tas atmaksāsies, kāda ir uzturēšana, nu, tā kā pārāk maz informācijas par šo tēmu, tāpēc, jā. Bet mēs noteikti būtu gatavi izmantot, ja būtu vairāk šī te iespēja". Kāds uzņēmuma DAS minēja: "Atkal jautājums, vai darbinieki būtu gatavi kaut ko tādu lietot un dalīties ar tiem saviem biometriskajiem datiem, tā kā tas tāds ... uztraukums varbūt būtu". Vēl kāds uzņēmuma DAS norādīja: "Es domāju, jā, tas noteikti būtu ļoti interesanti un ļoti piemērojami un izmantojami. ...diemžēl, mūs ierobežo šis publisko iepirkumu likums, tāpēc mums to vajadzētu stingri, stingri pamatot, kāpēc mēs tik dārgus gribam pirkt..."

Kopumā šādi pētījuma rezultāti liecina par nepieciešamību uzlabot DAS zināšanas par inovācijām darba aizsardzības jomā.

Neuzmanība kā darbā notikušo nelaimes gadījumu cēlonis

Viens no nākotnes izaicinājumiem darbā notikušo NG kontekstā ir saistīts ar nedrošu cilvēku rīcību kā NG cēloni, jo **VDI** reģistrēto NG darbā cēloņu analīze liecina, ka pēdējo gadu laikā ir augsts šādu NG īpatsvars. Starp diviem biežākajiem cēloņiem minama nepietiekoša darbinieku uzmanība (vidējais rādītājs 13 gadu periodā no 2003. līdz 2021. gadam ir 42,8%), kā arī nav ievēroti darba drošības noteikumi un instrukcijas (vidējais rādītājs laika posmā – 41,5%) (skatīt 17. attēlu).

17. attēls. Nedrošās cilvēka rīcības (rīcība/cilvēks) sadalījums, 2009.–2021.g., %



Avots: VDI, autoru aprēķini

Lai gan Latvijā neuzmanībai kā darbā notikušā NG cēlonim ir novērojams neliels, bet stabils pieaugums, šāda situācija nav raksturīga citām valstīm. Nodarbinātā neuzmanība kā NG cēlonis netiek identificēts tā saucamajās “vecajās” ES dalībvalstīs, kas liecina, ka vēl joprojām Latvijā un citās “jaunajās” ES dalībvalstīs pastāv atšķirības izpratnē par NG cēloņiem. Domājams, ka tas saistīts ne tikai ar darba devēju izpratni par NG cēloņiem, bet arī kopēju izpratni par NG izmeklēšanas būtību – noskaidrot cēloņus un novērst tos, lai NG neatkārtotos. Ja kā NG cēlonis tiek norādīta darbinieku neuzmanība, tad faktiski darba devējam nav jāveic pasākumi, lai tos novērstu. Iespējams, tas arī ir viens no iemesliem, kāpēc NG skaits Latvijā ir augstāks kā vidēji ES. Lai mēģinātu identificēt iespējamus pasākumus, ko nākotnē valsts līmenī būtu iespējams veikt, tika analizēta citu valstu pieredze (skatīt 30. tabulu).

30. tabula. Valstu pieredze nelaimes gadījumu novēršanā, t.sk. tādu nelaimes gadījumu novēršanā, kuru cēlonis ir darbinieku neuzmanība

Valsts	Citāti (tulkojums no angļu valodas) / apraksts, kas iegūts no cita avota
Beļģija (ES dalībvalsts)	Beļģijā darba devējs vienmēr ir atbildīgs par darbinieku drošību un veselību, un viņam ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai aizsargātu savus darbiniekus no visiem riskiem (arī uzmanības trūkuma). Darbiniekam, protams, ir jāievēro norādījumi. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Dānija (ES dalībvalsts)	Dānijas ziņošanas sistēmā par NG darbā nav iespējams norādīt, ka NG noticis darbinieka vainas dēļ. Līdz ar to nav iespējas izmērīt paziņojumu skaitu ar šo norādi. Ja mēs skatāmies uz šo jautājumu no pārbaudes un atbildības viedokļa, darba devējs vienmēr ir atbildīgs, ja tiek pārkāpti tiesību akti (piemēram, ja notiek NG). Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Francija (ES dalībvalsts)	Francijā nav tāda veida klasifikācijas [kas ļautu noskaidrot, vai NG cēlonis ir darbinieku neuzmanība], jo nodarbināto nevar saukt pie atbildības par savu NG. Tādējādi visu [mūsu] pasākumu un izpratnes veicināšanas kampaņu mērķis ir uzlabot darba drošību, jo darba devējs ir vienīgais, kas ir atbildīgs par darba ņēmēju veselību (Francijas Darba kodeksa L. 4121 1. un 2. pants). Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Horvātija (ES dalībvalsts)	Horvātijā darbā notikušo NG novēršanā iesaistās arī citas institūcijas, kas kopā pieņem lēmumus par tālāko rīcību. Tā, piemēram, pamatojoties uz klīnisko slimnīcu centros veikto pētījumu rezultātiem, kas norāda, ka paslīdēšana, paklupšana un kritieni rada ievērojamu skaitu traumu darba vietā, Horvātijas Veselības apdrošināšanas fonds sadarbībā ar Horvātijas Sabiedrības veselības institūtu un ar Veselības ministrijas atbalstu izstrādāja dokumentu ar nosaukumu "Vienotais apavu katalogs veselības aprūpes profesijām". Tā kā neuzmanība bieži ir saistīta ar aizķeršanos, paslīdēšanu un paklupšanu, individuālie aizsardzības līdzekļi, tostarp piemēroti apavi, kas pielāgoti darba vietām un darba uzdevumiem, samazina šādu traumu risku. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Igaunija (ES dalībvalsts)	Salīdzinot letālo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem Latvijā un Igaunijā (valstīs ar līdzīgu vēsturi un attīstības tendencēm), secināms, ka Igaunijā 2021. gadā šis rādītājs ir vairāk kā divas reizes zemāks nekā Latvijā (Igaunijā – 2,0, Latvijā – 4,7). Padziļināti analizējot abu valstu darba inspekciju rīcību, tika identificēta būtiska atšķirība – Igaunijā ir būtiski augstāks apturēto ražošanas iecirkņu, cehu, struktūrvienību, iekārtu un mašīnu skaits (2021. gadā Igaunijā 77, Latvijā – 15). Avots: VDI sniegtā informācija un darbības pārskats par 2021. gadu
Kosova (nav ES dalībvalsts)	Kosovā darba inspekcija, veicot inspicēšanas vizītes, izmanto vairāk kā 20 dažādus kontroljautājumu sarakstus, kuri modificētā veidā ir pieejami darba inspekcijas mājaslapā kā vadlīnijas darba devējiem. Šajos kontroljautājumu sarakstos īpaša uzmanība nav veltīta darbinieku neuzmanībai, bet gan drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanai, kā arī normatīvo aktu prasību ievērošanai. Avots: https://ip.rks-gov.net/?page_id=3735

Valsts	Citāti (tulkojums no angļu valodas) / apraksts, kas iegūts no cita avota
Lielbritānija (nav ES dalībvalsts)	Lielbritānijā par sabiedrības informēšanu un darba vietu inspicēšanu atbild atšķirīgas institūcijas, tomēr tās sadarbojas. Kopumā darba inspektori norāda, ka ir salīdzinoši grūti veikt pārbaudes tādās jomās, kuras varētu raksturot kā “veselais saprāts”. Kā piemērs tiek minēta tīrības un kārtības uzturēšana darba vietās, kas spēj novērst ar paslīdēšanu, aizķeršanos un pakļupšanu saistītos NG. Tāpēc šādos gadījumos ļoti būtiskas ir sabiedrības informēšanas aktivitātes. Avots: https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr548.pdf
Lietuva (ES dalībvalsts)	Lietuvā ir ļoti līdzīga situācija [kā Latvijā]. Šogad Lietuvas darba inspekcija ir ieguvusi finansējumu izpratnes veicināšanas kampaņai, lai pievērstu darbinieku uzmanību darba aizsardzībai. Kampaņas nosaukums ir “Vai jūsu darba vieta ir droša? Pārbaudiet to!”, kuras ietvaros ir sagatavoti pieci attēli par tipisku NG darbā ar saukli un darba inspekcijas kontakta informāciju. Šie plakāti tiek uzstādīti publiski bieži apmeklētās vietās, populārāajā ziņu vietnē (piemēram, 15min.lt), darba inspekcijas un sociālo partneru mājaslapās. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Spānija (ES dalībvalsts)	Spānijā rīko plašu izpratnes veicināšanas kampaņu ar mērķi panākt pēc iespējas lielāku ietekmi, samazinot letālus NG darbā, jo īpaši šāda veida NG biežumu, un samazināt darba ņēmēju veselībai nodarītā kaitējuma smagumu. Kampaņas prioritātes nosaka, ka ņemot vērā to, kurās nozarēs ir visaugstākais NG darbā un mirstības biežums un kurās ir arī vislielākais iedarbībai pakļauto nodarbināto skaits. Saskaņā ar 2017.–2019. gada perioda datiem un saskaņā ar iepriekšējiem prioritāšu noteikšanas kritērijiem visneaizsargātākās nozares un nodarbinātie, kuriem ir arī risks ciest negadījumus, ir: - kravu pārvadājumi pa autoceļiem un pārvākšanās pakalpojumi; - ēku būvniecība; - elektrības, santehnikas un citas instalācijas būvdarbos. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
Kanāda	2019. gadā Kanādā darba inspektori īstenoja inspicēšanas kampaņu paslīdēšanas, pakļupšanas un aizķeršanās risku novēršanai, kuras ietvaros veica 4 670 darba vietu pārbaudes, kopā identificējot 14 301 pārkāpumus. Šīs kampaņas laikā tika izdoti 899 rīkojumi apturēt darbus, kas liecina, ka darbu apturēšana kā sankciju metode var tikt izmantota ne tikai tiešu briesmu gadījumā, bet arī, lai novērstu bīstamību, kas saistīta ar paslīdēšanu, pakļupšanas un aizķeršanās risku. Avots: Kanādas Darba, imigrācijas, apmācību un prasmju ministrija (<i>Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development</i>) Ontario nodaļas mājaslapa https://www.ontario.ca/page/inspection-blitz-results-slips-trips-and-falls

Avots: autoru apkopojums

Arī **DAS** fokusgrupu diskusiju laikā tika pārrunāti dažādi aspekti, kas saistīti ar darbā notikušo NG cēloņiem, t.sk. apskatot neuzmanību kā NG cēloni. Kopumā DAS darba aizsardzības prasību neievērošanu skaidro ar tradicionāliem iemesliem – zemu darba kultūru, sliktu/paviršu attieksmi, seku neapzināšanos, nefokusēšanos uz darba veikšanu, bailēm zaudēt darbu u.c. Tā piemēram, kāds no uzņēmumā strādājošajiem DAS minēja: *“Es esmu arī saskārusies ar to, ka viņiem [darbiniekiem] ir pavirša tā attieksme. Varbūt viņi to apzināti nedomā, ka viņiem ir pavirša tā attieksme – viņi tā dara, viņiem tā ir iemācīts, viņi tā vienmēr ir darījuši...”*. Bet vēl kāds uzņēmuma DAS norāda: *“Lielākā daļa nelaimes gadījumu notiek, kad darbinieks nav šeit un tagad”*. Savukārt DAS, kurš sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā atzina: *“... īstenībā ... pamatcēlonis, kāpēc cilvēks ir bijis neuzmanīgs, ir tāpēc, ka viņš ir bijis noguris, viņš nav atpūties, viņam ir slikts veselības stāvoklis”*.

Visbiežāk DAS minēja tradicionālus ieteikumus, piemēram, nodarbināto informēšanas uzlabošanu (DAS, pakalpojumu sniedzējs: *“Viena no lietām, ... varētu stāstīt par negadījumiem, kādi ir, kādi ir bijuši, notikuši. Analizējot cēloņus, analizējot situāciju, pievērst uzmanību faktiem, notikumiem kā tādām”*) un darba aizsardzības jautājumu integrāciju izglītības iestāžu mācību programmās (uzņēmuma DAS: *“...ir jāstāsta, ir jāmaca. Un vēlams būtu to darīt un radināt jau no bērniem, no skolas vecuma varbūt pat no bērnudārza vecuma – tad pieaugot tas cilvēks, viņam jau iestrādājas kā reflekss zemapziņā, ka viņam tas ir jādara, tas ir jāievēro”*). Papildus tam atsevišķi speciālisti ierosina uzņēmumos vairāk ieviest dažādas sistemātiskas pieejas tīrības un kārtības nodrošināšanai (piemēram, 5S, LEAN). Kāds uzņēmuma DAS fokusgrupu diskusijas laikā teica: *“...valstiski – es domāju, ka arī varbūt tāpat, kā ir, piemēram, atbalsts darba aizsardzības jautājumos, tāpat varētu būt atbalsts arī ... efektivitātes sistēmu apguvē uzņēmumiem, jo efektivitāte, 5S šīs LEAN sistēmas – viņas īstenībā iet roku rokā ar darba aizsardzību”*.

Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jomā

Lai noskaidrotu, kāda veida atbalstu darba devēji vēlētos saņemt darba aizsardzības jautājumu risināšanai, gan darba devējiem, gan DAS tika lūgts novērtēt šāda atbalsta nepieciešamību. Tas ļautu plānot valsts atbalstu uzņēmumiem un veicinātu normatīvo aktu prasību ieviešanu.

Darba devējiem aptaujas laikā tika piedāvāti vairāk nekā 10 dažādi iespējami bezmaksas atbalsta veidi, kuru nepieciešamību viņiem lūdza novērtēt. Vispieprasītākais bezmaksas atbalsta pasākums, tāpat kā visos iepriekšējos pētījumos DARL, bija bezmaksas OVP, tomēr darba devēju īpatsvars

atsevišķos pētījumos ir svārstīgs (zemākais īpatsvars bijis 2018. gadā 51,4%, bet augstākais 2010. gadā – 75,0%) (31. tabula).

31. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc vēlamā bezmaksas atbalsta darba aizsardzības jomā viņu pārstāvētajiem uzņēmumiem, %

Atbalsta veids	2010	2013	2018	2022
Bezmaksas OVP	75,0	66,0	51,4 (1)	54,0 (1)
Rokasgrāmata par visiem darba aizsardzības jautājumiem un riskiem, kas skar konkrētā uzņēmuma darbības nozari	57,0	54,0	45,9 (2)	51,7 (2)
Vadlīnijas par visiem darba aizsardzības jautājumiem un riskiem, kas skar mana uzņēmuma darbības nozari	50,0	50,0	40,9 (3)	
Bezmaksas individuālie aizsardzības līdzekļi	56,0	48,0	36,8 (5)	41,6 (3)
Bezmaksas darba vides riska novērtēšanas rīki (datorprogrammas, izmantojamas lejupielādējot vai online)	53,0	54,0	28,4 (10)	41,2 (4)
Bezmaksas darba devēju apmācības par darba aizsardzības jautājumiem	58,0	53,0	33,1 (7)	40,0 (5)
Bezmaksas konsultācijas par konkrētiem darba aizsardzības un darba tiesību jautājumu risinājumiem	35,9	50,0	37,0 (4)	39,0 (6)
Bezmaksas darba vides risku novērtējums un saistošās dokumentācijas izstrāde	*	*	35,9 (6)	35,8 (7)
Bezmaksas laboratoriskie mērījumi	40,0	39,0	23,7 (12)	34,8 (8)
Skaidrojoša informācija sociālajos tīklos (infografikas u.tml.) Facebook, Twitter, LinkedIn u.tml.	*	*	27,8 (11)	29,4 (9)
Bezmaksas darba drošības zīmes	53,0	41,0	28,7 (9)	29,3 (10)
Izglītojošas filmas par darba drošību	*	34,0	19,7 (17)	27,8 (11)
Plakāti, viegli uztverama informācija, ko izmantot nodarbināto informēšanai par darba vides riskiem	39,0	28,0	23,2 (13)	22,8 (12)
Bezmaksas nodarbināto informēšana un apmācības par darba vides riskiem un drošiem darba paņēmieniem	51,0	43,0	31,7 (8)	28,5 (13)
Bezmaksas uzticības personu apmācības (40 h kurss) darba aizsardzībā (pirmajos pētījumos 50 h kurss)	37,0	33,0	22,7 (14)	22,2 (14)

Atbalsta veids	2010	2013	2018	2022
Pieredzes apmaiņas pasākumi (ekskursijas) uzņēmumos	*	*	20,2 (16)	21,7 (15)
Nekas nav nepieciešams	11,0	14,0	21,6 (15)	19,3 (16)

*Piezīme: * – dati no iepriekšējiem pētījumiem nav pieejami*

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

Avots: darba devēju aptauja

2022. gadā tika nedaudz mainīti šī jautājuma atbilžu varianti – tika apvienoti atbilžu varianti, kas saistīti ar rokasgrāmatu un vadlīnijām par visiem darba aizsardzības jautājumiem un riskiem, kas skar konkrētā uzņēmuma darbības nozari. Ja 2018. gada aptaujā abi šie atsevišķie atbilžu varianti ieņēma attiecīgi otro un trešo vietu ar 45,9% un 40,9%, tad 2022. gadā apvienoto atbilžu variantu norādīja 51,7% respondentu. Nozīmīgākās izmaiņas dinamikā saistāmas ar bezmaksas darba vides riska novērtēšanas rīkiem – 2022. gadā šo atbalsta veidu minējuši par 12,8 procentpunktiem lielāks darba devēju īpatsvars, tomēr tas ir mazāks nekā 2010. un 2013. gadā. Līdzīgas tendences novērojamas arī attiecībā uz bezmaksas darba vides laboratoriskajiem mērījumiem un izglītojošām filmām par darba drošību. Kopumā jāatzīmē, ka 2022. gada pētījumā tika konstatētas atšķirīgas tendences – ja 2018. gadā visu aptaujā iekļauto bezmaksas darba aizsardzības pasākumu veidu nepieciešamība tika minēta retāk nekā 2013. gadā, tad 2022. gadā – biežāk nekā 2018. gadā. Tajā pašā laikā tikai bezmaksas konsultācijas par konkrētiem darba aizsardzības un darba tiesību jautājumu risinājumiem minētas biežāk nekā 2010. gada pētījuma DARL laikā, kad pirmo reizi darba devējiem tika uzdots jautājums par nepieciešamo bezmaksas palīdzību. Savukārt būtiski ir pieaudzis tādu darba devēju īpatsvars, kuriem nav nepieciešama bezmaksas palīdzība – pēdējos divos pētījumos DARL šādi uzskatīja aptuveni ceturtdaļa aptaujāto darba devēju. Ja 2018. gadā šādi pētījuma rezultāti tika skaidroti ar darba devēju finansiālās situācijas stabilizāciju un pietiekamu finanšu resursu pieejamību, ko izmantot darba aizsardzības prasību ieviešanai, VDI un citu institūciju sagatavotajiem bezmaksas materiāliem, rīkotajiem semināriem, tad 2022. gada pētījuma rezultāti liecina, ka daļā gadījumu darba devēji neapzinās, ka viņiem nepieciešams īstenot dažādas darba aizsardzības prasības un tāpēc arī neuzskata, ka viņiem nepieciešams bezmaksas atbalsts. Tā piemēram, no tiem darba devējiem, kas norādīja, ka visi 100% viņa uzņēmuma darbinieki ir pakļauti darba vides riska faktoriem, 18,4% norādīja, ka viņiem nav nepieciešams nekāds bezmaksas atbalsts. Savukārt no tiem darba devējiem, kuri uzskatīja, ka

neviens darbinieks nav pakļauts – 34,4%. Tas nozīmē, ka viens no nākotnes izaicinājumiem darba aizsardzības jomā būs jautājums, kā sasniegt tos darba devējus, kuru izpratnes līmenis par darba aizsardzību ir ļoti zems.

Arī aptaujātajiem **DAS** tika jautāts par nepieciešamo bezmaksas atbalstu, tomēr jautājuma uzbūve un formulējums bija atšķirīgs no darba devēju aptaujas. DAS 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē “nepavisam nav nepieciešams”, bet 10 – “ļoti nepieciešams”, tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā darba devējiem turpmāk būtu nepieciešama bezmaksas palīdzība darba aizsardzības jomā. Kā nepieciešamākais atbalsts darba aizsardzības jomā Latvijā gan 2018. gadā, gan 2022. gadā tika norādīti bezmaksas semināri pašiem DAS, turklāt vidējais rādītājs ir būtiski palielinājies (32. tabula).

32. tabula. Darba aizsardzības speciālistu vērtējums par nepieciešamo bezmaksas palīdzību Latvijas uzņēmumiem darba aizsardzības jomā, vidējais punktu skaits 10 punktu skalā

Atbalsta veids	2018	2022
Semināri, filmu izmantošana u.tml.	7,9	8,7
Laboratoriskie mērījumi	*	8,6
Informācija (materiāli, bukleti, ekspertu komentāri www.stradavesels.lv)	7,6	8,5
Obligātās veselības pārbaudes	*	8,5
Konsultācijas VDI	7,7	8,4
Valsts iestāžu (VDI, LM u.c.) mājas lapās atrodamā informācija par darba aizsardzību	*	8,2
Informatīvi skaidrojošie materiāli darba aizsardzības jomā	7,5	8,0
Darba vides riska novērtēšanas metode attālinātajām darba vietām	*	8,0
Konsultācijas Latvijas Darba devēju konfederācijā par darba aizsardzības un darba tiesību jautājumiem	7,2	7,6
Darba vides riska novērtēšana	*	7,6
Informācija sociālajos tīklos (infografikas u.tml.) Facebook, Twitter, SlideShare u.tml.	6,9	7,5
Konsultācijas Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā	6,9	7,5
Spēles darba aizsardzībā (piemēram, galda spēles, datorspēles)	*	7,3
Darba vides risku novērtēšanas rīks OiRA	7,1	6,6

*Piezīme: * – dati no iepriekšējā pētījuma nav pieejami*

Bāze: visi DAS, 2022. gadā n=224, 2018. gadā n=201

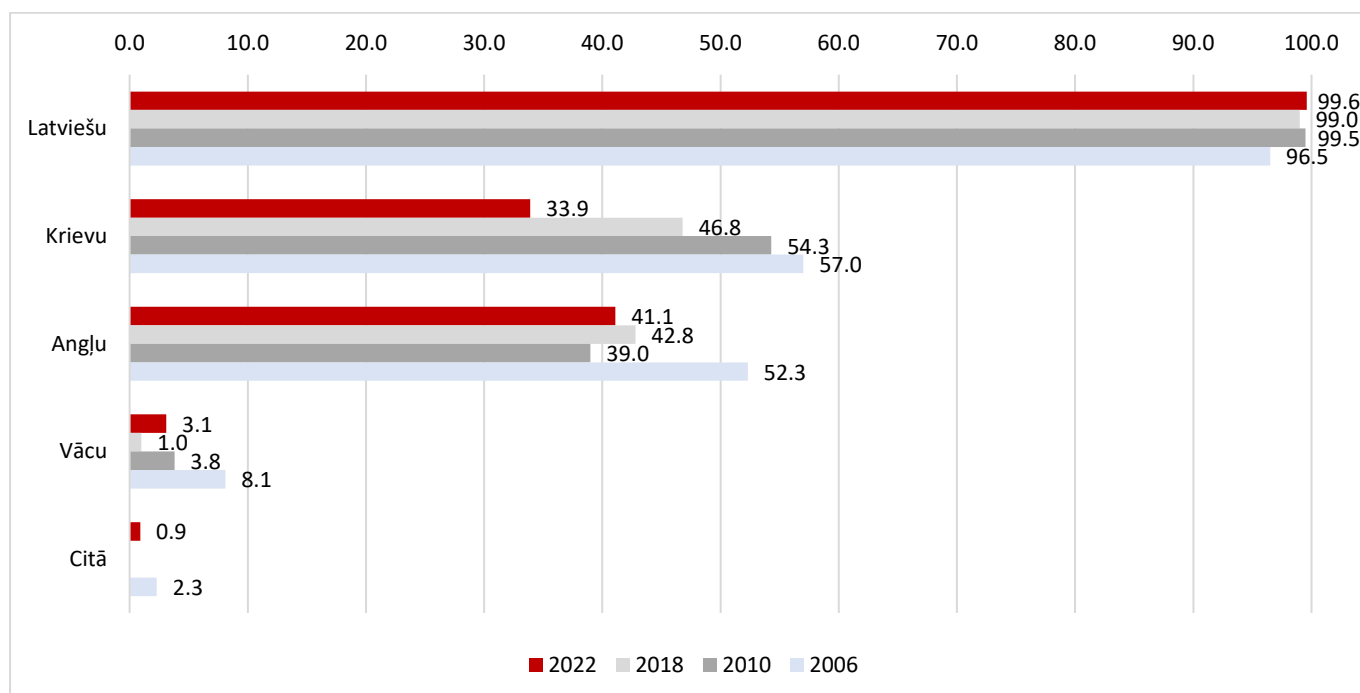
Interese par izglītojošiem bezmaksas semināriem, kas paredzēti DAS, ir saistīta ar MK 08.01.2008. noteikumu Nr.723 "Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību" prasībām, kas nosaka, ka tiem DAS, kas vēlas resertificēties un sniegt pakalpojumus darba aizsardzības jomā, katrus piecus gadus nepieciešams tālākizglīties ne mazāk kā 80 stundu apmērā. 2022. gadā kā otrs nozīmīgākais bezmaksas atbalsta veids tika minēti darba vides laboratoriskie mērījumi, tomēr jāuzsver, ka gandrīz visi bezmaksas palīdzības veidi, kas analizēti abos pētījumos, dinamikā ir saņēmuši augstāku vidējo vērtējumu. Vienīgais pasākums, kura vidējais vērtējums ir samazinājies, ir interaktīvais darba vides risku novērtēšanas rīks OiRA. Kopumā šādi rezultāti ir saprotami, jo OiRA rīks ir izveidots, lai pats mazā uzņēmuma darba devējs spētu novērtēt darba vides riskus savā uzņēmumā, un šī rīka mērķauditorija nav DAS ar augstāko izglītību. Turklāt tie DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā, mēdz uztvert OiRA rīku kā apdraudējumu, jo gadījumā, ja darba devējs pats būs novērtējis darba vides riskus ar šo rīku, var samazināties viņa vēlme pēc darba aizsardzības ārpakalpojuma¹⁰. Turklāt kopš 2018. gada ir būtiski pieaudzis nozaru skaits, kuros rīks ir izveidots, tādējādi arī objektīvi ir samazinājusies nepieciešamība pēc papildus jauniem nozaru rīkiem.

Darba aizsardzības speciālistu valodu prasmes un tālākizglītība

COVID-19 pandēmija parādīja, cik būtiskas ir DAS prasmes ātri un operatīvi prast orientēties strauji mainīgā pasaulē, kad bieži aktuāla un ticama informācija ir pieejama tikai svešvalodā. Domājams, ka tas būs viens no profesionālajiem izaicinājumiem arī nākotnē. DAS, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, tika uzdots jautājums arī par to, kādā valodā viņi meklē informāciju par darba aizsardzības aktualitātēm (18. attēls). Joprojām populārākā valoda, kurā DAS meklē informāciju par aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem, ir latviešu valoda (99,6%). Ievērojami samazinājies to respondentu skaits, kas informāciju meklē krievu valodā (no 46,8% 2018. gadā uz 33,9% 2022. gadā). Praktiski nemainīga palikusi angļu valodas izmantošana informācijas ieguvē (41,1%), nedaudz pieaugusi vācu valodas izmantošana (3,1%). Pavisam neliela daļa, 0,9%, respondentu informāciju iegūst arī franču un spāņu valodā.

¹⁰ VDI atbilde Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrībai par OiRA rīku. Pieejams: <http://stradavesels.lv/jaunumi/valsts-darba-inspekcijas-atbilde-dakib-par-oira-riku/>, skatīts – 19.03.2023.

18. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc valodas, kurā iegūst informāciju par aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem, %



Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=224, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

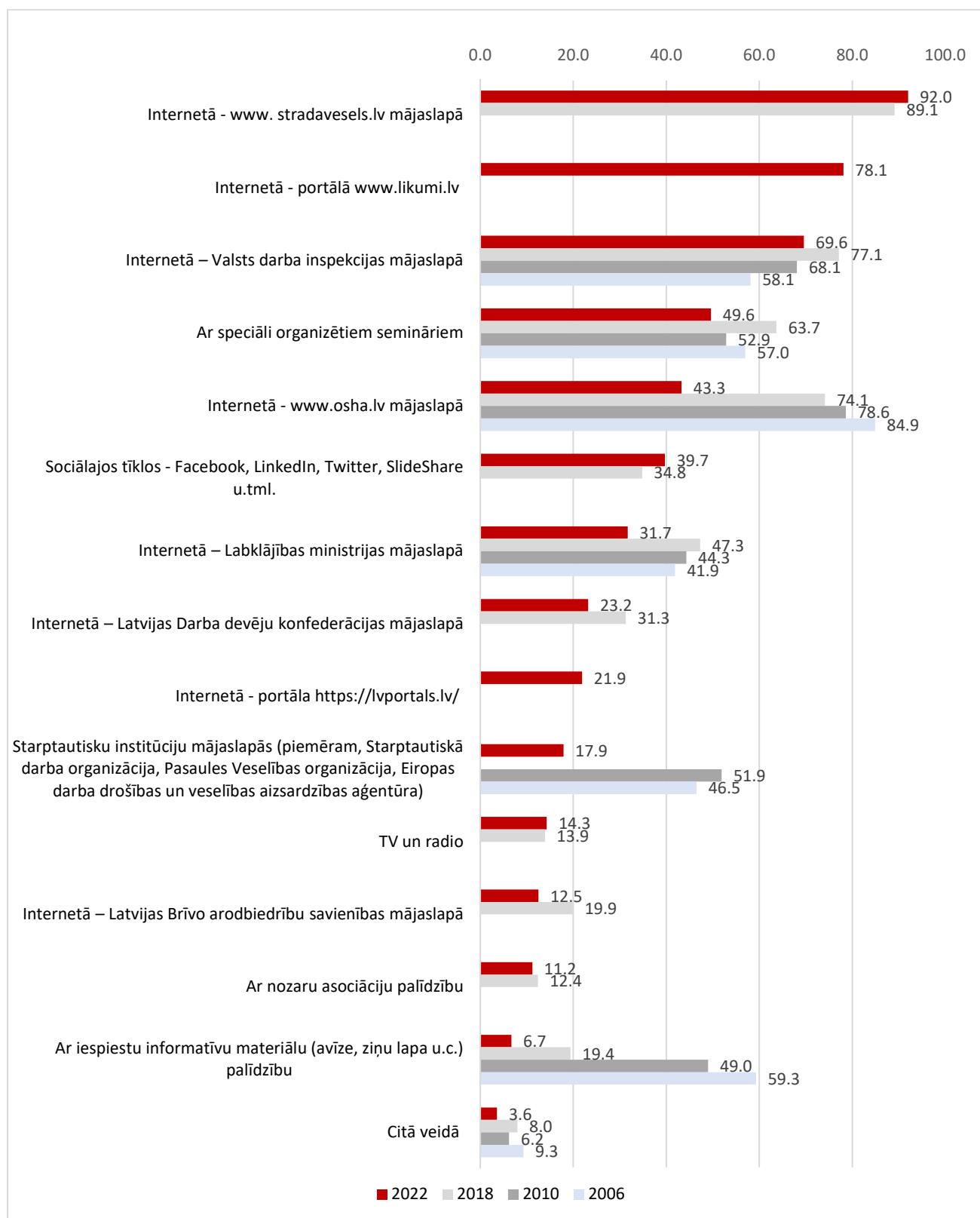
Avots: DAS aptauja

DAS regulāri ir jāseko līdzi savas nozares aktualitātēm un izmaiņām dažādos normatīvajos aktos. Jautājumā, kurā DAS tika lūgti atzīmēt informācijas kanālus, kuros iegūst jaunāko un aktuālāko informāciju, 2022. gadā tika veiktas izmaiņas atbilžu sadaļā, tādēļ rezultātus dinamikā nav iespējams precīzi salīdzināt. Tika piedāvāti divi jauni atbilžu varianti – portāls <https://lvportals.lv/> un likumi.lv, kā arī atbilžu variants “Latvijas Vēstnesis” tika izņemts (tālāk netiek apskatīti arī šī jautājuma iepriekšējo gadu rezultāti).

Kā izplatītākais avots, kurā DAS iegūst informāciju par darba aizsardzības aktualitātēm arī 2022. gadā, ir mājaslapa stradavesels.lv (19. attēls), kuru atzīmējuši 92,0%, tai seko portāls likumi.lv – 78,1%. Populāri informācijas avoti ir arī VDI mājaslapa (69,6%), speciāli organizēti semināri (49,6%) un osha.lv mājaslapa (43,3%). Šeit gan jāatzīmē, ka visi trīs iepriekš pieminētie informācijas kanāli procentuāli ievērojami zaudējuši savu aktualitāti salīdzinājumā ar 2018. gadu. Savu aktualitāti informācijas ieguvē turpina zaudēt arī LM mājaslapa (no 47,4% 2018. gadā uz 31,7% 2022. gadā), Latvijas Darba devēju konfederācijas mājaslapa (no 31,3% uz 23,2%), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapa (no 19,9% 2018. gadā uz 12,5% 2022. gadā), iespiesti informatīvi materiāli (no 19,4% 2018. gadā uz 6,7% 2022. gadā) un arī starptautisku organizāciju

(piemēram, Starptautiskā darba organizācijas, Pasaules Veselības organizācijas, Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras) mājaslapas (no 51,9% 2010. gadā uz 17,9% 2022. gadā).

19. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc avota, kurā iegūst informāciju par darba aizsardzības aktualitātēm, %

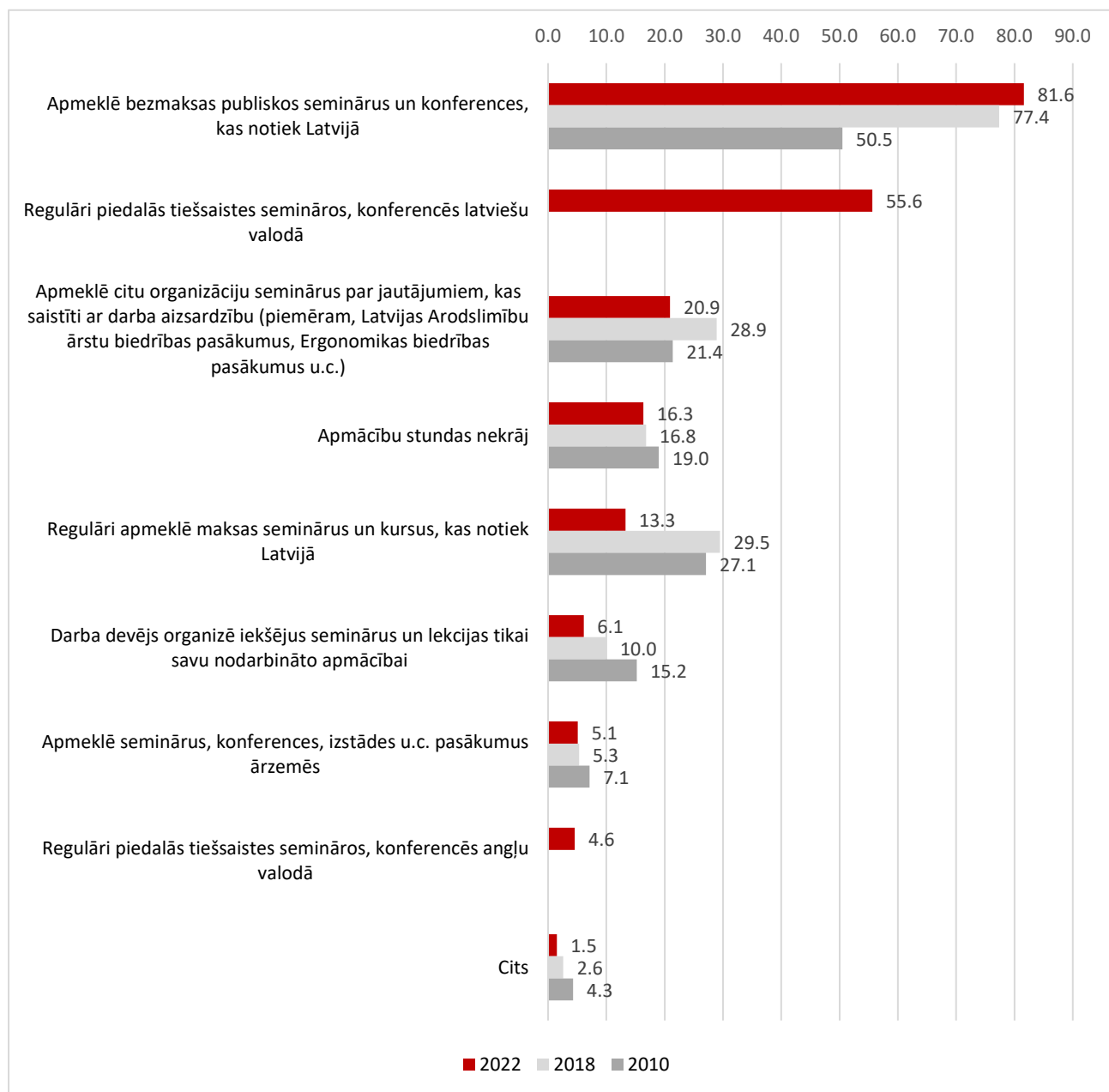


Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=224, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: DAS aptauja

Lai precīzāk analizētu, kā DAS krāj resertifikācijai nepieciešamās apmācību stundas, 2022. gada aptaujā tika nedaudz precizēti un izmainīti atbilžu varianti. Bezmaksas publiskie semināri un konferences ir precizētas ar norises vietu "Latvija", kā arī klāt nākuši divi jauni varianti – piedalās konferencēs, tiešsaistes semināros latviešu valodā un piedalās konferencēs, tiešsaistes semināros angļu valodā. Visbiežāk DAS apmeklē bezmaksas publiskos seminārus un konferences, kas notiek Latvijā (81,6%), un regulāri piedalās tiešsaistes semināros, konferencēs latviešu valodā (55,6%). Jautāti, vai apmeklējot tikai bezmaksas kursus un seminārus, ir iespējams sakrāt nepieciešamās ~16 apmācību stundas gada laikā, 67,1% atbildēja apstiprinoši. 13,9% norādīja, ka ir iespējams, bet zināšanas nav pietiekamas kvalifikācijas celšanai, bet 7,5% atbildēja noraidoši. Salīdzinājumā ar 2018. gadu samazinājies to respondentu skaits, kas apmeklē citu organizāciju seminārus par jautājumiem, kas saistīti ar darba aizsardzību (no 28,9% 2018. gadā uz 20,9% 2022. gadā) un regulāri apmeklē maksas seminārus un kursus, kas notiek Latvijā (no 29,5% 2018. gadā uz 13,3% 2022. gadā). 2022. gadā jautājums par apmācību stundu krāšanu tika uzdots mērķtiecīgāk, izslēdzot tās respondentu grupas, kurām apmācību stundas nav jākrāj, tomēr arī 2022. gadā 16,3% DAS atzīmēja, ka apmācību stundas sertifikācijai nekrāj (20. attēls).

20. attēls. Darba aizsardzības speciālistu īpatsvars pēc veida kādā krāj ~16 stundas gada laikā, lai pieteiktos sertifikācijai, %



Bāze: DAS, kas strādā KI, sniedz KS pakalpojumus vai strādā uzņēmumā/ iestādē par vienīgo vai vienu no DAS un šobrīd nestudē 2022. gadā n=196; visi respondenti, 2018. gadā n=201, 2010. gadā n=210, 2006. gadā n=86

Avots: DAS aptauja

DAS tālākizglītībā COVID-19 pandēmija ienesa daudzas izmaiņas. Tā, piemēram, kļuva pieejami dažādi jauna formāta pasākumi, piemēram, tiešsaistes semināri Zoom platformā, semināru un konferenču tiešraides Youtube/Facebook kanālos un ieraksti www.stradavesels.lv mājaslapā utt. Lai noskaidrotu **DAS**, kas ieguvuši augstāko izglītību darba aizsardzībā, apmierinātību ar informatīvajiem pasākumiem, fokusgrupu diskusiju laikā tika pārrunāti šādi jautājumi: “Cik apmierināti Jūs esat ar semināriem un citiem informatīvajiem pasākumiem, ko esat apmeklējis pēdējo 2–3 gadu laikā? Kāpēc esat/neesat apmierināts? Nosauciet kādu pozitīvu/negatīvu piemēru. Vai vajadzētu saglabāt attālinātos informēšanas pasākumus (tiešsaistes slēgtos Zoom seminārus, Youtube/Facebook tiešraides)? Kādam vajadzētu būt formātam? Kam Jūs dotu priekšroku nākotnē – klātienē pasākumiem vai tiešsaistes?”. Kopumā DAS speciālisti ir apmierināti ar dažādiem informatīvajiem pasākumiem, labprāt piedalās tiešsaistes pasākumos. Atsevišķi dalībnieki norāda uz vēlmi pēc plašāka tēmu klāsta un uz nepieciešamību izmantot vairāk diskusijas un citas iesaistošas darba metodes, kā arī popularizēt labās prakses piemērus no mazajiem uzņēmumiem. Tāpat minēta problēma ar ierobežotām iespējām pieteikties uz vēlamajiem semināriem (skatīt sadaļā “Izmaksas valstij”). Kāds no DAS, kas strādā uzņēmumā kā darbinieks, skaidroja: *“Seminārus esmu apmeklējis klātienē, gan arī tagad esmu attālināti dažus apmeklējis, un teikšu tā – man patīk vairāk attālināti: gan ZOOM semināri, izmantoju arī Facebook, Youtube tiešraides skatos, man tā ir ērtāk”*. Savukārt kāds cits uzņēmuma DAS minēja: *“Es teiktu, ka man labāk patīk klātienē semināri, jo daudz labāk ... veidojas ... diskusijas, kas ZOOM platformās parasti nenotiek, ir tikai tāds monologs vairāk”*. Vēl cits uzņēmuma DAS uzsvēra: *“Ļoti pozitīvs piemērs ir visi tie semināri, kur ir daudz arī praktiskās nodarbības. Es piedalījos, man liekas, par ķīmiskajām vielām, kur varēja arī ekspozīcijas [indeksus] rēķināt”*. Tajā pašā laikā kāds DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā, norādīja: *“Vēlētos plašāku tēmu daudzveidību un vairāk praktisko piemēru no mazo uzņēmumu pieredzes, nevis lielo, kuru resursi ir daudz lielāki”*. Par kopsavilkumu iespējams minēt kāda DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā, citātu: *“Jo, ja mēs salīdzinām šo te darba aizsardzības speciālistu kvalifikāciju, kāda tā bija pirms pieciem gadiem un kāda tā ir tagad, tad tā ir neapšaubāmi augusi, ... un es domāju tas ir pateicoties arī šīm te 80 stundu savākšanas principam, semināru apmeklēšanas, filmu izmantošanai utt.”*.

Nemot vērā, ka tuvākajā nākotnē samazināsies pieejamo tālākizglītības semināru skaits, jo beigsies ESF projekts "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001), kura ietvaros katru mēnesi tiek organizēti 7–8 semināri, nepieciešams

meklēt risinājumus šādu semināru turpināšanai tādā pašā apjomā. Turklāt šī pētījuma DARL ietvaros identificēta nepieciešamība paplašināt semināros apskatīto tēmu loku (tematiskais pielikums “Apmācības darba aizsardzības jautājumos”), kas liecina, ka kvalitatīvas DAS tālākizglītības nodrošināšana būs nākotnes izaicinājums. Iespējamo risinājumu skatīt šī ziņojuma sadaļā “Izmaksas valstij”.

Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma un sniegto pakalpojumu kvalitāte

Darba aizsardzības pakalpojumu sistēmas normatīvais regulējums tika radīts 2005. gadā un kopš tā laika darba aizsardzības pakalpojumu skaits ir pakāpeniski pieaudzis. Pētījuma veikšanas laikā Latvijā bija reģistrētas 88 KI un vēl 357 DAS, kas bija tiesīgi sniegt KS pakalpojumus¹¹. Sniegto darba aizsardzības pakalpojumu kvalitāte vienmēr ir bijis diskusiju avots gan pašu DAS vidū, gan darba devēju vidū, turklāt COVID-19 pandēmija ienesa nepieciešamību pārveidot sniegtos pakalpojumus (piemēram, attiecībā uz apmācībām tiešsaistē, darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām u.c.), un tas varētu būt ietekmējis arī sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Saskaņā ar **darba devēju** aptaujas rezultātiem 2022. gadā aptuveni tikpat bieži kā 2018. gadā darba devēji minējuši darba aizsardzības pakalpojumu izmantošanu, kas liecina, ka nav turpinājusies ārpakalpojuma izmantošanas pieauguma tendence. Noslēgtu līgums ar KI (kā ārpakalpojumu) norādījuši 12,9% respondentu (2018. gadā – 11,0%, 2013. gadā – 8,0%, 2010. gadā – 7,4%, 2005. gadā – 2,0%), bet vēl 13,2 % – noslēgtu līgums ar KS (kā ārpakalpojumu) (2018. gadā – 14,3%, 2013. gadā – 9,2%, 2010. gadā – 7,8%, 2005. gadā – 8,1%). Saskaņā ar aptaujas rezultātiem darba devēji no KS un KI bija saņēmuši dažādus pakalpojumus, taču visbiežāk, līdzīgi kā iepriekšējos gados, šie pakalpojumi bija saistīti ar darba vides riska novērtējumu, darba aizsardzības instrukciju izstrādi, palīdzību darbinieku instruktāžā un apmācībā un padomus par veicamajiem nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem (33. tabula).

¹¹ Darba aizsardzības pakalpojumi – Kompetentās institūcijas un speciālisti: <https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardzibas-pakalpojumi-kompetentas-institucijas-un-specialisti>, skatīts – 04.04.2023. Saskaņā ar noteikumu Nr.723 10. punktu personas, kuras ieguvušas otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā (profesijas standarts “Darba aizsardzības vecākais speciālists”), ir pielīdzināmas kompetentajiem speciālistiem piecus gadus no izglītību apliecinošā dokumenta izdošanas dienas, bet šajā sarakstā tiek iekļautas tikai tās personas, kuras ir izteikušas attiecīgu lūgumu (piekrišanu) savu datu publicēšanai. Precīzs personu skaits, kas ir tiesīgas sniegt pakalpojumus darba aizsardzības jomā, nav zināms.

33. tabula. Darba devēju īpatsvars, nosaucot kompetento institūciju vai speciālistu sniegtos darba aizsardzības pakalpojumus, %

Pakalpojums	2006	2010	2013	2018	2022
Darba vides riska novērtējums	73,3	78,6	79,1	83,8 (1)	87,9 (1)
Darba aizsardzības instrukciju izstrāde	69,9	83,8	86,5	75,0 (2)	79,7 (2)
Padomi nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem	79,0	73,5	66,9	61,0 (4)	76,4 (3)
Palīdzība darbinieku instruktāžā un apmācībā	51,3	81,0	78,8	74,2 (3)	66,4 (4)
Darba vides iekšējā uzraudzība	65,8	63,4	62,8	59,5 (5)	55,3 (5)
Padomi arodveselības un darba aizsardzības jautājumos	52,7	59,2	56,7	37,0 (6)	50,5 (6)
Nodarbināto veselības pārbaužu organizācija	29,6	33,4	49,9	31,2 (8)	45,8 (7)
Padomi par darba aprīkojuma izvēli un lietošanu	38,8	35,7	40,7	36,7 (7)	37,1 (8)
Padomi par darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu izvēli	29,6	40,6	39,8	30,8 (9)	35,8 (9)
Padomi nodarbināto veselības veicināšanas jomā	*	*	*	24,6 (11)	22,4 (10)
Atzinums par neatbilstību darba aizsardzības tiesību aktu prasībām	22,3	29,1	34,3	20,1 (12)	21,0 (11)
Laboratorisko mērījumu veikšana	34,5	18,5	35,7	28,1 (10)	19,5 (12)

Piezīme: * – iepriekšējos pētījumos šāds atbilstu variants netika piedāvāts.

Bāze: respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar KI/KS, 2022. gadā n=369, 2018. gadā n=348, 2013. gadā n=244, 2010. gadā n=217, 2006. gadā n=75

Avots: darba devēju aptauja

Ja salīdzina situāciju dinamikā, tad daļu no pakalpojumiem darba devēji ir minējuši biežāk nekā 2018. gadā, bet citus – retāk:

- padomi nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem – pieaugums par 15,4 procentpunktiem;
- nodarbināto veselības pārbaužu organizācija – pieaugums par 14,6 procentpunktiem;
- padomi arodveselības un darba aizsardzības jautājumos – pieaugums par 13,5 procentpunktiem;
- darba vides iekšējā uzraudzība – samazinājums par 4,2 procentpunktiem;

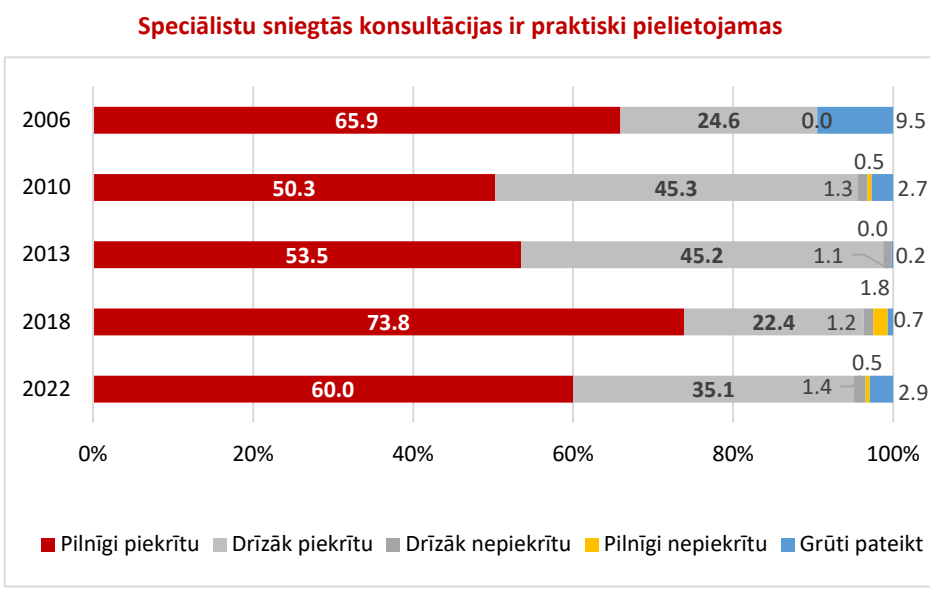
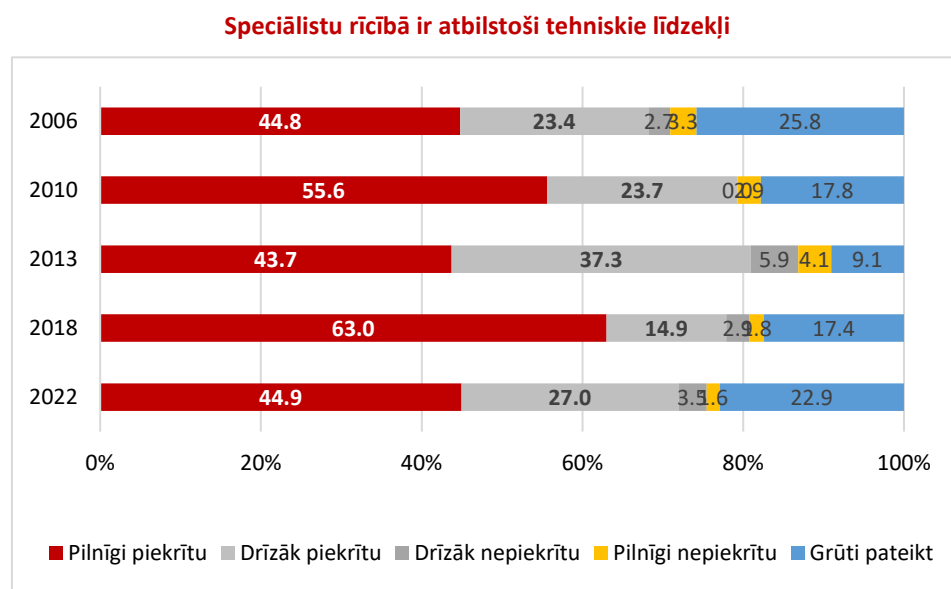
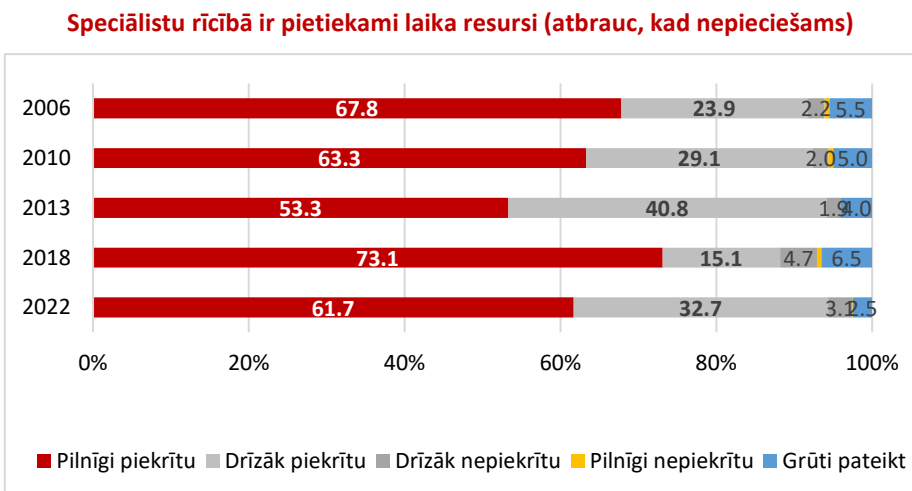
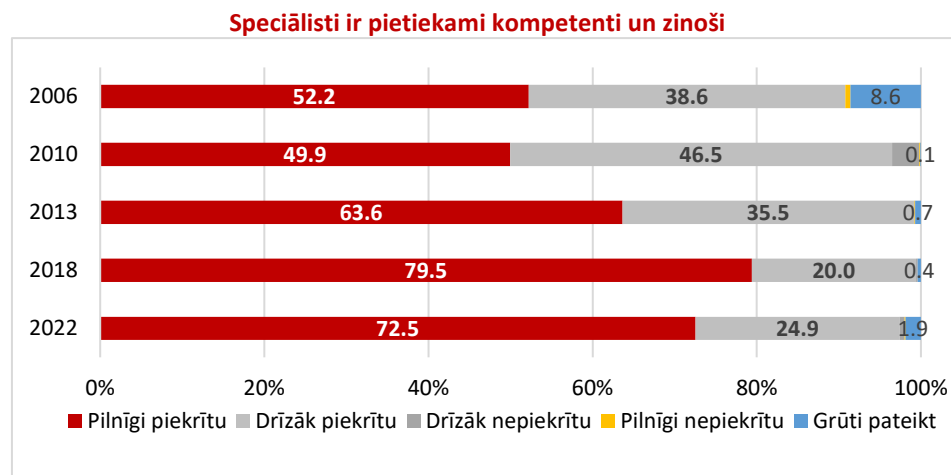
palīdzība darbinieku instruktāžā un apmācībā – samazinājums par 7,8 procentpunktiem;

- laboratorisko mērījumu veikšana – samazinājums par 8,6 procentpunktiem.

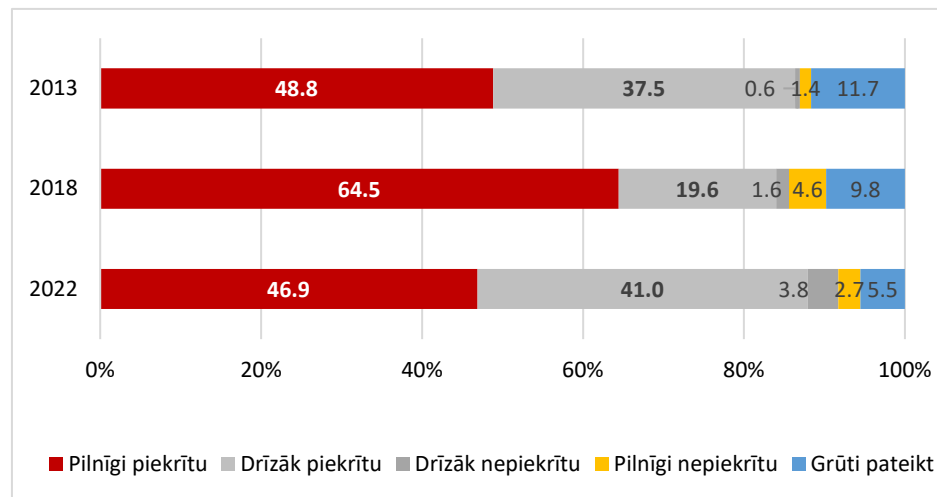
Atšķirībā no 2018. gada tendences 2022. gadā darba devēju aptaujas dati vairs neuzrāda tendenci – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk izmantota KI un KS palīdzība darba vides riska novērtēšanā. Galvenokārt izmaiņas notikušas lielo uzņēmumu grupā ar darbinieku skaitu lielāku par 250 darbiniekiem (KI izmantojuši 8,9% darba devēju no uzņēmumiem ar 1–10 darbiniekiem, 38,8% – no uzņēmumiem ar 11–49 darbiniekiem, 53,7% – no uzņēmumiem no 50–249 darbiniekiem, 31,8% – no uzņēmumiem ar 250 un vairāk darbinieku, KS izmantojuši 11,5% darba devēju no uzņēmumiem ar 1–10 darbiniekiem, 27,0% – no uzņēmumiem ar 11–49 darbiniekiem, 21,3% – no uzņēmumiem ar 50–249 darbiniekiem, 13,0% – no uzņēmumiem ar 250 un vairāk darbiniekiem.

Pētījuma ietvaros tika analizēta arī sniegto pakalpojumu kvalitāte (21. attēls).

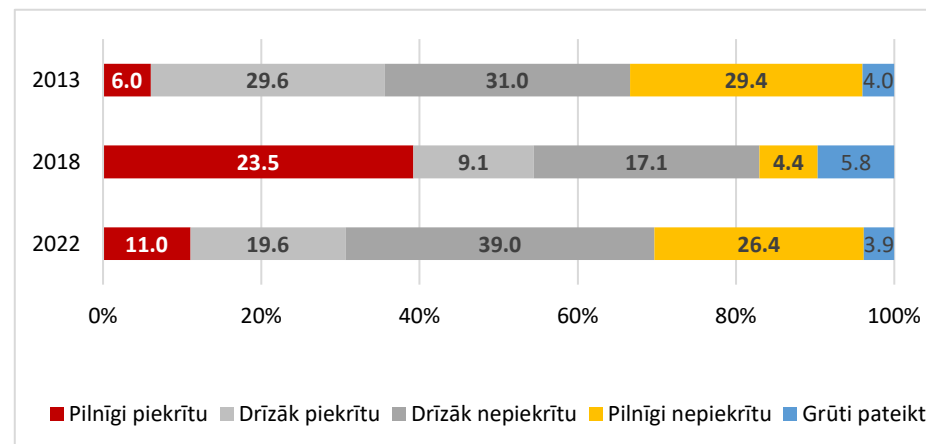
21. attēls. Darba devēju īpatsvars vērtējumā par kompetentajiem speciālistiem un kompetentajām institūcijām, ar kuriem viņi sadarbojas, %



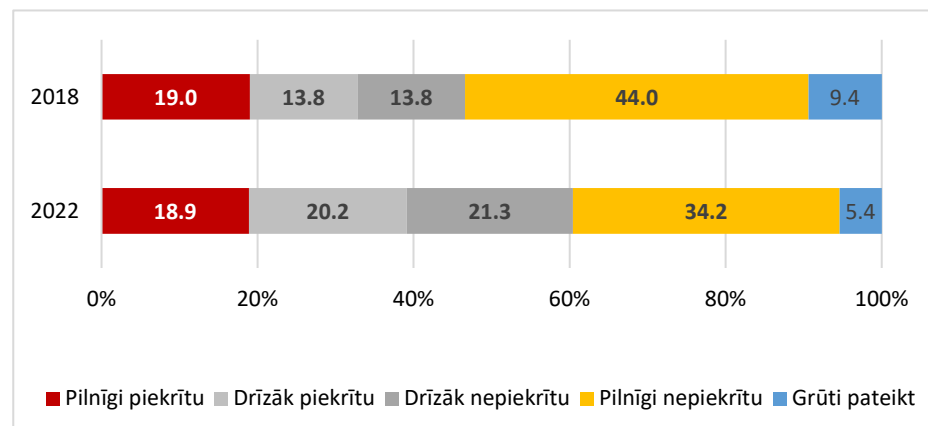
Speciālisti ieteica tehniskos pasākumus, kā uzlabot darba aizsardzību uzņēmumos



Speciālisti sagatavoja dokumentu paketi, ko izmantoju tikai formāliem mērķiem (dokumenti nav praktiski pielietojami)



Speciālisti darbā izmanto radošas/interaktīvas metodes (piemēram, filmas, spēles)



Bāze: respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar KI/KS darba aizsardzībā, 2022. gadā n=369, 2018. gadā n=348, 2013. gadā n=244, 2010. gadā n=217, 2006. gadā n=75
 Avots: darba devēju aptauja

Apvienojot darba devēju atbildes, kas pilnībā vai daļēji piekrīt konkrētajiem apgalvojumiem, secināms, ka būtiskākais uzlabojums novērots attiecībā uz radošu un interaktīvu metožu (piemēram, filmu, spēļu) izmantošanu (pozitīvā vērtējuma pieaugums par 6,3 procentpunktiem) un pietiekamiem laika resursiem (pozitīvā vērtējuma pieaugums par 6,2 procentpunktiem). Domājams, ka abi šie pozitīvie vērtējumi saistīti ar COVID-19 pandēmiju, kad epidemioloģisko ierobežojumu dēļ daļu pakalpojumu nācās sniegt attālināti (piemēram, darbinieku apmācību). Tas kopumā atbrīvoja laika resursus pakalpojuma sniegšanai, jo tika ietaupīts laiks, kas pavadīts ceļā. Būtiskākais pasliktinājums novērojams attiecībā uz pieejamajiem tehniskajiem līdzekļiem (piemēram, mērlīdzekļi, kas ļauj izmērīt trokšņa līmeni, apgaismojuma līmeni, mikroklimata līmeni u.tml.), (pozitīvā vērtējuma pasliktinājums par 6,0 procentpunktiem). Kopumā secināms, ka darba devēju viedoklis par saņemtajiem darba aizsardzības pakalpojumiem nav būtiski mainījies, neskatoties uz situācijas attīstību valstī kopumā (piemēram, īstenotajiem daudzveidīgajiem semināriem, nozaru nevalstisko organizāciju attīstību u.c.).

Savukārt **DAS** sniegtā viedokļa analīze liecina par būtiskām problēmām saistībā ar darba aizsardzības pakalpojumu kvalitāti Latvijā. Tā piemēram DAS fokusgrupu diskusijās vairāki DAS, kas strādā uzņēmumos, norādīja uz formālu pakalpojuma sniedzēju pieeju. Piemēram, *“Man bija trīs kompetentās institūcijas, par kurām esmu pilnībā vīlusies, tie ir bezatbildīga darba veicēji, kuri nenes ... nekādu atbildību par sava darba kvalitāti, galočkas pēc, tāpat ķeksīša pēc darbs ir izpildīts, pieņemšanas-nodošanas akts un ar to čau, Rasma!”* vai *“Kompetentie speciālisti... viņiem nav laika, viņi neiedziļinās, teiksim tā – līdz galam, jo nu, protams, viņiem ir tā maksimālā peļņa, maksimāli daudz uzņēmumi un tad ... beigās nonākam pie tā, ka tas gandrīz ir ķeksīša pēc – nu, ka ja viņiem tas ir jāizdara, viņi izdara, bet tāda dziļāka iedziļināšanās īsti nenotiek.”* Vēl kāds uzņēmuma DAS teica: *“... ļoti ietekmē kvalitāti tas, ka vairāki kompetentie speciālisti un kompetento institūciju darbinieki, ko es pazīstu, ir bijuši uz izdegšanas robežas tāpēc, ka viņiem ir pārāk daudz klientu, kas viņiem jāapkalpo...”*.

Analizējot traucēkļus DAS pakalpojumu kvalitātei, ka DAS, kas strādā uzņēmumos, situāciju redz atšķirīgi nekā tie DAS, kas sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā, secināms, ka uzņēmumu DAS galvenokārt redz sekas – nekvalitatīvu pakalpojumu, laika trūkumu, nekvalitatīvi sagatavotus dokumentus un skaidro to ar KI problēmām iekšējā darbu organizācijā (*“Kompetentajās institūcijās šo te suņa darbu, skriešanas darbu veic darba aizsardzības speciālisti ar pamata līmeņa zināšanām, vai kā savādāk. Aizskrien, savāc informāciju, ved uz biroju un tad vecākais speciālists to informāciju apstrādā un tas nav kvalitatīvs pakalpojums”*). Savukārt pakalpojumu sniedzēji kā

galveno cēloni min darba devēju nevēlēšanos un iespēju trūkumu maksāt par kvalitatīvu pakalpojumu (*“Bet jāsaka, ka īstenībā tas ir lielā mērā atkarīgs no tā, cik darba devējs ir gatavs maksāt un vai viņam darba aizsardzība ir vajadzīga mapītē plauktā vai viņam darba aizsardzība ir vajadzīga pēc būtības tā kā, nu, kāds ir šis te pakalpojuma pieprasījums, tāds arī ir piedāvājums”*).

Tomēr iepriekšminētā situācija nav uzskatāma par vienīgo, kurā uzņēmumu DAS un DAS – pakalpojumu sniedzēju viedoklis dalās. Kā vēl vienu šādu tēmu iespējams minēt viedokli par nepieciešamību resertificēties arī tiem DAS, kas strādā uzņēmumos uz darba līguma pamata (kāda pakalpojumu sniedzēja viedoklis: *“Kompetentiem speciālistiem vajadzētu šo sertifikācijas procesu periodiski atkārtot, kaut kad kādai uzraudzībai par to zināšanas līmeni vajadzētu būt, jo caur šo arī ne visi ir apzinīgi un caur šo procesu viņus piespiež arī mācīties un apgūt kaut ko jaunu, jo dzīve tomēr mainās, veidojās jauni riski darba vidē un ir jādzīvo un jāmācās dzīvei līdzī.”*; kāds uzņēmuma DAS *“Es pilnībā piekrītu, ka arī uzņēmumos strādājošiem darba aizsardzības speciālistiem būtu nepieciešama kaut kāda veida uzraudzība, lai viņi neatslābtu un neiesēdētos savos krēslos un tomēr ilgstoši arī attīstītos un turpinātu mācības”*).

Kā vienu no iespējamajiem risinājumiem abu grupu DAS norāda uz iespēju specializēties šaurā jomā vai nozarēs, t.sk. iegūstot sertifikātu tieši konkrētajā nozarē (DAS – pakalpojumu sniedzējs *“Pats par sevi vārds kompetentais speciālists, viņš ir kompetents un darba aizsardzība ir diezgan universāla dažādās jomās un speciālists kompetents visās jomās vienkārši viens cilvēks nevar būt. Un tāpēc nebūtu slikti, ka nākotnē veidotos kompetenti speciālisti pa jomām. Speciālists, kurš pārzina darbu augstumā un būvniecības darbu tranšejās, darbu slēgtās tvertnēs utt. Dalīties, jeb specializēties šajās te lietās un tad tas pakalpojums būtu pietiekami kompetents”*; uzņēmuma DAS *“Speciālistam nevajadzētu ārpakalpojumu sniegt visās nozarēs... jo visu zināt nevar nekad. Varbūt vajadzētu sertificēties noteiktām nozarēm”*). Kopumā tas liecina par nepieciešamību valstiski izvērtēt iespēju normatīvajos aktos paredzēt iespējas gan individuāli praktizējošiem DAS, gan KI specializēties nozarēs. Iespējams, ka sākotnēji tas būtu veicams brīvprātīgi un tas veicinātu konkrēto speciālistu labāku atpazīstamību nozarēs. Tādējādi šādu sertifikāciju pakalpojumu sniedzēji varētu izmantot pakalpojumu pārdošanā, bet nozares uzņēmumi iegūtu lielāku uzticamību. Kā vēl vienu iespēju DAS min noteikt maksimālo darba apjomu katram pakalpojumu sniedzējam gan KS, gan vienam darbiniekam KI (*“Varbūt tādā veidā kaut kā tomēr nedaudz ierobežot, cik daudz darba kompetentā institūcija var uzlikt saviem speciālistiem?”*), tomēr domājams, ka šādu prasību ieviešana dzīvē un kontrole būtu ļoti apgrūtināša un grūti izpildāma.

Savukārt pētnieki uzskata, ka būtiski būtu aktivizēt nozares nevalstisko organizāciju darbību, jo arī DAS kā problēmu minējuši, ka viņu viedoklis nav pārstāvēts (*“LDASA [Latvijas Darba aizsardzības speciālistu asociācija] man liekas, ka viņa vispārībā neeksistē vairs”, “Un alternatīva arī tā, lai nebūtu, ka DAKIBs [Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrība] ir vienīgais, kas kaut kur pārstāv, bet tā, lai arī būtu šis darba aizsardzības speciālistu balsts”, “Par drošības profesionāļu asociāciju – nezinu, cik daudzi no jums ir iesaistījušies no klātesošajiem, jā, bet tas ir augoša, augoša alternatīva kompetento institūciju biedrībai, tāpēc darba aizsardzības speciālistiem ieteiktu iesaistīties, šobrīd arī ir jau vairāki dalībnieki, profesionāļi savā nozarē tieši par darba aizsardzību un šo virzienu attīsta”*). Domājams, ka vienai nevalstiskajai organizācijai būtu grūti pārstāvēt visu DAS viedokli, jo šis viedoklis nav homogēns.

Riska grupu darbinieki

Gan pasaulē, gan Latvijā arvien biežāk tiek diskutēts par darbaspēka trūkumu, tāpēc darba vidē atrodas arvien vairāk dažādi nodarbinātie – gan seniori, gan cilvēki ar hroniskām slimībām, gan citas darbinieku grupas, kurām vai nu kopumā vai specifiskās situācijās nepieciešams pievērst īpašu uzmanību.

Nodarbinātie vecumā virs 45 gadiem

Pasaulē, palielinoties pensionēšanās vecumam, darba tirgū jautājumi, kas saistīti ar nodarbināto novecošanu, kļūst arvien aktuālāki, jo pagarinās arī darba dzīves ilgums. Gados vecākajiem nodarbinātajiem, kuriem bieži ir arī dažādas hroniskas slimības, ir ilgāk jāspēj veikt savi darba pienākumi.

Pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums par dažādām darba vides izmaiņām pēdējā gada laikā. Dažos jautājumos novērojama vienāda situācija jaunāko un vecāko respondentu vidū un sliktāka, bet ļoti līdzīga situācija, visās trīs vidējās vecuma grupās (piemēram, attiecībā uz darba apjoma un darba veikšanai nepieciešamās garīgās piepūles pieaugumu). Būtiskas atšķirības attiecībā uz darba veikšanai nepieciešamās fiziskās piepūles pieaugumu atkarībā no respondentu vecuma netika novērotas (34. tabula).

34. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri raksturo dažādu darba vides parametru pieaugumu, %

Cēloņi	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Darba apjoms	36,5	44,9	44,0	42,7	36,9
Darba veikšanai nepieciešamā garīgā piepūle	30,8	37,8	38,6	39,1	31,2
Darba intensitāte, temps	36,9	40,3	40,2	38,1	33,7
Darba veikšanai nepieciešamā fiziskā piepūle	21,1	19,9	18,4	19,8	20,4
Iespēja pielietot Jūsu profesionālās iemaņas	40,9	37,4	29,8	26,5	19,2
Darba rezultativitātes kontrole	21,5	25,1	22,3	25,0	19,1
Atbalsts no Jūsu tiešā vadītāja	34,1	30,4	25,2	22,4	16,4
Iespēja saņemt apmācību no darba devēja	28,5	24,4	19,4	17,2	14,5

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Kā vienu no lielākajām ar nodarbināto vecumu saistītajām problēmām jāmin iespēja saņemt apmācības no darba devēja. Lai pieaugumu iespējā saņemt apmācības no darba devējiem visretāk ir norādījuši vecākās respondentu grupas pārstāvji, būtiska ir kopējā novērotā tendence – pieaugot nodarbināto vecumam, samazinās iespējas saņemt apmācības no darba devēja, kas ir ilgtermiņa problēma, jo katrā nākamajā vecuma grupā samazinās iespējas uzlabot prasmes un zināšanas, kas nepieciešamas darba tirgū (kritums no 28,5% līdz 14,5%). Līdzīga tendence novērojama arī jautājumā attiecībā uz atbalstu, ko nodarbinātais var saņemt no tiešā vadītāja (kritums no 34,1% līdz 16,4%), un iespējām pielietot profesionālās iemaņas (kritums no 40,9% līdz 19,2%). Pētījuma DARL ietvaros šādu rezultātu cēloņi netika pētīti, tāpēc iespējams izteikt tikai hipotētiskus pieņēmumus. Piemēram, šādus rezultātus iespējams skaidrot ar to, ka vidējā līmeņa vadītājiem varētu trūkt prasmes, kā vadīt darbiniekus, kas vecāki par 45 gadiem. Iespējams, ka paši darbinieki šajā vecumā ir gatavi strādāt mazāk interesantu darbu un darbu, kurā nav nepieciešams izmantot visas savas prasmes. Tāpat, iespējams, ka vecāka gadagājuma darbinieki ir vairāk pieredzējuši un patstāvīgāki vai paši mazāk gatavi apgūt jaunas prasmes. Patieso cēloņu noskaidrošanai nepieciešams veikt padziļinātu pētījumu, kas ļautu noskaidrot šķēršļus, kas kavē darba devējiem nodrošināt gados vecākiem nodarbinātajiem apmācības.

DAS aptaujā tika uzdots jautājums: “Vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošina sekojošos pasākumus, kas saistīti ar darba aizsardzību vai nodarbināto veselības veicināšanu?” DAS tika piedāvāti 28 dažādi izteikumi un kā viens no tiem bija – “Nodrošina specifiskus pasākumus ilgākam un garākam darba mūžam (īpaši pasākumi darbiniekiem vecuma grupā 45+)”. DAS, atbildot uz šo jautājumu, bija iespēja izvēlēties atbilstošāko no pieejamajiem variantiem: “Vienmēr, ja nepieciešams”, “Reti, nesistemātiski”, “Ir nepieciešams, bet nenodrošina”, “Nav nepieciešams” un “Grūti pateikt”. 3,6% aptaujāto DAS atbildēja, ka šādus pasākumus darbiniekiem vecumā 45+ nodrošina vienmēr, ja nepieciešams, bet 24,6% atbildēja, ka nodrošina reti un nesistemātiski. 44,6% atzina, ka šādi pasākumi būtu nepieciešami, bet tie netiek nodrošināti, savukārt 12,1% norādīja, ka īpaši pasākumi nav nepieciešami (35. tabula). Tiem DAS, kas atbildēja, ka īpaši pasākumi darbiniekiem vecumā 45+ tiek nodrošināti vienmēr, tika uzdots papildus jautājums, lai noskaidrotu, kādi tie ir. Lielākoties tika pieminēti labāki apdrošināšanas polises nosacījumi ar papildus masāžām, procedūrām, rotācija un biežāki pārtraukumi darbā, kā arī izglītojošas lekcijas, vingrošana, savlaicīga veselības pārbaude un apmaksāta ārstēšana no darba devēja puses. No vienas puses visi minētie pasākumi uzskatāmi par labās prakses piemēriem un būtu popularizējami gan darba devēju, gan DAS vidū, no otras puses pētījuma DARL rezultāti liecina, ka dažādi veselības traucējumi, t.sk. balsta un kustību sistēmā, ir aktuāli visās vecuma grupās, līdz ar to veicamie pasākumi varētu uzlabot veselību visiem nodarbinātajiem.

35. tabula. Specifisku pasākumu nodrošināšana ilgākam un garākam darba mūžam, %

	Vienmēr, ja nepieciešams	Reti, nesistemātiski	Ir nepieciešams, bet nenodrošina	Nav nepieciešams	Grūti pateikt
Nodrošina specifiskus pasākumus ilgākam un garākam darba mūžam	3,6	24,6	44,6	12,1	15,1

Bāze: visi respondenti, n=224

Avots: DAS aptauja

Lai gan DAS fokusgrupu diskusiju laikā tika identificēti vairāki labās prakses piemēri (piemēram, psihoemocionālās darba vides uzlabošana, veselības veicināšanas pasākumi u.tml dz.), tomēr to mērķa grupa nevienā gadījumā nav bijuši nodarbinātie tieši vecumā virs 45 gadiem. DAS piedāvātie

varianti vairāk saistīti jau ar iepriekš zināmiem veselības veicināšanas pasākumiem, piemēram, ar pasākumiem, kas vērsti uz stresa samazināšanu vai savstarpējo attiecību mikroklimata uzlabošanu. Turklāt šos piemērus minēja uzņēmuma DAS, kas liecina, ka pakalpojumu sniedzēji faktiski sniedz pakalpojumu tikai attiecībā uz minimālo normatīvo aktu prasību izpildi.

Savukārt **darba devējiem** fokusgrupu diskusiju laikā atsevišķa sadaļa bija veltīta jautājumiem, kas saistīti ar gados vecāku nodarbināto darba apstākļiem: “Vai Jums ir pieredze ar kādu preventīvu pasākumu īstenošanu darbinieku grupai, kas vecāki par 45; 50 vai 55 gadiem? Vai veiciet īpašu riska novērtējumu šīm nodarbināto grupām?”. Kopumā uzņēmumi riskus darbiniekiem, kuri ir vecāki par 50 gadiem, īpaši neizvērtē, drīzāk riski tiek vērtēti citās kategorijās – profesiju klasēs un amatos (kāds mikrouzņēmuma pārstāvis teica: “Nu, diemžēl, riski izvērtēti konkrētai profesijai. [...] Bet tā pa vecumiem? Nē – strādā, kamēr krīti “, bet lielā uzņēmuma pārstāvis norādīja: “Gados vecākiem cilvēkiem, nē, mēs īpaši viņus neizdalām...”). Atsevišķi izcelts tiek tikai COVID-19 periods, kad tika vairāk piedomāts pie vecāku darbinieku veselības saglabāšanas (lielā uzņēmuma pārstāvis minēja: “Ja mēs runājam par tiem 50 vai 55 plus, tad laikam tas vienīgais tāds izņēmums bija kovid, kur mēs skatījāmies šos cilvēkus tā kā, lai maksimāli viņus pasargātu”).

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums: “Vai Jums ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, Jūsaprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.tml.)?”. Aptaujas rezultāti liecina, ka, pieaugot respondenta vecumam, pieaug respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka viņiem ir šādi veselības traucējumi. Vienīgā vecuma grupa, kurā respondentu īpatsvars ar darba vides izraisītiem veselības traucējumiem ir nedaudz mazāks kā iepriekšējā vecuma grupā, ir respondenti vecumā no 55 līdz 74 gadiem (36. tabula). Šādi rezultāti saistāmi ar t.s. veselīgā darbinieka efektu, jo šajā vecuma grupā iekļauti arī tie nodarbinātie, kas jau ir sasnieguši pensijas vecumu, bet turpina strādāt. Lai šādā vecumā cilvēki strādātu, ir nepieciešama pietiekami laba veselība, lai spētu darbu paveikt. Savukārt darbinieki ar nepietiekami labu veselību pensionējas un neturpina strādāt.

36. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir veselības traucējumi, kuri saistīti ar darbu, %

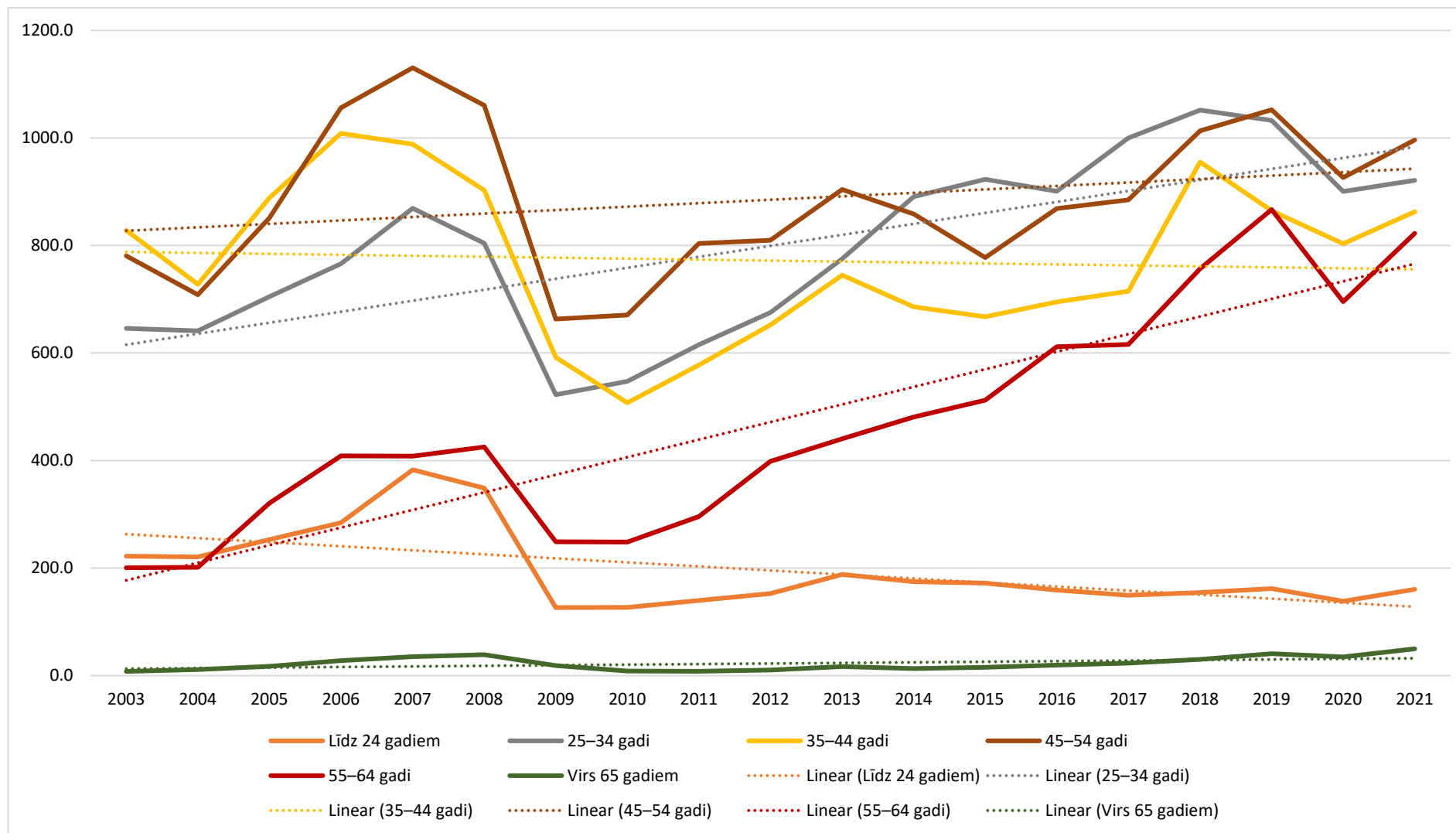
	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Ir	2,1	4,6	9,3	9,6	10,2
Drīzāk ir	7,6	9,4	9,0	12,1	10,4
Ir (summāri)	9,7	14,0	18,3	21,7	20,6
Drīzāk nav	7,4	12,1	8,5	6,9	7,1
Nav	82,2	72,3	71,8	69,6	70,9
Nav (summāri)	89,6	84,4	80,3	76,5	78,0
Grūti pateikt/NA	0,7	1,6	1,4	1,8	1,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Vēl viena būtiska atšķirība dažāda vecuma grupu nodarbināto vidū ir saistīta ar NG darbā. NG cietušo skaits pa vecuma grupām tika analizēts uz 100 000 attiecīgās grupas nodarbinātajiem (22. attēls). Arī šajā analizē laika posmā no 2003. līdz 2021. gadam lielākais NG darbā cietušo skaits konstatēts vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem, tomēr šīs analīzes būtiskā daļa ir saistīta ar izmaiņām dinamikā, kas liecina, ka dažādās vecuma grupās tendences ir atšķirīgas. Tā piemēram, salīdzinoši straujš pieaugums konstatējams nodarbināto vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem, ko, iespējams, var skaidrot ar pensionēšanās vecuma pieaugumu, kas veicina to, ka darbu veic vairāk cilvēku ar dažādām hroniskām slimībām. Arī vēl vecākā vecuma grupā ir redzams šī rādītāja pieaugums, tomēr tas ir daudz mazāks. Šādus rezultātus var skaidrot ar t.s. veselīgā darbinieka efektu, kad darba tirgū paliek relatīvi veselākie nodarbinātie jeb tādi nodarbinātie, kuru veselības stāvoklis un pašsajūta ļauj veikt darbu un kuriem ir arī motivācija strādāt.

22. attēls. Nelaiemes gadījumos darbā cietušo skaita sadalījums pa vecuma grupām uz 100 000 nodarbinātajiem 2003.–2021.g.



Avots: VDI, CSP, autoru aprēķini

Papildus vēl secināms, ka saskaņā ar pētījuma DARL rezultātiem (piemēram, attiecībā uz cēloņiem, kāpēc nodarbinātie ir apmierināti ar darbu, darba apjoma izmaiņām, darba veikšanai nepieciešamo garīgo piepūli, darba intensitāti un tempu) nodarbinātie vecumā virs 45 gadiem nav uzskatāma par homogēnu nodarbināto grupu, bet izdalāma atsevišķi kā 45–54 gadus veci respondenti un 55–74 gadus veci respondenti. Iespējams, ka atšķiras arī respondenti, kas ir pirms pensijas vecumā, un tie, kas jau pensijas vecumu sasnieguši. Sīkāk skatīt tematiskajā pielikumā “Darbinieku vecuma grupā 45+ darba apstākļi”.

Riska grupu aizsardzība COVID-19 pandēmijas laikā

Viens no COVID-19 pandēmijas epidemioloģisko ierobežojumu ieviešanas iemesliem darba vidē bija vēlme pasargāt tā saucamos riska grupu darbiniekus no saslimšanas ar smagu COVID-19 infekcijas gaitu. Smagu slimības norisi visbiežāk nosaka individuāli faktori, piemēram, lielāks darbinieku vecums (lielāks par 55 gadiem). Tāpat smaga infekcijas gaita biežāk ir darbiniekiem ar tādām hroniskām veselības problēmām kā liekais svars, aptaukošanās, cukura diabēts, hipertensija, citas sirds un asinsvadu sistēmas slimības, elpceļu slimības, nieru slimības, novājināta imunitāte (tostarp ļaundabīgās slimības un autoimūnas slimības)¹². Lai pasargātu šos darbiniekus, darba devēji varēja īstenot dažādus preventīvus pasākumus, tāpēc viens no darba devējiem uzdotajiem jautājumiem bija saistīts ar riska grupu darbinieku pasargāšanu. Pētījuma rezultāti liecina, ka riska grupas darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piedāvāšana bija retākais īstenotais pasākums, ko 2022. gada aptaujā minējuši **darba devēji**.

Visbiežāk šo pasākumu minēja darba devēji apstrādes rūpniecībā (17,1%), ūdens apgādē, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā (16,6%) un papīra un papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā un ierakstu reproducēšanā (16,4%). Pieaugot darbinieku skaitam uzņēmumā, biežāk tika nodrošināta riska grupu darbinieku identificēšana. Tomēr vislabākā situācija novērota uzņēmumos ar 50–249 nodarbinātajiem: 1–10 nodarbinātie – 7,8%,

¹² Matisāne, L.; Paegle, L.; Eglīte, M.; Akūlova, L.; Linde, A.A.; Vanadzīņš, I.; Mietule, I.; Lonska, J.; Litavniece, L.; Arbidāne, I.; Rozentāle, S.; Grīntāle, I. Reasons for Low Protection of Vulnerable Workers from COVID-19—Results from the Quantitative and Qualitative Study on Working Life in Latvia. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5188. Avots: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5188>, skatīts – 22.03.2023.

11–49 nodarbinātie – 9,6%, 50–249 nodarbinātie – 25,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 19,1%.

Šis pasākums nedaudz biežāk īstenots valsts sektorā:

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

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

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

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

Arī **DAS**, līdzīgi kā darba devējiem, aptaujas laikā tika uzdoti jautājumi par COVID-19 pandēmijas laikā īstenotajiem pasākumiem. No pasākumiem, kas bija nepieciešami, bet netika nodrošināti, visbiežāk pieminēti riska grupu darbinieku identificēšana un īpašu nosacījumu piemērošana (26,8%), kā arī darbinieku nepieciešamība paveikt darbu un parūpēties par ģimeni (15,2%). Tikai 14,3% DAS norādīja, ka uzņēmumā bija nepieciešams un tika visos gadījumos identificēti riska grupu darbinieki un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi (hroniski slimie darbinieki, darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem). Taču lielāks DAS īpatsvars (26,8%) norādījis, ka šāds pasākums būtu bijis nepieciešams, bet netika nodrošināts. DAS sadalījums pēc darba vietas, kas šo norādījuši:

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

Jaunieši kā riska grupa attiecībā uz balsta un kustību sistēmas slimībām un vientulību

Runājot par nodarbināto veselību, bieži kā riska grupa tiek minēti darbinieki, kas vecāki par 45 gadiem, tomēr šī pētījuma DARL nodarbināto aptaujas dati atklāj satraucošu tendenci par jauniešu veselību. Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums: “Vai Jums ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, Jūsuprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.tml.)?”. Aptaujas rezultāti liecina, ka, pieaugot respondenta vecumam, pieaug respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka viņiem ir šādi veselības traucējumi. (37. tabula).

37. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir veselības traucējumi, kuri saistīti ar darbu, %

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Ir	2,1	4,6	9,3	9,6	10,2
Drīzāk ir	7,6	9,4	9,0	12,1	10,4
Ir (summāri)	9,7	14,0	18,3	21,7	20,5
Drīzāk nav	7,4	12,1	8,5	6,9	7,1
Nav	82,2	72,3	71,8	69,6	70,9
Nav (summāri)	89,6	84,4	80,3	76,5	78,0
Grūti pateikt/NA	0,7	1,6	1,4	1,8	1,5

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Tiem respondentiem, kas norādīja, ka viņiem ir veselības traucējumi, tika lūgts precizēt, kādi tie ir. Visa vecuma respondentu grupās balsta un kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimības tika minētas biežāk kā citi veselības traucējumi, tomēr visbiežāk šādus veselības traucējumus minējuši visjaunākā vecuma grupas respondenti (38. tabula). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti skaidrojami ar vairākiem aspektiem – jaunākajās vecuma grupās balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimību cēlonis ir mazkustīgais dzīvesveids un ilgstoša viedierīču lietošanu, bet vecākajās nodarbināto grupās – jau pieminētais veselīgā darbinieka efekts. Viedierīču lietošana ir arī ticamākais skaidrojums, kāpēc jaunākajās respondentu grupās (18–24 gadi un 25–34 gadi) redzes traucējumi norādīti tikpat bieži kā vecākajām respondentu grupās (45–54 gadi un 55–74 gadi), kam raksturīgas redzes fizioloģiskās izmaiņas.

38. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir konkrētas slimības, kas saistītas ar darbu (%)

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas slimības	73,7	59,6	69,0	69,2	68,8
Elpošanas sistēmas slimības	7,2	8,1	19,1	5,8	17,4
Nervu sistēma	7,1	25,9	13,6	23,8	12,6
Sirds – asinsvadu sistēmas	0,0	2,7	2,1	10,4	10,3
Dzirde	12,0	6,9	2,6	9,5	8,1
Redze	28,4	25,7	15,4	28,0	25,9
Gremošanas sistēmas	0,0	1,5	0,9	0,0	0,0
Āda	0,0	2,8	0,0	0,0	1,9
Citas ķermeņa sistēmas	0,0	2,8	1,1	4,1	1,0

Bāze: respondenti, kuriem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, 2022. gadā
n=455

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gada nodarbināto aptaujā pirmo reizi tika uzdots jautājums par vientulības sajūtu un līdzsvara trūkumu starp darbu un privāto dzīvi. Pētījuma rezultāti liecina, ka abos gadījumos situācija vecākajā respondentu grupā ir vislabākā (vientulības sajūtu izjūt tikai 8,3% respondentu vecumā no 55 līdz 74 gadiem, līdzsvara trūkumu – 22,4%). Ja analizē pētījuma rezultātus abos jautājumos atkarībā no nodarbināto vecuma, tad novērojamas atšķirības. Visās trīs vidējā vecuma grupās (25-34, 35-44 un 45-54 gadi) vientulību ir minējis aptuveni vienāds respondentu īpatsvars (10,3 – 11,6%), bet attiecībā uz līdzsvara trūkumu novērojama skaidra tendence – pieaugot respondentu vecumam, samazinās to respondentu īpatsvars, kas norādījuši uz līdzsvara trūkumu starp darbu un privāto dzīvi (39. tabula). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar pienākumiem ģimenē (jaunākajās vecuma grupās tas ir saistīts ar bērnu audzināšanu), jauniešiem raksturīgo pielāgošanās prasmju trūkumu pret pārmaiņām¹³, dzīves laikā iegūtajām prasmēm, kas ļauj labāk plānot gan darbu, gan privātās dzīves aktivitātes u.c.

39. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem bijusi vientulības sajūta, līdzsvara trūkums starp darba un privāto dzīvi, %

	18–24 gadi	25–34 gadi	35–44 gadi	45–54 gadi	55–74 gadi
Vientulības sajūta	16,5	12,4	10,3	11,6	8,3
Līdzsvara trūkums starp darbu un privāto dzīvi	39,7	36,7	35,0	27,8	22,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

¹³ LDDK 2021. gada ziņojums “Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā”. Pieejams: https://balanceforall.eu/wp-content/uploads/2021/03/B4All_Zinojums.pdf, skatīts – 22.11.2022.

Kopumā šādi pētījuma rezultāti liecina, ka darba devējiem nepieciešams īstenot individualizētāku pieeju dažādām darbinieku grupām, tāpēc, ka atšķiras identificētās veselības un pašsajūtas problēmas. Nepieciešams organizēt pasākumus vecākajiem nodarbinātajiem, kas vairāk vērsti uz sāpju mazināšanu (īpaši balsta un kustību sistēmā), jauniešiem – uz vientulības sajūtas mazināšanu, bet vidējā vecuma grupām – uz darba un privātās dzīves līdzsvarošanu.

Arodslimību ārstu pieejamība

Viens no pētījuma DARL laikā konstatētajiem nākotnes izaicinājumiem ir saistīts ar **arodslimību ārstu skaitu**. Pietiekams arodslimību ārstu skaits ir būtisks, lai visiem nodarbinātajiem, kam tas nepieciešams, būtu iespējams nodrošināt OVP, veikt nodarbināto veselības stāvokļa uzraudzību un savlaicīgi diagnosticētu agrīnas arodslimību pazīmes, nodrošinātu ātrāku arodslimību diagnostiku un reģistrāciju. Tāpat pietiekams arodslimību ārstu skaits veicinātu to pilnvērtīgāku piedalīšanos KI darbībā. Atšķirībā no iepriekšējā pētījuma, saskaņā ar Latvijas Arodslimību ārstu biedrības 2022. gadā sniegto informāciju, tā vairs neuzskaita arodslimību ārstu skaitu, bet gan tikai biedrībā esošo biedru skaitu, kas kopumā nesniedz informāciju par kopējo ārstu pieejamību Latvijā un atsevišķos reģionos, tāpēc šie dati dinamikā nav analizēti. 2022. gadā dati par arodslimību ārstu skaitu tika iegūti no Veselības inspekcijas. Lai gan dati attiecībā uz arodslimību ārstu skaitu dinamikā nav salīdzināmi, jo to avoti ir atšķirīgi, tomēr jāuzsver, ka laika posmā no 2018. gada, kad datus sniedza Latvijas Arodslimību ārstu biedrība, līdz 2022. gadam, kad dati pieejami Veselības inspekcijā, sertificēto arodslimību ārstu skaits ir samazinājies no 375 līdz 341¹⁴. Laika posmā kopš 2011. gada, kad bija konstatēts augstākais sertificēto arodslimību ārstu skaits (457), sertificēto arodslimību ārstu skaits ir samazinājies par 116 ārstiem jeb nedaudz vairāk kā vidēji 10 ārstiem gadā. Kopumā šāda tendence uzskatāma par ļoti satraucošu, jo katru gadu arodveselības un arodslimību ārstu rezidentūrā tiek uzņemts kritiski mazs rezidentu skaits (piemēram, valsts apmaksāto studiju vietu skaits 2020./2021. studiju gadā – 0, 2021./2022.g. – 1, 2022./2023.g. – 1, arī nākamajos mācību gados plānota 1 rezidenta uzņemšana, atsevišķos gados ir arī maksas rezidenti). Kopumā tas nozīmē, ka nākotnē, neskatoties uz to, ka darba apstākļi

¹⁴ Veselības inspekcijas mājas lapa: <https://www.vi.gov.lv/lv/media/7541/download?attachment>, skatīts – 08.12.2022.

kopumā Latvijā uzlabojas, nodarbināto veselības stāvoklis varētu pasliktināties, jo trūkst ārstu, kuri specializējušies arodveselībā, un nebūs iespējams agrīni atklāt arodslimību pazīmes un nodrošināt rehabilitāciju. Tas savukārt ietekmēs nodarbināto darbaspējas un produktivitāti.

Arodslimību ārstu pieejamība tika novērtēta arī no **DAS** skatu punkta, tāpēc tika uzdots jautājums: “Kā Jūs vērtējat arodslimību ārstu pieejamību?”. 2022. gada aptaujā ievērojami samazinājies to DAS īpatsvars, kas uzskata, ka arodslimību ārsti ir pietiekamā skaitā, bet reizē pieaudzis to, kas uzskata, ka arodslimību ārstu trūkums ir atsevišķu Latvijas reģionu problēma. Domājams, ka šāds skaidrojums saistāms ar kopējo arodslimību ārstu skaita samazinājumu. Nedaudz vairāk kā desmitā daļa DAS norāda, ka nevar spriest par ārstu skaita pietiekamību, jo izmanto ārstu brigāžu izsaukšanu uz uzņēmumu:

- tie ir pietiekamā skaitā – 22,7% (2018. gadā – 36,3%, 2010. gadā – 31,9%, 2006. gadā – 11,6%);
- to trūkst atsevišķos Latvijas reģionos – 28,8% (2018. gadā – 22,4%, 2010. gadā – 21,9%, 2006. gadā – 23,3%);
- to trūkst visā Latvijā – 10,6% (2018. gadā – 10,4%, 2010. gadā – 4,3%, 2006. gadā – 16,3%);
- to skaits ir pietiekams, bet trūkst labu, zinošu arodslimību ārstu – 15,7% (2018. gadā – 21,4%);
- arodslimību ārstu skaits ir pietiekams, bet viņi neveic OVP – 3,5% (2018. gadā – 4,5%, 2010. gadā – 2,4%);
- nevaru novērtēt ārstu skaita pietiekamību, jo izmantoju ārstu brigāžu izsaukšanu uz uzņēmumu – 12,6%.

Domājams, ka arī nākotnē arodslimību ārstu skaits turpinās samazināties, galvenokārt, ārstu novecošanās un pensionēšanās dēļ. Tādējādi pētījuma rezultāti liecina, ka nepieciešams valstiski risināt jautājumu par arodslimību ārstu skaitu, lai arī turpmāk būtu iespējams laicīgi veikt OVP visiem tiem nodarbinātajiem, kam šādu nepieciešamību nosaka normatīvie akti.

Secinājumi

1. Saskaņā ar pētījuma rezultātiem, Latvijā ir turpinājusies darba apstākļu maiņa. Ja 2006. gadā tika secināts, ka notikusi maiņa no tradicionāliem darba vides riska faktoriem uz ergonomiskajiem un psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, tad 2022. gadā arvien vairāk par prioritāti kļūst psihoemocionālā darba vide. 2018. gadā biežāk minētie riska faktori bija psihoemocionālie (darba laika organizācija, tiešs kontakts ar klientiem u.tml.) un ergonomiskie riska faktori (piespiedu pozas, vienvēidīgas kustības u.tml.). 2022. gadā ergonomiskie riska faktori ir tikuši minēti retāk un psihoemocionālie riska faktori ir kļuvuši par prevalējošajiem. Savukārt DAS aptaujas rezultāti saglabā līdzīgas tendences kā 2018. gadā – joprojām populārākie ir ergonomiskie riska faktori. Šādus rezultātus iespējams skaidrot ar vairākiem apstākļiem, piemēram, atšķirībām aptauju anketu jautājumos, tomēr iespējams, ka DAS nepievērš pietiekamu uzmanību psihoemocionālo darba vides riska faktoru novērtēšanai un līdz ar to arī novēršanai.
2. Pētījuma DARL rezultāti liecina, ka darba aizsardzības jomā ir iestājusies situācijas stagnācija. Salīdzinot ar iepriekšējā pētījuma DARL nodarbināto viedokli par darba aizsardzības līmeni viņu uzņēmumos, 2022. gadā situācija nav būtiski mainījusies, jo abos pētījumos aptuveni vienāds respondentu īpatsvars ir norādījis, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumā/iestādē ir uzlabojies. Joprojām aptuveni katrs ceturtais darba devējs norāda, ka neviens nodarbinātais nav pakļauts darba vides riska faktoriem, un dinamikā kopš 2018. gada situācija nav būtiski mainījusies, kas nozīmē, ka darba devēju izpratne par darba aizsardzību nav būtiski mainījusies. Saskaņā ar 2022. gada aptaujas datiem pie riska grupām pieder darba devēji no uzņēmumiem, kuros ir līdz 5 darbiniekiem un kuri dibināti 2016. gadā vai vēlāk. Ņemot vērā, ka šo grupu uzņēmumi visbiežāk nav iesaistīti darba devēju organizācijās, efektīvākais veids, kā tos sasniegt būtu VDI, kas, īstenojot “Konsultē vispirms” principu, varētu preventīvi vērst šādu darba devēju uzmanību uz viņu pienākumiem darba aizsardzības jomā.

3. Darba devēju aptaujā ir nozīmīgi pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuri atbildējuši, ka nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata, kas var būt skaidrojams kā darba devēju mēģinājumi mazināt nodokļu izmaksas un pārvarēt COVID-19 pandēmijas radīto ekonomisko krīzi. Tajā pašā laikā turpina pieaug to nodarbināto īpatsvars, kuriem rakstveida darba līguma esamība ir svarīga (it īpaši tas novērojams starp respondentiem ar zemāko izglītības līmeni). 2022. gadā ir pieaudzis tādu respondentu īpatsvars, kuriem nav noslēgts līgums ar darba devēju/iem, ja nodarbinātais strādā vairākās darba vietās.
4. Par galvenajiem traucējošiem faktoriem COVID-19 pandēmijas ierobežojošo pasākumu īstenošanā uzskatāmas biežās un strauji pieņemtās izmaiņas normatīvajos aktos, kas darba devējiem bija ātri jāievieš. Šādā situācijā bija raksturīgs laika trūkums izsvērtai rīcībai, kas radīja pārslodzi tiem cilvēkiem, kas strādāja ar COVID-19 jautājumiem. Tajā pašā laikā analizējot pasākumus, ko paši darba devēji norādīja kā iespēju, ko varēja veikt vairāk, redzams, ka to īstenošana nav saistīta ar izmaiņām normatīvajos aktos (piemēram, iespēja veikt darbu attālināti, pārplānoti darba procesi, elastīgs darba laiks). Tāpēc par galveno problēmu uzskatāma darba devēju nevēlēšanās un gatavības trūkums mainīt darba organizāciju uzņēmumā. Tas savukārt liecina, ka arī nākotnē darba devēji varētu nebūt gatavi citām iespējamām krīzes situācijām.
5. Reģistrēto NG skaita analīze liecina, ka Latvijā turpina pieaugt kopējais reģistrēto NG skaits, bet samazinās letālo NG skaits (gan absolūtajos skaitļos, gan uz 100 000 nodarbinātajiem). Ja kopējais reģistrēto NG skaita pieaugums ir saistīts ar labāku NG reģistrāciju, kas saistāms gan ar sociālo garantiju sasaisti ar NG reģistrēšanu, kā arī normatīvo aktu prasībām, kas liek ārstniecības iestādēm ziņot VDI par iespējamajiem NG darbā, tad letālo NG skaita samazinājums ir saistāms ar darba vides uzlabošanos ilgtermiņā. Šādus rezultātus ir bijis iespējams sasniegt tikai visām pusēm savstarpēji sadarbojoties gan sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanā, gan labās prakses popularizēšanā, gan normatīvo aktu uzlabošanā, gan apmācību organizēšanā, gan atbalsta sniegšanā, gan apsekojumu veikšanā utt. Tomēr NG rādītāji ir svārstīgi, tāpēc arī turpmāk nepieciešams īstenot aktivitātes NG skaita mazināšanai.

6. Pētījuma laikā veiktā analīze par reģistrētajiem NG darbā liecina, ka valstij rūpīgāk jāgatavojas darba aizsardzības jautājumu risināšanai pēckrīzes gados, jo abos periodos pēc krīzēm (pēc finanšu krīzes 2009. gadā un pēc COVID-19 krīzes 2020. gadā) ir noticis straujš letālo NG skaita pieaugums (specifiskus pasākumus skatīt tematiskajā pielikumā “Nelaiemes gadījumi darbā, 1993. – 2021. gads”).
7. VDI apsekoto uzņēmumu skaits gan absolūtos skaitļos, gan īpatsvarā no kopējā uzņēmuma skaita pēdējos gados ir turpinājis samazināties, kas uzskatāma par būtisku problēmu, it īpaši kontekstā ar faktu, ka kopējais veiktais apsekojumu skaits nav būtiski mainījies (aptuveni 10 000). Tas nozīmē, ka ir pieaudzis tādu uzņēmumu skaits, kas ir apsekoti vairākas reizes. VDI reti izmanto tādas darba devēju ietekmēšanas līdzekļus kā objektu/iekārtu/bīstamo darba vietu apturēšanu, turklāt pēdējo 3 gadu laikā šādu gadījumu skaits ir samazinājies no 67 līdz 15. Ja 2020. gada rādītāji ir objektīvi izskaidrojami ar COVID-19 ietekmi gan uz darba vietu pārbaužu veikšanu klātienē, kad nebija iespējams identificēt bīstamās un veselību apdraudošās darba vietas, un klātienē darbu veica daudz mazāks darbinieku skaits, tad 2021. gada rādītāji rada jautājumus par VDI izmantojamām darba metodēm (apturēšanas kā metodes neizmantošanu/nevēlēšanās izmantot/bailes izmantot), jo būtiski audzis gan kopējais, gan smago, gan letālo darbā notikušo NG skaits.
8. Laika posmā no 1993. līdz 2021. gadam nepārtraukti ir pieaudzis gan pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku absolūtais skaits, gan vidējais arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku. 2021. gadā vidējais arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku ir sasniedzis augstāko jebkad reģistrēto skaitu. Izplatītākā pirmreizēji reģistrēto arodslimību grupa pēdējos 9 gadus Latvijā ir ar slodzi, pārsلودzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi (M70–M72; M75–M79). To izplatība uz 100 000 nodarbinātajiem kopš 2013. gada pieaugusi vairāk kā 4 reizes.
9. Laika posmā kopš 2011. gada, kad tika konstatēts augstākais arodslimību ārstu skaits (457), šo ārstu skaits ir samazinājies par 116 ārstiem jeb nedaudz vairāk kā vidēji par 10 ārstiem gadā. Kopumā šāda tendence uzskatāma par kritisku, jo katru gadu

arodveselības un arodslimību ārstu rezidentūrā tiek uzņemts neliels rezidentu skaits (1–2). Nepieciešams valstiski risināt jautājumu par arodslimību ārstu skaita pieaugumu, jo domājams, ka nākotnē arodslimību ārstu skaits turpinās samazināties (galvenokārt ārstu novecošanas un pensionēšanās dēļ), kas sev līdzi nesīs arī ārstu darba kvalitātes (t.sk. OVP) un līdz ar to arī nodarbināto un darba devēju apmierinātības samazināšanos. Tāpat iespējama nodarbināto veselības stāvokļa pasliktināšanās, jo trūks specializētu ārstu, kas varētu agrīni diagnosticēt arodslimību pazīmes un veikt rehabilitāciju. Tas savukārt sev līdzi nestu darbaspēju un produktivitātes pasliktināšanos.

10. Tuvākajos gados samazināsies pieejamo DAS tālākizglītības semināru skaits, jo beigsies ESF projekts "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001), kas nozīmē, ka aktualizēsies problēma par semināru pieejamību. Iespējams, ka šādā situācijā būtu vēlama minētā ESF projekta izveidotā semināru organizēšanas un finansēšanas sistēmas "pārcelšana" uz RSU DDVVI kā integrēta un pastāvīga daļa, tam paredzot lielāku finansējumu no VSAA administrētā Darba negadījumu speciālā budžeta, lai efektīvāk spētu nodrošināt preventīvos pasākumus. Tas ļautu operatīvi reaģēt – atkārtot seminārus, kuriem ātri aizpildās visas pieejamās vietas, kā arī reaģēt uz nozares speciālistu ieteikumiem un uzņēmējdarbības nozaru pieprasījumiem. Tāpat tas ļautu organizēt seminārus par jebkuru ar darba aizsardzību saistītu tēmu, ne tikai par specifiskām ar konkrēto projektu saistītām tēmām.
11. Šī pētījuma veikšanas laikā, vērtējot iepriekšējo pētījumu laikā sniegto ieteikumu ieviešanu, tika secināts, ka daļa no šiem ieteikumiem nav realizēta, jo šajā darbā būtu iesaistāmas arī citas institūcijas, t.sk. tādas, kas nav tradicionālie partneri darba aizsardzības jomā (piemēram, Ekonomikas ministrija, Vides un reģionālās attīstības ministrija, augstskolas). Pētījuma rezultāti liecina, ka valstiski nav izveidota sistēma, kā visas ieteikumos minētās institūcijas tiek informētas par pētījuma rezultātiem un it īpaši pētījuma laikā izstrādātajām rekomendācijām.

Ieteikumi

Pētījuma tematiskajos pielikumos veikts iepriekšējo DARL pētījumu ieteikumu ieviešanas izvērtējums, kā arī jaunu ieteikumu un priekšlikumu izvirzīšana. Iepazīties ar tiem var katrā no tematiskajiem pielikumiem, bet zemāk apkopoti galvenie pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ieteikumi politikas veidotājiem un ieviesējiem:

1. Ņemot vērā pieaugošo psihoemocionālo darba vides riska faktoru īpatsvara pieaugumu, kā arī pieaugošo izdegšanas sindroma gadījumu skaita pieaugumu, ieteicams aktīvāk organizēt informatīvos pasākumus par iespējām novērst psihoemocionālos darba vides riska faktorus. Turklāt būtiski būtu apkopot labās prakses piemērus psihoemocionālo risku pārvaldības jomā (t.sk. psihologu, psihoterapeitu iesaisti, dažādu specializētu digitālo rīku izmantošanu u.c.) un popularizēt tos, organizējot seminārus un apmācības.
2. Īstenojot DAS apmācības, pievērst uzmanību speciālistu sadarbības veicināšanai, piemēram, piesaistot fizioterapeitus, kas sniedz pakalpojumus uzņēmumā, lai dalītos ar labās prakses piemēriem par fizioterapeita darbu uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas ietvaros. Tāpat darba aizsardzības preventīvo pasākumu ietvaros ieteicams piesaistīt starptautiskus ekspertus, kas ļautu paplašināt DAS zināšanas tādās jomās, kurās Latvijā nav speciālistu, piemēram, darba aizsardzība un mākslīgais intelekts, viedie IAL u.tml dz. Apmācības ieteicams dažādot, daļu organizējot konkrētām mērķa grupām (piemēram, laika trūkums un plānošana darbā; ergonomikas uzlabošana zivsaimniecībā; kancerogēnās vielas un bioloģiskie aģenti, u.c.).
3. VDI izvērtēt iespējas veikt tematiskās pārbaudes zivsaimniecības, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozarēs un transporta un uzglabāšanas nozarē, kā arī uzņēmumos, kuros ir iespējams darbs ar kancerogēnām vielām. Papildus uzmanība un apsekošana ieteicama uzņēmumos, kuros ir mazāk kā 5 darbinieki. Būvniecība nosakāma par prioritāro nozari darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasību ievērošanas uzraudzībai. Tāpat VDI ieteicams pie būtisku pārkāpumu konstatēšanas aktīvāk izmantot objekta/iekārtu/bīstamo darba vietu apturēšanu, veicinot NG darbā skaita samazināšanos.

4. VDI ieteicams izvērtēt iespējas sistemātiski veikt institūcijai pieejamo datu analīzi, sekojot tendencēm dinamikā un tādējādi operatīvi reaģējot uz izmaiņām darba aizsardzības jomā valstī. Piemēram, veikt NG, kas saistīti ar pakrišanu, analīzi, lai noteiktu specifiskus preventīvos pasākumus NG novēršanai. Tāpat ieteicams sistemātiski uzkrāt un analizēt datus, ko darba devēji sniedz VDI, ja ir plānots darbs ar azbestu.
5. Veicināt OVP kvalitāti, valsts līmenī ir aktuāli stratēģiski risināt arodslimību ārstu skaita samazināšanos un veikt sistēmas uzlabošanu (iekļaujot OVP sistēmu e-veselībā).
6. Izvērtēt atbalsta iespējas uzņēmumiem, kas darba aizsardzības sistēmā nodarbina fizioterapeitu un ergoterapeitu, kuri veic darba vietas pielāgošanu pēc konstatētas arodslimības;
7. Regulāri un sistemātiski organizēt sabiedrības informēšanas kampaņas par drošību darbā un NG, kā arī neregistrēto nodarbinātību un darbinieku, vecumā no 45 gadiem, nodarbinātības veicināšanu.
8. Lai veicinātu skeleta, muskuļu un saistaudu arodslimību skaita samazināšanos, kā arī novērstu/samazinātu ergonomisko un psihoemocionālo darba vides riska faktoru ietekmi uz nodarbināto veselību, ieteicams organizēt sabiedrības informēšanas kampaņas par šo riska faktoru mazināšanas iespējām.
9. Ar informatīvo aktivitāšu palīdzību veicināt izpratni par pētījuma laikā identificētajām jaunajām nodarbināto riska grupām un nepieciešamību īstenot individualizētāku pieeju dažādām darbinieku grupām (darbinieku vecumā virs 45 gadiem nodarbinātības veicināšana; jauniešu veselības veicināšana, tās loma karjeras attīstībā). Gados vecāko nodarbinātības veicināšanas kontekstā uzmanību pievērst:
 - a. skaidrojot nepieciešamību apmācīt tieši darbiniekus, kuri vecāki par 45 gadiem (piemēram, par jaunajām tehnoloģijām, kas saistītas ar konkrēto profesiju/amatu, digitālo rīku izmantošanu produktīvākai darba veikšanai u.c.);
 - b. mazinot negatīvos stereotipus, kas kavē nodarbināt darbiniekus vecumā pēc 45 gadu sasniegšanas, t.sk. izmantojot šī pētījuma rezultātus, kas liecina, ka šo darbinieku veselības stāvoklis nav būtiski sliktāks kā citās nodarbināto grupās;

- c. ģpašu uzmanību veltot jaunākā vecuma darba devējiem, kuri saskaņā ar pasaules literatūras datiem ir neiecietīgāki attiecībā pret gados vecāku cilvēku nodarbināšanu;
 - d. skaidrojot nepieciešamību rūpēties par savu veselību un veikt veselības veicināšanas pasākumus arī darba vietās visās vecuma grupās.
10. Izveidot sistēmu, kas ļautu par lietišķo pētījumu rezultātiem un izstrādātajām rekomendācijām informēt visas rekomendācijās iesaistītās puses (tostarp partnerus, kas tradicionāli nav iekļauti darba aizsardzības sistēmas veidošanā).
11. Sistemātiski veikt biomonitoringa datu apkopošanu, rezultātus iegūstot no laboratorijām, kas veic šāda veida mērījumus.
12. Veicot grozījumus MK noteikumos nr. 852 "Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu", paredzēt, ka:
- prasību veikt mērījumus formulēt tā, ka azbesta šķiedru koncentrācijas mērījumi darba vides gaisā veicami demontāžas laikā;
 - pēc darbu pabeigšanas darba vides gaisā nebūtu jāvar identificēt azbesta šķiedras (vai to koncentrācija būtu zemāka par 0,001 šķiedru/m³).
13. Izvērtēt iespēju noteikt defibrilatoru kā obligātu prasību ne tikai publiskās vietās, kur dienā tiek uzņemti vismaz 300 apmeklētāji, bet arī noteiktās darba vietās (piemēram, uzņēmumos ar lielu nodarbināto skaitu).
- Ieteikumi nākamajam pētījumu DARR veikšanai un priekšlikumi pētāmajām tēmām:
1. Liela daļa darba devēju un darbinieku norāda, ka ir pakļauti ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanai, tāpēc turpmākajos pētījumos nepieciešams veikt padziļinātu izpēti par riska faktora cēloņiem;
 2. Darba devēju un nodarbināto aptaujas anketās pie darba devēja piedāvātajiem preventīvajiem pasākumiem iekļaut jautājumu par fizioterapeita nodrošināšanu darba vietā;

3. Vienādot aptaujas anketu jautājumu formulējumus par konkrētiem darba vides riska faktoriem visās aptaujās (DAS anketā darba vides riska faktoru sadalījums atšķiras no darba devēju un nodarbināto anketas sadalījuma);
4. DAS aptaujā iekļaut jautājumu par to, vai gadījumos, kad darba vides riska novērtēšanai tiek izmantots MK noteikumu nr. 660 1. pielikums, tas ir modificēts, lai jautu ne tikai identificēt, bet arī novērtēt riska faktorus;
5. Ietvert analīzi par ķīmisko vielu noteikšanu bioloģiskajos paraugos, paredzot gan iesaistīto laboratoriju, gan arodslimību ārstu un DAS aptauju. Papildus ieteicams apkopot Latvijā jau veikto bioloģisko paraugu (biomonitoringa) rezultātus, līdzīgi kā tiek veikta RSU DDVVI HASL laboratorisko mērījumu datu bāzes analīze.
6. Respondentu grupu vecumā no 55 līdz 74 gadiem pētīt, izdalot divās apakšgrupās – respondenti, kas jau ir sasnieguši pensijas vecumu un respondenti, kas to vēl nav sasnieguši.
7. Padziļināti pētīt un definēt iemeslus, kas darba devējus kavē nodrošināt gados vecāko darbinieku apmācības.

Izmantotā literatūra

Pētījums “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē”, pieejams:

http://stradavesels.lv/Uploads/2021/01/05/31_zinojums_c.pdf, skatīts 10.03.2023.

Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.–2021. gadā:

https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga_Enu_ekonomikas_indekss_2009_2021_brosura_0.pdf, skatīts 21.01.2023.

Centrālā statistikas pārvalde: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/darbs/nodarbinatiba/tabulas/nbl270c-attalinati-stradajosie-darbinieki-darba>, skatīts – 21.03.2023.

Valsts darba inspekcijas darbības pārskats par 2021. gadu:

<https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment>, skatīts – 21.02.2023.

Wolfgang von Richthofen. *Labour Inspection. A guide to profession*:

http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf, skatīts – 11.01.2023.

Datu avots par nodarbināto skaitu – Centrālās statistikas pārvalde:

https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLA/NBL040/; skatīts – 14.11.2022.

Ēnu ekonomikas indekss: https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga_Enu_ekonomikas_indekss_2009_2021_brosura_0.pdf, skatīts – 13.12.2022.

Transition to the forced telework – a challenge for trade unions identified by the study on working life with COVID-19 in Latvia. Matisāne L, Paegle L, Vanadziņš I, Rozentāle S, Grīntāle I, Mietule I, Lonska J, Litavniece L, Arbidāne I. *Work*. 2022;71(3):527–537. doi:

10.3233/WOR-211042. <https://content.iospress.com/articles/work/wor211042>, skatīts – 17.03.2023.

Valsts darba inspekcijas atbilde Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrībai par OiRA rīku. Pieejams: <http://stradavesels.lv/jaunumi/valsts-darba-inspekcijas-atbilde-dakib-par-oira-riku/>, skatīts – 19.03.2023.

Darba aizsardzības pakalpojumi – Kompetentās institūcijas un speciālisti: <https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardzibas-pakalpojumi-kompetentas-institucijas-un-specialisti>, skatīts – 04.04.2023.

Matisāne, L.; Paegle, L.; Eglīte, M.; Akūlova, L.; Linde, A.A.; Vanadziņš, I.; Mietule, I.; Lonska, J.; Litavniece, L.; Arbidāne, I.; Rozentāle, S.; Grīntāle, I. Reasons for Low Protection of Vulnerable Workers from COVID-19—Results from the Quantitative and Qualitative Study on Working Life in Latvia. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5188. Avots: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/10/5188>, skatīts – 22.03.2023.

LDDK 2021. gada ziņojums “Darba un privātās dzīves līdzsvars Latvijā”. Pieejams: https://balanceforall.eu/wp-content/uploads/2021/03/B4All_Zinojums.pdf, skatīts – 22.11.2022.

Veselības inspekcijas mājas lapa: <https://www.vi.gov.lv/lv/media/7541/download?attachment>, skatīts – 08.12.2022.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras gada pārskati: <https://www.vsaa.gov.lv/lv/publiskais-gada-parskats>, skatīts – 10.02.2023.

Tematiskie pielikumi

N.p.k.	Nosaukums
1.	Arodslimības Latvijā, 1993. – 2021. gads
2.	Obligātās veselības pārbaudes
3.	Darba vides faktori un to izraisītie riski
4.	Psihoemocionālie darba vides faktori
5.	Ergonomika un ergonomiskie darba vides faktori
6.	COVID-19 ietekme uz darba vidi
7.	Nelaimes gadījumi darbā, 1993. – 2021. gads
8.	Darba aprīkojums un bīstamās iekārtas
9.	Apmācības darba aizsardzības jautājumos
10.	Darba tiesiskās attiecības
11.	Valsts darba inspekcija
12.	Attālinātais darbs
13.	Darbs ar ķīmiskām vielām
14.	Azbests
15.	Darbs ar kancerogēnām vielām
16.	Darbinieku vecuma grupā 45+ darba apstākļi
17.	Būvniecība
18.	Veselības un sociālā aprūpe
19.	Kokapstrāde un mēbeļu ražošana
20.	Pārtikas produktu un dzērienu ražošana
21.	Transporta, uzglabāšanas un sakaru nozare