DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2009-2010

ESF
EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS

Latvijas Darba devēju konfederācija

EIROPAS SAVIENĪBA

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

ESF
EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS

Latvijas Darba devēju konfederācija

EIROPAS SAVIENĪBA

Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.

Rīga, 2010.

Pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā» ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu projekta «Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos» (Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) ietvaros.

Par pētījuma saturu atbild Latvijas Darba devēju konfederācija, SIA «*Inspecta Prevention*» un SIA «*TNS Latvia*».

Pētnieku grupa

Pētījumu «Darba apstākļi un riski Latvijā» ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu Latvijas Darba devēju konfederācijas projekta «Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos» (Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) ietvaros veica pētnieku grupa, kurā ietilpst SIA «*Inspecta Prevention*» un SIA «*TNS Latvia*», kā arī piesaistītie eksperti Dr.med. Lindas Matisānes vadībā.

Pētījuma īstenošanā piedalījās speciālisti: Ivars Vanadziņš, Mārīte Ārija Baķe, Dagmāra Sprūdža, Žanna Martinsone, Inese Mārtiņsone, Jeļena Reste, Maija Eglīte, Tija Zvagule, Natālija Kurjāne un Jolanta Cīrule.

Darba devēju un nodarbināto kvantitatīvās aptaujas veica SIA «*TNS Latvia*» projektu direktores Signes Kaņējevas vadībā.

Kopsavilkums

Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» mērķis bija veikt darba aizsardzības sistēmas attīstības analīzi dinamikā, izvērtējot 2005.–2007. gadā līdzīgā pētījumā sniegto priekšlikumu īstenošanu. Šis pētījums sniedz papildu analītiskos datus arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomā, kas var kalpot par pamatu racionālu un efektīvu lēmumu pieņemšanai nodarbinātības un sociālās politikas programmu radīšanai un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai.

Pētījuma laikā veiktas darba devēju, darba aizsardzības speciālistu, nodarbināto, pieejamo arodveselības un darba drošības datu bāzu analīze, kā arī objektīvās situācijas (veikto laboratorisko mērījumu) analīze, kas nodrošina iespēju balstīt darba aizsardzības politikas programmu izstrādi uz pētījuma rezultātiem. Pētījuma rezultāti norāda uz situācijas uzlabošanos, tomēr joprojām ir aktuāla nepietiekama darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošana darba vietās, kā arī nepietiekama sabiedrības informētība un izpratne par normatīvo aktu prasībām. Turpmāk uzmanība būtu jāpievērš normatīvo aktu prasību vienkāršošanai, alternatīvām informēšanas un izglītošanas metodēm, kā arī regulārai un periodiskai valstisku indikatoru iegūšanai, lai varētu novērtēt pasākumus, kas veikti darba aizsardzības un darba tiesisko aspektu jomā.

Atslēgas vārdi:

Darba aizsardzība, darba tiesiskās attiecības, darba vide

Pasūtītājs: Latvijas Darba devēju konfederācija

ISBN 978-9984-49-068-7

Godātais lasītāj,

Jūsu rokās ir otrais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā", kas veidots, pateicoties Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts atbalstam. LDDK ir pateicīga ikvienam, kurš atsaucās pētījumam, palīdzot veidot skaidru redzējumu par esošo situāciju darba tirgū. Paldies pētījuma komandai, kas ieguldīja darbu, lai iegūtu reprezentatīvus datus, apkopoja tos un sagatavoja šo pārskatu.

Šis pētījums ir īpaši nozīmīgs, jo sniedz analīzi par darba vides apstākļiem Latvijā nozaru un reģionu šķērsgriezumos, un tā rezultāti kalpos par argumentiem turpmākajās sarunās ar politiķiem un ierēdņiem, lai uzlabotu normatīvo aktus, kas regulē ne tikai darba aizsardzību un tiesību jomu, bet arī ietekmē uzņēmējdarbības vidi kopumā. Tāpēc vēl jo svarīgāks ir fakts, ka pētījums veidots uz 2006.gadā veiktā pētījuma bāzes, kas ļauj analizēt situācijas izmaiņas darba vidē pēdējos gados, nodrošinot pēctecību.

Esam gandarīti par to, ka pētījums precīzi parāda – būtiski labāka situācija darba aizsardzības jomā ir tajos uzņēmumos, kas ir LDDK vai kādas nozaru asociācijas biedri, kā arī uzņēmumos, kuros darbojas arodbiedrības vai darbinieku pārstāvji.

Pētījums precīzi atklāj Latvijas ekonomikas lejupslīdes radītās sekas: „aplokšņu algas", slēptus nelaimes gadījumus, pieaugošu arodslimību skaitu, zināšanu un izpratnes trūkumu par darba aizsardzības jautājumiem gan no darba devēju, gan nodarbināto puses. Pētījums parāda tiešu korelāciju starp sakārtotu darba vidi un uzņēmuma darba efektivitāti un ilgtspēju kopumā. Sakārtojot darba vidi, ieguvējs ir gan darba devējs, gan nodarbinātais un uzņēmuma reputācija kopumā – cilvēki mazāk slimo, viņiem ir augstāka motivācija, mazāk konfliktu ar kolēģiem un klientiem. Līdz ar to tie, kuri, argumentējot ar ekonomikas lejupslīdi, neinvestē darba drošībā vai, piemēram, cenšas apiet darba aizsardzības prasības, nokļūst lejupejošā spirālē – iluzori cenšoties ietaupīt, rada kaitējumu gan nodarbinātajiem, gan uzņēmuma reputācijai, gan sabiedrībai kopumā.

Novēlu visiem darbiniekiem sociāli atbildīgus darba devējus un darba devējiem – gudrus, radošus, motivētus un veselus darbiniekus, kuri kopīgi apzinās drošas un labvēlīgas darba vides nozīmi uzņēmumu konkurētspējas un ikviena labklājības izaugsmē! Lai šis pētījums sniedz Jums atbalstu, pieņemot kvalitatīvus lēmumus par darba vides uzlabošanu!

Elīna Egle

Latvijas Darba devēju konfederācijas
ģenerāldirektore

Satura rādītājs

Terminu definīcijas un skaidrojumi 8

Saīsinājumu saraksts 11

1. levads 12

2. Pētījuma metodoloģija 14

2.1. Metožu izvēles pamatojums 14
2.2. Veikto aptauju apkopojums 14
2.3. Darba vides objektīvās situācijas novērtējums 16
2.3.1. Datu bāzes 17
2.3.2. Latvijā veiktie pētījumi 19

3. Pētījuma rezultāti 25

3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem 25
3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu 25
3.1.2. Apmierinātība ar darba apstākļiem un vidi 30
3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā 30

3.2. Normatīvo aktu prasību ievērošana 33
3.2.1. Attieksme pret izmaiņām normatīvajos aktos 33
3.2.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana 34
3.2.3. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana 37
3.2.4. Darba vides iekšējā uzraudzība 43
3.2.5. Specifisko noteikumu ievērošana 47
3.2.6. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana 48

3.3. Darba vides riska faktori un to novēršana 55
3.3.1. Darba vides riska faktoru izplatība 55
3.3.2. Darba vides riska novēršanas pasākumi 63
3.3.3. Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jautājumos 68
3.3.4. Ēnu ekonomikas ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos 71
3.3.5. Uzņēmumu dalības dažādās organizācijās ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos 74

3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas 76
3.4.1. Nelaimes gadījumi darbā 76
3.4.2. Arodslimības 78
3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi 81
3.4.4. Arodslimību un nelaimes gadījumu darbā izmaksas 82

3.5. Sociālais dialogs par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem 86
3.5.1. Nodarbināto pārstāvji 86
3.5.2. Nodarbināto iesaistīšanās sociālajā dialogā uzņēmumos 89

Satura rādītājs

3.6. Informētība un apmācība darba aizsardzības jautājumos 92
3.6.1. Darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem 92
3.6.2. Nodarbināto informētība 92
3.6.3. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība 95
3.6.4. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte 99

3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums 101

4. Secinājumi un ieteikumi 105

4.1. Normatīvo aktu ievērošana 105
4.2. Darba vides riska faktori un to novērtēšana 109
4.3. Apmācība un informēšana 111
4.4. Nelaimes gadījumi, arodslimības un ar to saistītās izmaksas 112

Pateicības 115

Atsauces 116

Pielikumi 118

1. Pielikums. Publikācijai pievienotā *CD* saturs 118
Publikācija 118
Tematiskie pielikumi 118
Vispārīgie jautājumi 118
Darba vides kaitīgie faktori 118
Darba aizsardzības pasākumi 118
Nozares 118
Aptauju anketas 118
2. Pielikums. Darba aizsardzības normatīvie dokumenti 118
Likumi 118
Ministru kabineta noteikumi 119
Standarti 120

Terminu definīcijas un skaidrojumi

Arodslimība

Atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīga slimība, kuras cēlonis ir darba veida fizikālie, ķīmiskie, higiēniskie, bioloģiskie un psiholoģiskie faktori. Avots – likums «Par sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām».

Darba aizsardzība

Nodarbināto drošība un veselība darbā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba aizsardzības pasākumi

Preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba aizsardzības speciālists

Nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta (MK) noteiktajā kārtībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba aprīkojums

Jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba devējs

Fiziskā persona, juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kura nodarbina vismaz vienu nodarbināto. Avots – Darba aizsardzības likums.

Persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību, lai gūtu ienākumus vai labumus, un turklāt nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Darba vide

Darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba vides iekšējā uzraudzība

Uzņēmuma darbības plānošana, organizēšana, īstenošana un vadīšana tādā veidā, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba vides risks

Varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe. Avots – Darba aizsardzības likums.

Darba vieta

Vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu. Avots – Darba aizsardzības likums.

Kompetenta institūcija

Institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta MK noteiktajā kārtībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Kompetents speciālists

Speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta MK noteiktajā kārtībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Konsultēšanās

Viedokļu apmaiņa un dialoga veidošana starp nodarbināto pārstāvjiem un darba devēju, lai panāktu vienošanos. Avots – Darba aizsardzības likums.

Nelaimes gadījums darbā

Apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai apdrošinātās personas nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas. Avots – likums «Par sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām».

Nepilnu darba laiku nodarbinātie

Personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz nepilnu darba laiku vai parasti strādā mazāk par 40 stundām nedēļā, izņemot tās personas, kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz pilnu darba laiku neatkarīgi no nostrādāto stundu skaita. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Nodarbinātais

Jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas vai mācību prakses laikā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Terminu definīcijas un skaidrojumi

Pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā» izmantota šī definīcija, lai gan Latvijā statistiskajiem datiem Centrālā statistikas pārvalde terminu «nodarbinātie iedzīvotāji» definē nedaudz citādāk (skatīt tālāk).

Atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas definīcijām nodarbinātie ir visas tās personas, kuras pārskata nedēļā veica jebkādu darbu vai nu par samaksu naudā, vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Par nodarbinātajiem uzskata arī pašnodarbinātās personas uzņēmējdarbībā, lauku saimniecībā vai profesionālajā praksē. Personas, kuras atrodas pagaidu prombūtnē no darba sakarā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, kā arī bērna kopšanas atvaļinājumā, uzskata par nodarbinātām, ja pēc atvaļinājuma beigām personai ir garantija atgriezties iepriekšējā darba vietā. Nodarbināto skaitā ietver arī tās personas, kuras strādā savā lauku saimniecībā (zemnieku vai piemājas), lai saražotu produkciju pašu patēriņam vai arī pārdošanai. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Nodarbināto pārstāvji

Nodarbināto arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, un nodarbināto pilnvaroti pārstāvji, kuru pilnvarās neietilpst tās tiesības, kas ir vienīgi nodarbināto arodbiedrībām. Avots – Darba aizsardzības likums.

Nopietnas un tiešas briesmas

Draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību. Avots – Darba aizsardzības likums.

Pamatdarbs

Darbs, kurā persona parasti nostrādā visvairāk stundu nedēļā. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Pašnodarbinātais

Persona, kura veic savu uzņēmējdarbību, profesionālo praksi vai vada lauku saimniecību, lai gūtu ienākumus vai labumus, un turklāt nenodarbina citus. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Pilnu darba laiku nodarbinātie

Personas, kuras pieņemtas darbā (darba ņēmēji) uz pilnu darba laiku vai parasti strādā (darba devēji, pašnodarbinātie) vismaz 40 stundas nedēļā, kā arī to kategoriju darbinieki, kam noteikts saīsināts darba laiks (skolotāji, ārsti u.c.), bet kuras pašas sevi uzskata par pieņemtām uz pilnu darba laiku. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Preventīvie pasākumi

Rīcība vai pasākumi, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku. Avots – Darba aizsardzības likums.

Profesija vai amats

Tautsaimniecībā sastopamās darbinieku profesijas saskaņā ar LR profesiju klasifikatoru. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Uzņēmums

Organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina nodarbinātos. Avots – Darba aizsardzības likums.

Uzticības persona

Nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta MK noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Ekonomiskās darbības veids

Uzņēmuma vai individuālās darbības joma, kas izpaužas saražotās produkcijas vai sniegto pakalpojumu veidā. Darbības veida noteikšana notiek pēc Starptautiskās standartizētās ekonomisko darbības veidu klasifikācijas (*Nomenclature des activités économiques des communautés européennes, Classification of Economic Activities in the European Community – NACE*) (http://test.csb.gov.lv/csp/content/?cat=4469&cl_cat=0&p_cid=70&p_vid=1011&p_action=2&p_command=4&p_list_type=2&p_list_level=1).

Latvijas dalījums reģionos

Pētījuma laikā pētnieku grupai nācās saskarties ar šādu problēmu – darba vidi raksturojošie indikatori tiek apkopoti divos dažādos reģionālajos griezumos:

- atbilstoši Valsts darba inspekcijas (VDI) reģionālajai struktūrai (VDI gada pārskati);
- atbilstoši Latvijas reģioniem – Rīga, Pierīga, Vidzeme, Latgale, Kurzeme, Zemgale.

Pētnieku grupa pētījuma ietvaros izmantoja Latvijas iedalījumu atbilstoši VDI reģionālajai struktūrai, jo lielākā informācijas daļa, kas tiek ik gadus apkopota par darba vidi, darba tiesiskajām attiecībām un bīstamajām iekārtām, tiek apkopota un analizēta šādā griezumā, turklāt nepieciešams atzīmēt, ka iepriekš veiktā analīze par jautājumiem, kas saistīti ar arodveselību un darba drošību, kas ir dziļāka un plašāka nekā visas valsts mērogs, ir veikta

Terminu definīcijas un skaidrojumi

tikai pēc šādas struktūras. Šāda pieeja pastarpināti arī ļauj novērtēt reģionālo VDI darbu un atvieglos VDI darbiniekiem pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā» rezultātu izmantošanu reģionos.

Kopumā valsts teritorijā līdz 2008. gada 1. jūlijam darbojās septiņas reģionālās darba inspekcijas:

- Rīgas reģionālā VDI veic uzraudzību Rīgas un Jūrmalas pilsētā un Rīgas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Rīgā);
- Ziemeļvidzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Limbažu, Valmieras, Valkas un Cēsu rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Valmierā);
- Austrumvidzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Balvu, Alūksnes, Madonas un Gulbenes rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Gulbenē);
- Latgales reģionālā VDI veic uzraudzību Rēzeknes, Ludzas, Preiļu, Krāslavas un Daugavpils rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Daugavpilī);
- Dienvidu reģionālā VDI veic uzraudzību Ogres, Aizkraukles un Jēkabpils rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Ogrē);
- Zemgales reģionālā VDI veic uzraudzību Bauskas, Jelgavas, Dobeles un Tukuma rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Jelgavā);
- Kurzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Saldus, Kuldīgas, Talsu, Ventspils un Liepājas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Liepājā).

Pēc VDI veiktajām reformām no 2008. gada 1. jūlija darbojas piecas reģionālās VDI:

- Rīgas reģionālā VDI veic uzraudzību Rīgas un Jūrmalas pilsētā un Rīgas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Rīgā);
- Vidzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Valmieras, Cēsu, Gulbenes un Alūksnes rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Valmierā);
- Latgales reģionālā VDI veic uzraudzību Daugavpils, Rēzeknes, Jēkabpils, Preiļu, Krāslavas un Balvu rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Daugavpilī);
- Zemgales reģionālā VDI veic uzraudzību Bauskas, Jelgavas, Ogres, Dobeles, Aizkraukles un Tukuma rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Jelgavā);
- Kurzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Saldus, Kuldīgas, Talsu, Ventspils un Liepājas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Liepājā).

Daļa pētījuma rezultātu (piemēram, darba devēju un nodarbināto aptauju dati) ir pieejami atbilstoši abiem VDI reģionālajiem iedalījumiem.

Starptautiskā slimību klasifikācija

Lai radītu iespēju salīdzināt mirstības un saslimstības datus, 19. gadsimta mijā tika likti pamati Starptautiskajai nāves cēloņu klasifikācijai (pirmo reizi pieņemta 1893. gadā). Kopš 1948. gada šī klasifikācija zināma kā Starptautiskā slimību klasifikācija (*The International Classification of Diseases and Causes of Death – ICD*) un tiek pārstrādāta ik pēc 10 gadiem, apzīmējot attiecīgo redakciju ar noteiktu kārtas numuru, piemēram, *ICD-10* nozīmē, ka nāves un slimības cēloņi ir kodēti atbilstoši *ICD 10*. redakcijai. Šobrīd Latvijā ir spēkā 43. Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija (*International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*) (SSK-10), kas apstiprināta ar LR Labklājības ministrijas 1996. gada 17. janvāra rīkojumu nr. 20. Šī klasifikācija Latvijā ir pieņemta bez izmaiņām, kas ļauj veikt datu salīdzināšanu starp valstīm. Starptautiskās klasifikācijas izstrādātājs ir Pasaules veselības organizācija, bet Latvijas institūcija, kas atbild par starptautiskās klasifikācijas adaptāciju (tulkošanu un modificēšanu) un ieviešanu, ir Veselības ekonomikas centrs.

Latvijā arī arodslimību diagnosticēšana, reģistrēšana un analīze tiek veikta atbilstoši minētajai klasifikācijai, tādēļ arī pētnieku grupa šī pētījuma ietvaros izmantoja šo klasifikāciju.

Uzņēmumu sadalījums pēc lieluma

Pētījuma ietvaros Latvijas uzņēmumi, ņemot vērā nodarbināto skaitu, tika sadalīti vairākās grupās. Par pamatu iedalījumam tika izmantota Darba aizsardzības likuma 9. panta versija, kas bija spēkā līdz 2010. gada 27. aprīlim (t.i., aptauju veikšanas laikā; pētījuma veikšanas laikā Darba aizsardzības likumā tika pieņemti grozījumi, tomēr tā ietekme uz situāciju darba aizsardzības jomā netika analizēta):

- mikrouzņēmumi ar 1–10 nodarbinātajiem (kritērijs – Darba aizsardzības likuma 9. pants, kas nosaka, ka darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus – ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbinātie);
- mazie uzņēmumi ar 11–49 nodarbinātajiem (kritērijs – Darba aizsardzības likuma 9. pants, kas nosaka, ka darba devējs norīko

darba aizsardzības speciālistu – ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50, bet vairāk nekā desmit nodarbinātie);
- vidējie uzņēmumi ar 50–249 nodarbinātajiem (kritērijs – Darba aizsardzības likuma 9. pants, kas nosaka, ka darba devējs norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību — ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto);
- lielie uzņēmumi ar 250 un vairāk nodarbinātajiem.

Saīsinājumu saraksts

LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LR	Latvijas Republika
MK	Ministru kabinets
***NACE* klasifikators**	*NACE (Nomenclature des activités économiques des communautés européennes)* 2.2. redakcijas klasifikators, kurš ir paredzēts uzņēmumu darbības veidu precīzai noteikšanai
P. Stradiņa KUS	Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca
SDO	Starptautiskā darba organizācija
SSK	Starptautiskā slimību klasifikācija
VDI	Valsts darba inspekcija
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

1. Ievads

Pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ir veikts ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda un Latvijas valsts finansiālu atbalstu projekta «Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos» ietvaros. Pētījuma mērķis ir noskaidrot situāciju darba aizsardzības jomā Latvijā un izstrādāt ieteikumus šo jomu regulējoša tiesiska pamata pilnveidošanai, lai veicinātu normatīvajos aktos noteikto darba aizsardzības prasību izpildi, kā arī priekšlikumus citiem veicamajiem pasākumiem, lai uzlabotu darba apstākļus un darba vidi Latvijas uzņēmumos.

Pētījuma uzdevumi ir:

- identificēt esošās problēmas un nepilnības darba vides organizēšanā uzņēmumos Latvijā nozaru griezumā, reģionu griezumā;
- veikt valstī pieejamo datu par arodslimībām, nelaimes gadījumiem darbā un izmaksām, kas rodas sociālās apdrošināšanas budžetam dinamikā;
- noteikt nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus normatīvajos aktos darba aizsardzības jomā, lai samazinātu administratīvo slogu darba devējiem; sagatavot ieteikumus politikas veidotājiem un ieviesējiem;

Līdz šim ir veikts tikai viens plašs pētījums par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.». Veicot šo pētījumu, galvenais uzsvars tika likts uz faktu, ka līdz šim Latvijā nebija veikti nopietni un apjomīgi pētījumi, kas raksturotu arodveselības un darba drošības situāciju Latvijā un varētu kalpot par analītisko bāzi pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanā, minētās izmaiņas un reformas darba aizsardzības sistēmā bieži vien ir veiktas, balstoties galvenokārt uz Eiropas Savienības direktīvu prasībām. Līdz ar to pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» mērķis bija radīt analītisko bāzi arodveselības un darba drošības jomā, kas kalpotu par pamatu racionālu un efektīvu lēmumu pieņemšanai nodarbinātības un sociālās politikas programmu radīšanai un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai. Tas savukārt sekmētu uz pētījuma rezultātiem balstītu darba aizsardzības politikas programmu izstrādi, kas tiktu integrēta valsts nodarbinātības un sociālās politikas programmās, tādējādi radot priekšnoteikumus valsts līdzsvarotai un ilgtspējīgai attīstībai, nodrošinot reģionu attīstību, sociālā dialoga, darba apstākļu un dzimumu līdztiesības uzlabošanos.

Savukārt, pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» galvenais mērķis bija atkārtot iepriekšējo pētījumu, lai atspoguļotu darba apstākļus un riskus dinamikā. Papildus pētījumā vērība tika pievērsta tam, vai un kādu ietekmi uz darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību uzņēmumos ir atstājusi ekonomiskā situācija (t.sk. nelegālā nodarbinātība un aplokšņu algu esamība).

Kopīgais pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» skatījums ir vērsts uz darba devēju un nodarbināto informētību par darba apstākļiem un riskiem. Pētot darba apstākļus un riskus dažādos aspektos, ir aplūkots uzņēmuma lielums (pēc nodarbināto skaita) un darbības ilgums, dažādi īpašumtiesību veidi (piemēram, kādas daļas uzņēmumā sastāda vietējais un ārvalstu kapitāls, uzņēmums ir valsts iestāde vai privāts uzņēmums u.c. kritēriji), uzņēmumu darbības sektors (nozare), uzņēmuma darbības reģions, uzņēmuma dalība darba devēju organizācijās. Pētījumā mērķa grupas bija darba devēji, nodarbinātie un darba aizsardzības speciālisti ar augstāko speciālo izglītību darba aizsardzībā.

1. Ievads

Apskatot darba vides riskus Latvijā, pētījuma rezultāti atspoguļo uzņēmumos esošos darba vides riska faktorus nozaru griezumā, kā arī gan nodarbināto, gan darba devēju skatījumā. Atsevišķi izdalīts nodarbināto, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu viedoklis par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu uzņēmumā (veikta apmācība un instruktāža darba vietā, tiek lietoti individuālie aizsardzības līdzekļi u.c.), norādīti arī iespējamie šķēršļi un problēmas, kas kavē normatīvo aktu ievērošanu.

Pētījuma rezultātā ir izstrādāti praktiski ieteikumi par nepieciešamajām izmaiņām normatīvajos aktos, kā arī citiem veicamajiem pasākumiem (preventīvajiem, informēšanas, inspicēšanas, sodīšanas u.c.), lai veicinātu darba apstākļu uzlabošanos uzņēmumos, atspoguļojot arī tos darba aizsardzības aspektus, par kuriem darba devējiem un nodarbinātajiem trūkst informācijas.

Pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» saturiski sastāvēja no šādām aktivitātēm:

- Latvijā eksistējošo datu bāzu analīze;
- darba devēju, darba aizsardzības speciālistu (ar augstāko profesionālo izglītību) un nodarbināto aptauja, rezultātu analīze un apkopošana;
- darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums.

Iegūtie pētījumu rezultāti ir apkopoti publikācijā un tematiskajos pielikumos, kas pievienoti publikācijai *CD* formātā. Tematisko pielikumu sarakstu skatīt publikācijas 1. pielikumā «Publikācijai pievienotā *CD* saturs».

2. Pētījuma metodoloģija

2.1. Metožu izvēles pamatojums

Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ietvaros tika veiktas vairākas aktivitātes, kurās izmantotas dažādas darba metodes (šajā nodaļā aprakstītas svarīgākās metodes, plašāku informāciju iespējams iegūt tematiskajos pielikumos «Veikto aptauju apkopojums» un «Darba apstākļu un darba vides faktoru objektīvās situācijas novērtējums – darba vides laboratoriskie mērījumi»). Dažādu darba metožu izvēle ļāva iegūt gan subjektīvus, gan objektīvus rezultātus no dažādām iesaistītām grupām, cilvēku viedokli par situāciju Latvijā darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā. Tādējādi iegūtie rezultāti dod precīzāku reālās situācijas ainu Latvijā 2009.–2010. gadā, kā arī norāda uz pārmaiņām, kas notikušas pēdējo 15 gadu laikā, bet it īpaši salīdzinājumā ar situāciju Latvijā 2005.–2007. gadā.

Pētījuma ietvaros veiktas vairākas aktivitātes, kuru izmantotās metodes aprakstītas šajā sadaļā:

1. Latvijā pastāvošo datu bāzu analīze;
2. darba devēju, viņu pārstāvju un nodarbināto aptauja, darba aizsardzības speciālistu aptauja, rezultātu analīze un apkopošana;
3. darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums (laboratorisko mērījumu datu bāzes analīze).

2.2. Veikto aptauju apkopojums

Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ietvaros veiktas vairākas aptaujas – darba devēju, darba aizsardzības speciālistu, kā arī nodarbināto aptaujas par darba apstākļiem un darba vides risku uzņēmumos (skatīt 1. tabulu).

Katrai respondentu grupai tika veidots atsevišķs apakšpētījums, vienlaikus paredzot visās anketās kopējas daļas un vienādi uzdodamus jautājumus, lai būtu iespējams analizēt atsevišķu respondentu grupu darba vides riskus, darba apstākļus, darba tiesisko attiecību ievērošanu u.c. informāciju un iegūto informāciju salīdzināt. Tajā pašā laikā katrai respondentu grupai tika uzdoti arī specifiski jautājumi, piemēram, darba devējiem un viņu pārstāvjiem tika uzdoti jautājumi par dalību dažādās darba devēju organizācijās (piemēram, Latvijas Darba devēju konfederācijā (LDDK), nozaru asociācijās), bet darba aizsardzības speciālistiem par augstākās izglītības kvalitāti un viņu tālākizglītību.

Aptaujās tika iekļauti šādi jautājumi – informētība par darba apstākļiem un riskiem, darba apstākļu un darba risku atsevišķie aspekti, viedoklis par darba apstākļiem uzņēmumā, to skaitā par darba laika izlietojumu (virsstundu darbs, darba un atpūtas laiks, nepilns darba laiks), darba tiesisko attiecību likumdošanas ievērošana uzņēmumā, darba līgumu noslēgšana un darba aizsardzības likumdošanas ievērošana uzņēmumā (veiktā apmācība un instruktāža darba vietā, tiek lietoti individuālie aizsardzības līdzekļi), iespējamie šķēršļi, problēmas (ekonomiskās, likumdošanas, zināšanu vai informācijas trūkums), kas kavē darba aizsardzības pasākumu veikšanu, attieksme pret darba drošību un tās nozīmi uzņēmuma darbībā, kāda ir dažādo līguma formu pieejamība un izmantošana darba tirgū (piemēram, nepilns darba laiks), darbinieku pārstāvniecība darba aizsardzības jautājumu risināšanā (piemēram, uzticības personas un/vai darbinieku dalība arodbiedrībās), to kavējošie aspekti u.tml.

Izstrādājot dažādās aptaujas anketas pētījumam «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.», aptauju jautājumu izvēle tika balstīta uz šādiem principiem:

1. Iespēja datus analizēt salīdzinājumā ar 2005.–2007. gadā veikto pētījumu «Darba apstākļi un riski Latvijā», tāpēc šajā publikācijā nav norādīti

2. Pētījuma metodoloģija

1. tabula.
Veikto aptauju apkopojums

N.p.k.	Aptaujas nosaukums	Aptaujas veids	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Piezīmes
1.	Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja	Datorizētās intervijas (*Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)*), specializēta darba devēju aptauja (*Ad hoc*)	19.01.2010.	10.02.2010.	1044	
2.	Nodarbināto aptauja	Tiešās datorizētās intervijas respondentu dzīvesvietās (*Computer Assisted Personal Interviews (CAPI)*), specializētā nodarbināto iedzīvotāju aptauja (*Ad hoc*)	15.01.2010.	22.03.2010.	2378 darba ņēmēji 127 paš-nodarbinātie Kopā – 2505	Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» anketas sagatavošanas posmā tika identificētas problēmas saistībā ar mērķa grupas definēšanu (visi nodarbinātie, darba ņēmēji un pašnodarbinātie, «pseido» pašnodarbinātie, jo bieži cilvēki ir noformēti kā pašnodarbinātie, bet faktiski strādā kā nodarbinātie). Minēto iemeslu dēļ anketas sākumā tika izveidota rekrutēšanas anketa, kas ļāva intervētājiem atšķirt «pseido» pašnodarbinātos no pašnodarbinātajiem (sīkāk skatīt Nodarbināto aptaujas anketu). Līdzīga pieeja tika izmantota arī 2010. gadā, kā rezultātā faktiski šīs aptaujas ietvaros tika veiktas divas aptaujas – nodarbināto aptauja un pašnodarbināto aptauja.
3.	Darba aizsardzības speciālisti, kas iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā	Elektroniski izplatītas *self-adressed* intervijas	09.02.2010.	05.03.2010.	210	

iepriekšējā pētījumā aptaujas anketu sastādīšanas principi.

Aptaujas anketu saskaņošanas laikā pasūtītājs – LDDK, kā arī ieinteresētās puses (LR Labklājības ministrija un VDI) izteica vēlmi pēc iespējas iegūt datus, kurus iespējams salīdzināt dinamikā – šāds uzstādījums tika izvirzīts par pētījuma pamatmērķi. Jāatzīmē, ka šis uzstādījums būtiski atšķīrās no 2005.–2007. gadā veiktā pētījuma uzstādījumiem, kad uzsvars tika likts uz vispārēju datu iegūšanu par situāciju Latvijā, kā arī uz vēl neizpētītām tēmām par arodveselību, darba drošību un darba tiesiskajām attiecībām. Minēto iemeslu dēļ anketu saskaņošanas gaitā iespēju robežās tika saglabāti precīzi tādi jautājumu formulējumi, kādi tie bija iepriekšējā pētījumā, papildinot tos ar dažām nozares aktualitātēm. Līdz ar to tika saglabāta iespēja veikt situācijas analīzi dinamikā, pagarinot pētījumā analizēto laiku par 4 gadiem (iespēju robežās esošais pētījums aptver laika posmu no 1995. gada līdz 2009. gadam);

2. Pasūtītāja un tā sadarbības partneru uzstādījumi

Aptaujas anketu izstrādes brīdī pasūtītājs (LDDK) izteica vēlmi iegūt informāciju, vai un kā situāciju darba aizsardzības jomā un darba tiesisko attiecību jomā ietekmē uzņēmuma dalība kādā darba devēju organizācijā, bet it īpaši LDDK, kā arī izvērtēt esošās ekonomiskās situācijas (piemēram, aplokšņu algas, uzņēmumu ekonomiskās stabilitātes un nākotnes redzējuma) ietekmi uz darba aizsardzības sistēmas organizāciju uzņēmumos. Papildus dati tika vākti arī par tādiem darba vides riska faktoriem, kurus iepriekšējā pētījuma laikā nereglamentēja normatīvie akti (piemēram, optiskais starojums, elektromagnētiskais starojums u.c.), kas bija pasūtītāja sadarbības partneru (LR Labklājības ministrijas un VDI) pasūtījums.

Iegūtie rezultāti analizēti vairākos aspektos:

- darba devēju/nodarbināto skatījumā;
- pa nozarēm (atbilstoši *NACE* klasifikatoram);
- pēc uzņēmumu lieluma (nodarbināto skaita);

2. Pētījuma metodoloģija

- pēc uzņēmuma dibināšanas gada;
- pēc uzņēmuma īpašuma veida;
- pēc dzimuma;
- ņemot vērā etniskos aspektus (tautība);
- pa reģioniem (lai būtu iespējams analizēt situāciju dinamikā, analīze tika veikta atbilstoši gan iepriekšējam VDI reģionālajam iedalījumam (Kurzemes, Zemgales, Dienvidu, Ziemeļvidzemes, Austrumvidzemes, Latgales un Rīgas reģions), gan spēkā esošajam (Kurzemes, Zemgales, Vidzemes, Latgales un Rīgas reģions));
- pēc darba devēju dalības sabiedriskajās organizācijās.

Sīkāki dati par aptaujām (izlases lielums, izlases veidošana, ģenerālais kopums, datu svēršana u.c.), kā arī aptaujas anketas pieejamas tematiskajā pielikumā «Veikto aptauju apkopojums», bet aptauju rezultāti un to analīze izmantoti tematiskajos pielikumos. Papildus tam LDDK ir pieejamas aptauju rezultātu grafiku un tabulu burtnīcas. Grafikos norādītās vērtības ir matemātiski noapaļotas bez pirmās zīmes aiz komata, tādēļ atsevišķos gadījumos procentu kopsumma var nebūt 100.

2.3. Darba vides objektīvās situācijas novērtējums

Pieņemot Darba aizsardzības likumu, par vienu no darba aizsardzības sistēmas stūrakmeņiem tika atzīta darba vides riska novērtēšana. To veicot, īpaša uzmanība jāveltī laboratoriskajiem mērījumiem, kuri sniedz objektīvu informāciju par vairākiem darba vides riskiem, piemēram, ķīmisko vielu, putekļu, azbesta šķiedru koncentrāciju darba vides gaisā, trokšņa, vibrācijas, apgaismojuma līmeni, mikroklimata parametriem u.c. Laboratoriskos mērījumus nepieciešams veikt ne tikai tādēļ, lai novērtētu iespējamo ietekmi uz darbinieku veselību, bet arī lai varētu precīzāk identificēt veicamos darba aizsardzības pasākumus un to prioritāti, t.sk. izvēlēties atbilstošos individuālos aizsardzības līdzekļus, kā arī precīzāk noteikt attiecīgajam riska faktoram pakļauto nodarbināto loku, veicamās obligātās veselības pārbaudes un to apjomu.

Pētījuma ietvaros tika papildināta un analizēta Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijā veikto mērījumu datu bāze.

Uzņēmumu un tajos veikto mērījumu rezultātu iekļaušanu datu bāzē noteica šādi kritēriji:

- saņemts pieteikums par uzņēmumu un veikti darba vides laboratoriskie mērījumi Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimības laboratorijā laikā no 1995. gada 1. janvāra līdz 2009. gada 31. decembrim;
- minētā laboratorija veikusi uzņēmumā darba vides laboratoriskos mērījumus, sagatavoti un izsniegti testēšanas pārskati.

Uzņēmumu un mērījuma rezultātu neiekļaušanu datu bāzē noteica šādi kritēriji:

- mērījumi veikti Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijā, bet testēšanas objekts/vide nav darba vide (piemēram, kosmētisko līdzekļu testēšana);
- nav pieejami precīzi dati par konkrētu darba vietu vai nav pieejams precīzs darba procesa apraksts, kurā veikti darba vides laboratoriskie mērījumi;
- riska faktoram nav noteikts reglamentējošs parametrs Latvijas Republikas normatīvajos aktos vai nav pieejams reglamentējošs lielums starptautiskajos dokumentos (piemēram, *ISO* standartā).

Datu bāzē ir apkopoti mērījumi par 11 fizikālo faktoru mērījumu veidiem – kopā tajā ir informācija par 30 082 darba vietu mērījumiem (no 322 līdz 12 392 par katru no dažādiem rādītājiem jeb riska faktoriem (trokšņa, vibrācijas, apgaismojuma u.tml.)). Biežāk noteiktie riska faktori:

- troksnis noteikts 4480 darba vietās (4 dažādi rādītāji: 8 h vidējais ekvivalentais – 3409 darba vietās; maksimālais trokšņa līmenis – 4480 darba vietās, pīķa skaņas spiediens – 4480 darba vietās; ekvivalentais trokšņa līmenis – 3903 darba vietās);
- visa ķermeņa vibrācija – 1145 darba vietu novērtējumi; plaukstas–rokas vibrācija – 582 darba vietu novērtējumi);
- mikroklimats, ietverot arī ventilācijas novērtējumu – 11 483 darba vietās (4 dažādi rādītāji: gaisa relatīvais mitrums – 3729 darba vietās, gaisa temperatūra – 3782 darba vietās, gaisa plūsmas ātrums – 3650 darba vietās, ventilācija – 322 darba telpās);
- apgaismojums – 12 392 darba vietās.

Datu bāze satur arī ļoti plašu informāciju par ķīmiskajām vielām – pavisam datu bāzē ir iekļautas 93 dažādas ķīmiskās vielas, kuru mērījumi veikti vairāk nekā 5000 darba vietās, taču novērtēto darba vietu skaits, kurās veikti mērījumi (turpmāk – mērījumu skaits), katrai no šīm vielām ir stipri atšķirīgs – no 1 līdz 2 mērījumiem (darba vietām) dažām ķīmiskajām vielām līdz pat vairākiem simtiem mērījumu citām vielām. Tādējādi atsevišķām vielām veikto mērījumu skaits ir pietiekams objektīvās situācijas

noteikšanai, savukārt citām vielām – tas ir nepietiekams (pētnieku grupa pieņēma, ka nepieciešami vismaz 100 mērījumi dažādās darba vietās, lai būtu iespējams veikt apkopojošu analīzi).

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Darba apstākļu un darba vides faktoru objektīvās situācijas novērtējums – darba vides laboratoriskie mērījumi».

2.3.1. Datu bāzes

Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ietvaros tika analizēti šādi dati:

- Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati par arodslimībām – 2007. gada 1. janvāra izmaiņas arodslimību izmeklēšanas kārtībā ir radījušas izmaiņas arī arodslimību uzskaitē (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Arodslimības Latvijā, 1993.–2009. gads» un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm);
- VDI dati par nelaimes gadījumiem darbā (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Nelaimes gadījumi darbā, 1993.–2009. gads» un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm);
- Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati par izmaksām, kas rodas, ja darbā noticis nelaimes gadījums vai attīstījušās arodslimības (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām»).

Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati. Kā jau minēts, dati par arodslimībām pieejami no Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra, kas pētījuma laikā darbojās Paula Stradiņa klīniskajā universitātes slimnīcā (KUS). Līdzīgi kā iepriekšējā pētījuma laikā arī šoreiz nepieciešams atzīmēt, ka tieša publiska vispārīgu analītisku datu iegūšana no reģistra nav iespējama, tos var atrast tikai oficiālās publikācijās (VDI darbības gada pārskatos un Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras / Veselības ekonomikas centra pārskatos «Sabiedrības veselības analīze Latvijā»). Pēc individuāla pieprasījuma nepieciešamos datus var iegūt, tomēr šādiem gadījumiem nav noteikti individuālo pasūtījumu izpildes kritēriji (piemēram, izmaksas, izpildes termiņš, datu analīžu veids, izsniedzamie un neizsniedzamie dati u.c.). Turklāt Aroda un radiācijas medicīnas centrā netiek veikta sistemātiska situācijas analīze arodslimību jomā. Šā centra galvenās funkcijas ir saistītas ar arodslimības diagnozes saistīšanu ar arodu, nevis situācijas analīzi. Jau 2005.–2007. gada pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā» laikā tika identificētas vairākas ar šo reģistru saistītas problēmas, kuras neļauj nodrošināt pilnvērtīgu un efektīvu datu reģistrēšanu un apkopošanu un ir raksturīgas arī situācijai 2010. gadā. No svarīgākajām problēmām minamas šādas:

- darbs ar datu bāzēm ir sarežģīts, tas prasa papildu apmācību un resursus;
- darbs ar datu bāzēm ir laikietilpīgs, bet ar datu ievadīšanu un analizēšanu nepilnu darba laiku nodarbojas tikai viens cilvēks (dažādu projektu realizēšanai tiek pieaicināti citi centra darbinieki, kas ir apmācīti darboties ar reģistrā esošām datu bāzēm, tomēr kopumā tas norāda uz reģistra kapacitātes trūkumu);
- laika posmā no 1999. gada līdz 2010. gadam reģistra budžets ir samazinājies;
- netiek veidoti regulāri analītiski apskati par arodslimībām Latvijā.

Saskaņā ar MK noteikumiem nr. 263 «Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība» (pieņemti 04.04.2006., spēkā no 08.04.2006.) Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra juridiski no 2006. gada 1. septembra pārņēma Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistru. Atbilstoši MK 2009. gada 29. jūlija rīkojumam nr. 509 «Par Veselības ministrijas padotībā esošo valsts pārvaldes iestāžu reorganizāciju» ar 2009. gada 1. oktobri beidza pastāvēt Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra un tās funkcijas tika sadalītas starp Veselības ekonomikas centru, Veselības inspekciju un Zāļu valsts aģentūru. No 2009. gada 1. oktobra ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra izveide, papildināšana un uzturēšana ir Veselības ekonomikas centra pārziņā. P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra ārstu komisija arodslimībās turpina diagnosticēt arodslimības, bet centrs – uztur un veido datu bāzi par arodslimniekiem.

Datu analīzi skatīt publikācijas rezultātu sadaļā tematiskajā pielikumā «Arodslimības Latvijā, 1993.–2009. gads», kā arī tematiskajos pielikumos par nozarēm, piemēram, «Būvniecībā nodarbināto darba apstākļi un riski Latvijā», kā arī par darba vides riska faktoriem, piemēram, «Troksnis».

Valsts darba inspekcijas dati. Pētījuma laikā tika analizēta informācija, ko sagatavo VDI Plānošanas un attīstības nodaļa (pirms strukturālās reformas: Stratēģijas un analīzes daļa), kura nodrošina arī šo datu publisku

2.
Pētījuma metodoloģija

pieejamību, sastādot VDI gada pārskatus. Šādi pārskati ir pieejami kopš 1995. gada:

1. 1995.–1999. gada pārskati pieejami tikai drukātā veidā VDI arhīvā un Latvijas Nacionālajā bibliotēkā;
2. 2000.–2009. gada pārskati pieejami elektroniski VDI mājaslapā (http://www.vdi.gov.lv/index.php?menu_id=11&lang_id=1).

Pašreiz VDI gada darbības pārskati tiek sagatavoti saskaņā ar MK 17.01.2006. noteikumiem nr. 44 «Noteikumi par gada publisko pārskatu saturu un to sagatavošanas kārtību», bet pirms tam tie tika sagatavoti saskaņā ar MK instrukciju nr. 3 «Instrukcija par gada publisko pārskatu sagatavošanas kārtību». Pārskatu forma un saturs katru gadu ir nedaudz mainījies (tikai 2003. gada un 2004. gada pārskatiem ir bijusi vienota forma). Darbības pārskati satur kopsavilkumu par VDI vispārējiem darbības rādītājiem un pārskatu par finanšu izlietojumu, kā arī pielikumus:

1. pielikums. Pārskats – analīze par notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā;
2. pielikums. Pārskats par pirmreizējiem arodslimniekiem un arodslimību izveidošanās cēloņiem.

Abu pētījumu laikā tika identificēts, ka nepieciešams būtiski uzlabot VDI gada darbības pārskatos sniegto informāciju:

- nav ievērota konsekvence attiecībā uz lietotajiem terminiem, piemēram, vairākos pārskatos tabulās minētais nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits ir identisks ar darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu, kaut arī šie rādītāji faktiski nevar būt vienādi, jo vienā nelaimes gadījumā var ciest arī vairāki nodarbinātie un, pēc definīcijas, nelaimes gadījums darbā nevar būt bez cietušajiem;
- pārskatos ir konstatējamas atsevišķas neprecizitātes esošajā un iepriekšējā gadā norādītajos datos (publicējot esošā gada pārskatu, ir aplūkojami rezultāti par iepriekšējo gadu, bet, apskatot rezultātus iepriekšējā gada pārskatā, skaitļi atšķiras – precīzāk skatīt tematisko pielikumu «Nelaimes gadījumi darbā»);
- analizējot arodslimību gadījumus, konstatēts, ka datu interpretācijā iespējamas būtiskas neprecizitātes (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Arodslimības Latvijā, 1993.–2009. gads»), jo atsevišķos gadījumos atšķiras VDI pārskatos norādītie dati un P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra sniegtie dati par arodslimību skaitu.

Datu iegūšana, kas nav minēta gada pārskatos, ir lēna un ilgstoša, jo dati nav vienkārši apkopojami pēc datu bāzes. Tie glabājas papīra formātā, un ir nepieciešams pieprasīt datus no reģioniem. Tāpēc ieteicams VDI organizēt datu apkopošanu par visiem tiem jautājumiem un datiem, kurus darba devējiem iesniegt liek dažādi normatīvie akti – piemēram, normatīvie akti par darba aizsardzības prasībām, strādājot ar azbestu, par reģistrētajiem nelaimes gadījumiem, kad cietušais saskāries ar asinīm vai citiem šķidrumiem vai priekšmetiem, kas ir vai, iespējams, ir inficēti, un pēc šīs saskares ir konstatēts inficēšanās risks, bet nav iestājusies tūlītēja darba nespēja. Lai arī šo datu apkopošana VDI nav prasīta konkrētajos MK noteikumos, tas ļautu dinamikā pašai VDI saņemt vairāk un operatīvāk statistisko informāciju, kas būtu noderīga stratēģiskajā analīzē.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) dati. Atbilstoši likumam «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām» (pieņemts 02.11.1995.) VSAA administrē apdrošināšanas atlīdzību izmaksas nodarbinātajiem, kuri cietuši nelaimes gadījumā darbā un kuriem speciālā ārstu komisija konstatējusi arodslimību. Dati par šādu izmaksu lielumiem, kā arī mērķiem (piemēram, protezēšanas izdevumi, pavadoņa apmaksa un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētie ceļa izdevumi, tehnisko palīglīdzekļu iegāde un to remonts, personas izdevumi par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju) ir pieejami VSAA Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļā (Lāčplēša iela 70a, Rīga) no 01.01.1997.

Atbilstoši VSAA nolikumam (MK noteikumi nr. 733 «Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikums» (pieņemti 16.12.2003.)) aģentūrai ir tiešs pienākums analizēt nelaimes gadījumu darbā un arodslimību izmaksas un, pamatojoties uz analīzi, kā arī uz valsts institūciju un sociālo partneru ieteikumiem, izstrādāt un apstiprināt arodslimību un nelaimes gadījumu darbā novēršanas plānu un īstenot plānā iekļautos pasākumus. Tomēr pašreiz publiski nav pieejama minētā datu analīze un ar to saistītā informācija (piemēram, kas izmaksā dārgāk – arodslimības vai nelaimes gadījumi darbā; kuras ir riska nozares atbilstoši finansiālajiem izdevumiem no Darba negadījumu speciālā budžeta). Valstiski būtu mērķtiecīgi reizi gadā sagatavot šādu analīzi, jo tas ļautu noteikt īstermiņa un ilgtermiņa prioritātes darba aizsardzības jomā.

VSAA mājaslapā (www.vsaa.lv) ir publiski pieejama informācija par Darba negadījumu speciālo budžetu[1] (2000.–2009. gads), sociāli apdrošināto personu skaitu

[1] Darba negadījumu un arodslimību apdrošināšanas fonds veic apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām (Likums «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām», izdots 02.11.1995.).

2. Pētījuma metodoloģija

(1996.–2009. gads), kā arī par apdrošināšanas atlīdzībām nelaimes gadījuma vai arodslimības dēļ.

No VSAA tika pieprasīti dati par papildu atlīdzībām, kas piešķirtas apdrošinātajām personām pēc nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības. Pēc pieprasījuma tika iegūti šādi dati:

- papildu izdevumu un pakalpojumu saņēmēju skaits, 1999.–2009. gads;
- apdrošināto personu, kurām piešķirta atlīdzība, sadalījums pēc dzimuma, 2000.–2009. gads;
- papildu izdevumu un pakalpojumu apdrošināšanas atlīdzību skaits, 1999.–2009. gads;
- papildu izdevumu un pakalpojumu kopējie izdevumi, 1999.–2009. gads;
- apdrošināšanas atlīdzības par papildu izdevumiem un pakalpojumiem izmaksu sadalījums pa VSAA filiālēm, 2000.–2009. gads;
- izdevumi preventīvajiem pasākumiem no darba negadījumu speciālā budžeta 1997.–2009. gads.

2.3.2. Latvijā veiktie pētījumi

Pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ir turpinājums 2005.–2007. gadā veiktajam pētījumam ar līdzīgu nosaukumu, kurš bija pirmais nopietnais un apjomīgais pētījums, kas raksturoja arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību situāciju Latvijā un varēja kalpot par analītisku bāzi pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanā. Pirms tam izmaiņas un reformas darba aizsardzības sistēmā bieži vien ir veiktas, balstoties galvenokārt uz Eiropas Savienības direktīvu prasībām un citu valstu pieredzi.

Pētījumus, kas veikti Latvijā laika posmā no 1991. gada līdz 2009. gadam, iespējams iedalīt divās lielās grupās – pētījumi, kas veikti tikai Latvijā, un pētījumi, kas veikti Latvijā un citās valstīs. Lai gan Latvijā veikti daudzi atsevišķi pētījumi, tomēr pārsvarā pētījumu rezultātus nav iespējams salīdzināt dinamikā (pētījumos aptaujātas dažādas respondentu grupas, apsekoti dažāda lieluma vai nozaru uzņēmumi vai jautājumu formulējumi aptauju anketās ir dažādi), kā arī nav pieejami precīzi dati, ja pētījums veikts daudzās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Tā kā pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» galvenais mērķis bija atbildēt uz jautājumu, vai situācija Latvijā darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību jomā ir mainījusies kopš 2005. gada, pētnieku grupa iespēju robežās mēģināja izmantot identiskas pētījuma metodes, kā arī nemainītus aptauju jautājumus, lai iegūtie dati sniegtu informāciju. Tas ļauj atbildēt uz jautājumiem, vai un kā pieņemti nozares politikas lēmumi un kā valsts attīstība ir ietekmējusi situāciju valstī darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā.

Kā būtisku problēmu nepieciešams minēt faktu, ka veikto pētījumu rezultātus ir grūti izmantot, jo valstī vienkopus nav iespējams atrast visus pētījumus, kas veikti Latvijā par arodveselību, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomu, ne bibliotēkās, ne institūcijās, kurām savā ikdienas darbā būtu jāizmanto pētījumu rezultāti, piemēram, LR Labklājības ministrijā, VDI vai Rīgas Stradiņa universitātes aģentūrā «Darba drošības un vides veselības institūts». Tikai daļa pētījumu rezultātu ir pieejami internetā, turklāt tie nav vienuviet, bet gan atsevišķu institūciju mājaslapās (piemēram, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājaslapā www.osha.lv; LR Labklājības ministrijas mājaslapā www.lm.gov.lv, VDI mājaslapā www.vdi.gov.lv, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) mājaslapā www.lbas.lv). Iespējams, ka veikto pētījumu datu bāzu uzturēšanu varētu organizēt Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra «Darba drošības un vides veselības institūts», kas tādējādi varētu kļūt par vienotu informācijas un pētniecības centru. Lai nodrošinātu maksimālu veikto pētījumu rezultātu pieejamību un publicitāti, ieteicams visu pētījumu rezultātus/gala rezultātus ievietot ar darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām saistītās un plaši apmeklētās mājaslapās. Pēc pētnieku domām, kā piemērotākās būtu jāmin Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājaslapa www.osha.lv, kā arī Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» mājaslapa www.rsu.lv/ddvvi.

Bieži novērojamas situācijas, kad pētījumi ir veikti, taču to rezultāti pārskatu vai apkopojumu veidā nav pieejami, tādējādi netiek nodrošināta kopēju secinājumu un ieteikumu sniegšana. Kā tādi minami daļa pētījumu, kas veikti tikai Latvijā, piemēram, Latvijas Zinātņu padomes finansētie pētījumi, ko veic dažādas Latvijas augstskolas un institūti. Lai gan pārsvarā šo pētījumu rezultāti ir praktiski lietojami un tieši raksturo darba vidi Latvijā (piemēram, pētījumi par kokapstrādi, mežizstrādi), tomēr rezultāti ir atrodami tikai Latvijas Zinātņu padomes arhīvā vai pieejami, personiski kontaktējoties ar pētījumu veicējiem, vai atsevišķās publikācijās (konferenču materiālos, stendu referātos, starptautiskajās publikācijās), kas būtībā neļauj šo pētījumu rezultātus izmantot politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanā.

Visi identificētie pētījumi ir apkopoti tematiskajā pielikumā «Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskats», bet pieejamo pētījumu rezultāti ir integrēti tematiskajos pielikumus, radot iespēju salīdzināt situāciju Latvijā dinamikā. Nozīmīgāko pētījumu apkopojumu skatīt 2. tabulā.

2. tabula.
Veikto aptauju apkopojums

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Iesaistītās nozares	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Informācija par rezultātiem, kas pieejami no attiecīgā pētījuma	Rezultātu pieejamība	Piezīmes
1.	Latvijas iedzīvotāju aptauja par nelaimes gadījumiem, krītot no augstuma, saskarsmi ar darba vides riskiem, darba vides uzturēšanu tīrībā un kārtībā, iekārtu remontu un tīrīšanu u.c. jautājumiem	Latvija	05.2010.–06.2010.	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	Latvijas iedzīvotāju aptauja	564 Latvijas strādājošie iedzīvotāji (vecumā no 15 līdz 74 gadiem)	Aptauju virknes 5. aptauja	Nelaimes gadījumi, krītot no augstuma darba vietā, saskarsme ar darba vides riskiem darba vietā, darba vides uzturēšana tīrībā un kārtībā, iespējas sniegt pirmo palīdzību pašvērtējums, līgumattiecības ar darba devēju, virsstundu darba apmaksa uzņēmumā	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2010. Publiski rezultāti pieejami tikai prezentācijas formā pasūtītāja mājaslapā	–
2.	Latvijas iedzīvotāju aptauja par rīcību darba tiesību pārkāpumu gadījumā, elektrotraumām, obligātajām veselības pārbaudēm u.c. jautājumiem	Latvija	02.2010.	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	Latvijas iedzīvotāju aptauja	1. mērķa grupa: 911 Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji darbspējas vecumā (15–64 gadi); 2. mērķa grupa – 550 Latvijas strādājošie iedzīvotāji	Aptauju virknes 4. aptauja	Rīcība darba tiesību pārkāpumu gadījumā (t.sk. gatavība vērsties tiesā), elektrotraumas pēdējā gada laikā, obligātās veselības pārbaudes pēdējā gada laikā, to daudzums, veikšanai nepieciešamais laiks, gatavība saņemt algas izmaksu «aploksnē», darba algas izmaksas aizkavēšana	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2010. Publiski rezultāti pieejami tikai prezentācijas formā pasūtītāja mājaslapā	–
3.	Latvijas iedzīvotāju aptauja par atalgojuma samazināšanu, nelaimes gadījumiem darba vietā, «aplokšņu» algām	Latvija	11.2009.	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	Latvijas iedzīvotāju aptauja	1. mērķa grupa: 919 Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji darbspējas vecumā (15–64 gadi); 2. mērķa grupa – 543 Latvijas strādājošie iedzīvotāji	Aptauju virknes 3. aptauja	Viedoklis par atalgojuma samazināšanu valsts pārvaldē, saskarsme ar nelaimes gadījumiem tagadējā darba vietā, to izmeklēšana, informēšana par rezultātiem, gatavība saņemt darba algu «aploksnē», iemesli, informētība par negatīvajām sekām, iespējamā darbinieku motivācija veikt darbu likumīgi	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2010. Publiski rezultāti pieejami tikai prezentācijas formā pasūtītāja mājaslapā	–
4.	Latvijas iedzīvotāju aptauja par darba tiesiskajām attiecībām, individuālajiem aizsardzības līdzekļiem un citiem jautājumiem	Latvija	05.2009.	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	Latvijas iedzīvotāju aptauja	908 Latvijas pastāvīgie iedzīvotāji darbspējas vecumā (15–64 gadi)	Aptauju virknes 2. aptauja	Informētība par darba tiesiskajām attiecībām, informācijas ieguves avoti par darba tiesiskajām attiecībām, nepieciešamība lietot individuālos aizsardzības līdzekļus, to lietošana, nelietošanas iemesli, nodrošinātība ar darbam nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, informētība par «aptieciņas» atrašanās vietu, gatavība piekrist algas samazinājumam	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2010. Publiski rezultāti pieejami tikai prezentācijas formā pasūtītāja mājaslapā	–

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Iesaistītās nozares	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Informācija par rezultātiem, kas pieejami no attiecīgā pētījuma	Rezultātu pieejamība	Piezīmes
5.	Latvijas iedzīvotāju aptauja par nodarbinātību, savu tiesību aizsardzību, darba laika ievērošanu un darba drošības instrukcijām	Latvija	03.2009.–03.2009.	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	Latvijas iedzīvotāju aptauja	910 Latvijas patstāvīgie iedzīvotāji darbspējas vecumā (15–64 gadi)	Aptauju virknes 1. aptauja	Saskare ar dažādām situācijām atlaišanas gadījumā, gatavība saņemt algu aploksnē, rīcība darba tiesību pārkāpumu gadījumā, gatavība vērsties tiesā pretlikumīgas atlaišanas gadījumā, darba laika ievērošana darba vietā, informētība par darba drošības instrukciju esamību darba vietā	Sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS, 2010. Publiski rezultāti pieejami tikai prezentācijas formā pasūtītāja mājaslapā	–
6.	Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībspēju modelēšana	Latvija	02.2009.–04.2009.	*Baltic Institute of Social Sciences* (pēc LBAS pasūtījuma)	Visas	3 pētnieciskās aktivitātes – algoto darbinieku grupu diskusija, Latvijas iedzīvotāju sabiedriskās domas aptauja, darba tiesību jomas profesionāļu – ekspertu – intervijas.	334 algoti darbinieki, 10 eksperti, 1175 Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 74 gadiem	–	Darba tiesību ievērošana Latvijā, darba drošības ievērošana (ekspertu skatījumā)	*Baltic Institute of Social Sciences*, 2009. Pieejams elektroniski pasūtītāja mājaslapā[2]	–
7.	Administratīvās procedūras un uzņēmējdarbības vide Latvijā, 2001.–2009. gads	Latvija	08.2009.–10.2009.	SIA «Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija»	Visas	Darba devēju viedoklis par administratīvajām procedūrām un uzņēmējdarbības vidi Latvijā, t.sk. par darba tiesiskajām attiecībām un VDI kā kontrolējošo institūciju	735 ekonomiski aktīvie uzņēmumi (komercsabiedrības un individuālie komersanti)	Iepriekš veikti identiski pētījumi 2001., 2003., 2005. un 2007. gadā	Darba tiesiskās attiecības, VDI kā kontrolējošās inspekcijas novērtējums	SIA «Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija». Pieejams elektroniski	–

[2] *Baltic Institute of Social Sciences*, 2009. Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībspēju modelēšana (pēc Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pasūtījuma) http://www.lbas.lv/publikacijas/dt_dd_petijums_02_04_2009.pdf

[3] Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, SIA. Administratīvās procedūras un uzņēmējdarbības vide Latvijā, 2001.–2009. gads. Rīga, 2009. 304 lpp. http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=21086

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Iesaistītās nozares	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Informācija par rezultātiem, kas pieejami no attiecīgā pētījuma	Rezultātu pieejamība	Piezīmes
8.	Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem	Latvija	11.2007.–12.2007.	Sabiedrības veselības aģentūra	Visas	Iepriekš veikto pētījumu sekundāra analīze; darba devēju aptauja, ekspertu intervijas	400 darba devēji, 15 eksperti (1 no VDI, 4 arodbiedrību pārstāvji, 5 darba devēji, 3 satiksmes drošības speciālisti, 2 medicīnas darbinieki)	Sekundāra šādu pētījumu analīze – «Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002. gadā. Darba un nodarbinātības apstākļi jaunajās dalībvalstīs: mijiedarbība un sociāli ekonomiskā ietekme», «Darba apstākļi un riski Latvijā» un sabiedriskās domas pētījums par VDI darbību	Traumatisms darba vidē ekspertu skatījumā un darba devēju skatījumā	2010. gadā pieejams elektroniski Veselības ekonomikas centra mājaslapā[4]	–
9.	Darba apstākļi un riski Latvijā	Latvija	09.2005.–06.2007.	A/s «*Inspecta Latvia*» RSU Darba un vides veselības institūts	Visas	Mērķis – radīt analītisko bāzi arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomā, kas kalpotu par pamatu racionālu un efektīvu lēmumu pieņemšanā nodarbinātības un sociālās politikas programmu radīšanai un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai	1058 darba devēji un viņu pārstāvji, 2520 nodarbinātie, 1015 Latvijas iedzīvotāji, 86 darba aizsardzības speciālisti, 600 grūtnieces un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, 406 invalīdi VSAA, VDI, P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra datu bāzes analīze	Pirmais pētījums	Darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību situācijas novērtējums Latvijas uzņēmumos	LR Labklājības ministrija. Elektroniski pieejama drukātā publikācija, tematiskie pielikumi pieejami tikai drukāto versiju pielikumā iekļautajā *CD*[5]	Iespēju robežās darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu anketas tika izmantotas nemainītā veidā, lai nodrošinātu iespēju salīdzināt datus dinamikā. Pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» ir uzskatāms par šī pētījuma turpinājumu
10.	Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību	Latvija	12.05.2006.–17.07.2006.	SIA «Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS» (VDI pasūtījums)	Dažādas nozares	Darba devēju un iedzīvotāju viedoklis par Valsts darba inspekciju, riska faktoriem darba vidē, informētību, darba attiecībām u.c.	519 darba devēji, 1005 iedzīvotāji	Atkārtots pētījums (iepriekšējais veikts 2005. gadā)	Darba tiesiskās attiecības, riska faktori, viedoklis par Valsts darba inspekciju, darba aizsardzības prasību izpilde	Valsts darba inspekcija. SIA «Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS». Pieejams elektroniski[6]	Pētījuma rezultāti būtiski neatšķiras no 2005. gada pētījuma rezultātiem
			01.06.2005.–31.07.2005.				509 darba devēji, 1006 iedzīvotāji	Pirmais pētījums			–

[4] Sabiedrības veselības aģentūra. Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem, Rīga. 2008. 86 lpp. http://www.vec.gov.lv/docs/new2009/2009.11.16-05.pdf

[5] Eglīte M., Matisāne L., Vanadziņš I. Darba apstākļi un riski Latvijā. Rīga, 2007. 146 lpp. http://www.inspecta.lv/docs/darba_apstakli_un_riski_latvija_publikacija.pdf

[6] Valsts darba inspekcija, 2005., Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību. Elektroniskā adrese: http://osha.europa.eu/fop/latvia/lv/research/docs/atskaite_skds.pdf

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Iesaistītās nozares	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Informācija par rezultātiem, kas pieejami no attiecīgā pētījuma	Rezultātu pieejamība	Piezīmes
11.	Pētījums par darba nelaimes gadījumu un arodslimību reģistrāciju Latvijā	Latvija	29.09.2003.–1.05.2004.	Centrālā statistikas pārvalde, P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs, Valsts darba inspekcija	Dažādas nozares	Nelaimes gadījumu reģistrācijas atbilstība *Eurostat* prasībām. Arodslimību reģistrācijas atbilstība *Eurostat* prasībām	–	Pētījums «*PHARE Stat 2001*» projektā «*Health and safety at work*»	Novērtēta Latvijas nelaimes gadījumu un arodslimību reģistrācijas kārtības atbilstība *Eurostat* prasībām, identificētas esošās problēmas un veicamie pasākumi	Centrālā statistikas pārvalde. Dati nav publicēti	–
12.	Latvijas iedzīvotāju veselības apsekojums	Latvija	04.2003.–06.2003.	SIA «Baltijas datu nams», Centrālā statistikas pārvalde	–	Latvijas iedzīvotāju aptauja	10 000 personu visā Latvijā vecumā no 15 līdz 74 gadiem	–	Personu īpatsvars ar ilgstošiem ikdienas aktivitātes ierobežojumiem, sadalījums pēc tā cēloņiem (t.sk. darba vide, apstākļi). Strādājošo respondentu īpatsvars, kuri uzrāda kaitīgo faktoru klātbūtni savās darba vietās (pa izglītības grupām)	CSP, 2004., 2003. gada Latvijas iedzīvotāju veselības apsekojuma rezultāti[7]	–
13.	*HIV* inficēts cilvēks darba kolektīvā	Latvija	2003. gads	*AIDS* profilakses centrs	Dažādas nozares	Darba devēju aptauja	42 nejauši izvēlēti darba devēji	–	Darba devēju zināšanas un attieksme pret *HIV* inficētiem cilvēkiem kā iespējamiem darba ņēmējiem, un darba devēju psiholoģiskā gatavība zināt par *HIV* inficēta cilvēka klātbūtni darba kolektīvā	*AIDS* profilakses centrs. Pētījums šobrīd nav pieejams	–
14.	Darba devēju viedoklis par Darba likumu	Latvija	26.11.–16.12.2002.	A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra»	Dažādas nozares	Darba devēju viedoklis un izpratne par Darba likumu	69 Latvijas uzņēmumu vadītāji, darba devēji	Veikts *PHARE* projekta *Nr. Phare LE 9911/0001/01/ SRV-2* ietvaros	Darba likuma praktiskās ieviešanas grūtības, izpratne, problēmas	LR Labklājības ministrija. A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra». Pieejams elektroniski[8]	Neskaidra pētījuma izlases atlase. Pamatā aptaujāti vidējie un lielie uzņēmumi

[7] Centrālā statistikas pārvalde, 2004., 2003. gada Latvijas iedzīvotāju veselības apsekojuma rezultāti. Statistisko datu krājums. ISBN 9984-06-228-7. 187 lpp.

[8] A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra», Rīga, 2002., Darba devēju viedoklis par Darba likumu. Elektroniskā adrese: http://osha.lv/lv/research

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Iesaistītās nozares	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Informācija par rezultātiem, kas pieejami no attiecīgā pētījuma	Rezultātu pieejamība	Piezīmes
15.	Pētījums «Darba vides uzlabošana privātajos un privatizētajos uzņēmumos»	Latvija	2002. gads	Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūts, SIA «*Zygon Baltic Consulting*»	Kokapstrāde, viesnīcu pakalpojumi, poligrāfija	Darba vides analīze (t.sk. objektīvie mērījumi) 3 uzņēmumos, 1 uzņēmumā veikta darbinieku aptauja par darba apstākļiem un informētību	1 liels uzņēmums, 1 vidējs un 1 mazs uzņēmums	–	Analizēts uzņēmumu darba vides stāvoklis (t.sk. objektīvie rādītāji) un identificētas problēmas. Nodarbināto aptauja par darba vides riska faktoriem	Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūts. Labklājības ministrija, SIA «*Zygon Baltic Consulting*» – rezultāti netiek apkopoti, pieejami tikai atsevišķu tēžu un rakstu veidā	Aptaujas rezultāti nav pieejami
16.	Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības likumdošanas prasības	Latvija	25.11.–16.12.2002.	A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra»	Dažādas nozares	Darba devēju viedoklis par Latvijas tiesību aktiem attiecībā uz darba aizsardzību	363 Latvijas uzņēmumu vadītāji vai vadības pārstāvji (vidējie un lielie uzņēmumi)	Veikts *PHARE* projekta «*Nr. Phare LE 9911/0001/01/SRV-2*» ietvaros	Darba aizsardzības prasību realizācijas līmenis, informācijas avoti, tipiskākās problēmas	LR Labklājības ministrija. A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra». Pieejams elektroniski[9]	Neskaidra pētījuma izlases atlase
17.	Pētījums par darba devēju un darbinieku informētību par darba tiesiskajām attiecībām	Latvija	2000. gads	«Sociāli korelatīvo datu sistēmas»	Dažādas nozares	2 aptaujas – darba devēju aptauja un darbinieku aptauja	1039 darba devēji, 1066 nodarbinātie	–	Informētība par darba tiesiskajām attiecībām, darba līgumiem, atvaļinājumiem, informācijas iegūšanu u.c.	SIA «Sociāli korelatīvo datu sistēmas». Pieejams elektroniski[10]	–
18.	Latvijā biežāk sastopamo arodslimību izpēte	Latvija	01.01.1997.–31.12.2000.	Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūts	Dažādas tautsaimniecības nozares	Darba apstākļu radīto veselības traucējumu analīze (nodarbināto sūdzības un objektīvā atradne) un to saistības noteikšana ar darba vides riska faktoriem. Kopējās arodsaslimstības analīze Latvijā	Pētījums veikts 83 uzņēmumos (pamatā mazajos un vidējos)	–	Veselības stāvokļa korelācija ar darba vides riska faktoriem. Darba spēju indekss atsevišķām darbinieku grupām. Diagnostiskie kritēriji arodslimību diagnostikai	Latvijas Zinātnes padomes arhīvs (projekts nr. 9-3719) un Rīgas Stradiņa universitātes darba un vides veselības institūts – rezultāti netiek apkopoti, pieejami tikai atsevišķu tēžu un rakstu veidā	–
19.	Vides veselības indikatori	Latvija	2000. gads	SIA «*Estonian, Latvian and Lithuanian Environment*»	Dažādas nozares	Izmantojamo, pieejamo un ieteicamo vides veselības indikatoru apkopojums	–	2005. gadā Sabiedrības veselības aģentūra minētos indikatorus pārskatīja	Vides veselības indikatoru saraksts (arī darba vides), izmantoto indikatoru inventarizācija, priekšlikumi reāli lietojamo vides veselības indikatoru sistēmai	SIA «*Estonian, Latvian and Lithuanian Environment*». Pieejams elektroniski[11]	–

[9] A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra», Rīga, 2002., Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības prasības. Elektroniskā adrese: http://osha.lv/lv/research

[10] Labklājības ministrija, 2000., Pētījums par darba devēju un darbinieku informētību par darba tiesiskajām attiecībām, Rīga, 7.–12. lp. Elektroniskā adrese: http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/lm_soc_polit_petijums2000g.pdf

[11] Labklājības ministrija, 2000., Vides veselības indikatori, Rīga, 37.–47. lpp. Elektroniskā adrese: http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/lm_soc_polit_petijums2000g.pdf

3. Pētījuma rezultāti

3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem

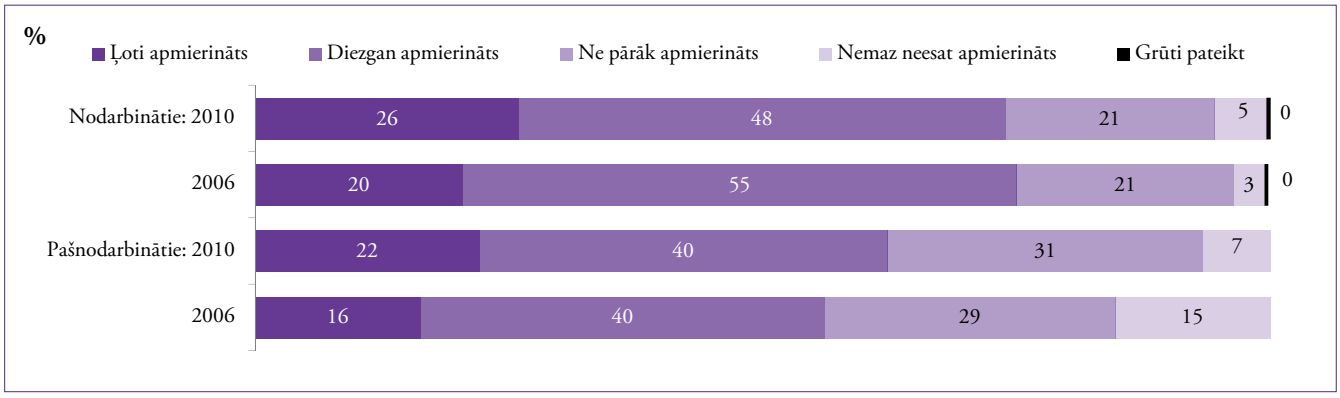
3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu

Apmierinātība ar darbu ir termins, kas raksturo cilvēku sajūtas par veicamo darbu. Apmierinātību ar darbu var ietekmēt daudzi faktori – piemēram, fiziskās darba vides kvalitāte, attiecības ar tiešo vadītāju, spēja paveikt uzdotos darba uzdevumus utt. Lai cilvēki varētu produktīvi un efektīvi strādāt, ļoti būtiska ir apmierinātība ar darbu. Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» rezultāti parāda, ka kopumā nodarbinātie ir vairāk apmierināti nekā pašnodarbinātie (skatīt 1. diagrammu). Vairāk vai mazāk apmierināti ar pašreizējo darbu ir 73,9% nodarbināto un 62,3% pašnodarbināto, turklāt pētījuma rezultāti liecina, ka dinamikā apmierināto skaits ir pieaudzis pašnodarbināto vidū (par 6,2%), bet nedaudz samazinājies nodarbināto vidū (par 1,1%).

Nodarbināto vidū visvairāk neapmierināto ar darbu ir ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (98,1%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (88,0%), kā arī veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (86,7%). Savukārt pašnodarbinātajiem nav iespējams analizēt visas nozares, jo ne visur cilvēki veic darbu kā pašnodarbinātās personas, tomēr būtiska problēma ir fakts, ka vairāk nekā puse pašnodarbināto personu lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā nav apmierinātas ar pašreizējo darbu (37,7%). Līdzīga, tomēr sliktāka situācija tika novērota arī 2006. gadā, kad 53,3% no pašnodarbinātajiem minētajā nozarē bija neapmierināti. Nodarbinātās sievietes ir nedaudz vairāk apmierinātas (2006. gadā – 73,4%, 2010. gadā – 74,9%) nekā vīrieši (2006.

1. diagramma.

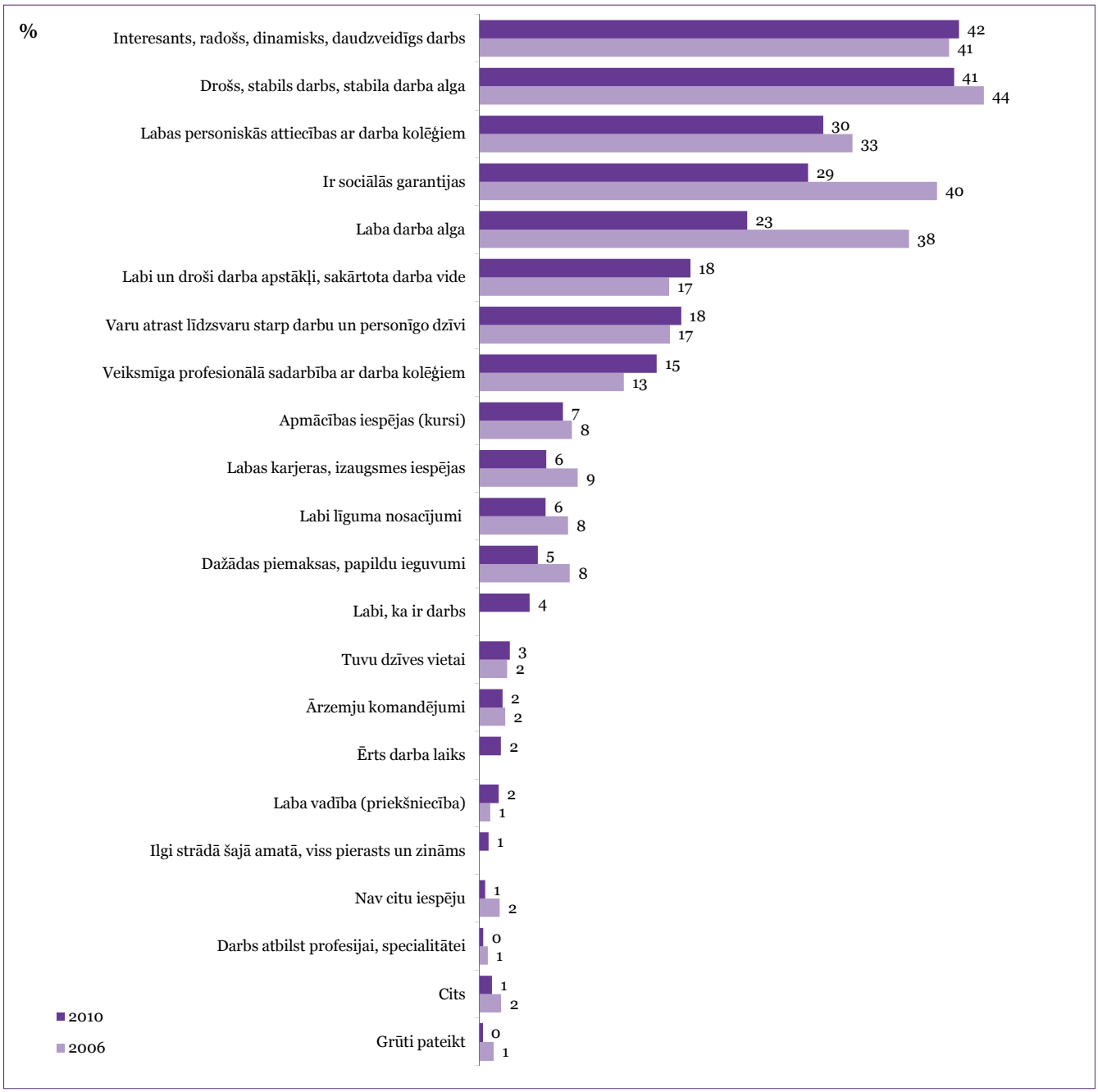
Nodarbināto un pašnodarbināto apmierinātība ar pašreizējo darbu



Piezīme: bāze – nodarbinātie, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378; pašnodarbinātie, 2006 : n = 65; 2010 : n = 127.
Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

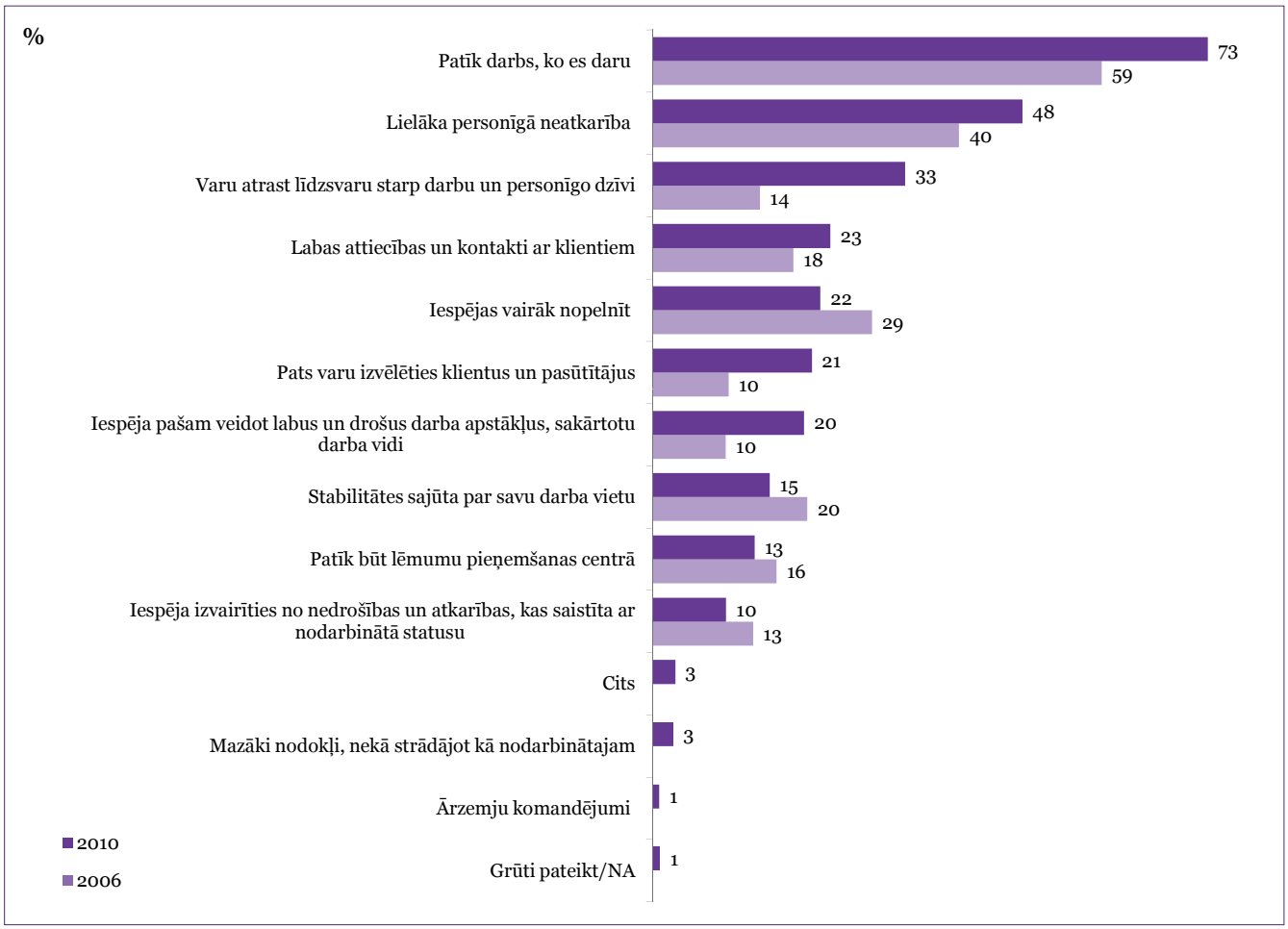
2. diagramma.
Nodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2006 : n = 1841; 2010 : n = 1865.
Avots: nodarbināto aptauja.

gadā – 76,3%, 2010. gadā – 72,4%), bet pašnodarbināto vidū novērojama pretēja situācija (vīrieši – 2006. gadā 59,5%, 2010. gadā 64,4%; sievietes – 2006. gadā 52,5%, 2010. gadā 60,0%). Visapmierinātākie nodarbinātie ir jaunieši (18–24 gadu vecumā – 81,3% (2006. gadā – 81,4%)), bet pārējās vecuma grupās būtisku atšķirību nav: 25–34 gadu vecumā – 71,8% (2006. gadā – 74,2%), 35–44 gadu vecumā –73,9% (2006. gadā – 78,2%), 45–54 gadu vecumā – 71,3% (2006.

3. diagramma.
Pašnodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



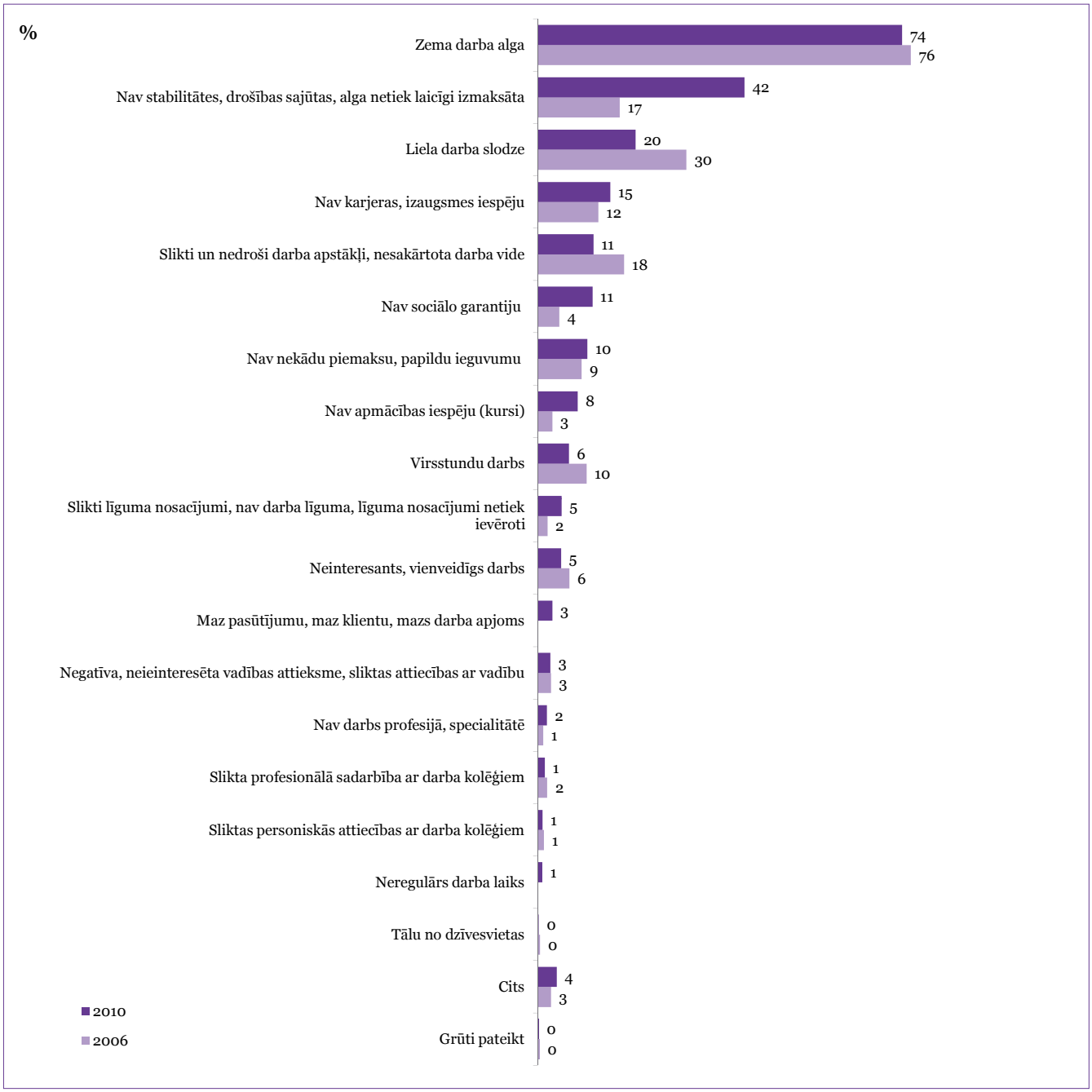
Piezīme: bāze – pašnodarbinātie, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2006 : n = 38; 2010 : n = 78.
Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.
Avots: pašnodarbināto aptauja.

gadā – 70,7%) un 55–74 gadu vecumā – 75,9% (2006. gadā – 73,6%). Nedaudz samazinājusies nodarbināto apmierinātība ar darbu, ja datus analizē pēc etniskās piederības, tomēr vispārējā tendence, ka latvieši ir vairāk apmierināti, proti, 77,6% (2006. gadā – 79,2%), nekā krievu tautības nodarbinātie, 66,5% (2006. gadā – 68,3%), un citu tautību pārstāvji, 69,5% (2006. gadā – 70,2%), saglabājas.

Cēloņu analīze par cilvēku apmierinātību ar savu pašreizējo darbu parāda atšķirības nodarbināto un pašnodarbināto vidū (skatīt 2. un 3. diagrammu). Pašnodarbināto vidū biežāk minētie iemesli: «patīk darbs, ko es daru (interesants un radošs darbs)», «lielāka personiskā neatkarība (pats esmu sev noteicējs par darba laiku, slodzi, darbu organizāciju)», «varu atrast līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi». Tie arī uzskatāmi par galvenajiem, kāpēc cilvēki izvēlas kļūt par pašnodarbinātām personām. 2006. gadā starp biežākajām atbildēm tika minēta arī «iespēja vairāk nopelnīt». Savukārt nodarbināto vidū biežāk minētie iemesli ir: «interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs», «drošs, stabils darbs, stabila darba alga», «labas personiskās attiecības ar kolēģiem», «sociālās garantijas», «laba darba alga», kas nosaka nodarbināto apmierinātību ar darbu. Tādēļ, lai noturētu darbiniekus savā uzņēmumā, darba devējiem īpaša uzmanība jāpievērš tieši šiem apstākļiem un to nodrošināšanai. Salīdzinot ar 2006. gada aptauju datiem, 2010. gadā ir būtiski samazinājies to respondentu skaits, kuri minējuši, ka galvenie apmierinātības iemesli ir «sociālās garantijas», «laba darba alga», kas saistāms ar esošo ekonomisko situāciju valstī.

3.
Pētījuma rezultāti

4. diagramma.
Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu

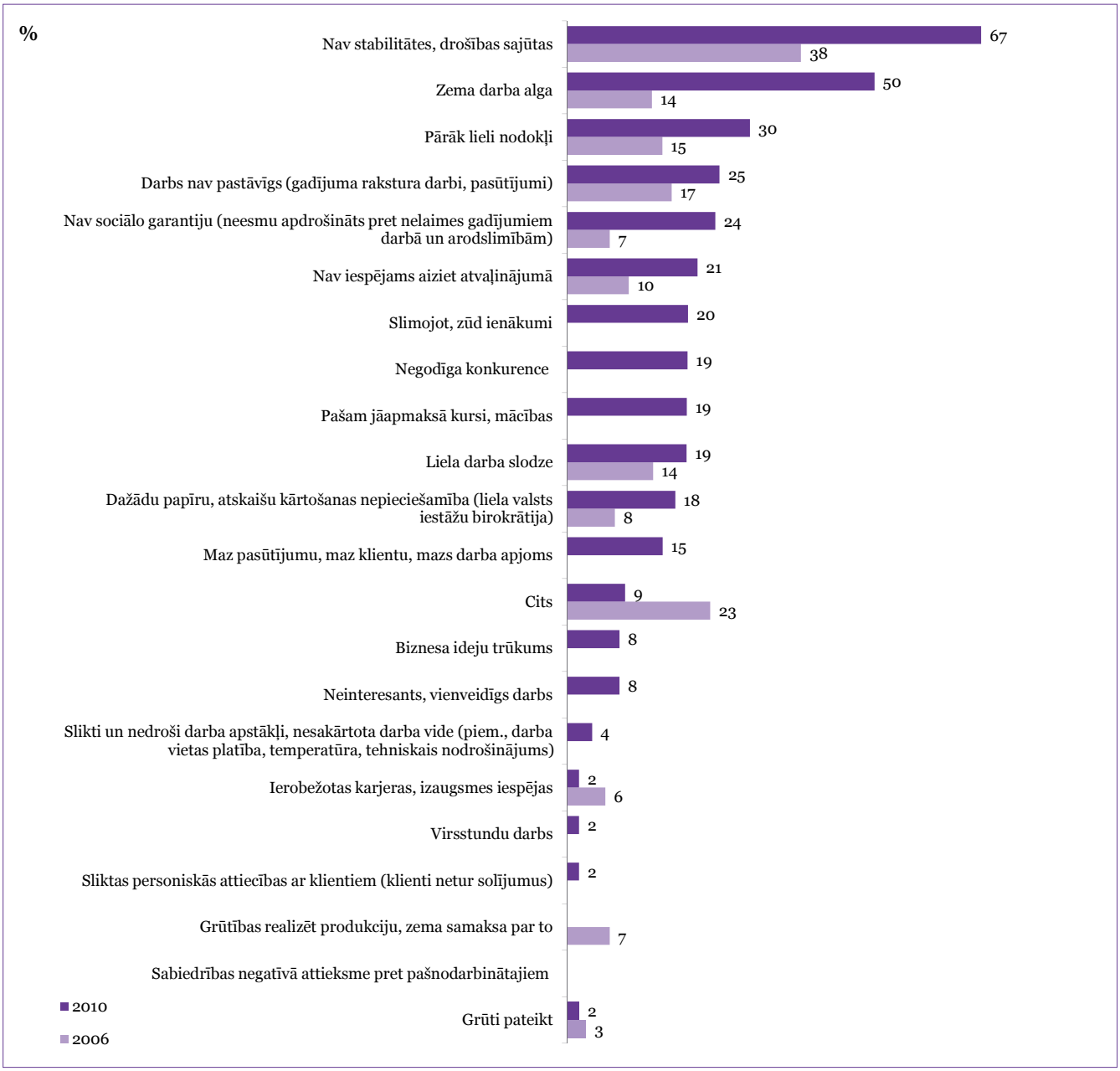


Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuri ir neapmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2006 : n = 605; 2010 : n = 502.
Avots: nodarbināto aptauja.

Tāpat analizēti arī galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie un pašnodarbinātie nav apmierināti ar pašreizējo darbu (skatīt 4. un 5. diagrammu). Līdzīgi kā apmierinātības cēloņi ir atšķirīgi arī neapmierinātības cēloņi. Tā, piemēram, pašnodarbinātie biežāk kā cēloņus min: «nav stabilitātes, drošības sajūtas» un «zema darba alga». Savukārt nodarbinātie daudz biežāk par pārējiem cēloņiem min: «zema darba alga» (2006. gadā – 76,2%, 2010. gadā – 74,5%).

5. diagramma.

Pašnodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



Piezīme: bāze – pašnodarbinātie, kuri nav apmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2006 : n = 27; 2010 : n = 49.
Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.
Avots: pašnodarbināto aptauja.

2010. gadā salīdzinājumā ar 2006. gadu vairāk nekā divas reizes biežāk kā cēlonis neapmierinātībai ar darbu nodarbināto vidū tiek minēts: «nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta», kā būtisks cēlonis atzīmējams arī «liela darba slodze». Tomēr pozitīva tendence ir novērojama nodarbināto vidū, jo ir samazinājies to nodarbināto skaits, kuri minējuši, ka «slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide» ir cēlonis viņu neapmierinātībai ar darbu.

3. Pētījuma rezultāti

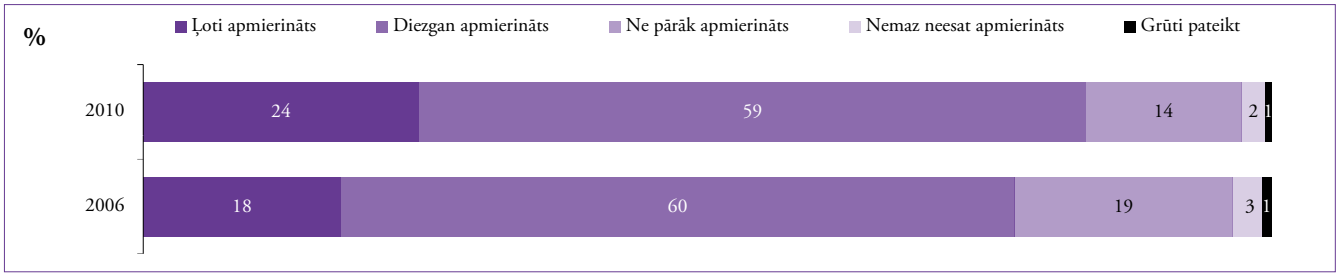
3.1.2. Apmierinātība ar darba apstākļiem un vidi

Analizējot nodarbināto apmierinātību ar darba vidi un apstākļiem darba vietā no darba aizsardzības viedokļa, redzams, ka Latvijā ir pieaudzis to nodarbināto skaits, kas ir apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi (83,6% – 2010. gadā un 77,2% – 2006. gadā) (skatīt 6. diagrammu).

Ls 251 un vairāk – 83,0%; 2010. gadā – līdz Ls 150 – 75,8%, Ls 151–200 – 82,4%, Ls 201–250 – 83,0%, Ls 251 un vairāk – 91,5%). Turklāt apmierinātību ar darba apstākļiem ietekmē arī tas, vai alga tiek izmaksāta aploksnē vai netiek (2006. gadā – nekad – 79,4%, dažreiz – 73,8%, katru mēnesi – 62,7%, 2010. gadā – nekad – 86,7%, dažreiz – 84,2%, katru mēnesi – 59,6%). Tas norāda, ka sociālās garantijas un stabila alga ietekmē nodarbināto

6. diagramma.

Nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

2010. gadā ir mainījušās tās nozares, kurās ir visvairāk nodarbināto, kuri ir neapmierināti ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa – tā ir zivsaimniecība (28,7%), būvniecība (26,4%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošana (26,3%). 2006. gadā visvairāk neapmierināto nodarbināto bija metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (39,2%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (31,3%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, kā arī mēbeļu ražošanas uzņēmumos (31,1%) un lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (31,3%).

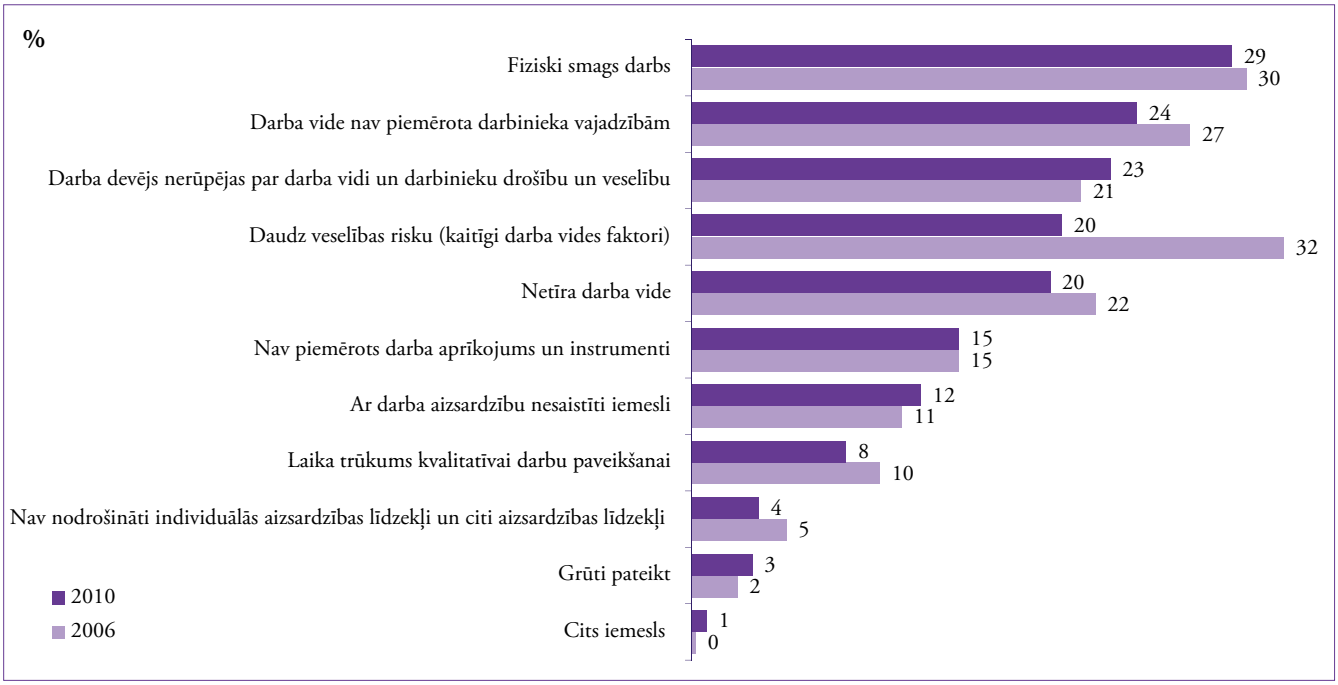
Sievietes ir gandrīz tikpat apmierinātas ar darba apstākļiem (2006. gadā – 78,2%, 2010. gadā – 82,2%) kā vīrieši (2006. gadā – 76,0%, 2010. gadā – 85,5%). 2010. gadā visapmierinātākie bija jaunieši (18–24 gadi – 89,4%), pārējās vecuma grupās respondenti ir aptuveni vienādi apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi (82,2–83,5%, 2006. gadā 76,4–78,3%). Arī dažādu tautību respondentu vidū būtiskas atšķirības nav novērojamas (2006. gadā – 76,0–77,9%, 2010. gadā – 82,4–83,9%). Apmierinātību ar darba apstākļiem un vidi būtiski neietekmē uzņēmuma lielums, kurā nodarbinātais strādā (2006. gadā 75,0–78,5%, 2010. gadā 80,6–84,4%), tomēr vairāk apmierinātu respondentu ir valsts sektorā (2006. gadā – 80,4%, 2010. gadā – 87,0%) salīdzinājumā ar privāto sektoru (2006. gadā – 76,0%, 2010. gadā – 82,8%) vai sabiedriskām organizācijām (2006. gadā – 71,2%, 2010. gadā – 79,0%). Pieaugot darba algai pamatdarbā, pieaug apmierināto respondentu skaits (2006. gadā – līdz Ls 90 – 72,4%, Ls 91–150 – 73,2%, Ls 151–250 – 77,8%, apmierinātību ar darba apstākļiem un darba vidi, bet, iespējams, apstiprina faktu, ka uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē (t.i., uzņēmumos netiek ievērotas normatīvo aktu prasības attiecībā uz nodokļiem), netiek ievērotas arī normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba aizsardzību. Tādējādi šajos uzņēmumos darba vide nav tik droša un veselībai nekaitīga kā pārējos uzņēmumos (jau pētījums «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» parādīja, ka uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs, biežāk netiek izmeklēti nelaimes gadījumi darbā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī retāk tiek veiktas obligātās veselības pārbaudes un nodrošināta apmācība pirmās palīdzības sniegšanā; līdzīgas tendences tika novērotas arī 2009.–2010. gada pētījuma laikā).

Galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi uzņēmumā, kurā viņi strādā, ir šādi: «fiziski smags darbs», «darba vide nav piemērota darbinieku vajadzībām», «darba devējs nerūpējas par darba vidi un darbinieku drošību un veselību», «daudz veselības risku (kaitīgo darba vides riska faktoru)», «netīra darba vide» u.c. (skatīt 7. diagrammu).

3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā

Darba aizsardzības likums stājies spēkā jau 2002. gada 1. janvārī, tomēr vairāki saistošie normatīvie akti Latvijā stājās spēkā vēlāk. Jaunajiem normatīvajiem aktiem Latvijā vajadzēja būtiski mainīt situāciju darba aizsardzības jomā, jo mainījās pieeja darba aizsardzības

7. diagramma.
Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar darba apstākļiem un vidi

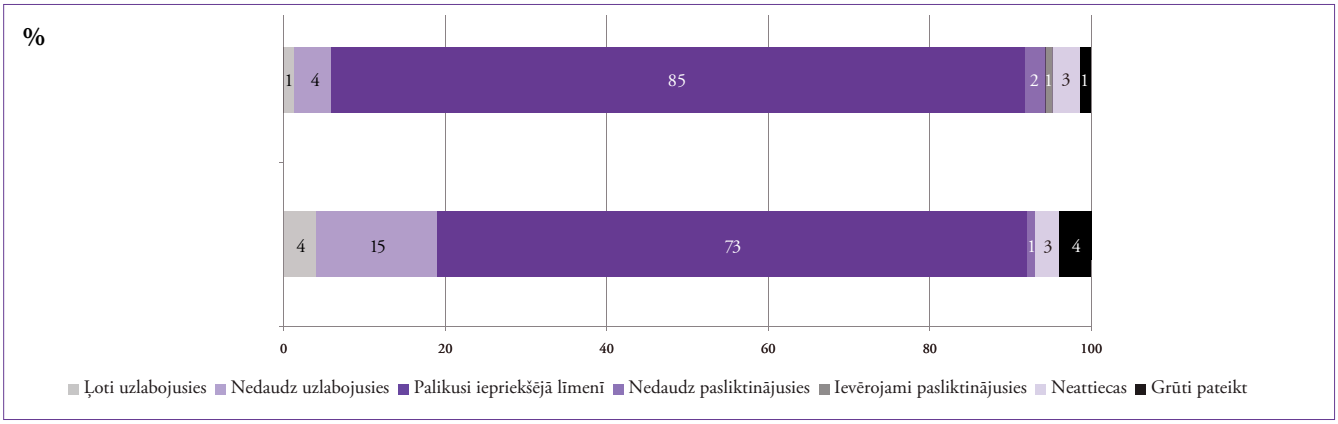


Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuri ir neapmierināti ar darba apstākļiem un vidi, 2006 : n = 541; 2010 : n = 397.
Avots: nodarbināto aptauja.

jautājumu risināšanai. Agrāk visas darbības bija paredzētas, lai novērstu sekas (papildu piemaksas par darbu kaitīgos apstākļus, papildu atvaļinājuma dienas par darbu kaitīgos apstākļos, profilaktiskais piens darbam kaitīgos apstākļos u.c.), turpretī pašreiz darba aizsardzības sistēmas pamatprincips ir darba vides riska novērtēšana un riska samazināšana vai izskaušana.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, vai viņu darba vietā pēdējā gada laikā ir mainījusies darba aizsardzība uzņēmumā, kurā viņi strādā. Kopumā 2010. gadā tikai 5,9% respondentu atbildēja, ka darba aizsardzība ir ļoti vai nedaudz uzlabojusies (2006. gadā – 18,9%) (sīkāk skatīt 8. diagrammu).

8. diagramma.
Pārmaiņas darba aizsardzībā uzņēmumā pēdējā gada laikā



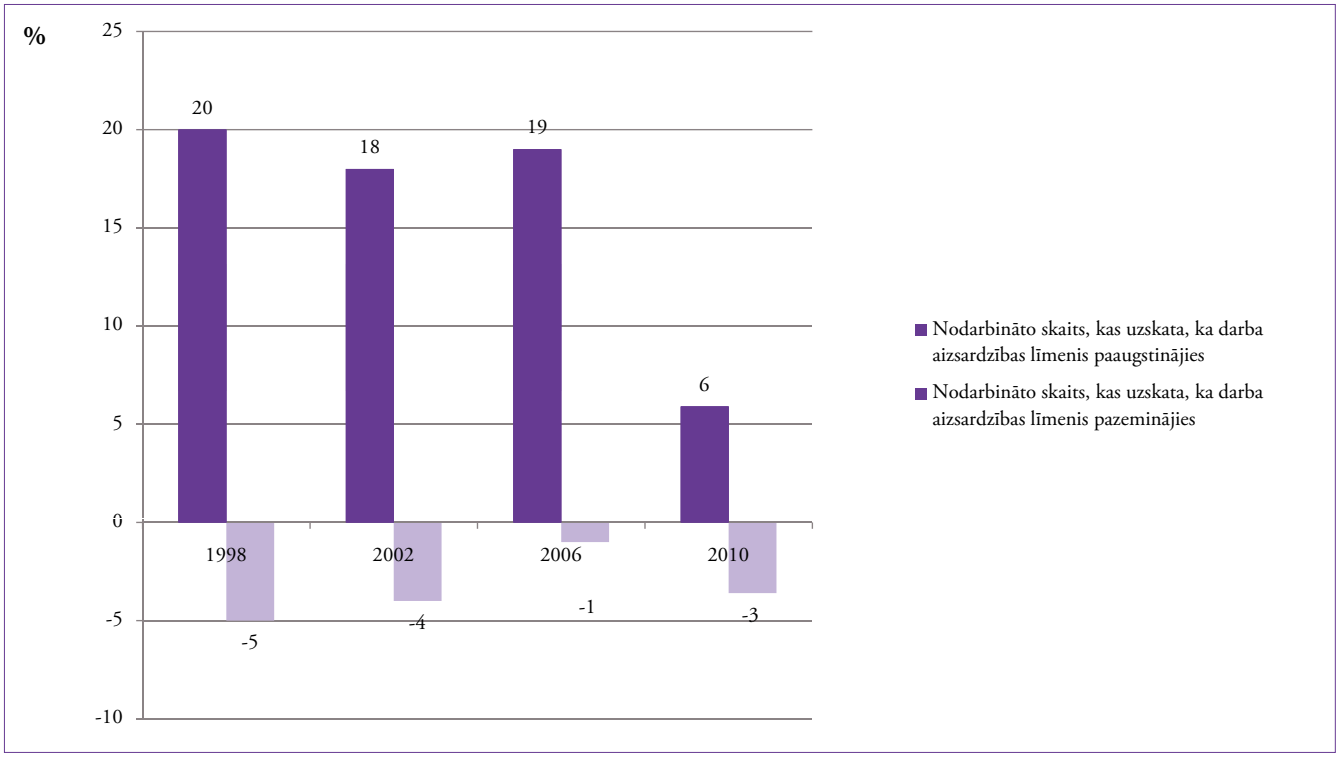
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

Datu sīkāka analīze liecina, ka vīrieši (7,7%) biežāk nekā sievietes (4,6%) minējuši uzlabojumus darba aizsardzības jomā, bet samazinājumu abi dzimumi minējuši vienādi bieži (vīrieši 3,5% un sievietes 4,6%). Lai gan dažādu vecumu respondentu viedoklis par uzlabojumiem atšķirās, tomēr kāda konkrēta tendence netika novērota (uzlabojumu minējuši 4,3–8,3% respondentu). Arī atšķirības dažādu tautību respondentu vidū netika novērotas. Pieaugot darba algas lielumam pamata darbavietās, pieaug pozitīvi domājošo respondentu skaits (no 3,9% ar algu līdz Ls 150 līdz 7,4% ar algu Ls 251 un vairāk). Uzlabojumu darba aizsardzības jomā biežāk minējuši tie respondenti, kuru darbavietās ir darbinieku pārstāvji (ir pārstāvji – 9,3%, nav pārstāvju – 4,9%). Analizējot nozaru griezumā, uzlabojums darba aizsardzības jomā visbiežāk minēts ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (38,8%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (20,2%), kā arī pārtikas produktu un dzērienu ražošanā (14,9%). Pēdējā no minētajām nozarēm ir viena no tām divām nozarēm, kur salīdzinoši liels respondentu īpatsvars minēja, ka darba aizsardzības līmenis samazinājies (8,6%), tomēr vēl biežāk samazinājums minēts būvniecībā (9,0%).

Salīdzinot pētījumu «Darba apstākļi un riski Latvijā» ar 1998. gadā un 2002. gadā veikto pētījumu «Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs» rezultātiem, var secināt, ka Latvijā uzlabojumi darba aizsardzības jomā pirmajos gados pēc Darba aizsardzības likuma pieņemšanas bija apmēram tikpat strauji kā 1998. gadā un 2002. gadā. Tomēr situācija 2010. gadā ir būtiski mainījusies. Aptuveni trīs reizes ir samazinājies to respondentu skaits, kas uzskata, ka darba aizsardzības līmenis ir uzlabojies, kā arī pieaudzis to nodarbināto skaits, kuri domā, ka viņu uzņēmumos darba aizsardzības līmenis ir pasliktinājies (skatīt 9. diagrammu). Tas liecina, ka sākotnēji darba vide pēc jauno normatīvo aktu pieņemšanas uzlabojās tikpat strauji kā pirms normatīvo aktu pieņemšanas, taču pēdējā laikā, iespējams, mainoties ekonomiskajai situācijai valstī, attīstība darba aizsardzības jomā vairs nav tik strauja kā iepriekš.

9. diagramma.
Darba aizsardzības līmeņa pārmaiņas



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378. 1998. un 2002. gada dati no pētījuma «Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs».
Avots: nodarbināto aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

3.2. Normatīvo aktu prasību ievērošana

3.2.1. Attieksme pret izmaiņām normatīvajos aktos

2001. gada 6. jūlijā tika pieņemts Darba aizsardzības likums, kura mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā. Uz šā likuma pamata Latvijas Republikas MK ir izdevis vairākus normatīvos aktus, kas reglamentē darba drošību un arodveselību. Nav iespējams nodrošināt tādu darba vidi, kas būtu brīva no visiem riska faktoriem, tomēr to samazināšana līdz minimālam līmenim un kontrole ir katra darba devēja pienākums, tādēļ ievērot darba aizsardzības prasības nepieciešams visos līmeņos – sākot no katra atsevišķa darbinieka līdz visiem vadošiem darbiniekiem un darba devējam.

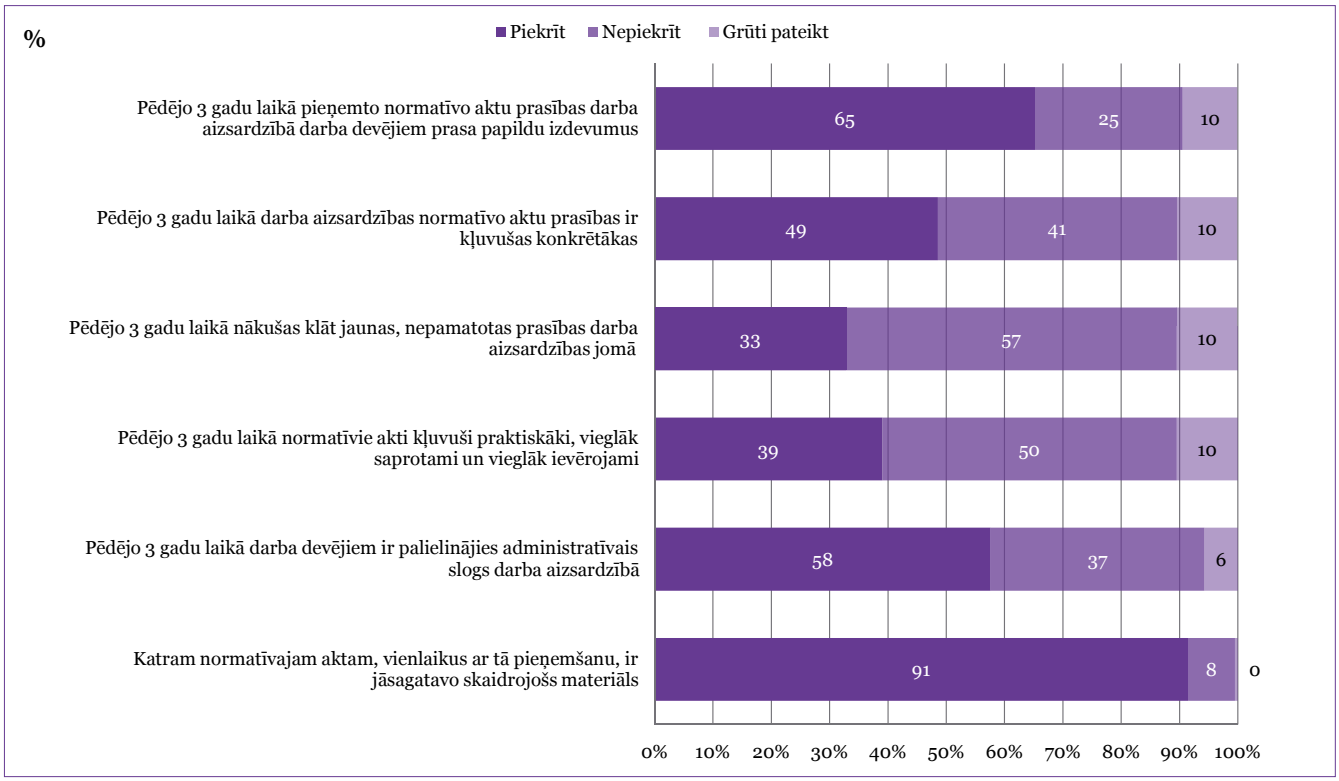
Kopš pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» veikšanas ir mainījušies vairāki būtiski normatīvie akti darba aizsardzībā – piemēram, darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība, obligāto veselības pārbaužu veikšanas kārtība, precizētas prasības būvniecības nozarē un individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanā, u.c. Lai izvērtētu pieņemto normatīvo aktu efektivitāti, darba aizsardzības speciālistiem, kuri ir ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību darba aizsardzībā, tika lūgts izvērtēt, cik lielā mērā viņi piekrīt dažādiem apgalvojumiem par minētajām izmaiņām (skatīt 10. diagrammu).

Kā redzams diagrammā, gandrīz visos jautājumos darba aizsardzības speciālistu domas ir dalījušās, tomēr vērtējums ir bijis kritisks. Kopumā lielākā daļa respondentu uzskata, ka jaunās prasības ir pamatotas, tomēr tās ir radījušas papildu izmaksas darba devējiem un ir palielinājušas arī administratīvo slogu. Kā atsevišķi papildu izmaksu piemēri minētas prasības laboratoriskos mērījumus veikt akreditētās laboratorijās, jaunā obligāto veselības pārbaužu veikšanas kārtība. Atsevišķi darba aizsardzības speciālisti ir norādījuši, ka būtu «nepieciešams samazināt darba aizsardzības normatīvo aktu skaitu, cenšoties tos apvienot, saīsināt un vienkāršot – lai tie kļūtu saprotami (viegli uztverami) ne tikai darba aizsardzības vecākajiem speciālistiem, bet arī uzticības personām, darba devējiem un darbiniekiem», kā arī «ļoti bieži prasības ir noteiktas vairākos dokumentos». Tomēr pētnieku grupa vēlas norādīt, ka tie ir atsevišķu darba aizsardzības speciālistu viedokļi, jo esošajā pētījumā izmantotās metodes neļauj precīzi identificēt ne papildu izmaksas, ne pieaugušo administratīvo slogu, kas liecina, ka turpmāk pētījumos par darba aizsardzības jautājumiem Latvijā ieteicams papildus izmantot arī kvalitatīvās pētniecības metodes, t.sk., fokusgrupu intervijas (piemēram, veidojot grupas pēc darba aizsardzības speciālistu darbavietas – uzņēmumi, kompetentās institūcijas, kompetentie speciālisti). Šādu metožu izmantošana dotu precīzāku informāciju, kas palīdzētu politikas veidotājiem normatīvo aktu veidošanā iesaistīt lielāku skaitu nozarē strādājošu praktiķu.

Papildus jāatzīmē, ka pētījuma rezultāti liecina, ka minētās izmaiņas vairākos gadījumos ir saistāmas ar normatīvo aktu praktisku piemērošanu un dažādu normatīvo aktu interpretēšanu no visām iesaistītajām pusēm – uzņēmumos strādājošo darba aizsardzības speciālistu, darba devēju, VDI u.c. pusēm (piemēram, jautājumā, vai darba vides riska novērtēšanas dokumentācijā iekļaujami tikai tie darba vides riska faktori, kas identificēti attiecīgajā darba vietā, vai arī visi darba vides riska faktori, kas minēti MK noteikumu nr. 660 «Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība» (pieņemti 02.10.2007.) 1. pielikumā; jautājumā, vai nodarbināto informēšana par darba vides riska faktoriem ir pierādāma tikai ar nodarbināto parakstiem darba vides riska novērtējuma rezultātu apkopojumā, u.c. – visi

3. Pētījuma rezultāti

10. diagramma.
Darba aizsardzības speciālistu attieksme pret izmaiņām normatīvajos aktos pēdējo trīs gadu laikā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

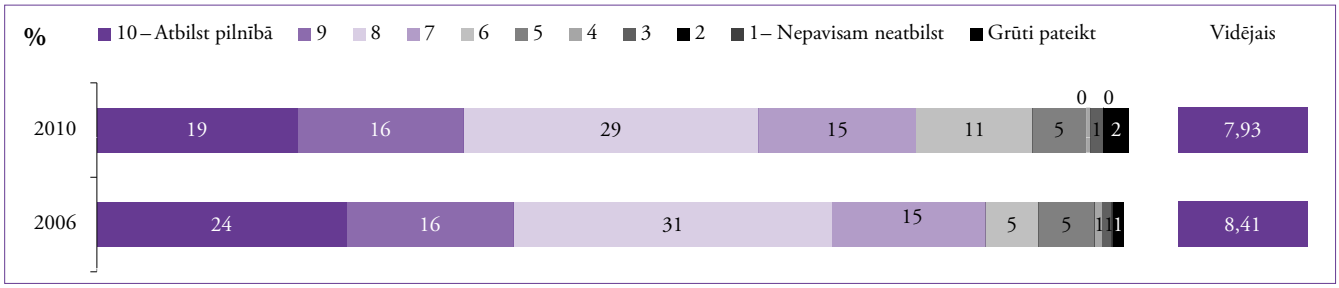
piemēri balstīti uz atsevišķu nozares speciālistu sniegto informāciju atvērto jautājumu gadījumā un neatspoguļo visu mērķa grupas viedokli). Pētījuma rezultāti liecina, ka šo situāciju varētu atrisināt normatīvos aktus skaidrojošs materiāls, kas tiktu sagatavots un izplatīts vienlaikus ar šo aktu pieņemšanu (šādam apgalvojumam pilnībā piekrīt 49,0% respondentu un drīzāk piekrīt 42,4% respondentu). Gadījumi, kuros bija iespējams identificēt nepieciešamās izmaiņas konkrētajos normatīvajos aktos, norādīti tematiskajos pielikumos.

3.2.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana

Lai novērtētu, kā Latvijā uzņēmumos tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, pētījumā tika veikta dažādu jautājumu analīze. Sākotnēji darba devēji, nodarbinātie un darba aizsardzības speciālisti subjektīvi novērtēja darba vides atbilstību dažādām darba aizsardzības prasībām. Pētījuma rezultāti parāda, ka lielākā daļa respondentu grupu uzskata, ka uzņēmumu darba vide atbilst darba aizsardzības prasībām (vidējā vērtība aptuveni 8 un vairāk), bet datu padziļināta analīze liecina, ka faktiski ne darba devēji, ne nodarbinātie, ne pašnodarbinātie nezina nedz Darba aizsardzības likuma prasības, nedz citas darba aizsardzības prasības. Minēto iemeslu dēļ rezultātu izmaiņas dinamikā ietekmē ne tikai faktiskā situācijas uzlabošanās vai pasliktināšanās, bet arī cilvēku izpratne par dažādiem jautājumiem (piemēram, uzlabojoties izpratnei par to, kādi ir darba devēju pienākumi darba aizsardzības jomā, darba devēji sava uzņēmuma atbilstību, visticamāk, novērtēs ar zemāku rādītāju, kā tas ir noticis būvniecības uzņēmumos – skatīt tālāk tekstā). Līdz ar to rādītājs – kādas mērķa grupas viedoklis par situāciju darba aizsardzības jomā – nav uzskatāms par vienīgo parametru, kas raksturo izmaiņas dinamikā. Šī parametra analīzes galvenais uzdevums ir noskaidrot, vai uzņēmumi, kuri neatbilst un/vai neievēro normatīvo aktu prasības, apzinās savu rīcību, vai arī viņi nezina prasības un tāpēc nevar tās ievērot.

Darba devēju viedoklis. Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā» ietvaros darba devējiem bija jānovērtē viņu vadītās iestādes/uzņēmuma darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām, izmantojot 10 punktu skalu, kur 10 nozīmē «atbilst pilnībā», bet 1 – «nepavisam neatbilst». Papildus tika aprēķināts arī visu

11. diagramma.
Uzņēmumu darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058; 2010 : n = 1044; vidējam – respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi.
Avots: darba devēju aptauja.

konkrēto atbilžu vidējais rādītājs. Tas ļāva salīdzināt situāciju gan dažādās nozarēs, gan dažādos reģionos, kā arī, veicot atkārtotus pētījumus, ļauj analizēt situāciju dinamikā. Atbilžu sadalījums un vidējais rādītājs valstī kopumā parādīts 11. diagrammā.

Analizējot šos datus, varētu šķist, ka situācija Latvijā uzskatāma par ļoti labu, lai gan tā ir nedaudz pasliktinājusies salīdzinājumā ar 2006. gadu (2006. gadā 86,2% respondentu snieguši vērtējumu no 7 līdz 10 punktiem, 2010. gadā – 79,4%). Tomēr padziļināta analīze parāda, ka patiesā situācija uzņēmumos ir daudz sliktāka, tomēr tā uzlabojas salīdzinājumā ar situāciju 2006. gadā. Tā, piemēram, tikai 41,5% darba devēju (2006. gadā – 32,3%), kas ir atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likumam (9 un 10 punkti pēc 10 punktu skalas), ir atzinuši, ka darba vides riska novērtējums uzņēmumā ir veikts. Tas norāda, ka vairāk nekā puse darba devēju joprojām nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām (darba vides riska novērtēšana ir Darba aizsardzības likuma 8. panta prasība, bet kopējā darba aizsardzības sistēma uzņēmumā ir balstāma uz darba vides riska novērtējumu). Kā līdzīgu piemēru var minēt arī faktu, ka 33,6% darba devēju (2006. gadā – 44,0%), kas atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likuma prasībām, ir atzinuši, ka uzņēmumā nav veiktas obligātās veselības pārbaudes, kas ir Darba aizsardzības likuma 15. panta prasība. Lielākā daļa darba devēju aptaujas jautājumu tika analizēti, ņemot vērā pašu darba devēju novērtējumu par viņu uzņēmuma/iestādes darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, tādējādi ļaujot novērtēt, vai darba vide uzņēmumā atbilst normatīvo aktu prasībām vai arī darba devēji īsti nezina šīs prasības (darba devēji nav informēti vai neizprot likuma prasības). Līdz ar to faktiski pētījuma rezultāti apstiprina hipotēzi, ka augstais pašnovērtējums ir balstīts uz zināšanu trūkumu, nevis objektīvo situāciju (piemēram, par nepilniem 10% pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros ir veikts darba vides riska novērtējums, – no 22,1% 2006. gadā līdz 31,4% 2010. gadā, bet pašnovērtējums attiecībā uz Darba aizsardzības likuma prasību ievērošanu samazinājies par 0,21 punktu). Minēto iemeslu dēļ pētnieku grupa prognozē, ka arī turpmāk pašnovērtējums turpinās samazināties, jo dažādu informatīvi izglītojošo aktivitāšu dēļ pieaugs darba devēju zināšanu līmenis un izpratne par nepieciešamajām darbībām, lai uzņēmums ievērotu normatīvo aktu prasības.

Par to, ka darba devēji precīzi neizprot Darba aizsardzības likuma prasības, liecina arī citas respondentu grupas – darba aizsardzības speciālistu ar augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā – viedoklis. Minētie respondenti ir uzskatāmi par labi informētu grupu, jo ir ar augstāko izglītību tieši darba aizsardzībā, ko ieguvuši vienu vai divus gadus ilgā mācību procesā, tāpēc respondentu sniegtais vērtējums ir bijis daudz kritiskāks. Ar 7 līdz 10 punktiem darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām ir novērtējuši tikai 35,2% (2006. gadā – 18,6%) respondentu, kas 2010. gadā ir vairāk nekā divas reizes mazāks skaitlis nekā darba devējiem (2010. gadā šis skaitlis bija vairāk nekā četras reizes mazāks), kas kopumā liecina, ka situācija ir uzlabojusies.

Lai varētu salīdzināt situāciju atsevišķās nozarēs pēc uzņēmumu lieluma un citiem parametriem, tika aprēķināts vidējais punktu skaits uzņēmuma atbilstības novērtēšanai, kas kopumā Latvijā darba devēju aptaujā bija 7,9 (2006. gadā – 8,1), bet darba aizsardzības speciālistu vidū – 5,8 (2006. gadā – 5,6). Analizējot vidējo punktu skaitu nozarēs, novērota būtiska atšķirība dažādās nozarēs – augstāko pašnovērtējumu snieguši darba devēji veselības un sociālās aprūpes nozarē (8,7), bet zemāko – metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas nozarē (7,1), tomēr, salīdzinot ar 2006. gadu, atšķirības nav novērojamas, jo arī 2006. gadā darba devēju vērtējumā veselības un sociālā aprūpe bija labākā nozare, bet metālu, gatavo metālizstrādājumu

3. Pētījuma rezultāti

3. tabula.
Darba devēju vērtējums par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām dažādās nozarēs

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Vidējais 2006. gadā	Vidējais 2010. gadā
Veselības un sociālā aprūpe	8,8	8,7
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,3	8,1
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	7,4	8,0
Papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija		7,8
Elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgāde (2006.) / Elektroenerģijas, gāzes apgāde, siltumapgāde (2010.)*	7,9	7,8
Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana*		7,8
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana		7,7
Zvejniecība	8,4	7,7
Būvniecība	7,8	7,7
Apstrādes rūpniecība	8,8	7,5
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	7,4
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība (2006.) / Lauksaimniecība, mežsaimniecība (2010.)*	7,8	7,4
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,4	7,2
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana (2006.) / Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2010.)	7,3	7,1

* Datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās *NACE* klasifikators.
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058; 2010 : n = 1044; vidējam – respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi.
Avots: darba devēju aptauja.

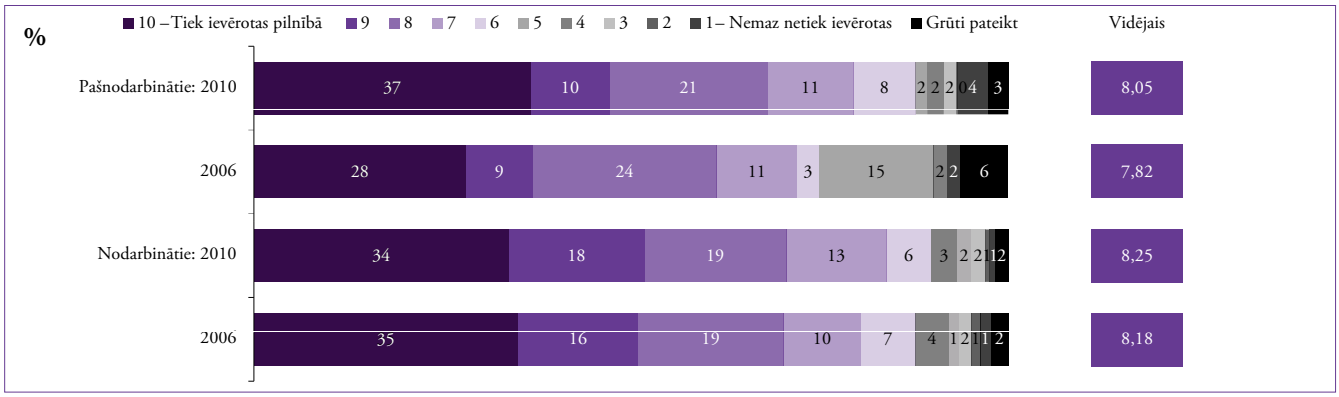
ražošana – sliktākā (skatīt 3. tabulu). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar labāku darba devēju izpratni par darba aizsardzības jautājumiem un līdz ar to arī objektīvāku sava uzņēmuma atbilstības izvērtējumu (piemēram, tikai 1,9% veselības un sociālā aprūpes darba devēju ir minējuši, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts nevienam darba vides riska faktoram (mazākais rādītājs Latvijā), 17,3% – metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā (ceturtais labākais rādītājs Latvijā)). Kopumā domājams, ka salīdzinājumā ar vidējo situāciju valstī abu nozaru respondenti novērtējumu snieguši pēc būtības – ja uzņēmums ievēro normatīvo aktu prasības, tad pašnovērtējums ir bijis augstāks; ja neievēro – tad zemāks.

Uzņēmuma atbilstību nedaudz augstāk vērtē uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri (8,6) nekā uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji/direktori (7,9), kas ir pretēji 2006. gada pētījuma datiem (uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji/direktori – 8,2, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji/menedžeri – 8,0). Šādai tendencei pētniekiem nav objektīva skaidrojuma. Savukārt abos pētījumos tika novērotas līdzīgas tendences atkarībā no intervijas valodas – respondenti, kas atbildējuši krievu valodā (2006. gadā – 8,3, 2010. gadā – 8,2), ir atbildējuši pozitīvāk salīdzinājumā ar latviešu valodā atbildējušajiem respondentiem (2006. gadā – 8,1, 2010. gadā – 7,9). Vienādi kritiski sava uzņēmuma atbilstību novērtējuši respondenti no uzņēmumiem ar 1–10 darbiniekiem un 11–49 darbiniekiem (abos gadījumos – 7,9), labāk atbilstību ir novērtējuši uzņēmumos ar 50–249 darbiniekiem un vairāk nekā 250 darbiniekiem (abos gadījumos – 8,3). 2006. gadā viskritiskāk sava uzņēmuma atbilstību novērtējuši respondenti no uzņēmumiem, kuros strādā 50–249 darbinieki (7,8), bet vislabāk – no uzņēmumiem, kur ir 250 un vairāk darbinieku (8,3). Uzņēmumos ar 1–9 darbiniekiem šis vērtējums bija 8,2, bet uzņēmumos ar 10–49 darbiniekiem – 8,1. Respondentu vērtējumi ir dažādi uzņēmumiem, kas dibināti dažādā laikā: līdz 1990. gadam – vidējais novērtējums ir 7,9 (2006. gadā – 7,9), 1991.–1995. gadā – 7,8 (2006. gadā – 8,2), 1996.–2000. gadā – 8,0 (2006. gadā – 8,1), 2001.–2005. gadā – 7,7 (2006. gadā – 8,2), 2006.–2010. gadā – 8,4. Valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 8,1 (2006. gadā – 7,5), privātajā sektorā – 7,9 (2006. gadā – 8,2), bet sabiedriskajās organizācijās – 7,9 (2006. gadā – 8,3).

Nodarbināto un pašnodarbināto viedoklis. Jautājumi nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem tika formulēti savstarpēji atšķirīgi, bet abos pētījumos vienādi abām respondentu grupām – visos gadījumos tika izmantota vienota 10 punktu novērtēšanas skala, kur 10 nozīmē – «ievēro pilnībā», bet 1 – «nemaz neievēro»:

- cik lielā mērā uzņēmumā (iestādē), kurā respondents strādā, tiek ievērotas darba

12. diagramma.
Darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos un pašnodarbināto vidū



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378; visi pašnodarbinātie, 2006 : n = 65; 2010 : n = 127.
Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana (austiņas, cimdi), vai veiktas instrukcijas darba aizsardzībā, obligātās veselības pārbaudes, dažādas instruktāžas u.tml.;

- cik lielā mērā pašnodarbinātie ievēro darba aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu (austiņas, cimdi u.tml.) (skatīt 12. diagrammu).

Vidējais punktu skaits nodarbinātajiem ir 8,25 (2006. gadā – 8,18), bet pašnodarbinātajiem – 8,05 (2006. gadā – 7,82). Tas norāda, ka pašnodarbinātie nedaudz mazāk ievēro darba aizsardzības prasības nekā nodarbinātie, kas strādā uzņēmumā vai iestādē, bet kopumā situācija dinamikā abās grupās uzlabojas.

Analizējot nodarbināto sniegto vidējo punktu skaitu nozarēs, novērojama būtiska atšķirība dažādās nozarēs – augstāko novērtējumu snieguši 2010. gadā veselības un sociālajā aprūpē strādājošie respondenti (9,3) (2006. gadā elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes nozarē – 8,9), bet zemāko – būvniecībā (7,3) (2006. gadā koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas nozarē strādājošie respondenti – 7,6) (skatīt 4. tabulu). Būtiski norādīt, ka dinamikā ir pieaugusi vērtējuma amplitūda, kas liecina, ka atšķirības starp nozarēm ir būtiski pieaugušas.

Darba aizsardzības prasību ievērošanu augstāk vērtē sievietes (2006. gadā – 8,4, 2010. gadā – 8,3) nekā vīrieši (2006. gadā – 7,9, 2010. gadā – 8,1). Iespējams, tas saistāms ar faktu, ka atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem vīrieši biežāk nekā sievietes atzīmējuši tos darba vides riska faktorus, kas saistīti ar drošību un nelaimes gadījumu risku. Pieaugot respondentu vecumam, pieaug vidējais punktu skaits, ko respondenti ir snieguši par darba vides atbilstību (2006. gadā – 18–24 gadi – 7,8, 25–34 gadi – 8,1, 35–44 gadi – 8,2, 44–54 gadi – 8,2, 55–74 gadi – 8,5; 2010. gadā – 18–24 gadi – 8,0, 25–34 gadi – 8,2, 35–44 gadi – 8,3, 45–54 gadi – 8,1, 55–74 gadi – 8,8). 2006. gadā būtisku atšķirību nebija dažādu tautību respondentu vidū (latvieši – 8,2, krievi – 8,2, citi – 8,3), savukārt 2010. gadā latvieši darba vidi savā uzņēmumā vērtēja kritiskāk nekā citu tautību respondenti (latvieši – 8,1, krievi – 8,5, citi – 8,6). Valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 8,6, privātajā sektorā – 8,0, sabiedriskajās organizācijās – 7,3. Pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug vidējais punktu skaits (1–9 darbinieki – 7,9, 10–49 darbinieki – 8,2, 50–249 darbinieki – 8,2, 250 un vairāk darbinieku – 8,3). Būtiska darba vides atbilstības novērtējuma atšķirība novērojama atkarībā no tā, vai uzņēmumā darbiniekiem algu maksā aploksnē vai ne (vidējais punktu skaits, ja nekad nemaksā aploksnē, – 8,4, dažreiz – 7,5, katru mēnesi – 6,8), kas varētu būt skaidrojams ar to, ka uzņēmumos, kuros regulāri alga tiek maksāta aploksnē, biežāk netiek ievērotas darba aizsardzības prasības (sīkāk skatīt sadaļu «Ēnu ekonomikas ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos»).

3.2.3. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma 9. panta prasībām, lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību, darba devējs, ņemot vērā uzņēmumā nodarbināto skaitu un darbības veidu, norīko vai pieņem darbā vienu vai vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību. Ja uzņēmumā ir ne vairāk kā 10 nodarbināto un darba devējs ir apmācīts MK noteiktajā kārtībā, viņš pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Darba devējs

3.
Pētījuma rezultāti

4. tabula.
Dažādās nozarēs nodarbināto vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Vidējais 2006. gadā	Vidējais 2010. gadā
Veselības un sociālā aprūpe	8,7	9,3
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,9
Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana*		8,8
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (2006.) / Elektroenerģijas, gāzes apgāde, siltumapgāde (2010.)*	8,9	8,7
Zvejniecība (2006.) / Zivsaimniecība (2010.)	8,2	8,6
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,2	8,4
Apstrādes rūpniecība	8,1	8,4
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	8,4
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība (2006.) / Lauksaimniecība, mežsaimniecība (2010.)	7,7	8,1
Papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija		8,0
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,6	7,8
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana		7,7
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana (2006.) / Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2010.)	7,9	7,5
Būvniecība	7,6	7,3

* Datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās *NACE* klasifikators.
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

piešķir darba aizsardzības speciālistam nepieciešamos līdzekļus un laiku (darba laika ietvaros), lai viņš varētu pildīt savus pienākumus.

Ja darba aizsardzības sistēmu nav iespējams organizēt, norīkojot vai pieņemot darbā darba aizsardzības speciālistus, darba devējs šīs sistēmas izveidē un uzturēšanā iesaista kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu, bet uzņēmumā norīko par darba aizsardzību atbildīgo personu.

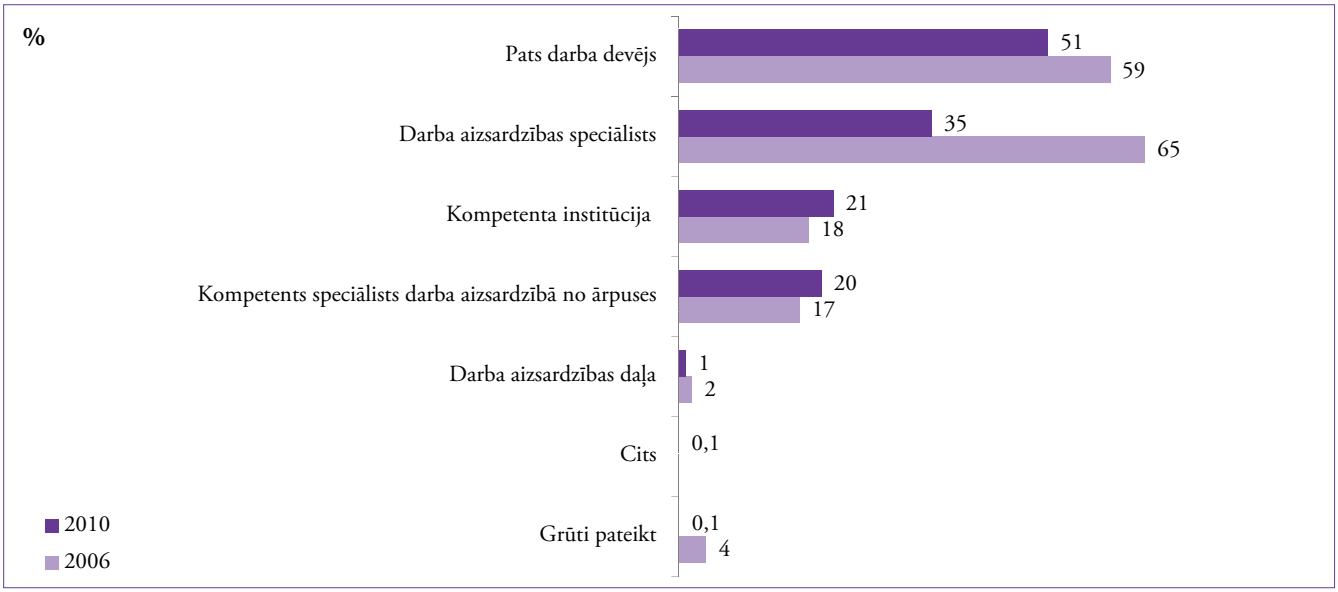
Kompetentu institūciju un kompetentu speciālistu darbību reglamentē MK noteikumi nr. 723 «Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību» (pieņemti 08.09.2008., spēkā no 01.01.2009.). Savukārt komercdarbības veidi, kuros piesaistāmas kompetentas institūcijas, noteikti MK noteikumos nr. 99 «Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju» (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.). Latvijā šī pētījuma veikšanas brīdī ir 34 kompetentas institūcijas un 707 kompetenti speciālisti (01.09.2010. dati).

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, kas viņu uzņēmumā/iestādē veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus. Kopumā 7,8% (2006. gadā – 8,1%) darba devēju Latvijā atzina, ka viņu uzņēmumos/iestādēs šādu speciālistu nav. Tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos ir veikts darba vides riska novērtējums, tika jautāts, kas viņu uzņēmumā ir veicis darba vides riska novērtējumu (skatīt 13. diagrammu).

Kopumā 55,8% darba devēju ir atzīmējuši, ka darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā veic paši, kas, salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem, ir par 7,6% mazāk. Tajā pašā laikā 42,5% no šiem darba devējiem nav apguvuši ne 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, ne arī augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā. Tomēr jāatzīmē, ka, salīdzinot ar 2006. gada aptaujas rezultātiem, šis rādītājs ir par 19,1% labāks, jo 2006. gada aptaujā 61,6% no darba devējiem, kas paši veica darba aizsardzības pasākumus, apgalvoja, ka nav apguvuši ne 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, ne arī augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā. Tātad situācija, salīdzinot ar 2006. gadu, šajā jomā ir nedaudz uzlabojusies, tomēr joprojām liela daļa darba devēju Latvijā veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus bez atbilstošas izglītības.

Gan pēc 2006. gada, gan pēc 2010. gada aptaujas datiem, visbiežāk pats darba devējs veic darba aizsardzības speciālista pienākumus mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (2006. gadā: 1–9 darbinieki –

13. diagramma.
Darba vides riska novērtējuma veicējs



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska no vērtējums, 2006 : n = 576, 2010 : n = 621.
Avots: darba devēju aptauja.

76,1%, 10–49 darbinieki – 31,6%, 50–249 darbinieki – 13,0%, 250 un vairāk darbinieku – 5,5%; 2010. gadā: 1–10 darbinieki – 61,8%, 11–49 darbinieki – 26,1%, 50–249 darbinieki – 6,1%, 250 un vairāk darbinieku – 0,2%). Jāatzīmē, ka atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām pats darba devējs var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus tikai tajā gadījumā, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbināto un darba devējs ir apmācīts MK noteiktajā kārtībā. Līdz 2010. gada 28. aprīlim darba devējam bija jānorīko darba aizsardzības speciālists, ja uzņēmumā ir mazāk par 50, bet vairāk par desmit nodarbināto, bet, ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto, tad bija jānorīko vairāki darba aizsardzības speciālisti vai jāizveido darba aizsardzības organizatoriskā struktūrvienība, taču saskaņā ar pēdējiem grozījumiem, kas veikti Darba aizsardzības likumā, lai organizētu darba aizsardzības sistēmu, konkrēts darba aizsardzības speciālistu skaits nav noteikts – tas ir pašu darba devēju ziņā, kā organizēt darba aizsardzības sistēmu savā uzņēmumā.

Pēc aptaujas datiem, 2010. gadā 24,1% uzņēmumu (2006. gadā – 22,6%) darba aizsardzības pasākumus veic darba aizsardzība speciālisti, 1,3% (2006. gadā – 1,9%) gadījumu – vairāki darba aizsardzības speciālisti vai izveidota darba aizsardzības daļa. 79,6% (2006. gadā – 79,0%) uzņēmumu darba aizsardzības speciālisti strādā amatu apvienošanas kārtībā, bet 15,7% (2006. gadā – 25,8%) – strādā pilnu darba laiku. No vienas puses, šāds pilna laika nodarbināto darba aizsardzības speciālistu skaita samazinājums var būt saistīts ar ekonomiskās situācijas ietekmi uz uzņēmuma darba apjomu, kas savukārt tieši ietekmē darba aizsardzības speciālistu darba apjomu (piemēram, samazinoties būvniecības apjomiem, samazinās apsekojamo būvlaukumu skaits). No otras puses, šādas situācijas iemesls var būt uzņēmumos veiktā optimizācija, kas skārusi to nodarbināto daļu, kuri nav tieši iesaistīti materiālu vērtību ražošanā vai pakalpojumu sniegšanā (t.sk. darba aizsardzības speciālisti). Tā, piemēram, 54,8% darba aizsardzības speciālistu ar augstāko izglītību savas aptaujas laikā minējuši, ka darba devēji bieži vai dažreiz ir samazinājuši darba aizsardzības speciālistu skaitu, kas strādā uzņēmumā.

78,7% (2006. gadā – 79,5%) darba devēju ir teikuši, ka norīkotie darba aizsardzības speciālisti ir apguvuši 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, bet 15,1% (2006. gadā – 12,3%) – ir augstākā profesionālā izglītība darba aizsardzībā. Atšķirībā no pašiem darba devējiem tikai 1,7% (2006. gadā – 1,6%) no norīkotajiem darba aizsardzības speciālistiem nav apguvuši nedz 160 stundu ilgu apmācību kursu, nedz ieguvuši augstāko izglītību. Tas norāda, ka situācija, salīdzinot ar 2006. gadu, ir palikusi praktiski nemainīga, un parasti darba devēji, kas ir norīkojuši darba aizsardzības speciālistu, ir padomājuši arī par to, lai šīs personas būtu atbilstoši apmācītas. Vienīgais izņēmums ir fakts, ka par 10,1% ir samazinājies to darba devēju skaits, pie kuriem darba aizsardzības speciālisti strādā pilnu darba laiku, kas

3. Pētījuma rezultāti

saistāms ar esošās ekonomiskās situācijas ietekmi uz nodarbinātību un darba apjomu, kā arī ārpakalpojumu izmantošanu uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas organizācijā.

Ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kas darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir piesaistījuši darba aizsardzībā kompetentus speciālistus (2006. gadā – 3,8%, 2010. gadā – 8,5%) vai noslēguši līgumu ar darba aizsardzībā kompetentām institūcijām (2006. gadā – 2,0%, 2010. gadā – 7,4%). Pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji no kompetentajām institūcijām un speciālistiem ir saņēmuši dažādus pakalpojumus, taču visbiežāk, kā liecina 2010. gada aptaujas dati, šie pakalpojumi ir bijuši saistīti ar darba aizsardzības instrukciju izstrādi, palīdzību darbinieku instruktāžā un apmācībā un darba vides risku novērtējumā. Savukārt pēc 2006. gada aptaujas datiem, tie visbiežāk bija – darba vides riska novērtēšana un preventīvie pasākumi, kā arī darba aizsardzības instrukciju izstrāde (skatīt 5. tabulu). Jāatzīmē, ka, salīdzinot ar 2006. gadu, lielākā daļa pakalpojumu, izņemot padomus par nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem, darba vides iekšējo uzraudzību un padomus par darba aprīkojuma izvēli un lietošanu, ir izmantoti biežāk, tomēr pieaugums visos pakalpojumos nav bijis vienmērīgs. Kā negatīva situācijas iezīme vērtējams fakts, ka darba aizsardzības instrukcijas ir izstrādātas biežāk, nekā veikts darba vides riska novērtējums, kas liecina par tipveida instrukciju tirgošanu no kompetento speciālistu un kompetento institūciju puses. Papildus jāuzsver arī samazinājums laboratorisko mērījumu veikšanā, it īpaši situācijā, kad jaunā nosūtīšanas kārtība uz obligātajām veselības pārbaudēm ir balstīta uz veikto laboratorisko mērījumu rezultātu salīdzināšanu ar normatīvajiem lielumiem (piemēram, ķīmisko vielu gadījumā ar aroda ekspozīcijas robežvērtībām). Domājams, ka tas saistīts ar papildu izmaksām darba devējam, kas rodas, ja tiek veikti laboratoriskie mērījumi (darba aizsardzības speciālistu aptaujas laikā 59,5% respondentu ir norādījuši, ka piekrīt apgalvojumam, ka laboratorisko mērījumu cenas ir pārāk augstas, kas ir par 12,7% vairāk nekā 2006. gadā).

2010. gada aptaujas dati rāda, jo lielāks uzņēmums, jo biežāk ir izmantota kompetento institūciju palīdzība darba vides riska novērtēšanā, savukārt 2006. gada aptaujas dati liecina, ka visbiežāk kompetentās institūcijas/speciālistu pakalpojumus darba vides risku novērtēšanai izmantoja uzņēmumi ar 10–249 darbiniekiem (2006. gads: 1–9 darbinieki – 67,5%, 10–49 darbinieki – 81,4%, 50–249 darbinieki – 79,0%, 250 un vairāk darbinieku – 60,9%; 2010. gads: 1–10 darbinieki – 75,6%, 11–49 darbinieki – 84,7%, 50–249 darbinieki – 96,8%, 250 un vairāk darbinieku – 100,0%). Arī attiecībā uz laboratorisko mērījumu veikšanu 2010. gadā vērojama tādi pati tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk šo darbu veikšanai ir izmantotas kompetentās institūcijas/speciālisti (2006. gadā: 1–9 darbinieki – 22,4%, 10–49 darbinieki – 45,7%, 50–249 darbinieki – 59,1%, 250 un vairāk darbinieku – 80,0%; 2010. gads: 1–10 darbinieki – 10,8%, 11–49 darbinieki – 36,0%, 50–249 darbinieki – 60,2%, 250 un vairāk darbinieku – 61,8%). Savukārt darba vides iekšējai uzraudzībai

5. tabula.

Kompetento institūciju vai speciālistu sniegto darba aizsardzības pakalpojumu struktūra

Pakalpojums	Darba devēji, kas izmantojuši attiecīgo pakalpojumu (%)	
	2006.	2010.
Darba drošības instrukciju izstrāde	69,9	83,8
Palīdzība darbinieku instruktāžā un apmācībā	51,3	81,0
Darba vides riska novērtējums	73,3	78,6
Padomi nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem	79,0	73,5
Darba vides iekšējā uzraudzība	65,8	63,4
Padomi par vispārējās arodveselības aprūpes un darba drošības jautājumiem	52,7	59,2
Padomi par darba aprīkojuma izvēli un lietošanu	38,8	35,7
Padomi par darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu izvēli	29,6	40,6
Nodarbināto veselības pārbaužu organizācija	29,6	33,4
Atzinums par neatbilstību darba aizsardzības tiesību aktu prasībām	22,3	29,1
Laboratorisko mērījumu veikšana	34,5	18,5

Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju/speciālistu darba aizsardzībā, 2006 : n = 75, 2010 : n = 217.
Avots: darba devēju aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

kompetentās institūcijas/speciālisti mikrouzņēmumos un vislielākajos uzņēmumos piesaistīti retāk nekā vidēja lieluma uzņēmumos, kas nedaudz atšķiras no 2006. gada aptaujas datiem, kad tika vērota tendence, ka lielajos uzņēmumos šim mērķim kompetentās institūcijas tiek piesaistītas visbiežāk (2006. gads: 1–9 darbinieki – 53,0%, 10–49 darbinieki – 83,5%, 50–249 darbinieki – 69,9%, 250 un vairāk darbinieku – 91,7%; 2010. gads: 1–10 darbinieki – 60,3%, 11–49 darbinieki – 70,8%, 50–249 darbinieki – 81,1%, 250 un vairāk darbinieku – 68,6%).

2010. gada aptaujas rezultāti ir pilnīgi pretēji 2006. gada rezultātiem attiecībā uz laika periodu, kad uzņēmums ir dibināts, – 2006. gadā darba vides riska novērtēšanai kompetentās institūcijas/speciālistus biežāk piesaistīja no jauna dibinātie uzņēmumi, 2010. gadā šādus speciālistus visbiežāk piesaista uzņēmumi, kas darbojās jau pirms neatkarības atgūšanas (2010. gadā: 89,2% no jauna dibinātajos uzņēmumos pēc neatkarības atgūšanas (2006. gads – 77,1%), 80,7% – uzņēmumos, kas darbojās vēl pirms neatkarības atgūšanas (2006. gads – 42,3%), 77,9% – uzņēmumos, kas izveidoti kādas kompānijas reorganizācijas rezultātā (2006. gads – 48,0%)). Analoģiska situācija ir novērojama arī laboratorisko mērījumu veikšanā un darba vides iekšējā uzraudzībā. Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka 2005.–2006. gadā no jauna dibinātie uzņēmumi biežāk izvēlējās izmantot ārpakalpojumus dažādu uzņēmumam nepieciešamo pakalpojumu sniegšanā, kamēr «vecie» uzņēmumi, balstoties uz iepriekšējām prasībām un praksi, pamatā izmantoja savus darba aizsardzības speciālistus. Savukārt 2009. gadā tirgū valdošā situācija bija atšķirīga, jo daudzi uzņēmumi izmaksu optimizācijas rezultātā uzņēmumu darba aizsardzības speciālistus atlaida no darba un izmantoja ārpakalpojumus.

Pilnīgi pretēji tam, kā tas bija 2006. gadā, 2010. gada aptaujā kompetento institūciju vai speciālistu sniegto pakalpojumu izmantošanu biežāk ir minējuši valsts sektora darba devēji, izņemot padomus vispārējos arodveselības aprūpes un darba drošības jautājumos un padomus darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu izvēlē, ko biežāk ir izmantojuši privātā sektora uzņēmumi; savukārt padomus darba aprīkojuma izvēlē un lietošanā un darba drošības instruktāžu izstrādē valsts sektora un privātā sektora darba devēji minējuši vienlīdz bieži. Atzinumu par neatbilstībām darba aizsardzības tiesību aktu prasībām biežāk minējuši valsts sektora pārstāvji (33,1%) nekā privātā sektora pārstāvji (21,8%). Arī nodarbināto veselības pārbaužu organizāciju biežāk minējuši valsts sektora pārstāvji (41,6%) salīdzinājumā ar privātā sektora pārstāvjiem (28,8%). Tas varētu būt saistīts ar to, ka laika periodā no 2006. gada valsts institūcijas ievērojami biežāk sāka izmantot darba aizsardzības ārpakalpojumus, tomēr domājams, ka situācija 2010.–2011. gadā varētu mainīties, kas saistāms ar būtisku finansējuma samazināšanu valsts iestādēs, kā rezultātā būtiski ir samazinājies iepirkumu, konkursu un sarunu procedūru skaits, ko valsts un pašvaldības uzņēmumi organizē dažādiem darba aizsardzības pakalpojumiem.

Pētījuma laikā tika analizēta arī sniegto pakalpojumu kvalitāte (skatīt 14. diagrammu).

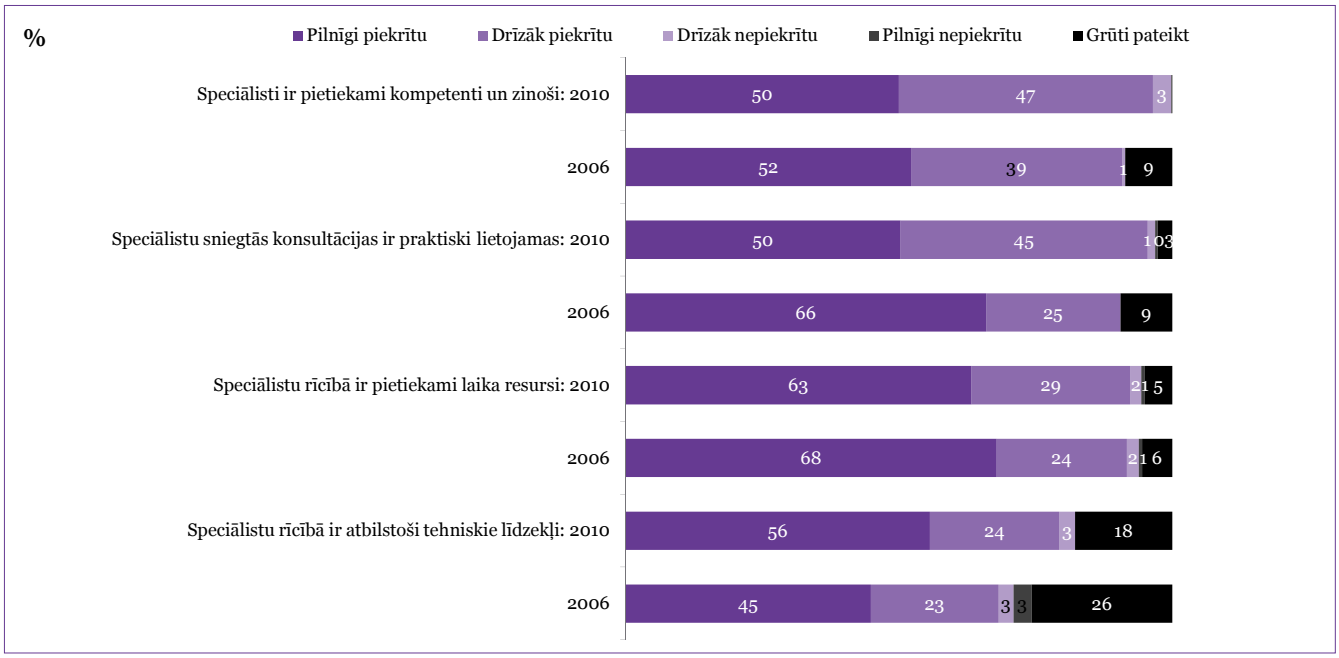
Tā kā 2006. gada aptaujā bija samērā neliels skaits respondentu, kuri ir izmantojuši kompetento institūciju un kompetento speciālistu pakalpojumus, sīkāka analīze pa nozarēm, reģioniem, uzņēmuma lielumu u.c. parametriem nebija mērķtiecīga un informatīva. 2010. gada aptaujā šādu respondentu bija jau gandrīz trīs reizes vairāk, un šo datu analīze ir iespējama.

Atšķirības sniegtajās atbildēs par to, vai respondenti piekrīt apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālisti, ar kuriem viņi sadarbojas, ir pietiekami kompetenti un zinoši, dažādās nozarēs nav vērojamas, un respondentu skaits, kas šim apgalvojumam piekrīt, dažādās nozarēs svārstās no 95,2 līdz 100,0%. Tāpat īpašas atšķirības sniegtajās atbildēs nav vērojamas arī atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā (1–10 darbinieki – 96,8%, 11–49 darbinieki – 96,9%, 50–249 darbinieki – 90,6%, 250 un vairāk darbinieku – 92,5%). Arī dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas gada, uzņēmuma darbības sektora un uzņēmuma darbības reģiona sniegtajās atbildēs būtiskas atšķirības vai tendences nav vērojamas.

Apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, rīcībā ir pietiekami laika resursi, piekrīt 92,3% respondentu. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas nozares (81,5%), apstrādes rūpniecības (83,0%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (89,0%), bet 100% piekrīt respondenti no lauksaimniecības un mežsaimniecības nozares, zvejniecības, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares, elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozares, ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozares un veselības un sociālās aprūpes nozares. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no vislielākajiem uzņēmumiem (1–10 darbinieki – 93,5%, 11–49 darbinieki – 87,9%, 50–249 darbinieki – 94,7%, 250 un vairāk darbinieku – 84,2%). Dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas perioda, darbības sektora un reģiona sniegtajās atbildēs atšķirības nav vērojamas.

3.
Pētījuma rezultāti

14. diagramma.
Darba aizsardzības speciālistu novērtējums



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumam ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju/speciālistu darba aizsardzībā, 2006 : n = 75, 2010 : n = 217.
Avots: darba devēju aptauja.

Apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, rīcībā ir pietiekami tehniskie līdzekļi, piekrīt 79,3% respondentu. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (62,4%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares (73,9%), elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozares (71,7%) un citām pētījumā atsevišķi neklasificētām nozarēm (74,3%), bet 100% piekrīt respondenti no zvejniecības nozares un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no vislielākajiem uzņēmumiem (1–10 darbinieki – 79,1%, 11–49 darbinieki – 79,2%, 50–249 darbinieki – 83,6%, 250 un vairāk darbinieku – 75,6%). Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada visretāk šim apgalvojumam piekrīt darba devēji no uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. līdz 1995. gadam (līdz 1990. gadam – 78,5%, 1991.–1995. gads – 76,0%, 1996.–2000. gads – 82,4%, 2001.–2005. gads – 80,9%, 2006.–2010. gads – 77,8%). Darba devēji no valsts sektora (92,4%) šim apgalvojumam piekrīt biežāk nekā respondenti no privātā sektora (78,5%). Savukārt dalījumā pēc VDI reģioniem šim apgalvojumam visretāk piekrīt respondenti no Vidzemes reģiona (72,3%), bet visbiežāk no Zemgales reģiona (100,0%).

Apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, sniegtās konsultācijas ir praktiski izmantojamas, piekrīt 95,5% respondentu. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (88,2%) un apstrādes rūpniecības (83,0%), savukārt 100% šim apgalvojumam piekrīt respondenti no zvejniecības nozares, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas nozares, papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozares, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares un elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozares. Visretāk šim apgalvojumam piekrīt respondenti no vislielākajiem uzņēmumiem (1–10 darbinieki – 95,9%, 11–49 darbinieki – 94,9%, 50–249 darbinieki – 92,6%, 250 un vairāk darbinieku – 90,8%). Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada visretāk šim apgalvojumam piekrīt darba devēji no uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. līdz 1995. gadam (līdz 1990. gadam – 96,7%, 1991.–1995. gads – 90,3%, 1996.–2000. gads – 98,2%, 2001.–2005. gads – 95,7%, 2006.–2010. gads – 100,0%). Sniegtajās atbildēs atkarībā no uzņēmuma sektora atšķirības nav vērojamas. Savukārt dalījumā pēc VDI reģioniem šim apgalvojumam visretāk piekrīt respondenti no Rīgas (94,2%) un Kurzemes (91,4%) reģiona, bet visbiežāk no Latgales (100,0%) un Vidzemes (100,0%) reģiona.

3.2.4. Darba vides iekšējā uzraudzība

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma (pieņemts 06.07.2001., spēkā no 01.01.2002.) II nodaļas 5. panta prasībām darba devēja pienākums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kuras svarīgākā sastāvdaļa ir darba vides risku novērtēšana. Sīkāku darba vides riska novērtēšanas kārtību Latvijā nosaka MK noteikumi nr. 660 «Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība» (pieņemti 02.20.2007., spēkā no 06.10.2007.).

Pasaulē izmanto daudzas darba vides riska novērtēšanas metodes, taču atbilstoši Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem darba devējam ir tiesības darba vides riska novērtēšanai izmantot tādas metodes un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, kā arī darba apstākļiem, ja šī metodika nav mazāk pilnīga par MK noteikumu nr. 660 «Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība» izvirzītajām prasībām. Visbiežāk darba vides riska novērtēšanas metodes paredz darbu veikt vairākos posmos:

1. posmā veic darba vides riska faktoru identifikāciju, apsekojot konkrētas darba vietas vai darba veidus;
2. posmā veic nepieciešamos darba vides kaitīgo faktoru mērījumus, kā arī jebkuras citas trūkstošās informācijas izvērtēšanu (ķīmisko vielu drošības datu lapu analīze, nelaimes gadījumu darbā analīze u.c.);
3. posmā, ņemot vērā 1. un 2. posmā iegūto informāciju un literatūras datus, saskaņā ar darba vides riska novērtējuma skalu tiek novērtēts darba vides riska apjoms, kā arī sagatavoti ieteicamie un nepieciešamie preventīvie pasākumi.

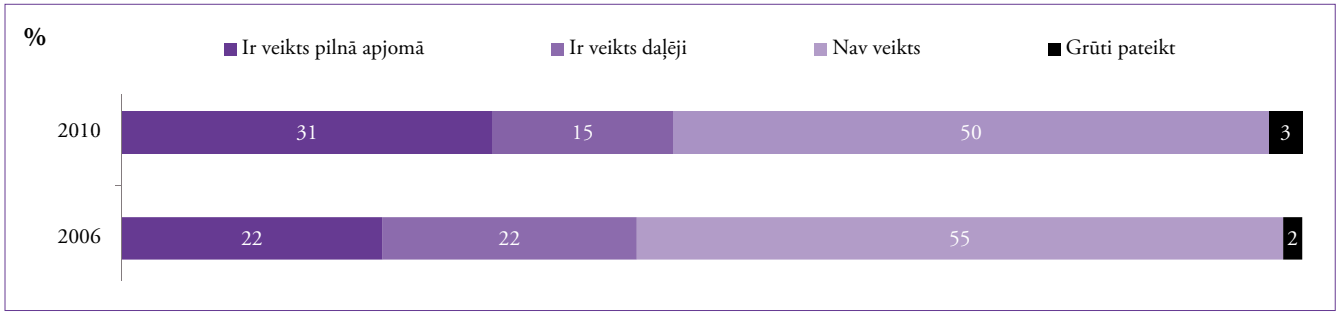
Darba devēju viedoklis. Neraugoties uz to, ka Latvijā normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu ir spēkā jau kopš 2002. gada 1. janvāra, 2010. gadā aptuveni puse darba devēju ir atbildējuši, ka darba vides riska novērtējums viņu uzņēmumos un iestādēs nav veikts vispār vai ir veikts daļēji (situācija salīdzinājumā ar 2006. gadu ir būtiski uzlabojusies, jo tad trīs ceturtdaļas darba devēju atzina, ka minēto pasākumu nav veikuši). Ja salīdzina to respondentu skaitu, kas atzinuši, ka viņu uzņēmumā darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā, tad jāsecina, ka šādu darba devēju daudzums ir pieaudzis par nepilniem 10 procentiem (no 22,1% respondentu 2006. gadā līdz 31,4% – 2010. gadā) (skatīt 15. diagrammu).

Salīdzinājumā ar 2002. gadā veiktā pētījuma «Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības likumdošanas prasības» un pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» datiem pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros pilnībā veikts darba vides riska novērtējums (no 15,2% 2002. gadā līdz 22% 2006. gadā un 31,4% 2010. gadā). Minēto pētījumu rezultāti liecina, ka to uzņēmumu skaits Latvijā, kuros pilnībā ir veikts darba vides riska novērtējums, vidēji pieaug par 2% gadā. Kā redzams 15. diagrammā, šis pieaugums galvenokārt ir noticis uz to uzņēmumu rēķina, kuros darba vides riska novērtējums ir veikts daļēji, tāpēc īpaša uzmanība tālākā preventīvajā darbā valstiskā līmenī ir jāpievērš tām uzņēmumu grupām, kurās riska novērtējums pēdējā gada laikā nav veikts vispār.

Lai gan ir samazinājies to uzņēmumu skaits, kuros darba vides riska novērtējums nav veikts vispār (no 54,8% 2006. gadā līdz 50,5% 2010. gadā), tomēr šo uzņēmumu īpatsvars joprojām nav sasniedzis 2002. gada līmeni, tāpēc domājams, ka šo atšķirību rada atšķirības respondentu grupās. 2002. gadā lielākā daļa respondentu pārstāvēja uzņēmumus, kuros nodarbināto skaits bija lielāks par 6 (tikai 5,5% respondentu pārstāvēja uzņēmumus ar 1–5 darbiniekiem), bet 2010. gadā lielākā daļa respondentu pārstāvēja tieši mikrouzņēmumus (nodarbināto skaits no 1 līdz 10) (85,3%), kuros, kā rāda šīs aptaujas

15. diagramma.

Situācijas raksturojums par veikto darba vides riska novērtēšanu uzņēmumos



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058; 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

6. tabula.
Veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma – 2010. gads

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā							
			1–10 (mikro)		11–49 (mazie)		50–249 (vidējie)		≥250 (lielie)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ir veikts pilnā apjomā	419	31,4	125	27,0	143	54,8	96	65,2	55	55,2
Ir veikts daļēji	202	15,3	77	14,5	60	18,6	39	24,4	26	26,3
Nav veikts	386	50,5	295	55,7	65	23,5	18	9,4	8	9,1
Grūti pateikt	37	2,8	14	2,8	12	3,2	3	1,0	8	9,3

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

rezultāti, darba vides riska novērtējums ir veikts daudz retāk nekā mazajos, vidējos un lielajos uzņēmumos (skatīt 6. tabulu). Tādējādi, iegūtie rezultāti apliecina, ka tas, vai uzņēmumā veikts darba vides risku novērtējums un cik liels ir uzņēmumu īpatsvars, kuros veikts risku novērtējums, attiecīgajā uzņēmumu grupā, ir tieši atkarīgs no uzņēmuma lieluma – jo lielāks ir uzņēmums, jo tas ir darīts biežāk (skatīt 7. tabulu).

Kā redzams no 6. un 7. tabulas, visās respondentu grupās, izņemot grupā, kas pārstāv lielos uzņēmumus (nodarbināto skaits ir 250 darbinieki un vairāk), situācija ir būtiski uzlabojusies, tomēr joprojām novērojama tendence – jo mazāks uzņēmums, jo retāk darba vides riska novērtējums veikts pilnā apjomā.

Pēc 2010. gada aptaujas datiem, darba vides riska novērtējums pilnā apjomā visbiežāk ir veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir būvniecība (46,0%). Salīdzinoši bieži pilnībā darba vides riski bijuši novērtēti koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (38,7%), lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (37,6%), kā arī ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (34,6%). Vismazāk darba vides riska novērtējums ir veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija (70,3%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (69,2%). Ņemot vērā faktu, ka abās nozarēs ir raksturīgs liels skaits dažādu darba vides riska faktoru (piemēram, darbs ar dažādām iekārtām, troksnis, ķīmiskās vielas un maisījumi, darbs piespiedu pozās utt.), kā arī samērā lielo tajās nodarbināto skaitu (2009. gadā papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā – 7563 nodarbinātie, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā – 4190, Centrālās statistikas pārvaldes dati), šīs nozares uzskatāmas par prioritārām attiecībā uz VDI tematiskajām pārbaudēm, kā arī dažādu informatīvo materiālu izstrādi (piemēram, sagatavojot prakses standartus šajās nozarēs).

Nepieciešams atzīmēt, ka būvniecībā novērojams salīdzinoši zems to uzņēmumu skaits, kuros vispār nav veikts darba vides riska novērtējums (26,0%, salīdzinot

7. tabula.
Veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma – 2006. gads

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā							
			1–10 (mikro)		11–49 (mazie)		50–249 (vidējie)		≥250 (lielie)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ir veikts pilnā apjomā	323	22,1	106	15,2	109	39,3	75	49,0	33	54,7
Ir veikts daļēji	253	21,5	90	17,5	95	32,0	46	36,3	22	36,8
Nav veikts	461	54,8	354	65,7	85	26,8	18	13,3	4	5,0
Grūti pateikt	21	1,6	12	1,5	5	1,8	3	1,4	1	3,5

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

ar 50,5% – vidējo skaitu visās nozarēs kopā), līdzīgs piemērs minams arī veselības un sociālajā aprūpē (14,1%). Lai gan minētie rādītāji ir neapmierinoši, jo darba vides riska novērtējumam jau vairākus gadus ir jābūt veiktam pilnā apjomā, tomēr atsevišķās nozarēs salīdzinoši labākie rādītāji, iespējams, ir saistāmi ar dažādām informatīvajām aktivitātēm, kampaņām un prioritātēm (piemēram, Eiropas nedēļa «Būvē droši» 2004. gadā, 2003. gada VDI darbības kopējā prioritāte – būvniecība, kokapstrāde, regulāras ikgadējas tematiskās pārbaudes (laika posmā no 2006. līdz 2010. gadam tematiskās pārbaudes kokapstrādes un būvniecības uzņēmumos veiktas katru gadu u.c.)).

Gan 2006. gadā, gan 2010. gadā būtiska atšķirība darba vides riska novērtējuma ziņā ir novērojama privātajā un valsts sektorā. Darba vides riska novērtējums nav veikts 10,2% (2006. gadā – 28,5%) valsts sektora, 49,6% (2006. gadā – 56,0%) privātā sektora uzņēmumu, kas liecina, ka situācija nedaudz uzlabojas, tomēr pretēja situācija ir vērojama sabiedriskās organizācijās, kur 81,3% (2006. gadā – 52,7%) nav veikts risku novērtējums. Nedaudz labāka situācija ir uzņēmumos, kuros galvenokārt ir ārvalstu īpašumtiesības (riska novērtējums nav veikts 45,9% uzņēmumu), nekā uzņēmumos, kuros galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības (50,8%). Biežāk darba vides riska novērtējums netiek veikts uzņēmumos, kuri izvietoti Rīgā (57,3% – turklāt situācija ir nedaudz pasliktinājusies, salīdzinot ar 2006. gadu – 53,0%). Biežāk darba vides risks vispār nav novērtēts uzņēmumos, kas dibināti pēc 2006. gada (64,1%). Kā būtiska iezīme jāatzīmē fakts, ka ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuri dibināti līdz 1990. gadam un kuros darba vides riska novērtējums nav veikts (41,2% 2010. gadā pret 33,1% uzņēmumu – 2006. gadā).

Analizējot uzņēmumu skaitu, kuros ir/nav veikts darba vides riska novērtējums, pa VDI reģioniem, visvairāk uzņēmumu, kuros nav veikts darba vides riska novērtējums, atrodas Rīgas reģionā (56,7%). 2010. gada pētījumā tika iekļauta arī datu analīze atkarībā no tā, vai uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs vai nav. LDDK biedru vidū darba vides riska novērtējums nav veikts 24,8% gadījumu, bet uzņēmumos, kuri nav nevienas organizācijas biedrs, – 53,4%. Analīze tika veikta arī atkarībā no tā, kā uzņēmums (iestāde) vērtēja savas darbības stabilitāti (prognozējamību) nākotnē, ņemot vērā esošo ekonomisko situāciju (10 punktu skalā, kur 10 nozīmē «uzņēmuma darbība nākotnē ir pilnīgi stabila (prognozējama)», bet 1 – «uzņēmuma darbība nākotnē ir pilnīgi nestabila (neprognozējama)»). Pētījuma rezultāti rāda – jo stabilāka un prognozējamāka ir uzņēmuma nākotne, jo biežāk darba vides riska novērtēšana ir veikta pilnā apjomā (stabilitāte – 1–2 – riska novērtējums veikts 24,3% gadījumu, stabilitāte – 9–10 – riska novērtējums veikts 40,3% gadījumu).

Ņemot vērā pašu darba devēju novērtējumu par viņu uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, 47,1% (2006. gadā – 49,7%) no uzņēmuma pārstāvjiem, kuri ir atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likumam (9 un 10 punkti, vērtējot pēc 10 punktu skalas), ir atzinuši, ka darba vides riska novērtējums uzņēmumā nav veikts, kas norāda, ka liela daļa darba devēju nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām (darba vides riska novērtēšana ir Darba aizsardzības likuma 8. panta prasība un kopēja darba aizsardzības sistēma uzņēmumā ir balstāma uz darba vides riska novērtējumu), tomēr jāatzīmē, ka tajās respondentu grupās, kur atbilstības novērtējums Darba aizsardzības likuma prasībām ir bijis kritiskāks, riska novērtējums ir veikts vēl retāk (piemēram, to grupā, kas atzinuši, ka atbilstība ir 5 un 6, riska novērtējums nav veikts 61,9% gadījumu).

Līdzīgi tika analizēta darba vides riska novērtējuma veikšana un tādu traucēkļu esamība, kas kavē darba aizsardzības pasākumu īstenošanu. Nedaudz samazinājies to darba devēju skaits, kuri atbildējuši, ka darba aizsardzības pasākumu veikšanai nav traucēkļu – 52,4% (2006. gadā – 59,1%), vienlaikus norādot, ka arī pašu uzņēmumā nav veikts darba vides riska novērtējums. Minēto rezultātu dēļ iespējams apgalvot, ka darba dēvēji joprojām nav pietiekami informēti vai neizprot darba vides riska novērtējuma nozīmību darba aizsardzības sistēmas izveidē uzņēmumā.

Atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem normatīvo aktu prasības par darba vides riska novērtējumu biežāk netiek ievērotas:

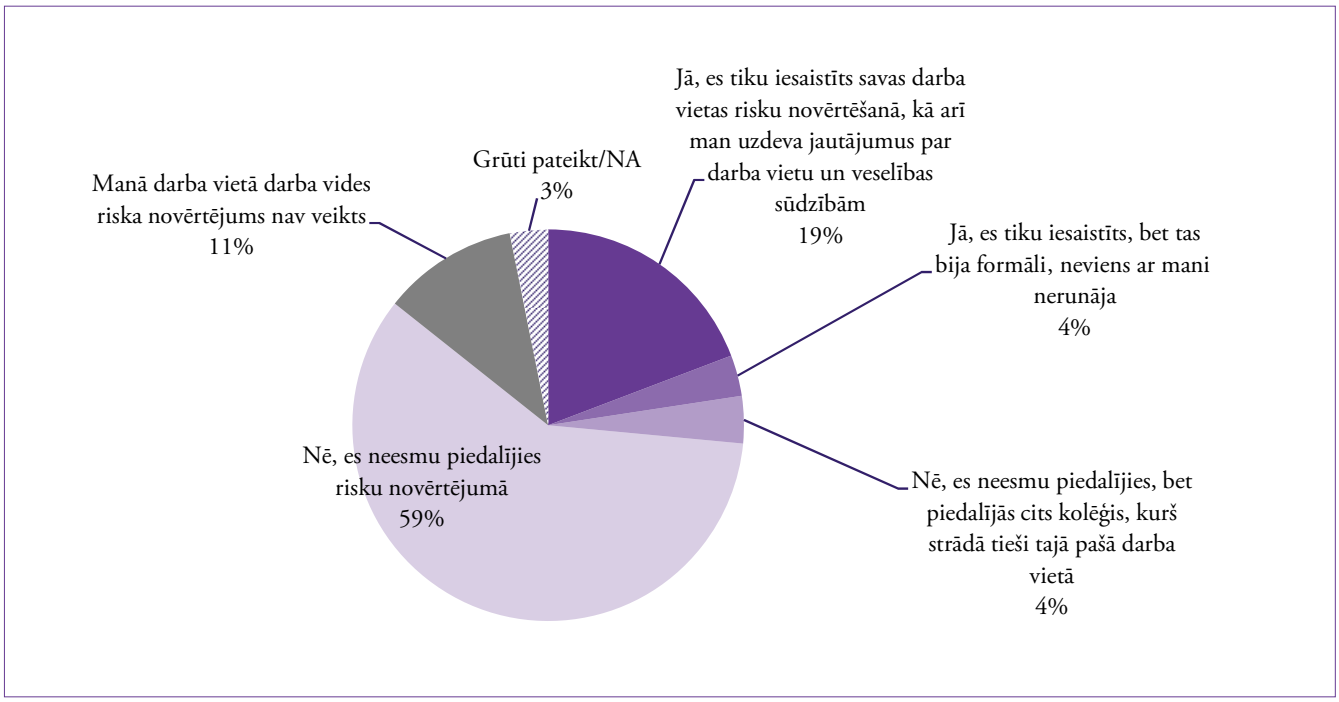
- mazajos (mikro) uzņēmumos;
- uzņēmumos, kas atrodas Rīgā;
- uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana;
- privātā sektora uzņēmumos un sabiedriskajās organizācijās;
- uzņēmumos, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;
- uzņēmumos, kas dibināti pēc 2006. gada.

Nodarbināto viedoklis. 2010. gada pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, vai pēdējā gadā viņš ir piedalījies savas darba vietas riska novērtējumā (skatīt 16. diagrammu).

Lai gan nodarbinātā dalība savas darba vietas darba vides riska novērtējumā ir normatīvo aktu prasība, tomēr atbilstoši pētījuma rezultātiem 59,2% nodarbināto šādā novērtējumā nav piedalījušies, turklāt vēl 11,2% minējuši, ka viņu darba vietā šāds

3.
Pētījuma rezultāti

16. diagramma.
Nodarbināto piedalīšanās darba vides riska novērtēšanā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

novērtējums vispār nav veikts. Tas liecina par faktu, ka nodarbinātie šajā procesā netiek pietiekami iesaistīti, tāpēc, domājams, šādos gadījumos netiek identificēti un novērtēti visi attiecīgajā darba vietā esošie darba vides riska faktori, kā arī netiek noteikti visi veicamie darba aizsardzības pasākumi.

Pēc būtības darba vides riska novērtējumā vidēji ir bijuši iesaistīti 19,2% respondentu – vīrieši (22,6%) nedaudz biežāk nekā sievietes (16,8%). Būtiskas atšķirības netika novērotas dažāda vecuma respondentu grupā (no 18,8 līdz 19,9%, izņemot respondentus vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem – 14,8%). Latvieši (23,1%) piedalīšanos riska novērtējumā minējuši biežāk nekā krievu tautības (11,2%) vai citu tautību pārstāvji (15,7%). Pieaugot izglītības līmenim, pieaug to respondentu skaits, kas piedalījušies darba vides riska novērtēšanā (pamatizglītība – 11,9%, augstākā izglītība – 29,3%). Būtiskas atšķirības novērojamas uzņēmumos atkarībā no tā, vai alga tiek maksāta aploksnē (nekad – 20,9%, dažreiz – 17,7%, katru mēnesi – 6,0%). Koplīguma esamība darbavietās palielina respondentu īpatsvaru, kuri piedalījušies darba vides riska novērtēšanā (ir koplīgums – 27,1%, nav koplīguma – 16,9%), līdzīgi ir arī ar darbinieku pārstāvju esamību uzņēmumā (ir pārstāvji – 28,4%, nav pārstāvju – 16,6%).

Lai gan pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem nav iespējams precīzi pateikt, kāds ir procentuālais uzņēmumu darbinieku skaits, kuri nav informēti par veikto darba vides riska novērtējumu (ja šāds vērtējums veikts), un cik procentu uzņēmumu šāds novērtējums patiešām nav veikts, tomēr abos gadījumos var secināt, ka normatīvo aktu prasības par darba vides riska novērtēšanu biežāk netiek ievērotas:

- uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana, koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošana, papīra, papīra izstrādājumu ražošana un poligrāfija un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana;
- privātā sektora uzņēmumos un sabiedriskajās organizācijās;
- mazajos (mikro) uzņēmumos;
- uzņēmumos, kas atrodas Rīgā;
- uzņēmumos, kur algu dažkārt vai ik mēnesi izmaksā aploksnē.

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, 2010. gadā 14,0% respondentu atzīmēja, ka darba devējs viņu uzņēmumā (iestādē) nodrošināja darba vides riska faktoru novērtēšanu, kas, salīdzinot ar 2006. gada

rezultātiem, ir palicis praktiski nemainīgs rezultāts, jo 2006. gadā šādu atbildi bija devuši 13,2% respondentu. Atbilstoši 2010. gada aptaujas datiem visbiežāk darba vides riski novērtēti ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (44,1%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumos (33,1%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (33,0%) un būvniecības uzņēmumos (29,2%), bet visretāk – tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas uzņēmumos (2,2%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (5,6%), papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas uzņēmumos (5,8%) un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (8,0%). Savukārt atbilstoši 2006. gada aptaujas datiem visbiežāk darba vides risks bija novērtēts ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (46,0%), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (38,9%), visretāk – zvejniecībā (8,5%), apstrādes rūpniecībā (9,4%), veselības un sociālajā aprūpē (10,6%), būvniecībā (10,9%).

Riska novērtēšanu biežāk minējuši vīrieši – 20,3% (2006. gadā – 16,5%) nekā sievietes – 9,6% (2006. gadā – 10,6%). Būtiska atšķirība netika novērota dažāda vecuma respondentu grupās – 11,8–15,2% (2006. gadā – 12,2–13,8%), kā arī dažādu tautību respondentu vidū (2010. gadā – latvieši – 15,8%, krievi – 10,5%, citas – 11,5%; 2006. gadā – latvieši – 14,5%, krievi – 10,9%, citas – 12,6%). Lai gan respondentu ar dažādu izglītības līmeni atbildes būtiski neatšķīrās ne 2006. gada, ne 2010. gada aptaujā, tomēr nodarbināto aptaujas rezultāti parāda tendenci – jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo biežāk viņi atzīmējuši, ka darba devējs nodrošinājis darba vides riska novērtējuma veikšanu (2010. gadā – sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 22,0%, pamatizglītība – 8,7%, vidējā – 11,0%, profesionālā vidējā – 14,1%, augstākā – 18,7%; 2006. gadā – sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 8,6%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 9,7%, vidējā – 12,0%, vidējā speciālā – 12,8%, augstākā izglītība – 16,4%). Darba vides riska novērtējumu biežāk atzīmējuši respondenti valsts sektorā – 16,2% (2006. gadā – 18,7%) salīdzinājumā ar nodarbinātiem privātajā sektorā – 13,5% (2006. gadā – 10,3%) un sabiedriskajās organizācijās – 10,5% (2006. gadā – 9,9%). Saglabājusies tendence, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug respondentu skaits, kuru uzņēmumā darba devējs ir nodrošinājis darba vides riska novērtēšanu (2010. gadā – 1–10 darbinieki – 12,1%, 11–49 darbinieki – 23,0%, 50–249 darbinieki – 19,8%, 250 un vairāk darbinieku – 31,4%, 2006. gadā – 1–9 nodarbinātie – 6,9%, 10–49 darbinieki – 12,1%, 50–249 darbinieki – 16,1%, 250 un vairāk darbinieku – 20,6%). Atbilstoši 2010. gada aptaujas datiem visretāk darba vides risku novērtējums veikts uzņēmumos, kuros alga katru mēnesi tiek maksāta aploksnē (2,0%), bet biežāk tajos, kur alga aploksnē tiek maksāta dažreiz (23,3%) un nekad netiek maksāta aploksnē (14,3%), kas saskan arī ar 2006. gada aptaujas datiem. Līdzīga situācija abos pētījumos vērojama arī nodarbināto aptaujā, kur darba vides riska novērtējums biežāk veikts uzņēmumos, kas atrodas citās pilsētās – 13,7% (2006. gadā – 16,6%) vai nelielos ciematos, ciemos un laukos – 17,8% (2006. gadā – 16,9%), nevis Rīgā – 11,7% (2006. gadā – 8,4%).

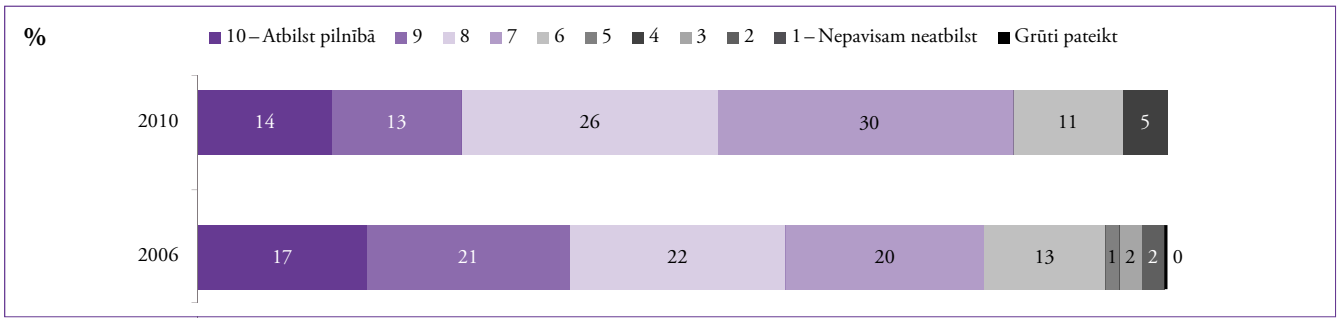
Sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Darba vides riska faktori un to novērtēšana».

3.2.5. Specifisko noteikumu ievērošana

Darba devēju viedoklis. Daži gadījumi, piemēram, darba aizsardzības prasības būvniecībā, jāizdala kā specifiski normatīvie akti. Jautājumu formulējums bija līdzīgs iepriekšējiem – darba devējiem bija jānovērtē darba vides atbilstība specifiskām darba aizsardzības prasībām, izmantojot 10 punktu skalu, kur 10 nozīmē «atbilst pilnībā», bet 1 – «nepavisam neatbilst» (skatīt 17. diagrammu).

17. diagramma.

Darba devēju viedoklis par darba vides atbilstību darba aizsardzības prasībām būvniecībā



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmuma galvenā darbības nozare ir būvniecība, 2006 : n = 56; 2010 : n = 53.
Avots: darba devēju aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

Kopumā darba devēji darba vides atbilstību būvniecības uzņēmumos vidēji bija novērtējuši ar 7,7 (2006. gadā – 7,8 punkti). Tajā pašā laikā citi pētījuma rezultāti norāda uz strauju darba aizsardzības situācijas uzlabošanos būvniecībā (piemēram, pieaugušais uzņēmumu īpatsvars, kur veikts darba vides riska novērtējums u.c.). Domājams, ka šie paradoksālie pētījuma rezultāti skaidrojami ar to, ka darba devēji labāk apzinās un izprot, cik grūti ir ievērot visas darba aizsardzības normatīvo aktu prasības tādā dinamiskā nozarē kā būvniecība, un kritiskāk novērtē savu uzņēmumu atbilstību šo noteikumu prasībām. Turklāt 7,3% no darba devējiem būvniecības nozarē atzīmēja, ka ir izmantojoši bezmaksas darba vides riska novērtēšanu (*de minimis* atbalsta saņemšanu), kas ir biežāk nekā vidēji Latvijā (1,4%).

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Darba aizsardzības speciālistiem, kas ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību darba aizsardzībā, tika uzdots jautājums, cik lielā mērā Latvijas uzņēmumos (iestādēs) tiek ievērotas dažādu darba aizsardzības normatīvo aktu prasības (atbildi sniedzot 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē, ka «tiek ievērotas pilnībā», bet 1, ka «nepavisam netiek ievērotas»). Atbilstoši darba aizsardzības speciālistu viedoklim vislabāk tiek ievērotas normatīvo aktu prasības par nelaimes gadījumu izmeklēšanu, bet vissliktāk – par uzticības personu ievēlēšanu (skatīt 18. diagrammu).

Normatīvo aktu saraksts, kurus tika lūgts novērtēt darba aizsardzības speciālistiem:

- 04.02.2003. MK noteikumi nr. 61 «Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem»;
- 04.02.2003. MK noteikumi nr. 66 «Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku»;
- 25.02.2003. MK noteikumi nr. 92 «Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus»;
- 08.02.2005. MK noteikumi nr. 99 «Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju»;
- 21.02.2006. MK noteikumi nr. 150 «Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu ieguvē»;
- 21.05.2002. MK noteikumi nr. 189 «Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām»;
- 10.03.2009. MK noteikumi nr. 219 «Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude»;
- 13.04.2004. MK noteikumi nr. 284 «Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē»;
- 10.06.2003. MK noteikumi nr. 300 «Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē»;
- 15.05.2007. MK noteikumi nr. 325 «Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās»;
- 06.08.2002. MK noteikumi nr. 343 «Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju»;
- 06.08.2002. MK noteikumi nr. 344 «Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus»;
- 28.04.2009. MK noteikumi nr. 359 «Darba aizsardzības prasības darba vietās»;
- 01.07.2003. MK noteikumi nr. 359 «Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem»;
- 20.08.2002. MK noteikumi nr. 372 «Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus»;
- 03.09.2002. MK noteikumi nr. 400 «Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā»;
- 17.09.2002. MK noteikumi nr. 427 «Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība»;
- 29.09.2008. MK noteikumi nr. 803 «Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās»;
- 12.10.2004. MK noteikumi nr. 852 «Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu»;
- 25.08.2009. MK noteikumi nr. 950 «Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība».

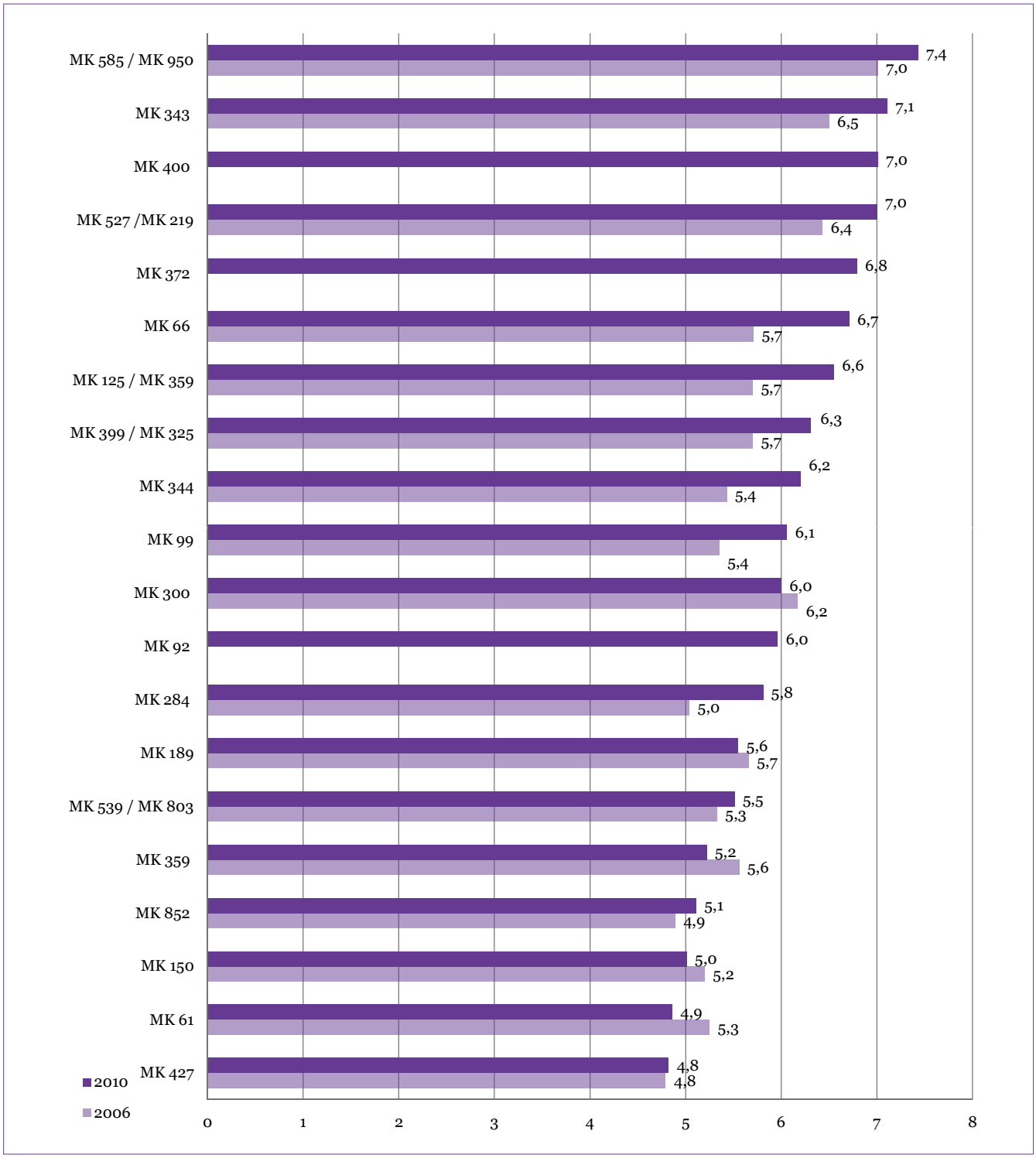
Taču jāatzīmē, ka citi pētījuma rezultāti norāda, ka arī tie normatīvie akti, kas šajā aptaujā minēti kā tādi, kuru prasības visbiežāk tiek ievērotas, bieži netiek ievēroti. Tā, piemēram, dažādu ekspertu viedokļi un aprēķini rāda, ka liela daļa nelaimes gadījumu darbā netiek izmeklēti atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī netiek reģistrēti. Tas liecina, ka ļoti bieži normatīvo aktu prasības uzņēmumos netiek ievērotas (sīkāk skatīt tematiskos pielikumus, piemēram, «Nelaimes gadījumi darbā», «Obligātās veselības pārbaudes», «Azbests»).

3.2.6. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana

2002. gada 1. jūlijā stājās spēkā Darba likums, kurš reglamentē darba devēju un darbinieku savstarpējās attiecības – tiesības, pienākumus, atbildību. Pamatojoties uz Darba likumu, ir izdoti vairāki MK noteikumi, kas nosaka minimālo darba algu, precizē bērnu un jauniešu nodarbināšanas ierobežojumus, nosaka sezonas rakstura darbus u.c.

Darba likums nosaka pienākumu starp darba devēju un darbinieku noslēgt rakstveida darba līgumu pirms darba uzsākšanas. Ar šo līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļauties noteiktai darba

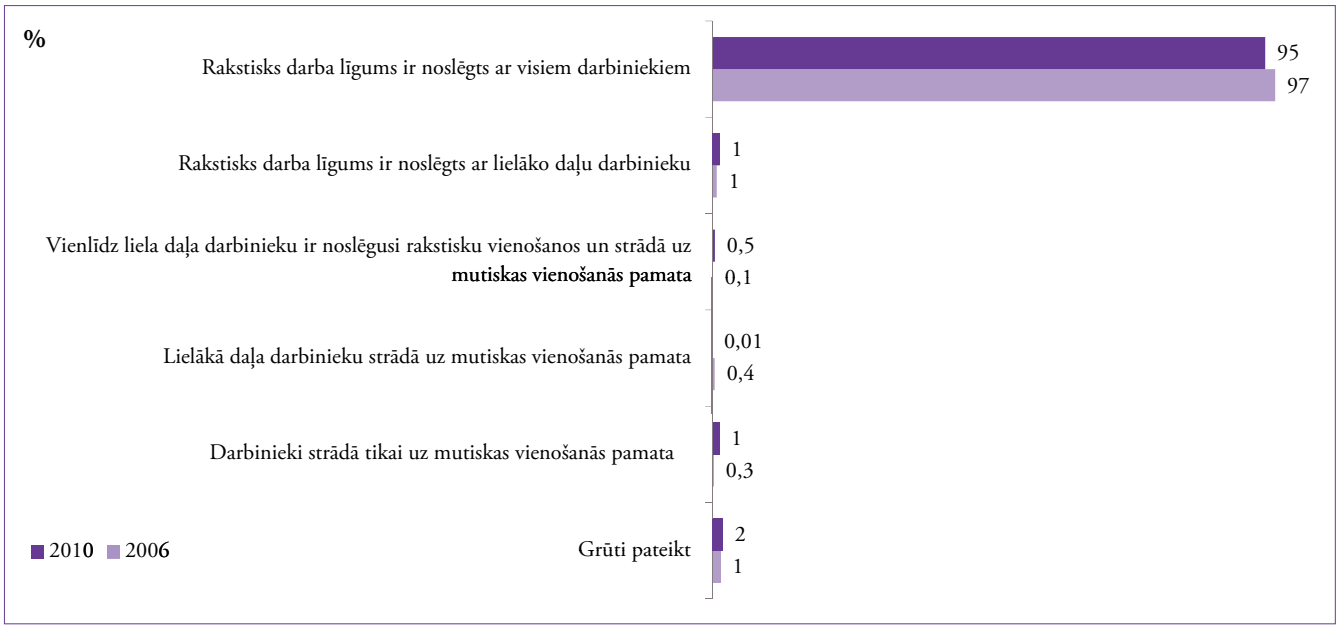
18. diagramma.
Normatīvo aktu prasību ievērošana uzņēmumos*



* Ja diagrammā norādīti tikai rādītāji par 2010. gadu, tad 2006. gada pētījuma laikā jautājumi tika formulēti citādi.
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 86, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

19. diagramma.
Rakstiski noslēgtie darba līgumi un mutiska vienošanās uzņēmumos



Piezīme: bāze – respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

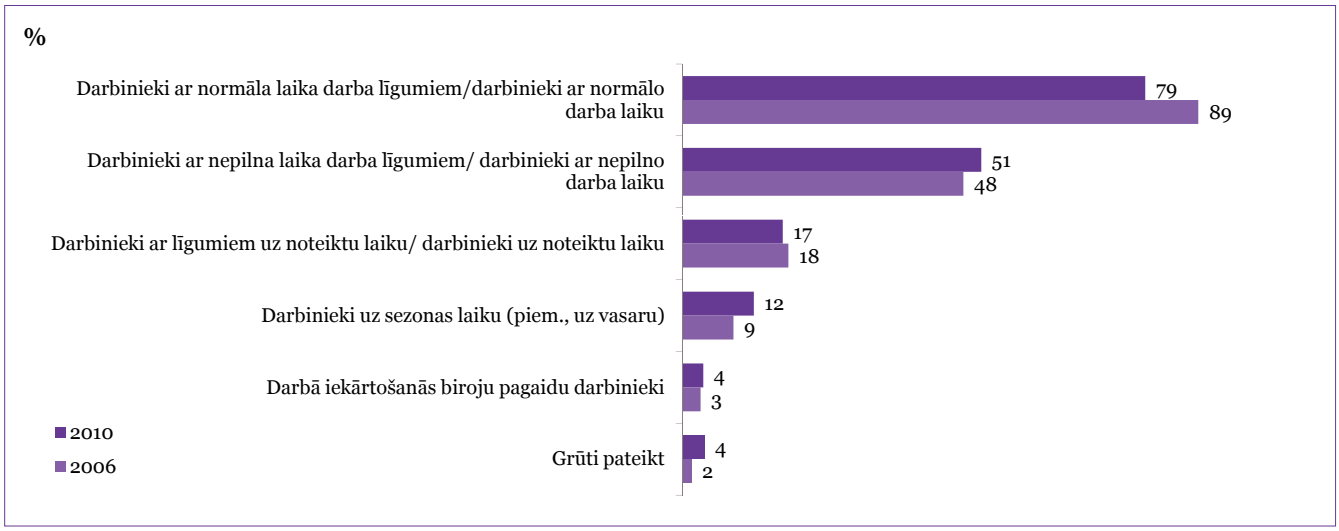
Ja rakstveida darba līgums nav noslēgts, darbinieks riskē nesaņemt garantijas, kuras viņam nodrošina darba tiesiskās attiecības reglamentējošie normatīvie akti. Piemēram, nesaņemt darba algu par nostrādāto laiku, atvaļinājumu, atlaišanas pabalstu u.c. LR normatīvie akti garantē sociālo aizsardzību tikai legāli noformēta darba gadījumos (ja darba devējs maksā par darbinieku nodokļus). Tas nozīmē, ka VSAA piešķir nodarbinātajam, kas cietis nelaimes gadījumā darbā vai saslimis ar arodslimību, ārstniecības, rehabilitācijas un ar to saistīto papildu izdevumu atlīdzību un kompensāciju par darbspēju zaudējumu, un tikai legāli noformētas darba attiecības dod nākotnē tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu.

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem tika uzdots jautājums, ar kādu daļu strādājošo ir noslēgts rakstveida darba līgums, bet ar kādu – mutiska vienošanās. Pēc 2010. gada aptaujas datiem, 95,2% respondentu ir atbildējuši, ka ar visiem darbiniekiem ir noslēgts rakstveida darba līgums, savukārt 2006. gada aptaujā tā bija atbildējuši 96,9% darba devēju (skatīt 19. diagrammu).

Domājams, ka darba devēju aptaujas dati šajā jautājumā nav objektīvi, jo pašreizējos ekonomiskajos apstākļos nereģistrētās nodarbinātības īpatsvars pieaudzis un aktuālās kampaņas, ko veikušas dažādas valsts institūcijas, ir parādījušas, ka darba devēji slēpj patieso situāciju. Tā kā respondentu skaits, kuri minējuši, ka ar visiem darbiniekiem nav noslēgts rakstveida darba līgums, ir neliels (tikai seši respondenti), šo jautājumu nav mērķtiecīgi analizēt sīkāk pa nozarēm. Var minēt, ka no augsta riska nozarēm (darba aizsardzības ziņā) šādi gadījumi minēti lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumos, zvejniecībā, elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes uzņēmumos un citās nozarēs, kas pētījumā atsevišķi netika izdalītas. Visi šie gadījumi ir minēti privātajā sektorā un tādos uzņēmumos, kur darbinieku skaits ir 1–10, piecus no šiem gadījumiem minējuši respondenti no neliela ciema, ciemata vai laukiem, visus gadījumus minējuši uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji un respondenti, kuru intervijas valoda ir latviešu valoda.

No aptaujas datiem par rakstveida darba līgumu neesamību nav iespējams izdarīt secinājumus par to, kādiem uzņēmumiem būtu pievēršama pastiprināta uzmanība, lai mazinātu nereģistrēto nodarbinātību Latvijā, tādēļ VDI šīs problēmas risināšanai būtu jāsadarbojas ar Valsts ieņēmumu dienestu un citām valsts institūcijām, tāpat lietderīgi būtu atkārtoti veikt sabiedrības informēšanu par sekām, kādas var būt, ja netiek noslēgts rakstveida darba līgums. Iespējams, ka nepieciešams veikt sociālo kampaņu, kas vērstu uzmanību uz faktu, ka uzņēmumos, kuros darbinieki

20. diagramma.
Darba līgumu un darba laiku sadalījums uzņēmumos



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

strādā bez darba līgumiem, kā arī saņem algu aploksnē, biežāk netiek ievērotas arī dažādas darba aizsardzības prasības, tāpēc nodarbinātie biežāk cieš nelaimes gadījumos un viņiem biežāk attīstās dažādi veselības traucējumi. Šāda kampaņa liktu aizdomāties cilvēkiem par viņu izvēles ietekmi uz nākotni – vai darbaspējas pēc vairākiem gadiem bez darba līguma būs tādas pašas kā gadījumā, ja darbs tiktu veikts ar darba līgumu.

Lai gan jautājums par iespēju Administratīvo pārkāpumu kodeksā paredzēt sodu par strādāšanu bez rakstveida darba līguma arī darbiniekiem jau vairākas reizes ir skatīts (piemēram, izstrādājot nereģistrētās nodarbinātības plānu 2010.–2013. gadam, gan arī ēnu ekonomikas samazināšanas plānu), pētnieku grupa uzskata, ka šāda soda paredzēšana būtu lietderīga, jo tas veicinātu ziņošanu atbildīgajām iestādēm, lai sekmētu šādu gadījumu atklāšanu un mazinātu nereģistrēto nodarbinātību. Tā kā parasti uzņēmumos, kuros pastāv nereģistrētā nodarbinātība, ir vērojami arī darba aizsardzības pārkāpumi, lai sašaurinātu apsekojamo uzņēmumu skaitu, ieteicams īpaši koncentrēties uz tām nozarēm, kurās pastāv augsts risks no darba aizsardzības viedokļa.

Analizējot darba līgumu veidus un darba laiku, var secināt, ka Latvijā visbiežāk tiek noslēgti normāla darba laika līgumi (skatīt 20. diagrammu).

Nodarbināto viedoklis. Analizējot nodarbināto aptaujas datus, varam secināt, ka ļoti mazai daļai respondentu nav noslēgti rakstiski darba vai cita veida līgumi (skatīt 21. un 22. diagrammu).

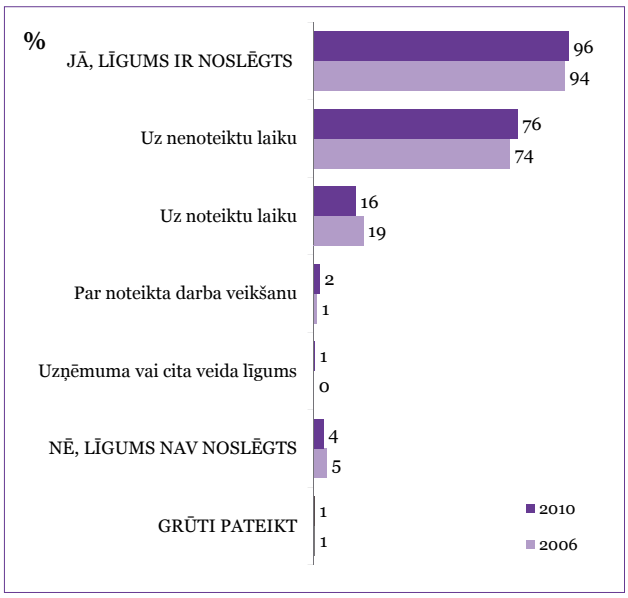
Kā abās diagrammās redzams, aptuveni vienādi rezultāti iegūti abās respondentu grupās, tomēr lielāka uzmanība sīkākajā analīzē tiks pievērsta respondentiem, kuri strādā bez rakstiska līguma. Kā nozīmīgs fakts jāmin aptaujas laikā iegūtie rezultāti, kas liecina, ka gadījumos, ja cilvēki strādā divās vai vairākās darbavietās, respondentu skaits, kuri minējuši, ka strādā bez līguma vai līgums ir ar daļu darba devēju/klientu, ir augstāks nekā to respondentu vidū, kas strādā vienā darbavietā.

No respondentiem, kas strādā vienā darbavietā, visbiežāk līgums nav noslēgts papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozarē (16,0%), būvniecības nozarē (16,0%) un lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē (7,9%); no respondentiem, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, – apstrādes rūpniecībā (50,0% respondentu atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem/klientiem līgumi ir noslēgti, bet ar citiem nav), lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē (29,6% respondentu atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem/klientiem līgumi ir noslēgti) un būvniecības nozarē (18,4% atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem/klientiem līgumi ir noslēgti, bet ar citiem nav, bet 11,2% minējuši, ka viņi strādā bez līgumiem).

Vīrieši biežāk minējuši, ka strādā bez līgumiem (viena darbavieta – 4,9%, divas vai vairākas – 22,2%), nekā sievietes (viena darbavieta – 3,3%, divas vai vairākas – 14,1%). Salīdzinājumā ar 2006. gadu, kad jaunākajā vecuma grupā bija novērojams augstāks to respondentu skaits, kas strādā bez darba līgumiem, šī tendence ir mainījusies, un 2010. gadā visvairāk bez

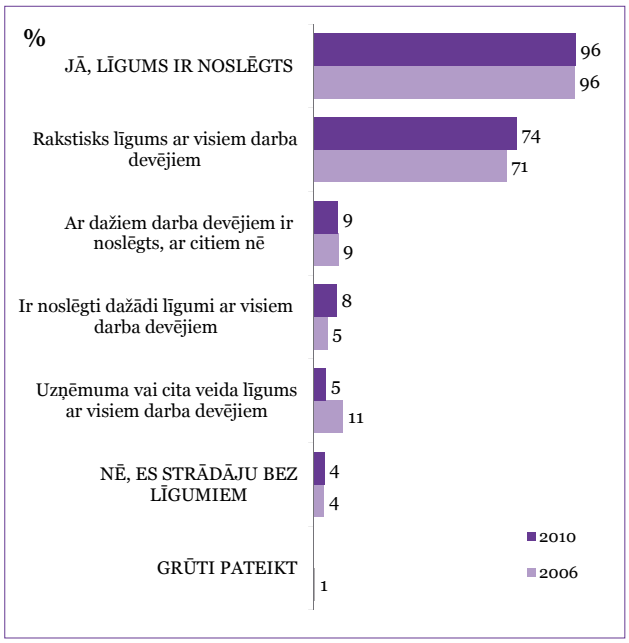
3.
Pētījuma rezultāti

21. diagramma.
Rakstiski noslēgtie darba līgumi un mutiska vienošanās uzņēmumos



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā vienā darbavietā, 2006 : n = 2235, 2010 : n = 2181.
Avots: nodarbināto aptauja.

22. diagramma.
Rakstiska darba līguma esamība darbiniekiem, kas strādā divās vai vairākās darbavietās



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2006 : n = 220, 2010 : n = 197.
Avots: nodarbināto aptauja.

rakstveida darba līgumiem strādā respondenti vecumā no 45 līdz 54 gadiem (viena darbavieta – 2,6%, divas vai vairākas – 20,1%) un respondenti vecuma grupā no 25 līdz 34 gadiem (viena darbavieta – 5,9%, divas vai vairākas – 21,7%).

Nelielas atšķirības sniegtajās atbildēs par rakstveida darba līguma neesamību vērojamas dažādu tautību respondentu vidū (viena darbavieta – latvieši – 3,8%, krievi – 3,9%, citu tautību pārstāvji – 5,0%; divas vai vairākas – latvieši – 17,4%, krievi – 11,6%, citu tautību pārstāvji – 37,4%). Respondentiem, kas strādā valsts sektorā, retāk nav rakstveida darba līgumu (viena darbavieta – 1,3%, divas vai vairākas – 3,2%) nekā privātajā sektorā (viena darbavieta – 4,6%, divas vai vairākas – 17,2%). Respondenti, kas strādā mazajos uzņēmumos (1–10 darbinieki), biežāk minējuši darbu bez līguma (viena darbavieta – 4,5%, divas vai vairākas – 12,9%) nekā respondenti, kas strādā lielākos uzņēmumos (11–49 darbinieki – viena darbavieta – 1,3%, divas vai vairākas – 10,7%; 50–249 darbinieki – viena darbavieta – 1,5%, divas vai vairākas – 5,6%; 250 un vairāk darbinieku – viena darbavieta – 0,1%, divas vai vairākas – 0,0%).

Analizējot iemeslus, kāpēc nodarbinātie ir gatavi strādāt bez noslēgta rakstiska darba līguma vai kāda cita līguma, jāsecina, ka visbiežāk (43,6%) kā attaisnojums tiek minēts uzskats, ka arī mutiska vienošanās ir līgums. Domājams, ka šis fakts ir saistīts ar darbinieku izpratnes trūkumu par līguma nepieciešamību un seku neapzināšanos, kuras var rasties, ja darba attiecības nav juridiski pareizi noformētas. 2010. gadā (35,3%) salīdzinājumā ar 2006. gada aptaujas rezultātiem (18,6%) par 16,6% pieaugusi to respondentu daļa, kas kā pamatojumu rakstveida darba līguma neesamībai min abpusējo vienošanos. Tai pašā laikā būtiski (par 9,0%) samazinājusies to respondentu daļa, kas apgalvo, ka rakstveida līguma neesamība ir viņu izvēle (skatīt 23. diagrammu). Tas liecina, ka viena no galvenajām mērķa grupām sabiedrības informēšanas jautājumos par darba līguma nepieciešamību ir darba devēji, kuri izvēlas noteikt šādu kārtību savos uzņēmumos.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, cik, viņuprāt, ir svarīgi, lai ar darba devēju būtu noslēgts rakstisks līgums. 2006. gadā kopumā vairāk vai mazāk, bet svarīgi tas bija 91,4% respondentu, bet atbilstoši 2010. gada aptaujas datiem 90,1% nodarbināto ir svarīgi, lai ar darba devēju būtu noslēgts rakstveida darba līgums. Tātad to respondentu skaits, kam liekas, ka darba līguma rakstveida noslēgšana ir svarīga, ir nedaudz samazinājies (skatīt 24. diagrammu).

Atkarībā no nozares, kurā respondenti strādā, svarīgāka rakstveida darba līguma esamība ir bijusi

8. tabula.

Nodarbināto skaits, kuriem ir noslēgts līgums ar darba devēju/klientu

	Vidēji Latvijā (%)		18–24 gadi (%)		25–34 gadi (%)		35–44 gadi (%)		45–54 gadi (%)		55–74 gadi (%)	
Gads	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+
2006.	5,2	12,7	13,2	27,7	4,3	14,2	4,0	15,4	5,3	7,0	2,6	3,4
2010.	3,9	17,1	4,6	10,8	5,9	21,7	3,7	13,2	2,6	20,1	2,8	16,6

Piezīmes: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378,
1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā; 2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās.
Avots: nodarbināto aptauja.

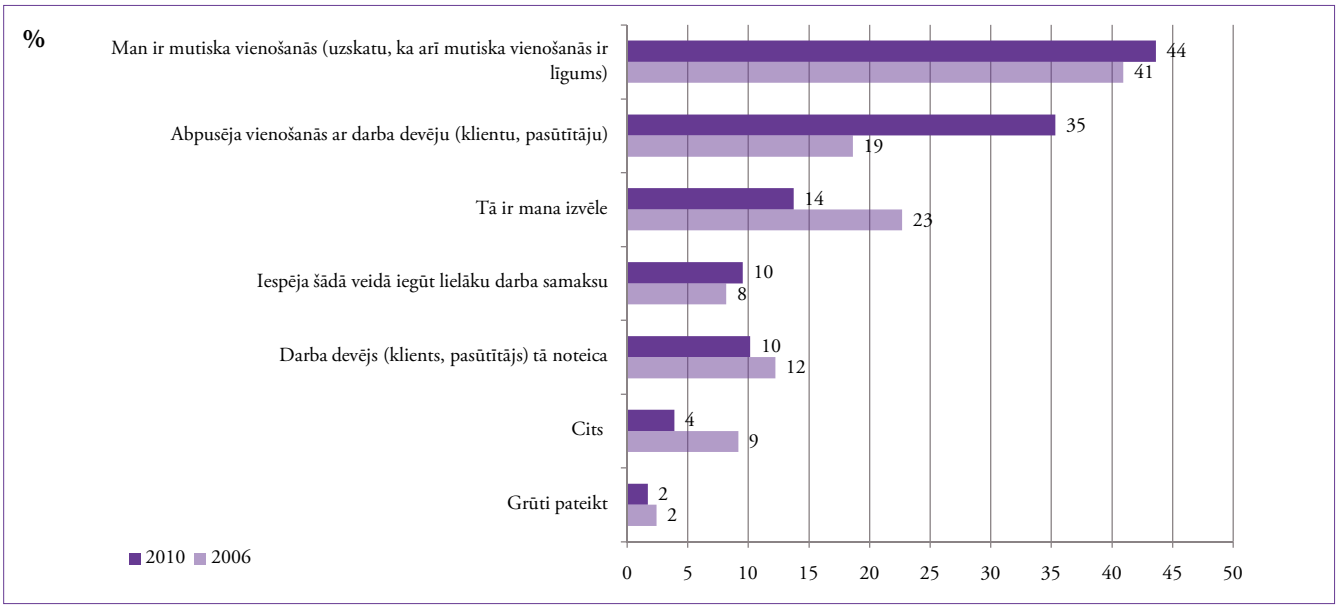
nodarbinātajiem, kas strādā elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozarē (99,3%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozarē (96,3%) un metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozarē (95,6%), bet mazāk svarīgi nodarbinātajiem, kas strādā būvniecības nozarē (79,5%), apstrādes rūpniecības nozarē (83,0%) un ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozarē (85,5%).

Būtiskas atšķirības sniegtajās atbildēs atkarībā no respondentu dzimuma nav vērojamas, 88,7% vīriešu un 91,1% sieviešu ir atzinuši, ka viņiem ir svarīga rakstveida darba līguma esamība. Sniegtajās atbildēs sadalījumā pēc respondentu vecuma vērojama tendence, ka svarīgāka rakstveida darba līguma esamība ir vidēja vecuma nodarbinātajiem, bet mazāk svarīga gados jauniem respondentiem (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%).

Atkarībā no respondentu izglītības līmeņa būtiskas atšķirības sniegtajās atbildēs nepastāv, tomēr vērojama tendence – jo respondentam ir augstāks izglītības līmenis, jo viņam ir svarīgāka rakstveida darba līguma esamība. No datiem gan redzams, ka 100% respondentu, kam ir sākumskolas vai nepabeigta pamatizglītība, ir svarīga rakstveida darba līgumu esamība, bet tie ir uzskatāmi par gadījuma rakstura datiem, jo no 2378 respondentiem tikai 3 respondenti ir atbilduši šim kritērijam (sākumskola,

23. diagramma.

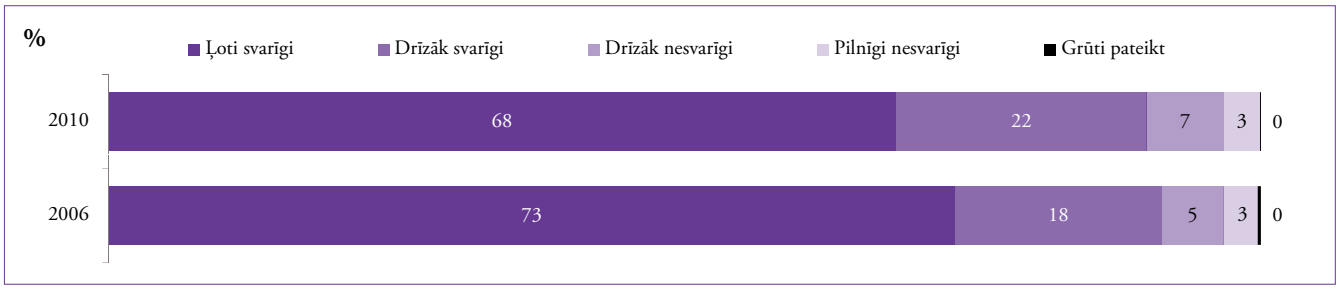
Iemesli, kāpēc nav rakstiska darba vai cita līguma



Piezīme: bāze – darbinieki, kam nav noslēgts rakstisks darba līgums, 2006 : n = 144, 2010 : n = 63.
Avots: nodarbināto aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

24. diagramma.
Darbinieku uzskats par rakstiska darba līguma nepieciešamību



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

nepabeigta pamatizglītība – 100,0%, pamatizglītība – 86,1%, vidējā – 89,7%, profesionālā vidējā – 90,0%, augstākā – 92,0%). Sadalījumā pēc respondentu nodarbošanās būtiskas atšķirības vai tendences sniegtajās atbildēs par to, ka rakstveida darba līguma esamība ir svarīga, nav vērojamas (iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 87,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 91,2%, augstākā līmeņa speciālists – 88,6%, speciālists – 92,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 91,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 87,4%, nekvalificēts strādnieks – 92,4%).

Atbilstoši grupējumam pēc darba algas līmeņa svarīgāka rakstveida darba līguma esamība ir darbiniekiem, kuri saņem darba samaksu, kas ir augstāka par minimālo algu, bet mazāk svarīga darbiniekiem, kuru atalgojums ir mazāks par minimālo algu (līdz Ls 150 – 87,2%, Ls 151–200 – 84,1%, Ls 201–250 – 90,3%, Ls 251 un vairāk – 91,3%, grūti pateikt – 87,2%). Savukārt respondentiem, kuri saņem algas aploksnē, daudz retāk ir svarīga rakstveida darba līguma esamība nekā respondentiem, kas algas aploksnē nesaņem nekad (alga aploksnē dažreiz – 91,4%, katru mēnesi – 73,6%, nekad – 92,6%, grūti pateikt – 69,6%). Dalījumā pēc nodarbināto darba stāža sniegtajās atbildēs būtiskas atšķirības un tendences nav vērojamas (līdz 12 mēnešiem – 88,1%, 1–5 gadi – 91,4%, 5–10 gadi – 89,0%, 10–15 gadi – 92,7%, vairāk par 15 gadiem – 91,0%, grūti pateikt – 80,3%). Tāpat dalījumā pēc respondenta darba stundu skaita pēdējā nedēļā un darba laika, ko darbinieks velta tiešajiem pienākumiem, būtiskas atšķirības sniegtajās atbildēs nav vērojamas.

Tiem nodarbinātajiem, kuru uzņēmumos ir koplīgums, tas, ka viņiem ir noslēgts rakstveida darba līgums, ir svarīgāk (92,8%) nekā tiem nodarbinātajiem, kuru uzņēmumos koplīguma nav (89,7%). Tas pats vērojams atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir ievēlēti darbinieku pārstāvji, – tiem nodarbinātajiem, kuru darbavietās ir ievēlēti darbinieku pārstāvji – 94,5%, nav darbinieku pārstāvju – 88,8%.

Valsts sektorā strādājošajiem rakstveida darba līguma esamība ir daudz svarīgāka (97,3%) nekā privātā sektorā nodarbinātajiem (88,1%). Dalījumā pēc respondentu darbavietas darbinieku skaita rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka lielāku uzņēmumu darbiniekiem (1–10 darbinieki – 89,0%, 11–49 darbinieki – 93,8%, 50–249 darbinieki – 94,8%, 250 un vairāk darbinieku – 96,4%). Analizējot sniegtās atbildes pēc respondentu darbavietas atrašanās rajona, rakstveida darba līguma esamība svarīgāka ir nodarbinātajiem no Tukuma rajona (100%), Saldus rajona (100%), Kuldīgas rajona (99,9%), Ventspils rajona (99,6%) un Ludzas rajona (99,0%), bet mazāk svarīga respondentiem no Krāslavas rajona (73,8%) un Limbažu rajona (72,2%). Dalījumā pēc apdzīvotās vietas tipa, kurā atrodas respondentu darbavieta, vissvarīgākā rakstveida darba līguma esamība ir respondentiem no pilsētām, bet vismazāk svarīga respondentiem, kas strādā Rīgā (Rīga – 87,4%, 8 lielākās pilsētas – 94,1%, rajona centrs – 88,4%, cita pilsēta – 95,2%, neliels ciemats – 91,4%).

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Darba tiesiskās attiecības».

3.3. Darba vides riska faktori un to novēršana

3.3.1. Darba vides riska faktoru izplatība

Darba vides riska faktori ir sastopami visās tautsaimniecības nozarēs, un tie var ietekmēt lielu skaitu nodarbināto. Ir grūti iedomāties kādu darbu, kuru veicot uz nodarbinātā drošību vai veselību neiedarbotos neviens darba vides riska faktors. Svarīgākie darba vides riska faktori ir šādi:

- ķīmiskās vielas (piemēram, lakas, krāsas, sintētiskie mazgāšanas līdzekļi u.c.);
- fizikālie faktori (troksnis, vibrācija, mikroklimats, apgaismojums u.c.);
- putekļi (metināšanas aerosols, abrazīvie putekļi, koka putekļi u.c.);
- bioloģiskie faktori (ērču encefalīta izraisītāji, vīrusa B un C hepatīta ierosinātāji, *HIV/AIDS* u.c.);
- mehāniskie faktori (strādājot ar darba aprīkojumu, ar bīstamajām iekārtām, augstumā, sprādzienbīstamā vidē u.c.);
- ergonomiskie faktori (darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības, smagumu pārvietošana u.c.);
- psihosociālie faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, darbs naktīs, sliktas attiecības ar vadību, kolēģiem, konflikti u.c.).

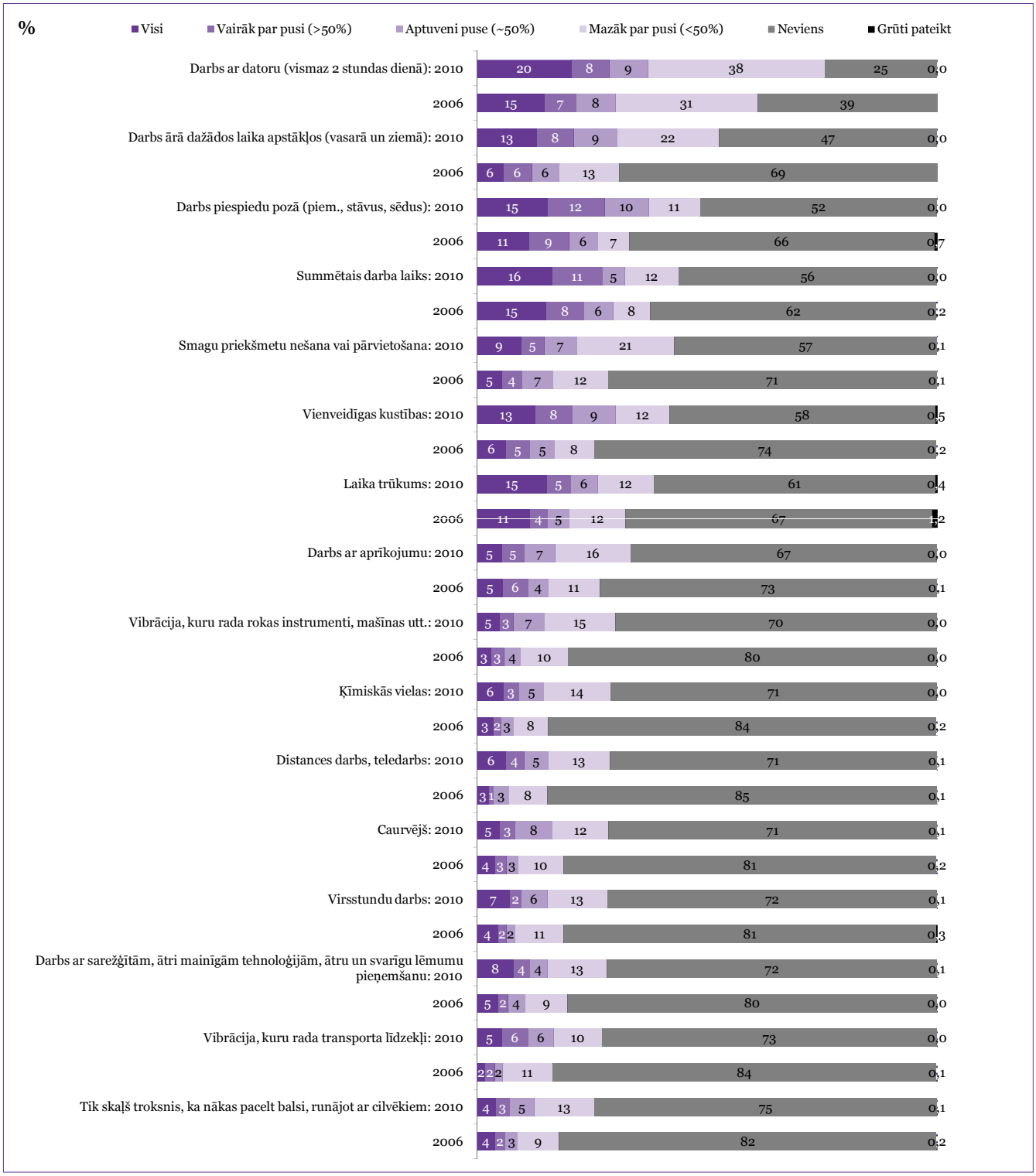
Pastāv uzskats, ka Latvijas uzņēmumos prevalē tradicionālās arodveselības problēmas – troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c., taču attīstītajās Eiropas Savienības valstīs priekšplānā izvirzās psihosociālie, organizatoriskie un ergonomiskie riska faktori. Jau pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» iegūtās situācijas raksturojums norādīja, ka nozīmīgākie darba vides riska faktori ir dažādi psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.) un ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības). Tas liecināja par darba vides tradicionālo riska faktoru nomaiņu ar jauniem, mūsdienīgiem riska faktoriem. Savukārt veikto darba vides laboratorisko mērījumu apkopojums liecināja, ka par ļoti būtiskām darba vides problēmām jāuzskata darba vides mikroklimats un putekļi (it īpaši abrazīvie putekļi un metināšanas aerosols). Ņemot vērā faktu, ka psihosociālie un ergonomiskie darba vides riska faktori, kā arī mikroklimats darba telpās bieži savstarpēji cits citu ietekmē un pastiprina to iedarbību, šai riska faktoru grupai jāpievērš liela uzmanība, īpaši ņemot vērā to, ka pētījuma veikšanas brīdī Latvijā nebija mikroklimata normatīvi (tie stājās spēkā tikai 2010. gada 1. janvārī), kā arī nebija vienkāršas un ērtas ergonomisko un psihosociālo riska faktoru novērtēšanas metodikas (sīkāk skatīt tematiskos pielikumus «Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)», «Psihoemocionālie darba vides riska faktori», «Ergonomika un ergonomiskie darba vides riska faktori»). 2010. gadā veiktās aptaujas datu analīze liecina, ka būtiskas izmaiņas kopš iepriekšējā pētījuma Latvijā nav notikušas.

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt, cik daudz no viņu uzņēmumos (iestādēs) nodarbinātajiem cilvēkiem ir pakļauti vairāk nekā 30 dažādu darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai (lielā apjoma dēļ visi dati apkopoti divās daļās – skatīt 25.1. un 25.2. diagrammu). Pieci biežāk minētie riska faktori 2006. gadā bijuši:

1. darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 60,9% respondentu;
2. summētais darba laiks – 37,6%;
3. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 33,1%;
4. laika trūkums – 32,2% (2010. gadā ieņem 7. vietu ar 38,8%);
5. darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 30,9%.

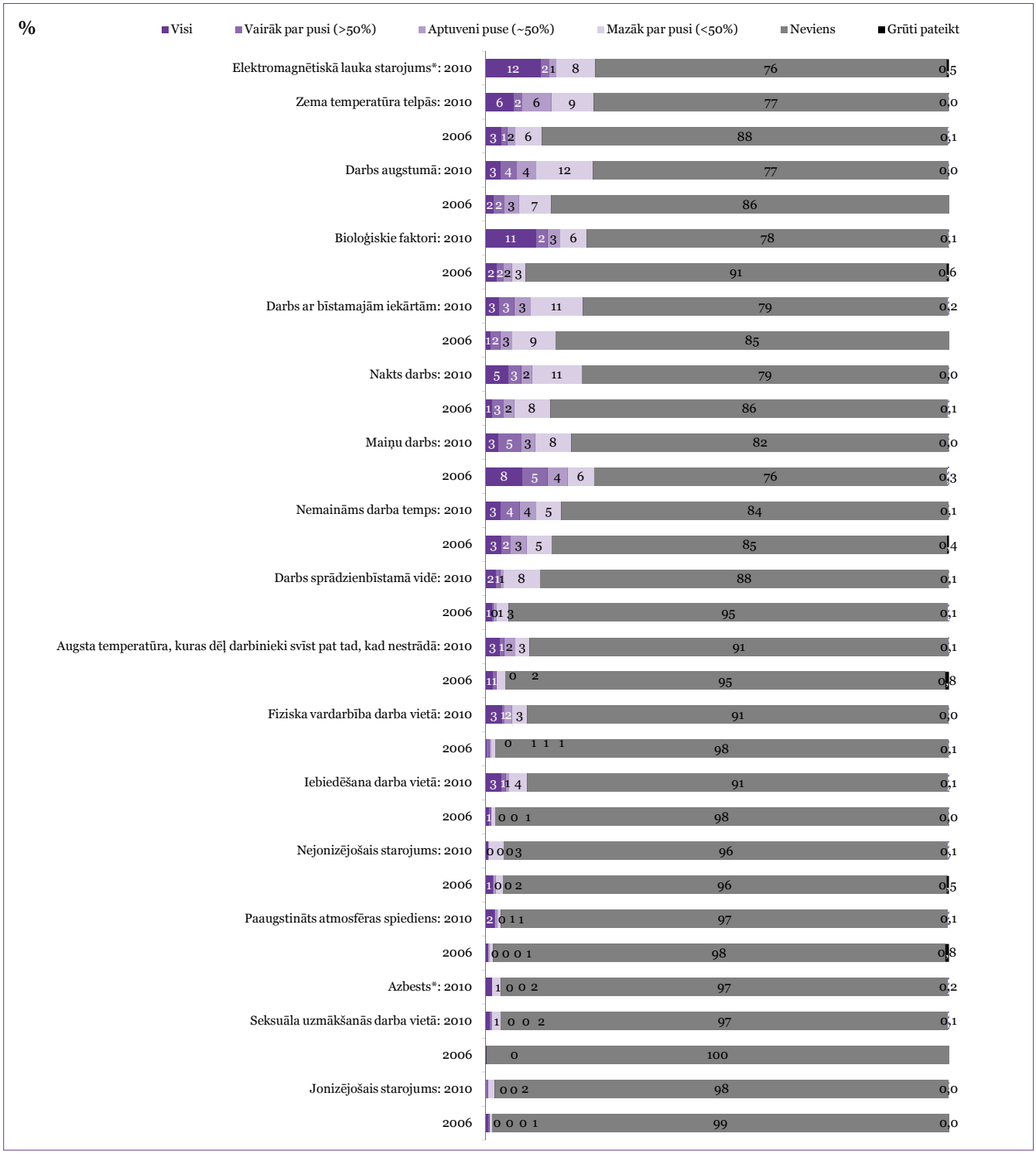
3.
Pētījuma rezultāti

25.1. diagramma.
Uzņēmumos/iestādēs nodarbināto skaits, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (1. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058; 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

25.2. diagramma.
Uzņēmumos/iestādēs nodarbināto skaits, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (2. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058; 2010 : n = 1044.
* 2006. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

2010. gadā pieci biežāk minētie riska faktori ir:

1. darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 75,5% respondentu;
2. darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 52,5%;
3. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 48,4%;
4. summētais darba laiks – 43,7%;
5. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 42,9% (2006. gadā – 28,5%, 6. vieta).

Kā redzams no uzskaitījuma, 2010. gadā visi darba vides riska faktori ir minēti biežāk nekā 2006. gadā, kas, domājams, vairāk ir saistāms ar darba devēju izpratnes uzlabošanos, nevis reālu kaitīgā faktora izplatības pieaugumu. Papildus jānorāda, ka nav notikusi būtiska izplatītāko darba vides riska faktoru maiņa pēc darba devēju viedokļa.

Nodarbināto viedoklis. Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā viņi pakļauti vairāk nekā 30 dažādu darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai. Kā pieci biežākie riska faktori 2006. gadā tika minēti:

1. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 63,8% respondentu minējuši, ka kaut kādā mērā ir pakļauti attiecīgā riska faktora iedarbībai;
2. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki jūsu darba vietā, – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 63,8%;
3. vienveidīgas kustības – 56,1%;
4. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 52,4%;
5. virsstundu darbs – 51,7% un caurvējš – 51,7%.

Savukārt 2010. gada pētījuma rezultāti liecina, ka pieci biežākie riska faktori, kas minēti, ir:

1. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki jūsu darba vietā, – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 75,4%;
2. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 70,2%;
3. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 56,2%;
4. vienveidīgas kustības – 55,9%;
5. laika trūkums – 50,4% (2006. gadā – 51,1%, 6. vieta)(skatīt 26.1. un 26.2. diagrammu).

Ja analizē datus dinamikā, situācija ir līdzīgā kā darba devēju aptaujā. Gandrīz visi izplatītākie darba vides riska faktori ir minēti biežāk nekā 2006. gadā, tomēr nav notikusi būtiska izplatītāko darba vides riska faktoru maiņa. Būtiskākās atšķirības novērojamas starp virsstundām, kuras 2010. gadā ir minētas par 8,2% retāk nekā 2006. gadā.

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Darba aizsardzības speciālistiem, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, tika lūgts atzīmēt, viņuprāt, 10 svarīgākos/būtiskākos riska faktorus uzņēmumā/-os, kur viņi strādā (t.sk. sniedz kompetentā speciālista/institūcijas pakalpojumus). Kā pieci būtiskākie riska faktori 2006. gadā tika minēti:

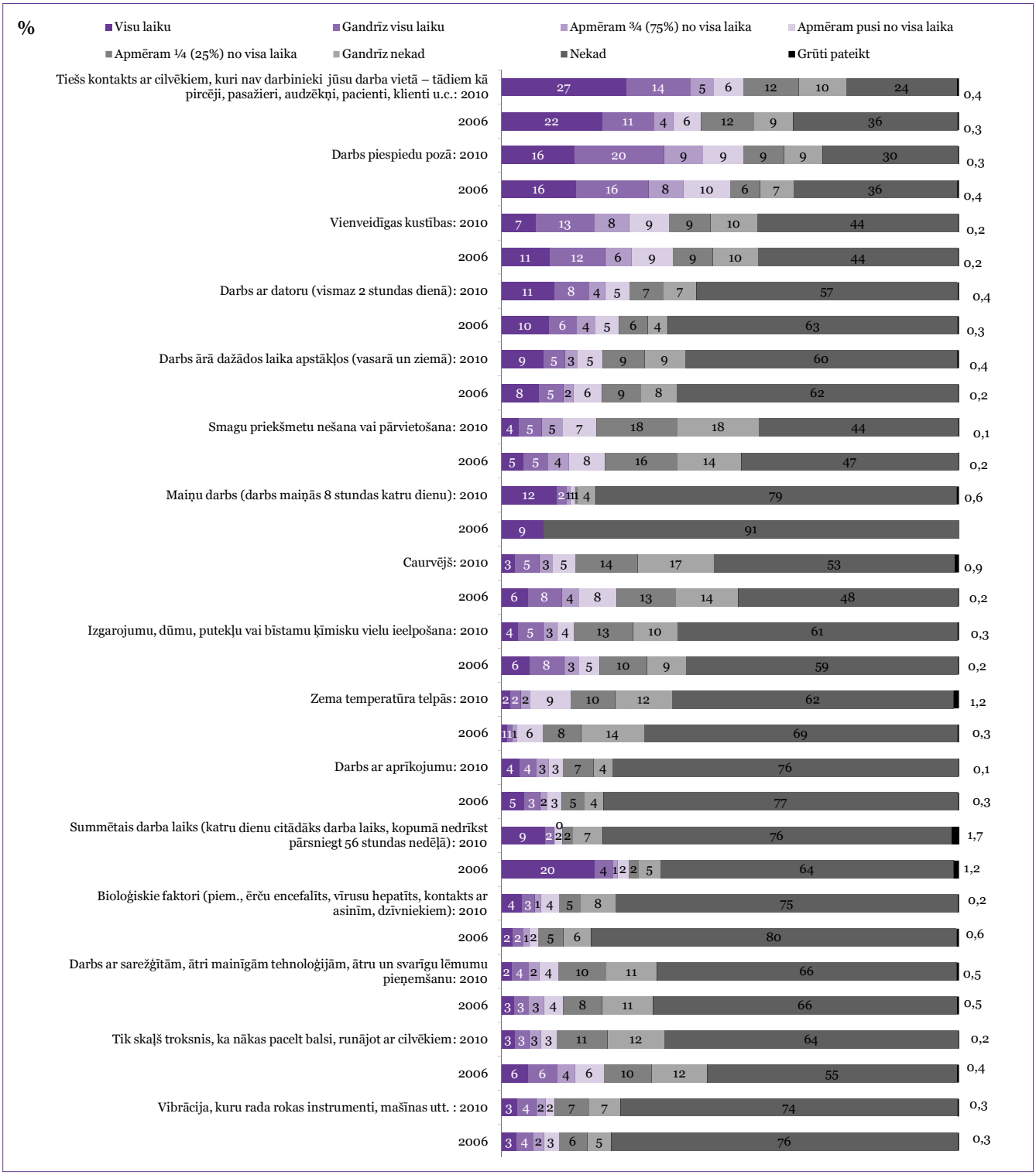
1. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – no 10 būtiskākajiem faktoriem minējuši 93,0% respondentu;
2. paaugstināts redzes sasprindzinājums (t.sk. strādājot ar datoru) – 82,6%;
3. psihoemocionālie riska faktori (piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas utt.) – 80,2%;
4. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 69,8%;
5. mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu – 68,6%.

2010. gadā pieci būtiskākie riska faktori nav mainījušies, tikai tie sagrupējušies citā secībā:

1. darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 89,0%;
2. paaugstināts redzes sasprindzinājums (t.sk. strādājot ar datoru) – 78,6%;
3. smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana – 76,7%;
4. mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu – 70,0%;
5. psihoemocionālie riska faktori (piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas, stress) – 68,1%.

Kā redzams no darba aizsardzības speciālistu aptaujas datiem, būtiskākās izmaiņas ir notikušas ar psihoemocionālajiem riska faktoriem – pārējie četri riska faktori ir minēti aptuveni tikpat bieži kā 2006. gadā vai arī būtiskas izmaiņas nav novērojamas, bet psihoemocionālie riska faktori ir minēti par 12,1% retāk. Līdzīgu samazinājumu iespējams novērot arī nodarbināto aptaujā, kurā tāds riska faktors kā virsstundas minēts par 8,2% retāk nekā 2006. gadā. No otras puses, darba aizsardzības speciālistu aptaujas datus 2006. un 2010. gadā nav iespējams precīzi salīdzināt, jo 2010. gadā aptaujas jautājumos tika iekļauti jauni atbilžu varianti (piemēram, elektrotraumu risks (minējuši 53,3% respondentu), tīrība un kārtība darba vietā, kas var izraisīt nelaimes gadījumus (minējuši 32,9%)). Tāpēc šajā jautājumā būtiskāk ir analizēt tendences, kas norāda, ka, arī pēc darba aizsardzības speciālistu domām, pēdējo piecu gadu laikā nav notikusi būtiskāko darba vides riska faktoru maiņa (skatīt 27. diagrammu).

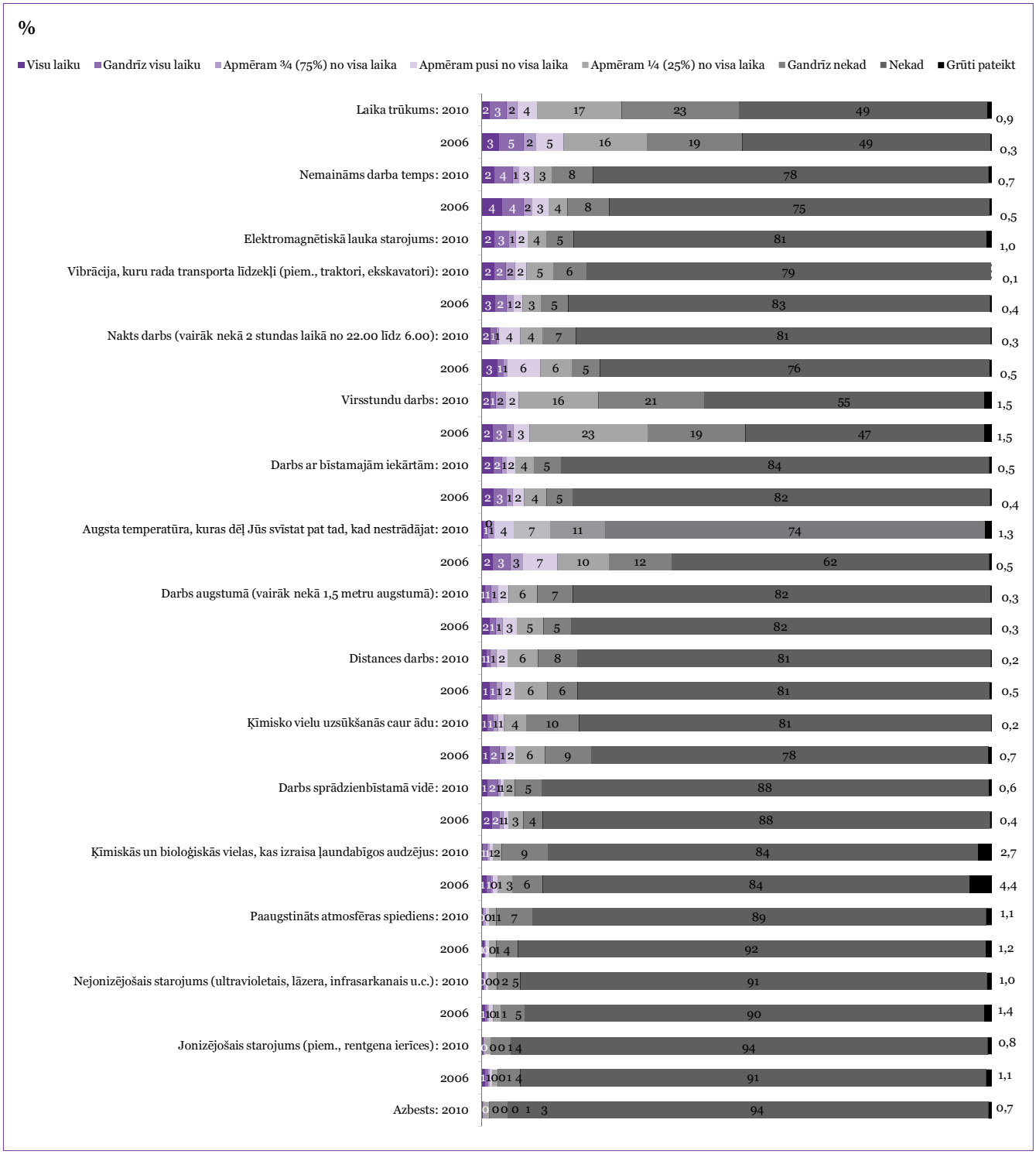
26.1. diagramma.
Nodarbināto darba vides riska faktori (1. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

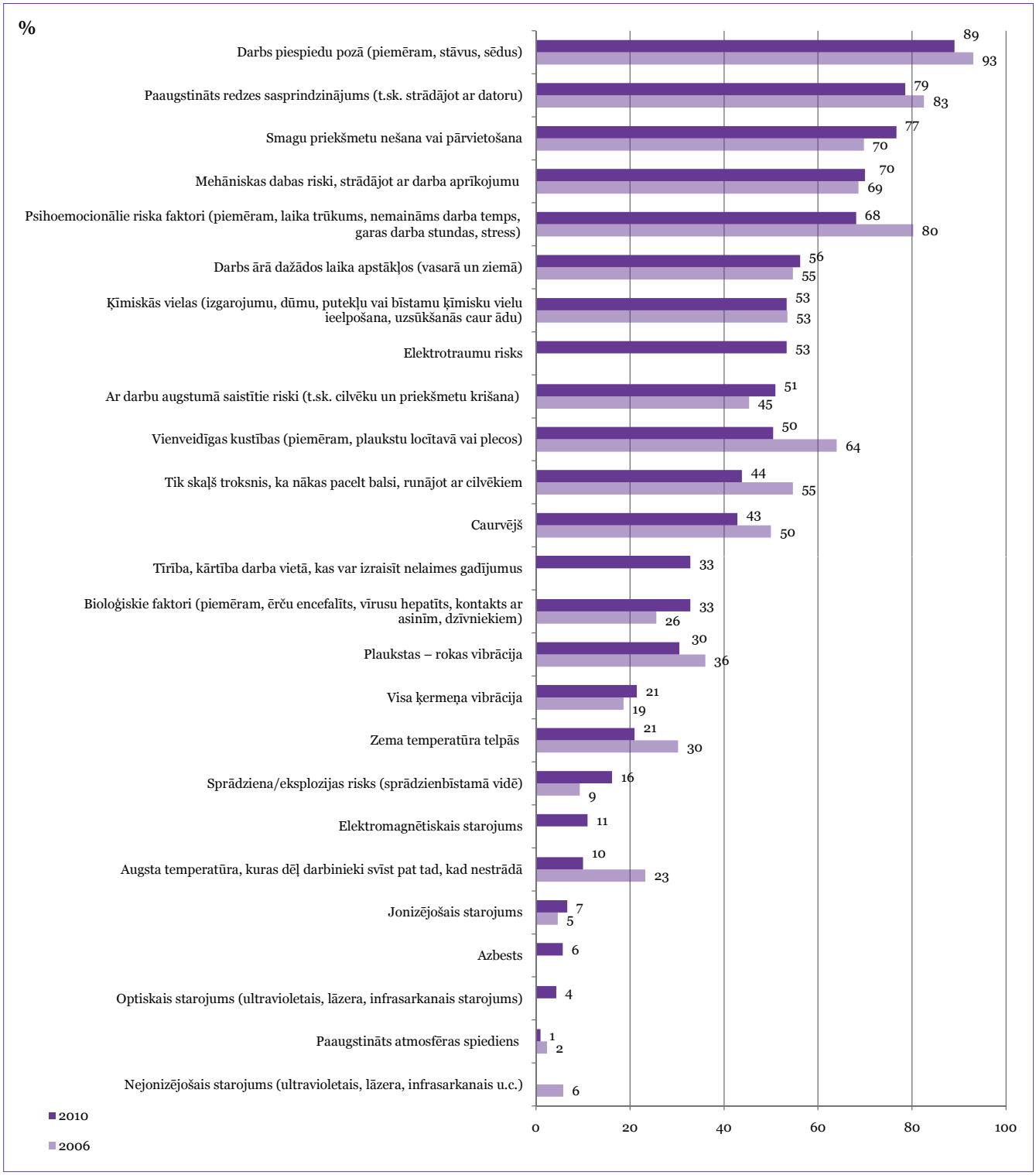
3.
Pētījuma rezultāti

26.2. diagramma.
Nodarbināto darba vides riska faktori (2. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
* 2006. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts.
Avots: nodarbināto aptauja.

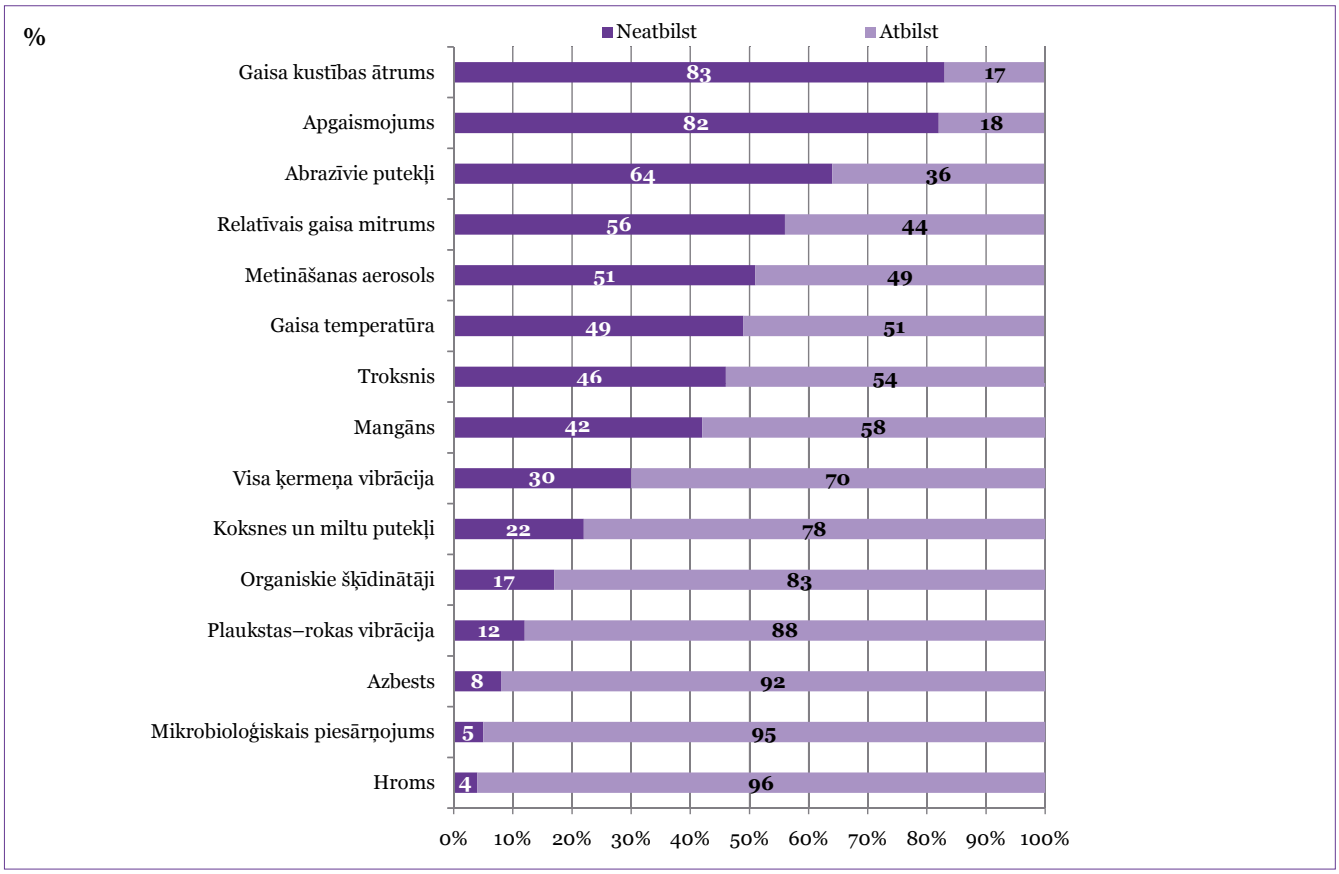
27. diagramma.
Darba vides riska faktori darba aizsardzības speciālistu vērtējumā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 86, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

28. diagramma.
Darba vides riska faktoru atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem lielumiem (% no veiktajiem mērījumiem) 1995.– 2009. gadā



Avots: Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijas veikto mērījumu datu bāze.

Darba vides laboratoriskie mērījumi. Papildus subjektīvajiem datiem, kas iegūti dažādās aptaujās, darba vides riska faktoru analīzei var izmantot arī objektīvus datus – laboratoriskos mērījumus, kurus diemžēl ne visos gadījumos iespējams veikt. Analizējot Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijas veikto mērījumu datu bāzi, tika novērtēta veikto mērījumu atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem/ieteicamiem lielumiem; tie apkopoti 28. diagrammā.

Kā redzams 28. diagrammā, liela daļa darba vides laboratorisko mērījumu rezultātu vairāk nekā trešdaļā gadījumu pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības. To varētu izskaidrot ar faktu, ka mērījumi tiek veikti nevis visās darba vietās, bet tikai tajās, kuras norādījis pasūtītājs (piemēram, darba devējs vai kompetentais speciālists), tāpēc, iespējams, ir notikusi «bīstamāko» un «kaitīgāko» darba vietu atlase, kā arī ar to, ka mērījumu veikšanu biežāk pasūta bīstamo nozaru uzņēmumi vai tādi uzņēmumi, kuri apzinīgi ievēro darba aizsardzības prasības.

Pēc darba vides laboratorisko mērījumu datu bāzes datiem, problemātiskākais riska faktors ir nepiemērots mikroklimats (nepiemērota gaisa temperatūra, nepietiekams vai pārāk liels gaisa relatīvais mitrums vai plūsmas ātrums), kas neizraisa ne arodslimības, ne nelaimes gadījumus darbā. Nepiemērots mikroklimats var izraisīt tādas nespecifiskas slimības kā saaukstēšanos, kā arī pasliktināt dažādu slimību gaitu, piemēram, caurvējš paasina balsta un kustību sistēmas slimību gaitu. Vairākumā gadījumu šīs slimības ir saistītas ar darba kavējumiem, kas negatīvi ietekmē uzņēmuma darbību. Turklāt mikroklimats ietekmē nodarbināto labsajūtu un darbaspējas, tādējādi ietekmējot paveiktā darba apjomu un kvalitāti. Visbiežāk nepiemērots

mikroklimats sastopams biroju telpās, kurās nav nodrošināta pietiekama gaisa apmaiņa un laba ventilācija, kā arī darba vietās, kas atrodas nojumēs un pusnojumēs vai ražošanas cehos, kuros ir caurvējš (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Mikroklimats»). Otrā nozīmīgākā problēma – apgaismojums darba vidē, lielākajā daļā mērījumu tas ir nepietiekams, jo galvenie tā cēloņi bija izdegušas apgaismojuma spuldzītes, netīri logi, vietējā apgaismojuma trūkums utt. (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Apgaismojums»).

Trešā nozīmīgākā darba vides problēma ir putekļi, it īpaši abrazīvie putekļi, kas rodas darbā ar abrazīvajiem instrumentiem (piemēram, slīpripu) un metināšanas aerosols (sīkāk skatīt tematiskos pielikumus «Putekļi» un «Metināšanas aerosols, mangāns un hroms metināšanas un gāzes griešanas procesos»).

Sīkāk par darba vides laboratoriskajiem mērījumiem skatīt tematisko pielikumu «Darba apstākļu un darba vides faktoru objektīvās situācijas novērtējums – darba vides laboratoriskie mērījumi».

3.3.2. Darba vides riska novēršanas pasākumi

Atbilstoši MK noteikumu nr. 660 «Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība» (pieņemti 02.10.2007., spēkā no 06.10.2007.) prasībām, veicot darba vides riska novērtējumu, vienlaikus jānosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu šo risku. Savukārt Darba aizsardzības likums nosaka, ka darba devējam jāievēro šādi darba aizsardzības vispārīgie principi:

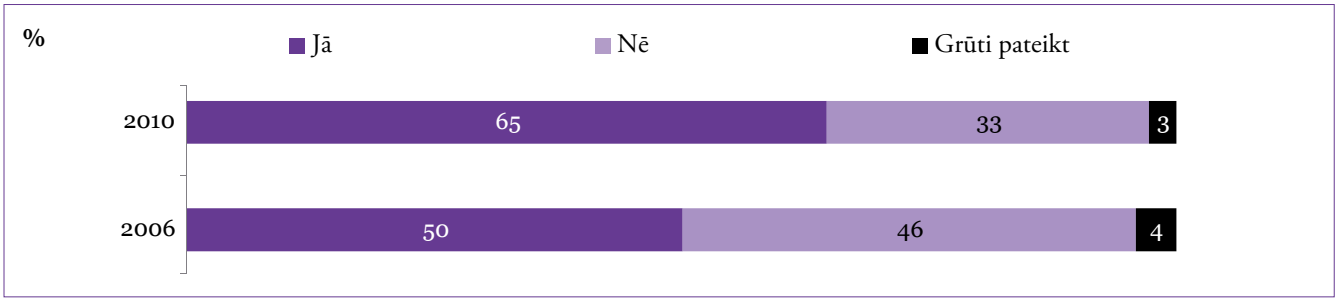
- darba vide jāizveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršamo darba vides riska ietekmi;
- jānovērš darba vides riska cēloņi;
- darbs jāpielāgo indivīdam; tas galvenokārt attiecas uz darba vietas iekārtojumu un darba aprīkojumu, kā arī darba un ražošanas metožu izvēli, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
- jāņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstība;
- bīstamais jāaizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo;
- jāizveido saskaņota un visaptveroša darba aizsardzības pasākumu sistēma;
- priekšroka dodama kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
- jānovērš darba vides riska ietekme uz nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
- jāveic nodarbināto instruktāža un apmācība darba aizsardzības jomā;
- darba aizsardzības jomā jāsadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

Darba devēju viedoklis. Atbilstoši MK noteikumiem nr. 660 «Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība» (pieņemti 02.10.2007., spēkā no 06.10.2007), pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un darba vietu pārbaudē iegūto informāciju, darba devējam ir jānosaka darba aizsardzības pasākumi identificētā riska novēršanai vai samazināšanai, to īstenošanas termiņi un atbildīgie. Tādēļ darba devējiem, kas bija atbildējuši, ka viņu uzņēmumos darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā vai daļēji, tika uzdots jautājums, vai viņu uzņēmumā (iestādē) ir sagatavots preventīvo (profilaktisko) pasākumu plāns darba vides uzlabošanai un risku samazināšanai (skatīt 29. diagrammu).

Darba devējiem netika uzdots tiešs jautājums, kāpēc pēc darba vides riska novērtējuma veikšanas nav sastādīts pasākumu plāns risku novēršanai vai

29. diagramma.

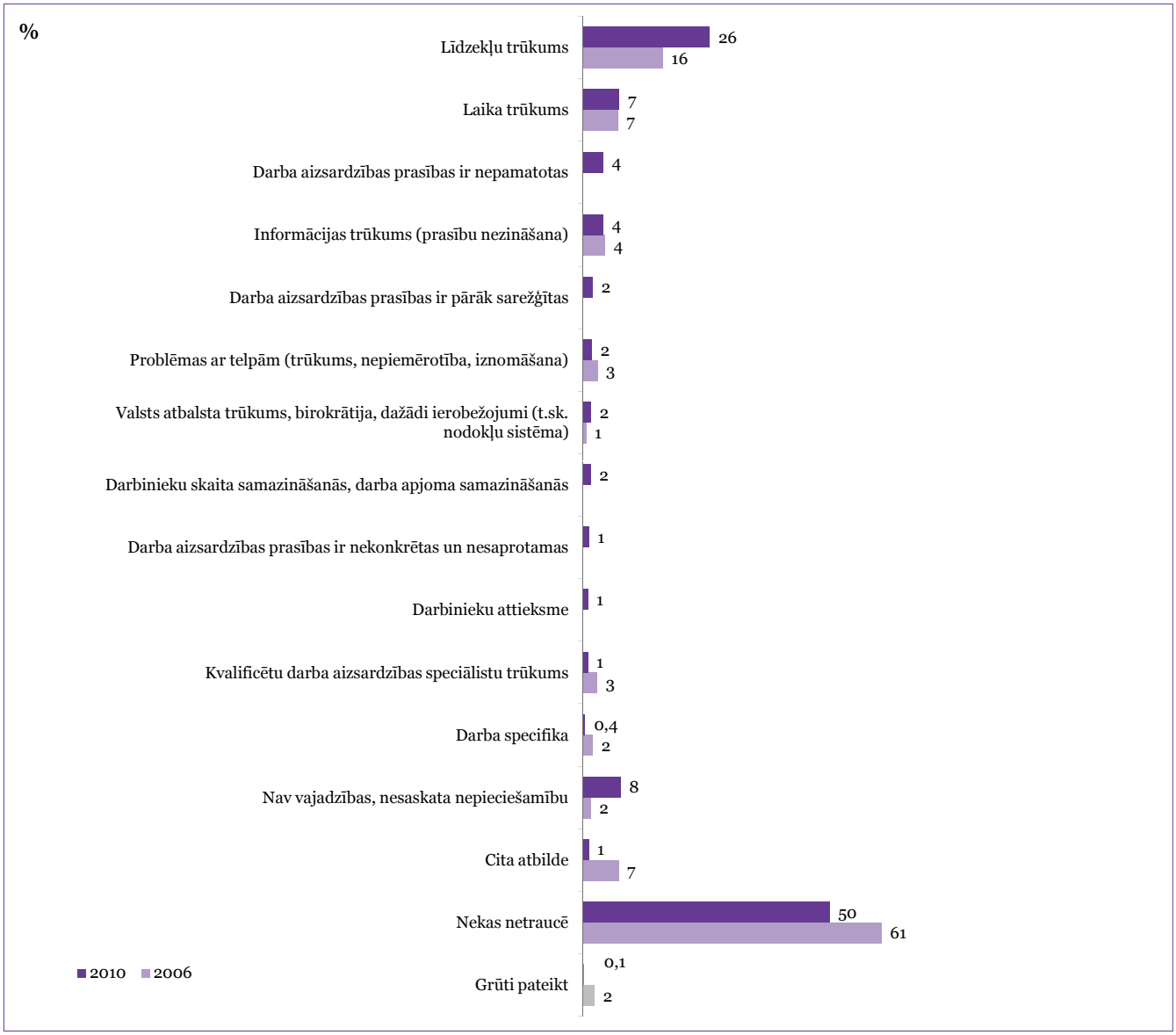
Preventīvo (profilaktisko) pasākumu plānu daudzums uzņēmumos, kuros ir veikts darba vides riska novērtējums



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, 2006 : n = 576; 2010 : n = 621.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

30. diagramma.
Iemesli, kas, pēc darba devēju domām, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

samazināšanai, tādēļ cēloņus analizēt nav iespējams, taču pēc pētnieku pieredzes, strādājot vairākās kompetentajās institūcijās darba aizsardzībā, nevienā uzņēmumā, kurā pētnieki ir strādājuši laika posmā no 2002. gada līdz 2010. gadam, nav bijusi situācija, ka pēc riska novērtēšanas nav bijis jāveic neviens pasākums darba vides risku novēršanai/samazināšanai, kas norāda, ka vairākumā gadījumu darba vides riska faktori ir novērtēti formāli. Tomēr jāatzīst, ka kopumā situācija, salīdzinot ar 2006. gadu, ir uzlabojusies, jo respondentu skaits, kuri minējuši, ka pasākumu plāns ticis sastādīts, ir pieaudzis par aptuveni 15%.

No visiem aptaujātajiem darba devējiem 49,5% atzina, ka viņiem ir traucēkļi darba aizsardzības pasākumu veikšanai savā uzņēmumā (iestādē), kas, salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem (36,7%), ir par 12,8% vairāk. Diemžēl joprojām liels skaits (50,4%) respondentu (2006. gadā – 61,0%) apliecināja, ka viņus nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus. Kā

visbiežāko traucēkli, lai veiktu nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus savā uzņēmumā, darba devēji minējuši līdzekļu trūkumu (25,9%), citi biežāk minētie iemesli: nav vajadzības un jēgas to darīt – minējuši 7,6% respondentu; laika trūkums – 7,3% respondentu; informācijas trūkums (prasību nezināšana) un tas, ka darba aizsardzības prasības ir nepamatotas, – 4,1% respondentu; pārējie iemesli minēti vēl retāk (sīkāku traucēkļu sadalījumu skatīt 30. diagrammā).

Analizējot nozaru griezumā, jāatzīmē, ka visās nozarēs kā biežāk minētais traucēklis, lai varētu veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, minēts līdzekļu trūkums. Dalījumā pēc uzņēmuma lieluma visretāk līdzekļu trūkums kā traucēklis minēts mikrouzņēmumos, bet visbiežāk uzņēmumos, kuros ir no 50 līdz 249 darbiniekiem (1–10 darbinieki – 23,4%, 11–49 darbinieki – 36,7%, 50–249 darbinieki – 53,8%, 250 un vairāk darbinieku – 39,6%). Grupējot pēc uzņēmuma dibināšanas gada, visretāk līdzekļu trūkumu minējuši jaunie uzņēmumi (līdz 1990. gadam dibinātie – 37,3%, 1991.–1995. gadā – 23,7%, 1996.–2000. gadā – 30,0%, 2001.–2005. gadā – 25,9%, 2006.–2010. gadā – 16,4%). Līdzekļu trūkums biežāk minēts valsts sektorā (59,1%) nekā privātajā sektorā (24,8%) un sabiedriskajās organizācijās (22,3%). Savukārt dalījumā pēc uzņēmuma atrašanās vietas visbiežāk šo iemeslu minējuši respondenti no nelieliem ciematiem un laukiem (Rīga – 23,5%, 8 lielās pilsētas – 19,2%, rajona centrs – 22,4%, cita pilsēta – 45,6%, neliels ciemats, ciems, lauki – 30,2%).

Turklāt darba devēju aptaujas dati liecina, ka 12,7% darba devēju Latvijā izdevumu samazināšanu darbinieku drošības un veselības aizsardzības jautājumiem (piemēram, individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, obligātajām veselības pārbaudēm) ir minējuši kā vislabākās iespējas samazināt savas nozares uzņēmumu izmaksas. Tajā pašā laikā jānorāda, ka tas ir salīdzinoši reti minēts izdevumu samazināšanas veids, jo, piemēram, izmaksu ekonomēšana un atteikšanās no liekas greznības minēta 62,6% gadījumu, darba procesa sistemātiska analīze un efektivitātes uzlabošana – 60,2%, papildinvestīcijas, lai uzlabotu darba ražīgumu, – 38,9%, personāla samazināšana atbilstoši darba apjoma sarukumam – 37,6%, investīciju un attīstības plānu pārcelšana uz nākotni – 32,4%. Šādi dati analīzei dinamikā nav pieejami. Visbiežāk uz darba aizsardzības jautājumiem ir gatavi ekonomēt būvniecības uzņēmumu darba devēji (32,3%), kā arī ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumu darba devēji (25,1%). Būtiska atšķirība nav novērota atkarībā no uzņēmumu darbinieku skaita (11,4–18,3%). Tomēr ievērojami biežāk šādu «taupību» minējuši uzņēmumi, kuri dibināti laikā no 2006. līdz 2010. gadam (26,9%), kas saistāms galvenokārt ar izpratnes trūkumu. Mazāk šādu atbilžu minēts uzņēmumos, kuros galvenokārt ir ārvalstu īpašumtiesības (3,5%), nekā uzņēmumos, kuros pārsvarā ir vietējās īpašumtiesības (12,6%). Ja datus analizē pēc VDI reģioniem, tad visvairāk respondentu, kuri būtu gatavi ietaupīt uz darba aizsardzības jautājumiem, ir Rīgas reģionā (16,6%), vismazāk – Kurzemes reģionā (3,5%).

Ja analizē citus galvenos traucēkļus darba aizsardzības pasākumu veikšanai, jāsecina, ka kopumā tikai 4,1% (2006. gadā – 4,5%) respondentu minējuši, ka viņus kavējis informācijas trūkums, tomēr atbilstoši citiem pētījumu rezultātiem var secināt, ka daudzi darba devēji joprojām vispār neapzinās, ka būtu jāveic darba aizsardzības pasākumi. Tas nozīmē, ka darba devēji informācijas trūkumu par pasākumu veikšanu neapzinās kā problēmu.

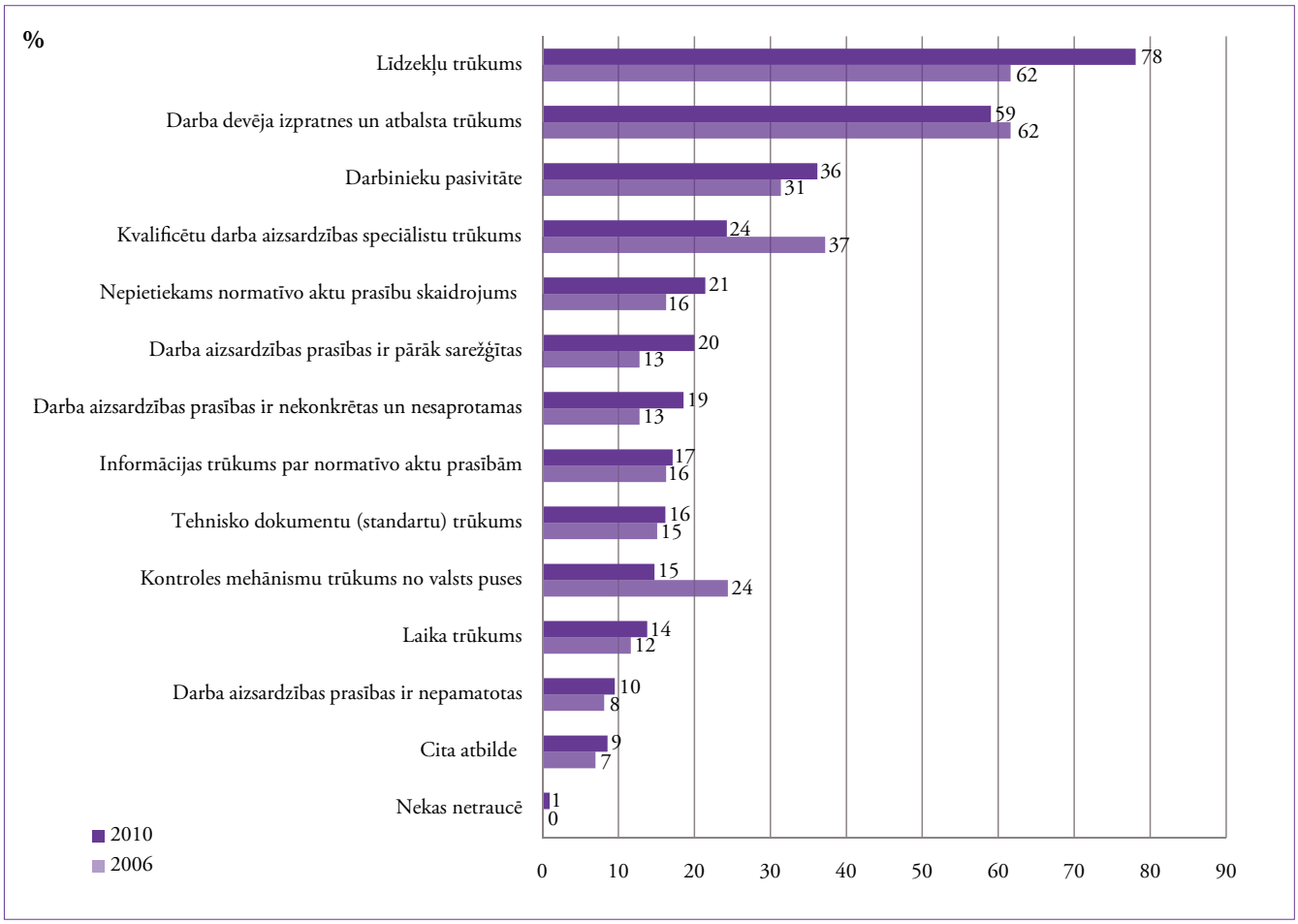
2010. gada aptaujās visbiežāk traucēkļus minējuši respondenti no koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas nozares (76,5%), apstrādes rūpniecības (64,3%), metālu gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares (62,5%) un būvniecības (61,3%) un latviešu valodā atbildējušie respondenti (latviešu – 51,2%, krievu – 43,5%), bet 2006. gadā tie bija respondenti koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (65,5%), metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (62,7%), izglītībā (55,0%) un pārtikas ražošanā (52,5%), kā arī respondenti, kas atbildējuši latviešu valodā (40,0%), salīdzinājumā ar krievu valodā atbildējušajiem (30,9%). Šādas atšķirības varētu būt skaidrojamas ar to, ka 2010. gada dati atspoguļo ekonomiskās krīzes ietekmi, kura īpaši skāra būvniecības un apstrādes nozares.

Atkarībā no uzņēmuma lieluma visretāk traucēkļu esamību minējuši mikrouzņēmumi, bet visbiežāk uzņēmumi, kuros ir no 50 līdz 249 darbiniekiem (1–10 darbinieki – 47,2%, 11–49 darbinieki – 61,4%, 50–249 darbinieki – 69,5%, 250 un vairāk darbinieku – 54,8%). Šī tendence ir līdzīga kā 2006. gadā. Domājams, ka šie rezultāti ir skaidrojami ar izpratnes trūkumu par darba aizsardzības jautājumiem. Dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas gada visbiežāk traucēkļu esamību atzinuši uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam, bet visretāk uzņēmumi, kas dibināti laikā no 2001. līdz 2005. gadam, tātad tendence nedaudz atšķiras no situācijas 2006. gadā, kad tika secināts, ka jaunajiem uzņēmumiem retāk ir traucēkļi nekā uzņēmumiem, kas dibināti agrāk (līdz 1990. gadam – 61,3%, 1991.–1995. gads – 35,5%, 1996.–2000. gads – 37,1%, 2001.–2005. gads – 33,7%).

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Nedaudz citādi traucēkļu esamību raksturo darba aizsardzības speciālisti, kas ieguvuši vai iegūst augstāko

3.
Pētījuma rezultāti

31. diagramma.
Iemesli, kas pēc darba aizsardzības speciālistu viedokļa, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 86, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

izglītību darba aizsardzībā. Tāpat kā darba devēji, arī darba aizsardzības speciālisti kā visbiežāko kavēkli ir minējuši līdzekļu trūkumu, ko 2010. gada aptaujā minējuši 78,1% respondentu, kas ir par 16,5% vairāk nekā 2006. gada aptaujā (61,6%) un varētu liecināt par to, ka vispārējā finanšu krīze pasaulē un Latvijā ir atstājusi ietekmi arī uz darba aizsardzības pasākumu veikšanu uzņēmumos un darba devēji mēģina taupīt līdzekļus arī šajā jomā. Otrs biežāk minētais iemesls ir darba devēju izpratnes un atbalsta trūkums, kas, skatoties dinamikā, nav būtiski mainījies, 2010. gadā samazinoties tikai par 2,6%. Tas liecina, ka, pēc darba aizsardzības speciālistu domām, darba devēju izpratne par darba aizsardzības pasākumu nepieciešamību nav būtiski mainījusies. Tomēr nedrīkst aizmirst, ka šos datus nevar vērtēt pārāk optimistiski, jo šie dati ir tikai par tiem uzņēmumiem, kuros darba aizsardzības speciālisti veic kādus darbus, un tas vien jau liecina, ka šo uzņēmumu vadība apzinās, ka tai ir pienākumi darba aizsardzības jomā, bet ir liela daļa darba devēju, kuri uzskata, ka viņiem darba aizsardzības speciālistu uzņēmumā nevajag.

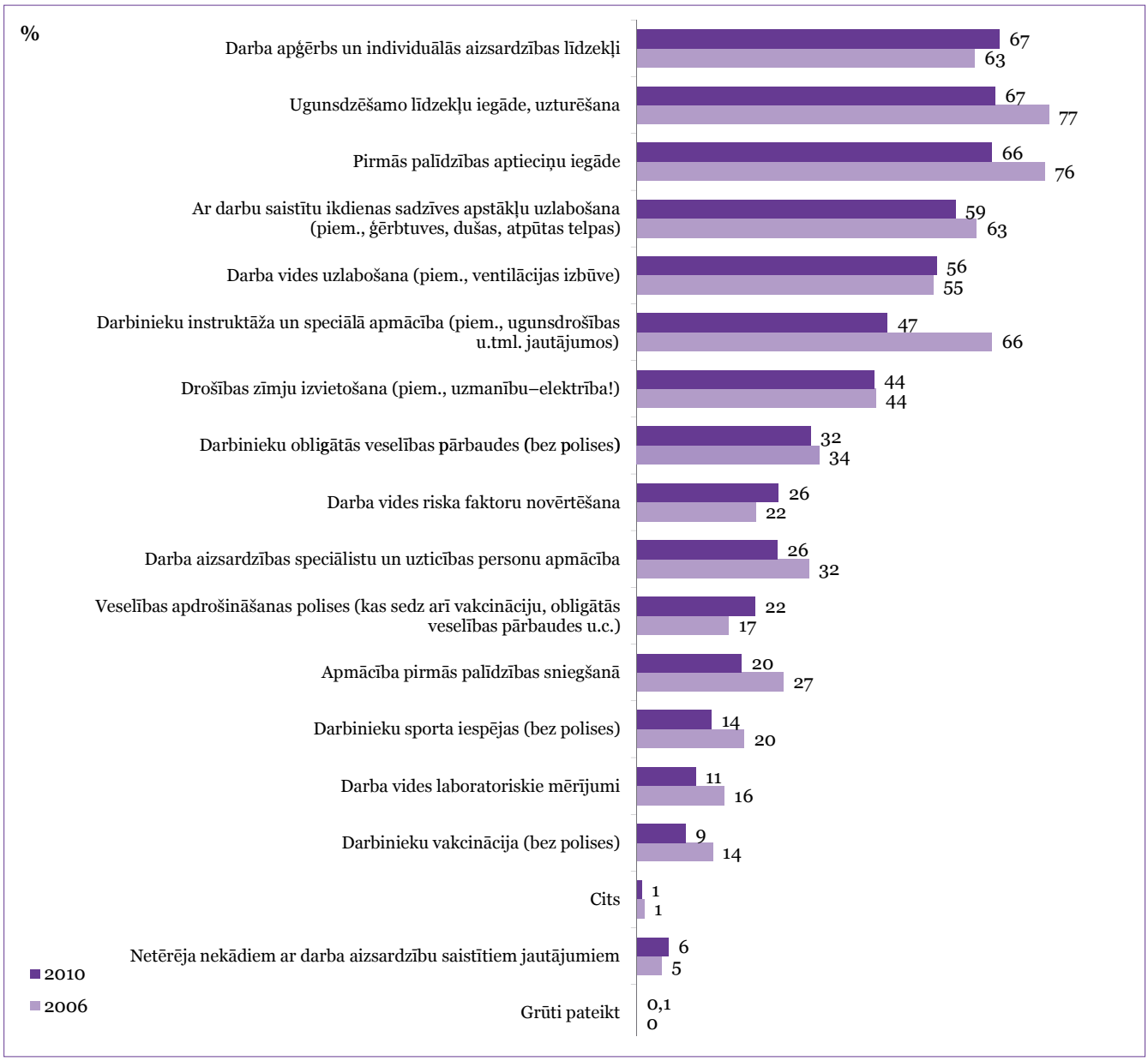
Pārējos iemeslus darba aizsardzības speciālisti minējuši daudz retāk, bet jāatzīmē, ka neliels pieaugums tomēr vērojams darbinieku attieksmē – 2010. gadā 36,2% respondentu minējuši darbinieku pasivitāti, kas liecina par to, ka darbinieki neinteresējas par darba aizsardzības jautājumiem un neapzinās to nozīmību un ietekmi uz savu veselību, dzīves un darba kvalitāti. 21,4% respondentu minējuši nepietiekamu normatīvo aktu prasību skaidrojumu, un vēl 20,0% respondentu apgalvo, ka prasības ir pārāk sarežģītas, turklāt 2010. gadā šie iemesli svarīguma ziņā ir ierindoti daudz augstāk nekā 2006. gadā. Tā kā šos iemeslus minējusi piektdaļa darba aizsardzības speciālistu, kam ir atbilstoša izglītība

darba aizsardzībā un kam šīs prasības un normatīvie akti būtu jāsaprot un jāzina, tas liecina, ka Latvijā izveidotā darba aizsardzības normatīvo aktu bāze un sistēma ir sarežģīta un grūti izprotama pat speciālistiem ar speciālo izglītību. Esošā pētījuma dati neļauj identificēt konkrētos trūkumus, tāpēc ieteicams veikt padziļinātu situācijas analīzi, izmantojot kvalitatīvās pētījumu metodes (piemēram, fokusgrupu diskusijas utt.).

Pārējos cēloņus, ko minējuši darba aizsardzības speciālisti, skatīt 31. diagrammā.

Uzdodot tiešus jautājumus par finansiāliem ieguldījumiem, kas pēdējā gada laikā izdarīti uzņēmumā, tikai 6,0% (2006. gadā – 4,7%) darba devēju atbildēja, ka darba aizsardzībai nav tērējuši nekādus līdzekļus. Pēc 2010. gada aptaujas datiem, visbiežāk līdzekļus darba

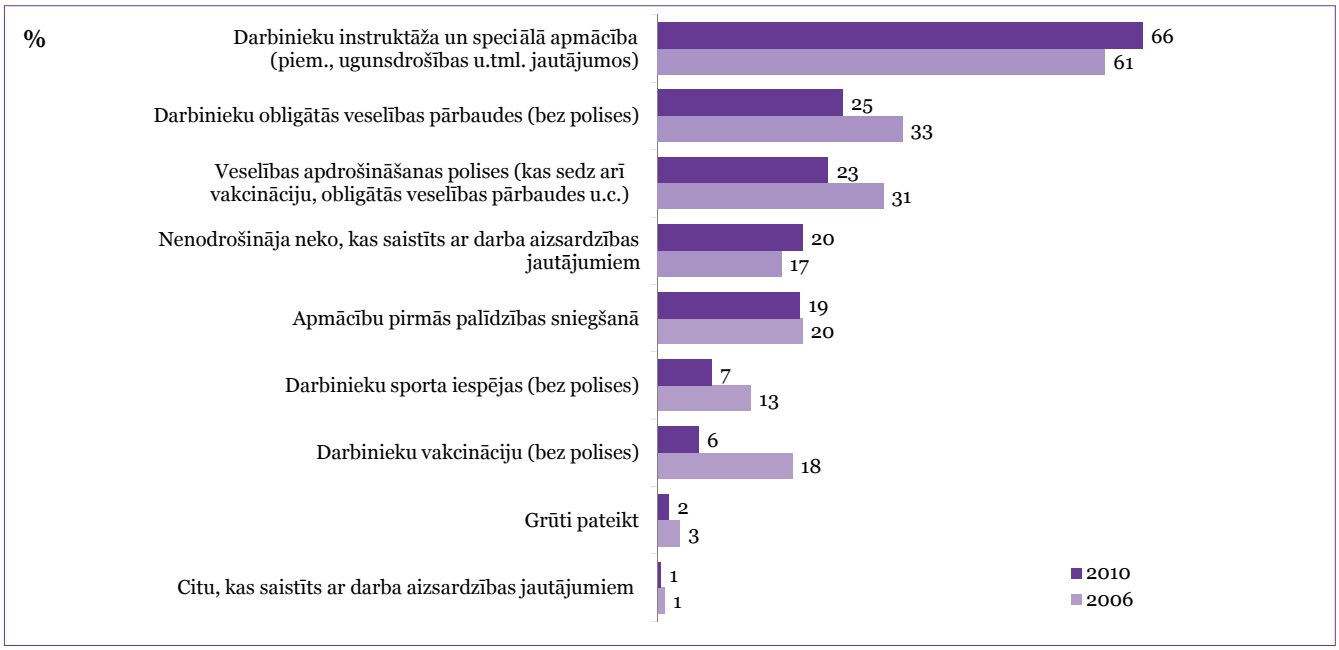
32. diagramma.
Finansiālie ieguldījumi darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

33. diagramma.
Nodarbināto viedoklis par darba devēju sniegto nodrošinājumu dažādās darba aizsardzības jomās



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

aizsardzībai nav vispār tērējuši uzņēmumi no koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (9,9%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares (8,5%), bet atbilstoši 2006. gada aptaujas datiem visbiežāk tādi bija lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības nozarē (9,8%), kā arī izglītības nozarē (11,0%).

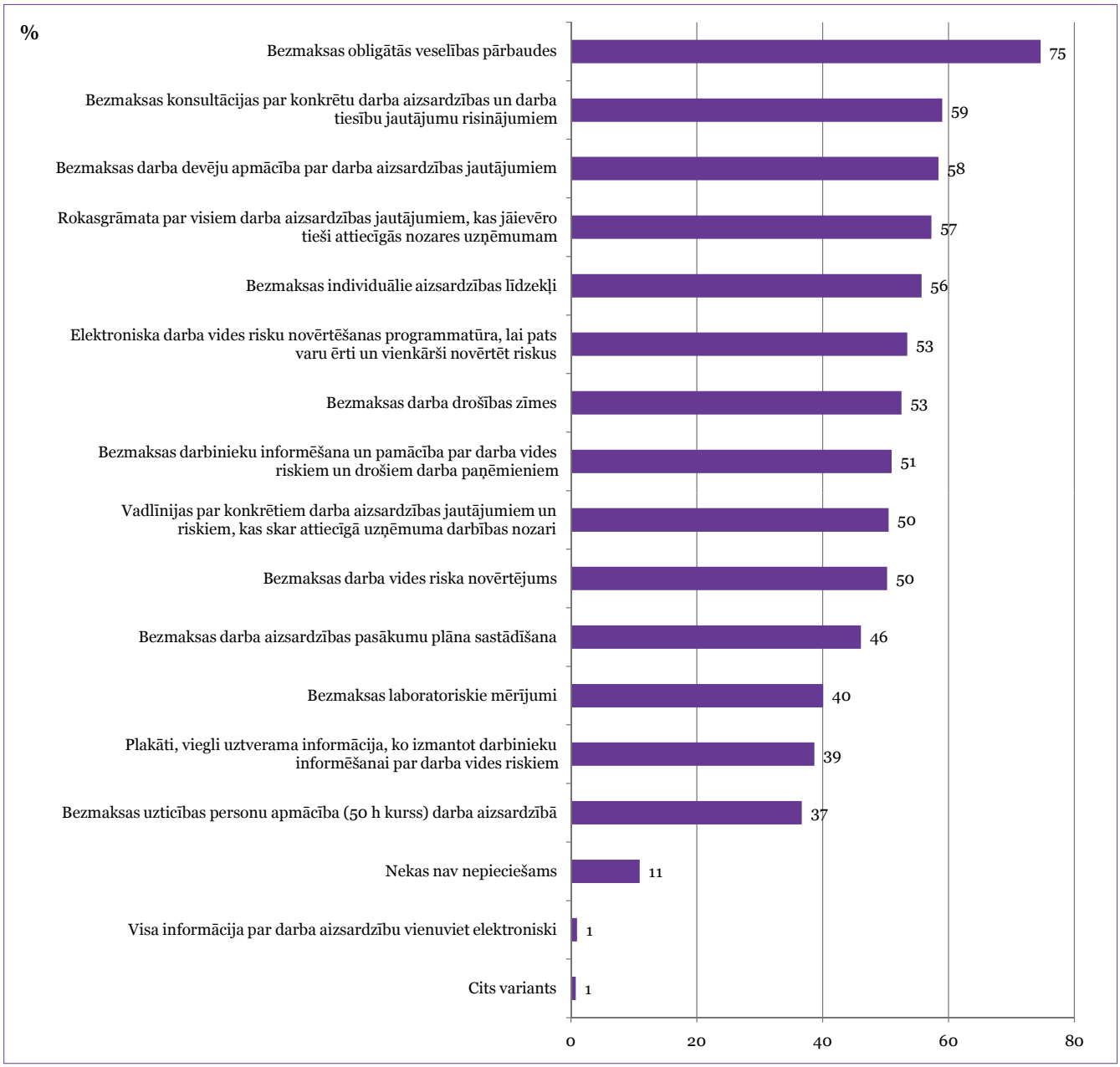
2010. gada aptaujas rezultāti liecina, ka visbiežāk darba devēji ir ieguldījuši līdzekļus darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādē (67,4%), ugunsdzēšamo līdzekļu iegādē un uzturēšanā (66,6%) un ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanā (59,2%), bet 2006. gadā visbiežāk tika minēti pasākumi, kas saistīti ar rīcības nodrošināšanu ārkārtas situācijās – ugunsdzēšamo līdzekļu iegāde un uzturēšana (76,6%) un pirmās palīdzības aptieciņu iegāde (75,8%) (skatīt 32. diagrammu). Kā redzams no abām darba devēju aptaujām, aptuveni par 10% ir samazinājies biežākās atbildes īpatsvars, kas liecina, ka darba devēji mazāk iegulda līdzekļus dažādos ar darba aizsardzību saistītos jautājumos. Jāatzīmē, ka biežāk darba devēji nodrošina aizsardzības līdzekļus, kas pasargā nodarbinātos ikdienā (piemēram, iegādājas individuālos aizsardzības līdzekļus), kas ir preventīvs pasākums. Tas ir minams kā pozitīvs pētījuma rezultāts, jo pirmās palīdzības aptieciņu iegāde vairāk ir saistāma ar retroaktīvu rīcību, kas var mazināt notikušā nelaimes gadījuma sekas, nevis novērst pašu nelaimes gadījumu.

Nodarbināto viedoklis. Pētījumā tika iegūts arī nodarbināto viedoklis par to, ko darba devēji ir nodrošinājuši viņiem pēdējā gada laikā. Kā liecina 2010. gada aptaujas dati, visbiežāk darba devēji nodarbinātajiem ir nodrošinājuši instruktāžu un speciālo apmācību (65,9%), obligātās veselības pārbaudes (25,2%) un veselības apdrošināšanas polises (23,2%), bet 2006. gadā – darba aizsardzības, ugunsdrošības instruktāžas un apmācību (sīkāk skatīt 33. diagrammu, specifiskie jautājumi aplūkoti tematiskajos pielikumos, piemēram, «Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā», «Individuālie aizsardzības līdzekļi»). Dinamikā lielākā daļa no nodrošinātā ir samazinājusies, izņemot instruktāžas un speciālās apmācības, kas neprasa būtiskus papildu izdevumus atšķirībā no pārējiem pasākumiem, ko darba devējs nevar veikt pašu spēkiem bez finansiālajiem izdevumiem (piemēram, veikt vakcināciju un obligātās veselības pārbaudes, organizēt sporta iespējas u.c.).

3.3.3. Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jautājumos

Lai noskaidrotu, kāda veida atbalstu darba devēji vēlētos saņemt darba aizsardzības jautājumu risināšanai, gan darba devējiem, gan darba aizsardzības speciālistiem tika lūgts novērtēt šāda atbalsta nepieciešamību. Tas

34. diagramma.
Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jomā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

ļautu plānot valsts atbalstu uzņēmumiem un veicinātu normatīvo aktu prasību ieviešanu.

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika piedāvāti vairāk nekā 10 dažādi iespējami bezmaksas atbalsti, kuru nepieciešamību viņiem lūdza novērtēt. Tikai 10,9% darba devēju minēja, ka viņiem nekāds atbalsts nav vajadzīgs. Biežākais pasākums, ko minējuši darba devēji, ir bezmaksas obligātās veselības pārbaudes (74,6%), kas norādītas daudz biežāk nekā jebkurš cits minētais pasākums. Iespējams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar faktu, ka veselības pārbaužu neveikšana ir viens no biežākajiem normatīvo aktu pārkāpumiem, kurš turklāt ir saistīts ar

3. Pētījuma rezultāti

finansiālajiem ieguldījumiem. To apstiprina arī darba aizsardzības speciālistu aptaujas dati, kas liecina, ka 81,0% respondentu uzskata, ka veselības pārbaužu izmaksas nav adekvātas ārsta darba kvalitātei (2006. gadā – 67,4%, kas ir būtisks pieaugums). Līdzīgs pieaugums novērojams arī attiecībā uz jautājumu par izmaksām – 83,8% darba aizsardzības speciālistu uzskata, ka veselības pārbaužu izmaksas ir pārāk augstas (2006. gadā – 57,0%). Turklāt pētījuma rezultāti liecina, ka obligātās veselības pārbaudes bieži tiek veiktas formāli (skatīt tematisko pielikumu «Obligātās veselības pārbaudes»), tāpēc darba devēji neredz pozitīvo ieguvumu no šādām pārbaudēm. Pārējos vēlamos veicamos pasākumus skatīt 34. diagrammā.

Kā būtisks aspekts jāmin fakts, ka gandrīz visus pasākumus bez maksas daudz biežāk vēlētos saņemt lielākie uzņēmumi – novērojama tendence, ka, pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumos, pieaug to vēlme saņemt bezmaksas pakalpojumus darba aizsardzības jomā (piemēram, bezmaksas laboratoriskos mērījumus uzņēmumos ar 1–10 darbiniekiem minējuši 36,2% respondentu, ar 11–49 darbiniekiem – 58,8%, ar 50–249 darbiniekiem – 73,9%, ar 250 un vairāk darbinieku – 73,7%). Kā līdzīgu piemēru iespējams nosaukt rādītājus, kas liecina, ka sabiedrisko organizāciju vadītāji bezmaksas palīdzību minējuši retāk (piemēram, bezmaksas darba drošības zīmes minējuši 28,3% sabiedrisko organizāciju pārstāvju, 53,7% privātā sektora pārstāvju un 70,6% valsts sektora pārstāvju). Tas liecina, ka faktiski vairāk bezmaksas palīdzību vēlas saņemt uzņēmumi, kas jau izpilda normatīvos aktus darba aizsardzībā, apzinās, ka tie ir saistīti gan ar laika ieguldījumu, gan finanšu ieguldījumiem. Tāpēc pētnieki vēlas uzsvērt, ka jebkura veida bezmaksas atbalsts, kurš būtu vērsts uz riska grupu uzņēmumiem gan informācijas sagatavošanas veidā, gan izplatīšanas ceļā, varētu būtiski uzlabot situāciju darba aizsardzības jomā attiecīgajos uzņēmumos. Piemēram, kvalitatīva rokasgrāmatas (vadlīniju, prakses standartu u.c.) sagatavošana tādām nozarēm kā papīra, papīra izstrādājumu ražošana un poligrāfija vai tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana varētu būtiski uzlabot situāciju darba aizsardzības jomā attiecīgajās nozarēs.

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Darba aizsardzības speciālistiem jautājumu formulējums bija cits – viņiem tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā Latvijas uzņēmumos turpmāk būtu nepieciešama bezmaksas palīdzība darba aizsardzības jomā, lūdzot novērtēt

35. diagramma.

Nepieciešamā bezmaksas palīdzība Latvijas uzņēmumiem darba aizsardzības jomā

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

nepieciešamību 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē «nepavisam nav nepieciešama», bet 10 – «ļoti nepieciešama». Iegūtie dati atšķiras no darba devēju aptaujas rezultātiem, kas domājams saistīts ar daudz labāku jautājumu izpratni un vēlmi iegūt padziļinātas, specifiskas zināšanas vai precīzāk izvērtēt darba vides riskus, kas saistīts ar finansiālajiem ieguldījumiem (piemēram, veikt darba vides laboratoriskos mērījumus).

Kā biežākais vēlamais pasākums nosaukti bezmaksas semināri darba aizsardzības speciālistiem par specifiskiem jautājumiem (piemēram, pa nozarēm, pa specifiskiem riska faktoriem), kas 10 punktu skalā ieguvis vidējo vērtējumu 8,91 (sīkāk skatīt 35. diagrammu). Iespējams šis augstais novērtējums ir saistīts ar MK noteikumu nr. 723 «Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību» (pieņemti 08.01.2008.) prasībām, kas nosaka, ka kompetentajiem speciālistiem nepieciešams turpināt zināšanu apguvi par darba aizsardzības jautājumiem ne mazāk kā 100 stundu apmērā piecu gadu laikā (šī noteikumu prasība ir spēkā no 01.07.2012.). Savukārt pētījuma rezultāti liecina, ka ar esošo bezmaksas semināru skaitu savākt norādīto zināšanu apguves stundu skaitu nav iespējams, bet esošajā ekonomiskajā situācijā bieži ne uzņēmumiem, ne pašiem darba aizsardzības speciālistiem nav iespējams ieguldīt līdzekļus apmācībās. Kopumā tikai 36,2% respondentu ir minējuši, ka ir iespējams savākt norādīto stundu skaitu, t.sk. 15,7% atzīmējuši, ka šajos semināros iegūtās zināšanas nav pietiekamas kvalifikācijas celšanai.

3.3.4. Ēnu ekonomikas ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos

Jau pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» rezultāti liecināja, ka būtiskas problēmas ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu ir uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs (it īpaši tajos, kur alga tiek maksāta aploksnēs katru mēnesi). Tādējādi pētījuma laikā tika iegūti pierādījumi, ka uzņēmumi, kas neievēro kādu vienu normatīvo aktu, visbiežāk neievēro arī citus. Šā iemesla dēļ pētnieku grupa norādīja, ka VDI būtu aktīvāk jāsadarbojas ar Valsts ieņēmumu dienestu, kā arī citām kontrolējošām institūcijām, lai identificētu un apsekotu nereģistrētās nodarbinātības riska grupas uzņēmumus.

2010. gadā pētījums tika veikts situācijā, kad ēnu ekonomika Latvijā kļuvusi ļoti aktīva, tāpēc īpaša pētījuma publikācijas sadaļa ir veltīta šim jautājumam (šajā sadaļā analizēti pētījuma dati atkarībā no tā, vai uzņēmumā alga tiek maksāta aploksnē un cik bieži tas tiek darīts). Pētījuma ietvaros veiktās nodarbināto aptaujas dati liecina, ka nodarbinātie, kas saņem algu aploksnē, ir mazāk apmierināti ar savu pašreizējo darbu (vidēji Latvijā – 73,9% ir apmierināti, bet tikai 49,1% respondentu ir apmierināti, ja viņiem katru mēnesi algu maksā aploksnē). Turklāt apmierinātība ar darbu ir būtiski samazinājusies dinamikā (2006. gadā no tiem, kam saņēma algu katru mēnesi aploksnē, 65,3% respondentu bija apmierināti). Gandrīz visi iemesli neapmierināto vidū ir minēti biežāk nekā vidēji Latvijā, piemēram, «nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta» – 58,1% (vidēji Latvijā – 42,2%), «nav apmācības iespējas (kursi)» – 22,4% (vidēji Latvijā – 22,4%), «zema darba alga» – 85,8% (vidēji Latvijā – 74,5%) u.c. Savukārt dinamikā ir būtiski redzēt, ka ievērojami ir pieaudzis to respondentu daudzums, kas minējuši, ka «nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta» (2006. gadā – 24,4%, 2010. gadā – 58,1%). Neliels pieaugums ir novērojams arī atbilžu variantā «nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)» – 2006. gadā šādu atbildi minējuši 14,3% respondentu, bet 2010. gadā – 20,6% respondentu, kuriem katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē.

Ja analizē nodarbināto vērtējumu par to, cik lielā mērā uzņēmumā tiek ievērotas darba aizsardzības prasības (novērtējot 10 punktu skalā, kur 1 nozīmē «nemaz netiek ievērotas» un 10 – «tiek pilnībā ievērotas»), tad vidējais vērtējums ir viszemākais to respondentu vidū, kuru uzņēmumos alga tiek katru mēnesi maksāta aploksnē – 6,6, dažreiz – 7,1, nekad – 8,6. Turklāt abās grupās, kur alga tiek maksāta aploksnēs (katru mēnesi vai dažreiz), novērojama situācijas pasliktināšanās salīdzinājumā ar 2006. gadu, bet uzņēmumos, kuros nekad alga netiek maksāta aploksnēs – uzlabošanās (2006. gadā – katru mēnesi – 6,8, dažreiz – 7,5, nekad – 8,4).

Kā jau minēts iepriekš, darba vides riska novērtēšana ir darba aizsardzības sistēmas stūrakmens. Pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs, darba vides riska novērtēšana notiek retāk, bet gadījumos, ja tā tiek veikta, tad tā ir daudz formālāka. Tā, piemēram, vidēji Latvijā 11,2% nodarbināto minējuši, ka šāds novērtējums viņu darba vietās nav veikts (vēl 59,2% minēja, ka paši nav piedalījušies – šajos gadījumos nav iespējams precīzi pateikt, vai vispār riska novērtējums uzņēmumā ir veikts). Ja analizē tos respondentus, kuri minējuši algas aploksnē, tad 27,3% no tiem, kam alga tiek maksāta aploksnē katru mēnesi, darba vides riska novērtējums nav veikts. Savukārt piedalīšanos riska novērtējuma procesā minējuši 19,2% nodarbināto vidēji Latvijā, bet tikai 6,0% no tiem, kas katru mēnesi saņem algu aploksnē.

Lai novērstu nelaimes gadījumus darbā un arodslimības, viens no būtiskākajiem faktoriem ir izglītoti un zinoši nodarbinātie. Arī attiecībā uz nodarbināto

3.
Pētījuma rezultāti

9. tabula.
Nodarbināto skaits, kuri informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā

Tēma	Gads	Alga aploksnēs		
		Nekad (%)	Dažreiz (%)	Katru mēnesi (%)
Darba vides riska faktori nodarbināto darba vietā (ķīmiskie, fizikālie, ergonomiskie (piespiedu pozas, smagumu celšana), psihosociālie, traumatisma riska faktori u.c.)	2006.	58,9	54,3	43,0
	2010.	55,0	42,8	35,7
Riska faktoru (darba vides) ietekme uz veselību un nepieciešamās veselības pārbaudes	2006.	63,7	56,4	42,7
	2010.	60,9	51,0	37,1
Lietojamie individuālās aizsardzības līdzekļi (piem., austiņas, cimdi, aizsargķivere, respirators u.c.)	2006.	53,0	56,1	51,4
	2010.	48,1	43,3	46,9
Drošas darba metodes (piem., darbs ar aprīkojumu (frēzes, virpas))	2006.	40,3	43,7	44,4
	2010.	36,5	33,6	29,2
Situācijas, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	2006.	61,1	59,4	50,2
	2010.	62,0	56,1	44,2
Rīcība ārkārtas situācijā (piem., ugunsgrēka gadījumā)	2006.	82,1	72,1	63,1
	2010.	89,0	81,9	59,5
Darba drošības instrukcijas (parakstoties par iepazīšanos)	2006.	88,8	74,4	68,6
	2010.	91,3	87,0	74,0

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006: n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

izglītošanu un informēšanu uzņēmumi, kuros alga tiek maksāta aploksnēs, minami kā riska grupas uzņēmumi (skatīt 9. tabulu).

Analizējot jautājumus par nodarbināto informēšanu dinamikā, secināms, ka uzņēmumos, kur alga tiek maksāta aploksnēs, instruēšana ir pieaugusi straujāk nekā uzņēmumos, kur alga netiek maksāta aploksnēs. Tomēr, analizējot tēmas, par kurām informācija ir sniegta, secināms, ka instruēšana ir bijusi daudz formālāka nekā citos uzņēmumos. Tā, piemēram, viena no jomām, kas tiek apskatīta darba aizsardzības instruktāžu laikā, ir drošas darba metodes. 2010. gadā mazāk nekā puse no tiem respondentiem, kas saņem katru mēnesi algu aploksnē un ir instruēti darba aizsardzībā, ir informēti par drošām darba metodēm, turklāt šī proporcija ir kļuvusi sliktāka salīdzinājumā ar 2006. gadu, kas liecina, ka minētajos uzņēmumos pret darba aizsardzības jautājumiem darba devējs attiecas formālāk nekā vidēji Latvijā. Tas varētu liecināt par to, ka uzņēmumos, kuros ir izplatītas aplokšņu algas, kopējā attieksme pret darba aizsardzību ir formālāka, savukārt šādi negodprātīgi darba devēji, iespējams, pievērš lielāku uzmanību tam, lai «papīri būtu kārtībā», t.i., instruktāžas tiek veiktas, bet tās ir tīri formālas.

2010. gada nodarbināto aptaujas dati norāda uz vairākām jaunām tendencēm uzņēmumos, kuros algas tiek maksātas aploksnēs:

- gandrīz 2 reizes biežāk nekā vidēji Latvijā šajos uzņēmumos ir samazinājusies darba intensitāte un temps (59,2% uzņēmumu, kuros alga tiek katru mēnesi maksāta aploksnēs, pret 36,0% vidēji Latvijā);
- daudz biežāk ir samazinājies darba apjoms (67,4% pret 40,5% vidēji Latvijā);
- būtiski pieaudzis to respondentu skaits, kas ir minējuši, ka ir samazinājušās iespējas saņemt apmācību no darba devēja (23,2% pret 9,3% vidēji Latvijā);
- gandrīz 3 reizes biežāk nekā vidēji Latvijā respondenti ir minējuši, ka ir samazinājies atbalsts no viņu tiešā vadītāja (27,7% pret 8,3% vidēji Latvijā).

Arī dažādi konflikti šajos uzņēmumos novērojami biežāk – nesaskaņas starp vadītājiem (tiešajiem priekšniekiem, augstāko vadību, darbiniekiem) un darbiniekiem, konflikti darbinieku starpā, konflikti darbinieku grupu starpā, konflikti ar klientiem, kā arī iekšēja konkurence starp darbiniekiem (skatīt 10. tabulu).

10. tabula.
Nodarbināto daudzums, kuri minējuši, ka konflikti ir bijuši

Konflikta veids	Alga aploksnēs		
	Nekad (%)	Dažreiz (%)	Katru mēnesi (%)
Nesaskaņas starp vadītājiem (tiešajiem priekšniekiem, augstāko vadību, darbiniekiem) un darbiniekiem	50,0	68,2	70,1
Konflikti darbinieku starpā	34,6	54,4	52,3
Konflikti darbinieku grupu starpā	18,1	27,8	32,6
Konflikti ar klientiem	45,8	50,8	60,0
Iekšēja konkurence starp darbiniekiem	26,0	38,0	40,9

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

Salīdzinājumā ar 2006. gadu nodarbinātajiem, kas saņem algu aploksnē, ir kļuvis mazsvarīgāk, ka viņiem ar darba devēju ir noslēgts rakstisks darba līgums (2006. gadā – 78,1%, 2010. gadā – 73,6%), – tas liecina, ka arī turpmāk situācija var pasliktināties. Tajā pašā laikā, ja cilvēki saņem algu aploksnē, viņi retāk ir izmantojuši savas tiesības uz atvaļinājumu, turklāt šī situācija pasliktinās – pēdējā gada laikā 38,2% no tiem respondentiem, kas katru mēnesi saņem algu aploksnē, nav izmantojuši atvaļinājumu (2006. gadā – 31,9%), 21,6% no tiem, kas dažreiz saņem algu aploksnē (2006. gadā – 15,7%), 11,0% – no tiem, kas nekad nesaņem algu aploksnē (2006. gadā – 10,7%). Daži iemesli tika minēti būtiski biežāk nekā vidēji Latvijā, piemēram, «darba devējs nelaida atvaļinājumā» – 20,6%, uzņēmumos, kuros katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnēs, pret 13,6% vidēji Latvijā, kā arī «atvaļinājumu neapmaksā, piedāvā bezmaksas atvaļinājumu» – 20,6%, uzņēmumos, kuros katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnēs, pret 4,5% vidēji Latvijā.

Kā ļoti negatīva tendence visās grupās minams fakts, ka, salīdzinot ar 2006. gadu, palielinājies to nodarbināto skaits, kas biežāk ir slimi gājuši uz darbu, jo sevišķi nodarbinātie, kas saņem algu aploksnē (skatīt 36. diagrammu).

Analizējot iemeslu, kāpēc cilvēki ir slimi gājuši uz darbu, būtiski atšķiras cēloņu struktūra. Tā, piemēram, uzņēmumos, kuros alga netiek maksāta aploksnē, biežākais minētais iemesls ir «nebija, kas strādā, aizvieto» (41,3%), bet uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs – «algas, atalgojuma dēļ, finansiāli neizdevīgi, nemaksā prēmijas» (katru mēnesi – 56,7%, dažreiz – 54,8%). Vēl nepieciešams atzīmēt, ka uzņēmumos, kur katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnēs, darbiniekiem daudz biežāk ir bijis «bail zaudēt darbu» (25,8% pret 10,9% vidēji Latvijā).

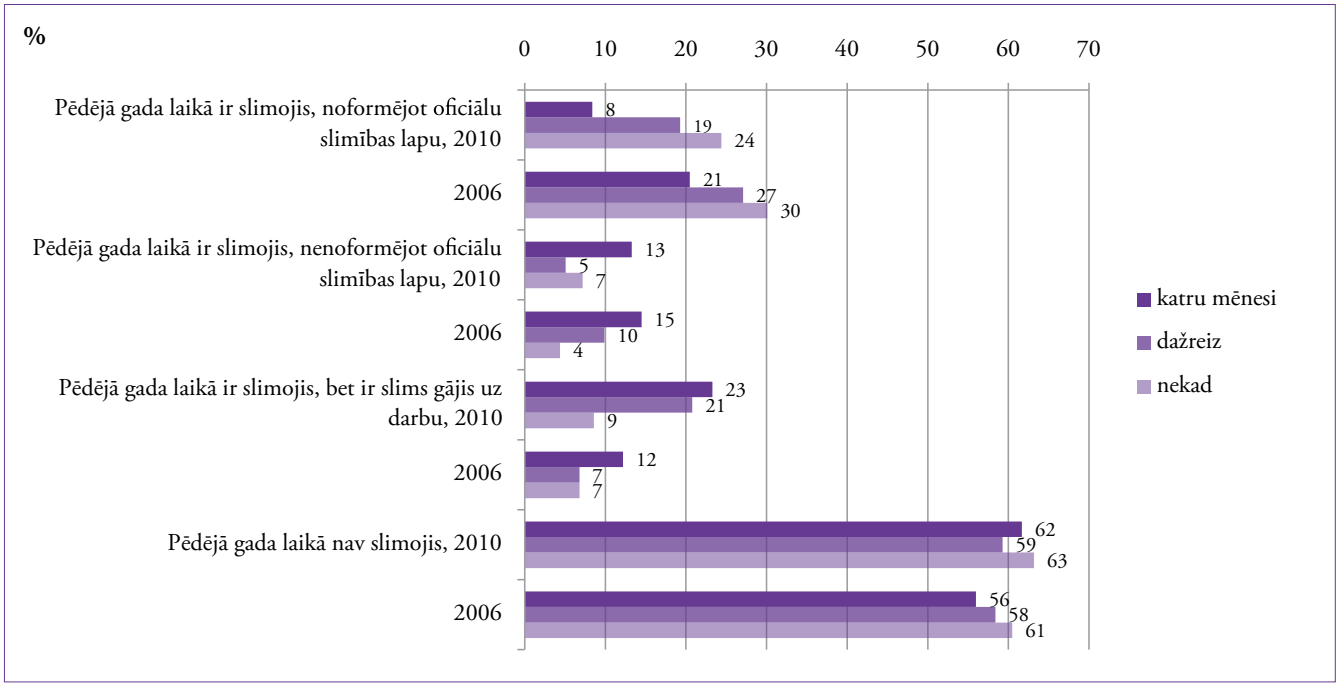
Analizējot veselības traucējumus, kuru cēlonis, pēc nodarbināto domām, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c.), nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē katru mēnesi, šādus veselības traucējumus minējuši biežāk (2006. gadā – 27,5%, 2010. gadā – 23,3%) nekā vidēji Latvijā (2006. gadā – 21,3%, 2010. gadā – 16,5%). Papildus tam nepieciešams atzīmēt, ka uzņēmumos ar algu aploksnē nodarbinātajiem nākas biežāk arī uzturēties telpās, kur kāds smēķē, līdz ar to viņi ir vairāk pakļauti pasīvās smēķēšanas izraisīto slimību riskam (piemēram, sirds un asinsvadu sistēmas slimībām, paaugstinātam asinsspiedienam, plaušu vēzim), kā arī uz viņiem stiprāk iedarbojas tādi darba vides riska faktori kā putekļi (pasīvā smēķēšana būtiski ietekmē elpceļu gļotādas stāvokli – jo labāks ir tās stāvoklis, jo vieglāk putekļi tiek izvadīti no organisma (uzņēmumos, kuros algu maksā aploksnē, tikai 55% respondentu nemaz nav pakļauti pasīvajai smēķēšanai, bet uzņēmumos, kuros nekad alga netiek maksāta aploksnē, šādu respondentu skaits ir 83,5%).

Arī nelaimes gadījumi darbā pēdējo trīs gadu laikā biežāk notikuši uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē (23,7% pret 8,0% vidēji Latvijā) – šādi pētījuma rezultāti norāda uz faktu, ka minētajām nodarbināto grupām veselības traucējumi attīstās biežāk un arī viņi biežāk cieš nelaimes gadījumos darbā. Turklāt 42,9% nodarbināto no uzņēmumiem ar algām aploksnē minējuši, ka par nelaimes gadījumiem neziņoja VDI, kas ir daudz biežāk nekā vidēji Latvijā (28,8%). Tiesa, situācija dinamikā ir uzlabojusies, jo 2006. gadā šajā riska grupā neziņošanu minēja 61,5% respondentu.

Kopumā pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumi, kas vismaz daļēji maksā algu aploksnē, ir pieskaitāmi pie īpašas riska grupas ne tikai darba tiesisko attiecību jomā, bet arī darba aizsardzībā un ir izvirzāmi par prioritāti.

3. Pētījuma rezultāti

36. diagramma.
Nodarbināto rīcība pēdējā gadā slimības laikā atkarībā no algas saņemšanas aploksnē



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455; 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

3.3.5. Uzņēmumu dalības dažādās organizācijās ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos

Analizējot 2010. gada pētījuma laikā veiktās darba devēju aptaujas datus, pētnieku grupa secināja, ka būtiski situāciju darba aizsardzības jomā uzņēmumos uzlabo tas, vai uzņēmums ir sociāli aktīvs, t.i., vai uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs (piemēram, LDDK biedrs, Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedrs) vai kādas nozaru asociācijas biedrs. Dati nav pieejami analīzei dinamikā, jo 2006. gada pētījuma laikā darba devējiem jautājums par dalību dažādās organizācijās netika uzdots.

Svarīgākie pasākumi, kas jāveic darba aizsardzības jomā, ir apkopoti 11. tabulā.

Kā redzams no 11. tabulas, visos gadījumos darba aizsardzības pasākumi biežāk ir veikti uzņēmumos, kuri ir kādas organizācijas biedri, turklāt būtiski biežāk visi pasākumi ir īstenoti uzņēmumos, kas ir LDDK biedri. Veicot padziļinātu rezultātu analīzi, secināms, ka pasākumi «organizētos» uzņēmumos tiek organizēti arī kvalitatīvāk. Tā, piemēram, pēc darba vides riska novērtēšanas uzņēmumos nepieciešams sagatavot pasākumu plānu, lai novērstu identificētos riskus un neatbilstības normatīvo aktu prasībām. Pēc ekspertu domām, faktiski nav tādu uzņēmumu, kuros nebūtu vajadzīgs neviens darba aizsardzības pasākums, tāpēc preventīvo pasākumu plāna sagatavošana liecina par to, cik kvalitatīvi ir veikta darba vides riska novērtēšana. Minētie dati ir attēloti 37. diagrammā.

Kā redzams, būtiski labāka situācija ir novērojama uzņēmumos, kas ir LDDK biedri. Iespējams, ka tas būtu skaidrojams arī ar faktu, ka LDDK ir vienīgā nacionālā līmeņa darba devēju organizācija, kas pārstāv darba devēju intereses darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos un sniedz saviem biedriem konsultācijas šajās jomās. Papildus šie uzņēmumi aktīvāk izmanto arī dažādu bezmaksas palīdzību darba aizsardzības jomā, kas šobrīd Latvijā ir salīdzinoši plaši pieejama, piemēram, bezmaksas konsultācijas LDDK par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām ir izmantojuši 13,4% uzņēmumu, kuri ir dažādu organizāciju biedri, kā arī 7,4% uzņēmumu, kas nav biedri. It īpaši būtiska ir atšķirība starp uzņēmumiem, kas ir pašas LDDK biedri – minētais rādītājs šajos uzņēmumos ir 33,7%. Līdzīga situācija novērojama arī ar bezmaksas darba vides riska novērtējumu, ko veic Latvijas darba devēju organizācijas nolīgtā sešu

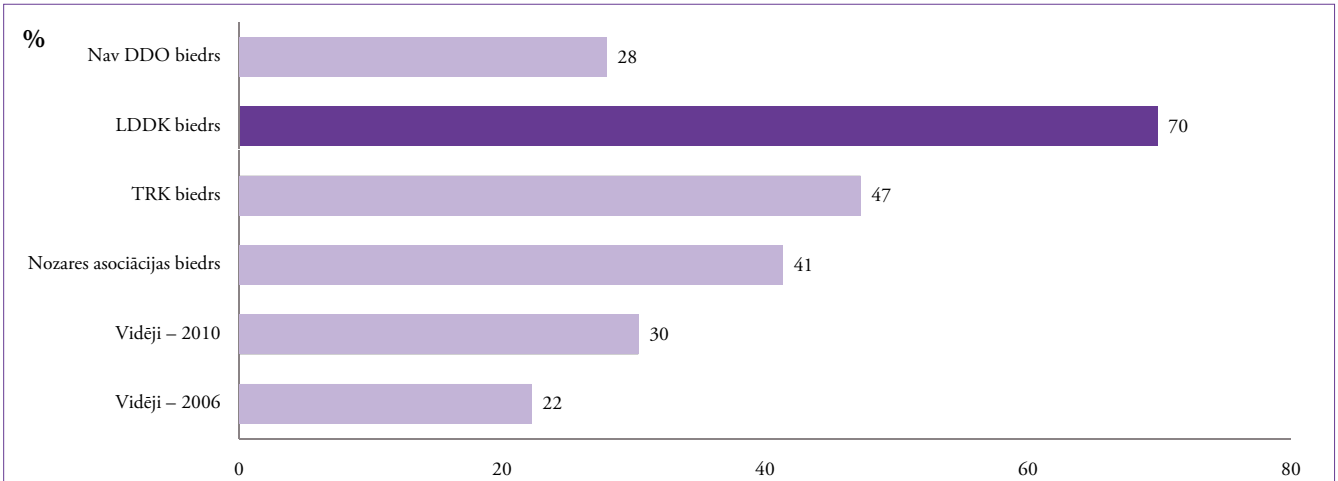
11. tabula.
Dažādi veiktie darba aizsardzības pasākumi uzņēmumos atkarībā no dalības darba devēju organizācijās

Darba aizsardzības pasākums	Uzņēmumi, kas nav darba devēju organizāciju biedri	Uzņēmumi, kas ir LDDK biedri	Uzņēmumi, kas ir Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedri	Uzņēmumi, kas ir nozaru asociāciju biedri
Darba vides riska novērtējums pēdējā gada laikā (pilnā un daļējā apjomā)	43,8%	74,3%	56,0%	63,4%
Pasākumu plāns darba aizsardzības jomā	63,8%	94,0%	84,4%	65,2%
Obligātās veselības pārbaudes	49,9%	87,1%	72,4%	62,4%
Drošības zīmju izvietošana	43,7%	56,0%	41,7%	46,6%
Ugunsdzēšamo līdzekļu iegāde, uzturēšana	64,9%	89,5%	64,9%	74,3%

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 1040.
Avots: darba devēju aptauja.

kompetento institūciju apvienība (SIA «Inspecta Prevention», SIA «Grif», SIA «Komin», SIA PSI «Darba medicīna», SIA «Darba aizsardzības institūts», SIA «Leilands un Putnis»). Ja uzņēmums nav nevienas organizācijas biedrs, tad šī palīdzība ir izmantota tikai 1,1% gadījumu, bet ja uzņēmums ir Latvijas Darba devēju konfederācijas biedrs, tad – 18,8% gadījumu, kas liecina, ka uzņēmumi ir informētāki par dažādām iespējām saņemt dažādu bezmaksas palīdzību savai uzņēmējdarbības attīstībai.

37. diagramma.
Uzņēmumu skaits, kurā pēc darba vides riska novērtēšanas, ir sastādīts preventīvo pasākumu plāns darba aizsardzībā



DDO – darba devēju organizācija; LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija; TRK – Tirdzniecības un rūpniecības kamera.

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010 : n = 1040.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas

Visbiežāk, runājot par sekām, kas var notikt, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības, tiek nosaukti nelaimes gadījumi darbā, jo tie notiek pēkšņi un sekas ir redzamas uzreiz, tomēr iespējamas arī cita veida sekas. Svarīgākās sekas ir:

- arodslimības;
- citas slimības vai to saasināšanās;
- darbaspēju samazināšanās;
- tiešās un netiešās izmaksas arodslimību gadījumā un situācijās, kad darbā noticis nelaimes gadījums u.c.

3.4.1. Nelaimes gadījumi darbā

Atbilstoši likumam «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām» (pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.) Latvijā terminu «nelaimes gadījumi darbā» definē šādi:

> *Nelaimes gadījums darbā ir apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai apdrošinātās personas nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem draudošās briesmas.*

Darba spēju zaudējums ir pārejošs vai nepārejošs, ar vecuma pārmaiņām nesaistīts fizisko un garīgo spēju ierobežojums, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, ceļā uz darbu vai no darba, atrodoties darba devēja valdījumā esošā transporta līdzeklī, vai arodslimība, kas apgrūtina personas integrāciju sabiedrībā, pilnīgi atņem vai daļēji ierobežo tās spēju strādāt un sevi apkopt.

Nelaimes gadījumi darbā izmeklējami un reģistrējami atbilstoši MK noteikumiem nr. 950 «Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība» (pieņemti 25.08.2009.).

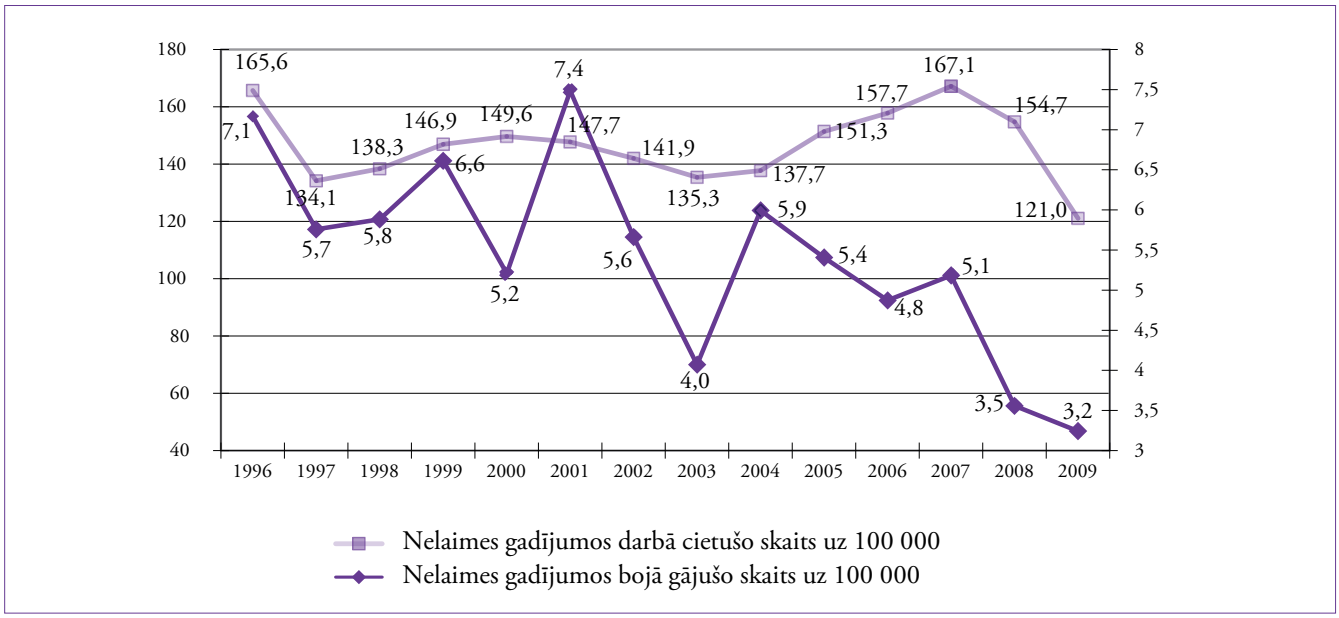
VDI rīcībā esošie dati par nelaimes gadījumu darbā skaitu tika pārrēķināti uz 100 000 nodarbināto, kas ļauj veikt analīzi gan starp nozarēm, gan salīdzinājumā ar citām valstīm, gan arī dinamikā (skatīt 38. diagrammu).

Analizējot nelaimes gadījumos cietušo kopējo skaitu uz 100 000 nodarbināto (skatīt 38. diagrammu), redzams, ka kopējais nelaimes gadījumos cietušo skaits ir bijis samērā stabils laika posmā no 1997. gada līdz 2003. gadam, kad tas sasniedza 135,4 gadījumus uz 100 000 nodarbināto. No 2003. gada līdz 2007. gadam tas pakāpeniski palielinājās, sasniedzot 167,1 gadījumu uz 100 000 nodarbināto, pēc tam strauji pazeminoties (līdz 120,0 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2009. gadā). Savukārt letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto ir samazinājies no maksimālā līmeņa 2001. gadā (7,5 gadījumi uz 100 000 nodarbināto) līdz 3,2 gadījumiem 2009. gadā.

Salīdzinot nelaimes gadījumu kopējā skaita samazināšanos un letālo nelaimes gadījumu skaita samazināšanos uz 100 000 nodarbināto, letālo nelaimes gadījumu samazinājums nav bijis tik straujš kā kopējā nelaimes gadījumu skaita samazinājums (attiecīgi par 31,3% un 20%), tomēr atzīstams par ievērojamu un pārsniedz nodarbināto iedzīvotāju skaita samazināšanos (tas samazinājās par 13,2%). Letālo nelaimes gadījumu skaita samazinājums varētu būt saistīts ar valsts ieguldīto darbu nodarbināto informēšanā, VDI tematisko pārbaužu organizēšanu bīstamajās nozarēs, kā arī ievērojamo ekonomiskās darbības aktivitātes samazināšanos (un tai sekojošu straujāku nodarbināto skaita samazināšanos) tajās nozarēs, kurās tradicionāli tiek reģistrēti vairāk letālo nelaimes gadījumu (būvniecība, apstrādes rūpniecība, transports u.c.).

38. diagramma.

Cietušo un bojā gājušo skaits nelaimes gadījumos darbā no 1999. gada līdz 2009. gadam (uz 100 000 nodarbināto)



Avots: Nelaimes gadījumu skaits – VDI; nodarbināto skaits – Centrālā statistikas pārvalde. Autoru aprēķini.

Vērtējot kopējo nelaimes gadījumu skaita salīdzinājumu ar Eiropas Savienības valstīm un tā samazināšanos, jāsecina, ka Latvijā joprojām ir ārkārtīgi zems reģistrētais kopējais nelaimes gadījumu skaits (skatīt 39. diagrammu). Galvenokārt tas saistāms ar faktu, ka Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, taču precīzu reģistrēšanas līmeni noteikt ir grūti, jo dažādi pētījuma laikā iegūtie dati sniedz atšķirīgu informāciju, piemēram:

- atbilstoši darba devēju aptaujas datiem 78,9% darba devēju ir ziņojuši VDI par nelaimes gadījumiem darbā, kas pēdējo trīs gadu laikā ir notikuši viņu vadītajos uzņēmumos (iestādēs);
- atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem darba devēji ziņoja tikai par 54,8% nelaimes gadījumu (vēl 20,8% respondentu ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu);
- salīdzinot reģistrēto nelaimes gadījumos cietušo skaitu uz 100 000 nodarbināto vidēji Latvijā un LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs (objektīvu salīdzinājumu ar LR Aizsardzības ministrijas datiem nebija iespējams veikt datu nepieejamības dēļ), nelaimes gadījumi vidēji Latvijā tiek reģistrēti aptuveni 14 reizes retāk, savukārt letālie nelaimes gadījumi tikai 1,5–2 reizes, tādējādi apliecinot, ka LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs nelaimes gadījumus slēpj daudz retāk vai neslēpj nemaz;
- atsevišķi salīdzinājumi ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm liecina, ka, iespējams, Latvijā tiek reģistrēts pat līdz 17–28 reizēm mazāk nelaimes gadījumu (piemēram, kopējais vidējais reģistrētais nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto ES 15 valstīs (ar to saprotot tā sauktās vecās dalībvalstis) reģistrētais nelaimes gadījumu skaits 2007. gadā (pēdējais gads, par kuru publikācijas gatavošanas brīdi bija pieejami dati) ir 2860 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, savukārt Latvijā – 167, tātad 17 reizes mazāk, savukārt, piemēram, Spānijā, attiecīgi 4691 gadījums uz 100 000 nodarbināto jeb 28 reizes mazāk), bet bīstamajās nozarēs – pat līdz 58 reizēm mazāk nelaimes gadījumu (piemēram, lauksaimniecībā).

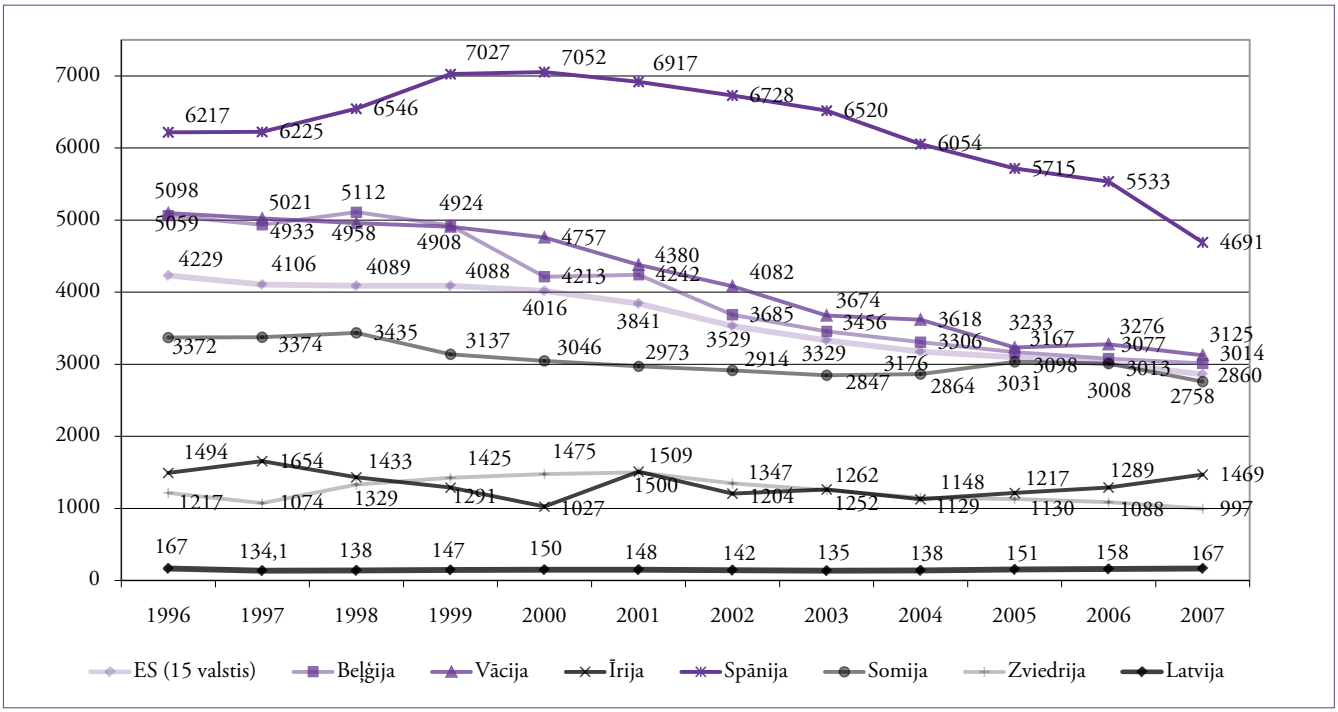
Domājams, ka ekonomiskās krīzes apstākļos ir samazinājies kopējo nostrādāto stundu skaits (nodarbinātais joprojām ir reģistrēts kā nodarbinātais, pat ja viņš strādā 1 vai 2 stundas nedēļā), tomēr risks ciest nelaimes gadījumā ir mazāks, ja nodarbinātais strādā ievērojami mazāku stundu skaitu. Lai gan dati par faktiski nostrādāto stundu skaitu nav pieejami, tomēr pētījuma rezultāti liecina, ka 23% nodarbināto aptaujā ir minējuši, ka jau ir piekrituši nepilnam darba laikam (mazākam par 40 stundām nedēļā), bet vēl 9,4% – bezalgas atvaļinājumam.

2006. gadā pētījuma rezultāti liecināja, ka viens no cēloņiem, kāpēc darba devēji neziņo un nereģistrē nelaimes

3. Pētījuma rezultāti

39. diagramma.

Nelaimes gadījumu kopējais skaits uz 100 000 nodarbināto atsevišķās Eiropas Savienības valstīs



Avots: *EUROSTAT*, Latvijas dati – autoru aprēķini.

gadījumus darbā, ir nelaimes gadījumu izmeklēšanas un reģistrēšanas garā un sarežģītā dokumentu kārtošana un saskaņošana ar VDI, kā arī VDI inspektoru atšķirīgā MK noteikumu nr. 585 «Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība» interpretācija. Tāpēc viens no ieteikumiem, lai uzlabotu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni, bija vienkāršot un atvieglot darbā notikušo nelaimes gadījumu reģistrācijas kārtību. Ar 2010. gada 1. janvāri spēkā stājās jaunā nelaimes gadījumu reģistrēšanas kārtība (MK 2009. gada 25. augusta noteikumi nr. 950 «Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība»), tomēr šī gada pētījums neļauj sniegt precīzu vērtējumu, vai jaunā kārtība risinās identificētās problēmas (lai gan aptaujās bija iekļauti jautājumi par šo noteikumu prasību ievērošanu, tomēr respondentu skaits ar pieredzi šo noteikumu piemērošanā 2010. gada sākumā, kad aptaujas tika veiktas, bija neliels).

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Nelaimes gadījumi darbā».

3.4.2. Arodslimības

Atbilstoši likumam «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām» (pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.) Latvijā terminu «arodslimība» definē šādi:

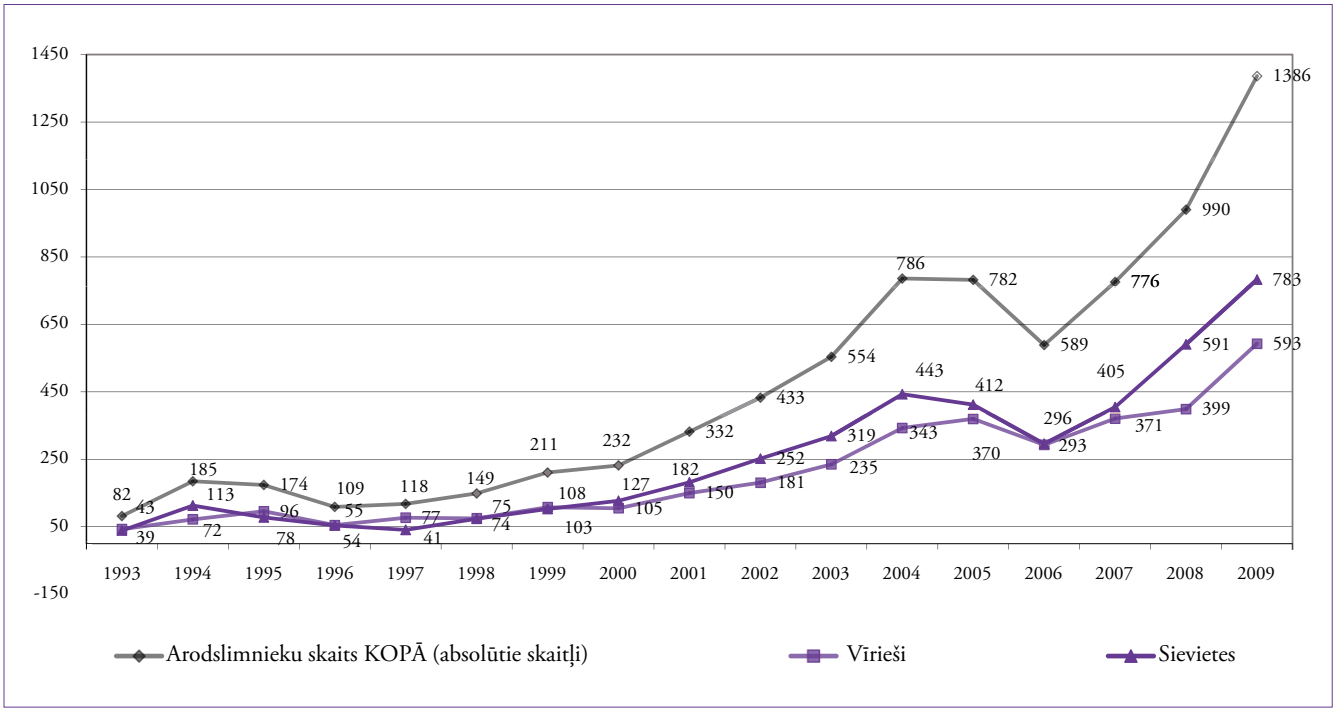
> *Arodslimības ir atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru cēlonis ir darba veida fizikālie, ķīmiskie, higiēniskie, bioloģiskie un psiholoģiskie faktori.*

Arodslimību diagnoze Latvijā tiek noteikta un kodēta atbilstoši Starptautiskai slimību klasifikācijai (aprakstu skatīt publikācijas ievadā); atbilstošie kodi šajā pielikumā ir minēti iekavās aiz slimības vai slimību grupas nosaukuma.

2009. gadā pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits gandrīz 25 reizes pārsniedza 1993. gadā reģistrēto arodslimnieku skaitu, bet pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits, salīdzinot ar 1993. gadu, 2009. gadā pieaudzis gandrīz 17 reizes.

Lai būtu iespējams salīdzināt saslimstību ar arodslimībām Latvijā un citās valstīs, gan saslimstība absolūtajos skaitļos, gan arodslimnieku skaits tika pārrēķināts uz 100 000 nodarbināto. 2009. gadā saslimstība ar arodslimībām Latvijā bija 306,9 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, salīdzinājumā – 20,4 gadījumi uz 100 000 nodarbināto 1996. gadā. Līdzīgi arodslimību skaita pieaugumam absolūtajos skaitļos, arī šajā gadījumā ir vērojama tāda pati tendence – saslimstības līmenis auga līdz 2004. gadam (181,4 gadījumi uz 100 000 nodarbināto),

40. diagramma.
Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita dinamika no 1996. gada līdz 2009. gadam



Dati: P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs.

kam sekoja kritums 2005. gadā (163,4) un 2006. gadā (90,9) ar sekojošu strauju kāpumu 2007. gadā un 2008. gadā.

Līdzīga tendence ir arī vērojama, ja analizējam arodslimību skaitu uz 100 000 nodarbināto (skatīt 40. diagrammu). Pirmreizēji atklāto arodslimību gadījumu skaita samazināšanos 2005. gadā un 2006. gadā varētu izskaidrot ar izmaiņām normatīvajos aktos – MK noteikumos par obligāto veselības pārbaužu veikšanas kārtību. MK noteikumos nr. 86 «Par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā» (pieņemti 03.04.1997.) tika noteikts, ka slēdzienu par nodarbinātā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam drīkst dot tikai sertificēts arodslimību ārsts, bet MK noteikumi nr. 527 «Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude» (pieņemti 08.06.2004., spēkā līdz 30.03.2009.) paredzēja, ka slēdzienu par nodarbinātā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam var dot arodslimībās sertificēts ārsts un arī ģimenes ārsts. Iespējams, ka ģimenes ārstu nekompetence risināt šos jautājumus (piemēram, zināšanu trūkums par darba vides riska faktoru iespējamo ietekmi uz nodarbināto veselību, agrīnām arodslimību pazīmēm u.c.) varēja būt viens no cēloņiem, kāpēc pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits 2005. gadā un 2006. gadā salīdzinājumā ar 2004. gadu ir samazinājies (skatīt tematisko pielikumu «Obligātās veselības pārbaudes»). Savukārt 2009. gada 10. martā atkal tika pieņemti jauni noteikumi – MK noteikumi nr. 219 «Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude», kuri paredz, ka slēdzienu par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam var dot tikai arodslimību ārsts.

Veikt precīzu saslimstības salīdzinājumu Latvijā ar situāciju citās valstīs ir ļoti sarežģīti, jo, neraugoties uz mēģinājumiem harmonizēt arodslimību uzskaiti visās Eiropas Savienības valstīs, tas pilnībā nav izdevies un nav pieejami ticami un salīdzināmi dati par saslimstību ar arodslimībām dažādās valstīs. Starp atšķirībām minami šādi fakti:

- atšķirīga diagnozes apstiprināšanas kārtība (piemēram, Latvijā diagnozi apstiprina viena ārstu komisija, kamēr citās valstīs jebkuram ārstam ir tiesības noteikt arodslimības diagnozi, par kuru tiek paziņots centralizēti valsts līmeņa reģistram – līdzīga kārtība Latvijā ir noteikta ļaundabīgo audzēju reģistrēšanai);
- atšķirīga ziņošanas kārtība par pirmreizēju arodslimības gadījumu (piemēram, dati tiek apkopoti no viena nacionālā reģistra vai no vairākām privātām apdrošināšanas kompānijām, kas apdrošina nodarbinātos pret arodslimībām);

3. Pētījuma rezultāti

- atšķirīgi diagnostiskie slimību kritēriji (iespējams, situācija tuvākajā laikā mainīsies, kad visās Eiropas Savienības dalībvalstīs tiks ieviestas vadlīnijas par vienotu arodslimību diagnostiku (*Information notices on occupational diseases: a guide to diagnosis, 2009*). Šo vadlīniju tulkojums ir ļoti nepieciešams arī latviešu valodā, jo ietver tādu svarīgu informāciju kā tipiskākās klīniskās pazīmes, minimālie iedarbības līmeņi, minimālais iedarbības laiks u.c., kas precīzi ļauj saistīt slimības attīstību ar darba vidē esošiem kaitīgajiem riska faktoriem u.c.

Minēto iemeslu dēļ ticami Eiropas līmeņa dati par arodslimību incidenci netiek publicēti apkopotā veidā, kas liedz pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» veicējiem salīdzināt datus. Taču atsevišķas publikācijas liecina, ka Latvijā tiek reģistrēts mazāks arodslimību skaits uz 100 000 nodarbināto nekā citās Eiropas Savienības, bet augstāks nekā Āzijas valstīs, kā arī Krievijā. Tā, piemēram, 2007. gadā Singapūrā tika diagnosticētas 32,5 pirmreizējas arodslimības uz 100 000 nodarbināto (turklāt to skaits samazinās), bet Ķīnā tikai 1,3. Nīderlandē 2008. gadā aptuvenais arodslimību biežums bija 55 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, savukārt Polijā 2006. gadā tas bija 32,8 gadījumi uz 100 000 nodarbināto (atsevišķās nozarēs Polijā arodslimību skaits uz 100 000 nodarbināto gan bija ievērojami augstāks, piemēram, ieguves rūpniecībā tas bija 309,1 gadījums uz 100 000 nodarbināto). Savukārt salīdzināt Latviju ar Lietuvu vai Igauniju nav iespējams, jo Baltijas valstīs arodslimību diagnostikas sistēmas ļoti būtiski atšķiras, piemēram, Lietuvā ir nedaudz mazāk par 50 arodslimību ārstiem un attiecīgi ievērojami zemāks arī arodslimību diagnostikas līmenis, bet Igaunijā nedarbojas apdrošināšanas sistēma pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, līdz ar to nodarbinātajiem nav nekādas ieinteresētības un nepieciešamības diagnosticēt un reģistrēt arodslimības. Pieejamie dati liecina, ka šobrīd Latvijā reģistrēto arodslimību skaita līmenis ir zemāks nekā Zviedrijā pirms 15–20 gadiem (piemēram, 2002. gadā publicētie dati liecina, ka saslimstība ar arodslimībām sasniedza pat 572,0 gadījumus uz 100 000 nodarbināto (*Work and health country profiles of twenty two European countries, 2002*)). Jāatzīmē, ka attīstītajās Eiropas Savienības valstīs pēdējos gados arodslimību skaits samazinās, kamēr Latvijā tas aug. Tas skaidrojams ar faktu, ka Eiropas Savienībā pēdējos gadu desmitos uzlabojas darba apstākļi un arodslimību kopējais skaits likumsakarīgi samazinās, savukārt Latvijā strauji uzlabojas arodslimību diagnostika, turpretī uzlabojums darba apstākļos sācies samērā nesen, tas nav bijis tik straujš, un tā rezultāti gaidāmi tikai nākotnē.

Latvijā, tāpat kā citur pasaulē, laikā no 1996. gada līdz 2009. gadam arodslimību struktūra ir būtiski mainījusies. Sākot no 1999. gada, strauji pieaugusi saslimstība ar fizisko pārslodžu izraisītām arodslimībām – ar skeleta, muskuļu un saistaudu slimībām un karpālā kanāla sindromu, savukārt samazinājies ķīmisku vielu vai putekļu izraisītu slimību skaits (datus par 2009. gadā biežāk konstatētajām arodslimībām skatīt 12. tabulā).

Latvijā kā fiziskas pārslodzes, ko rada dažāda veida t.s. ergonomiskās problēmas, tai skaitā – smagumu

12. tabula.

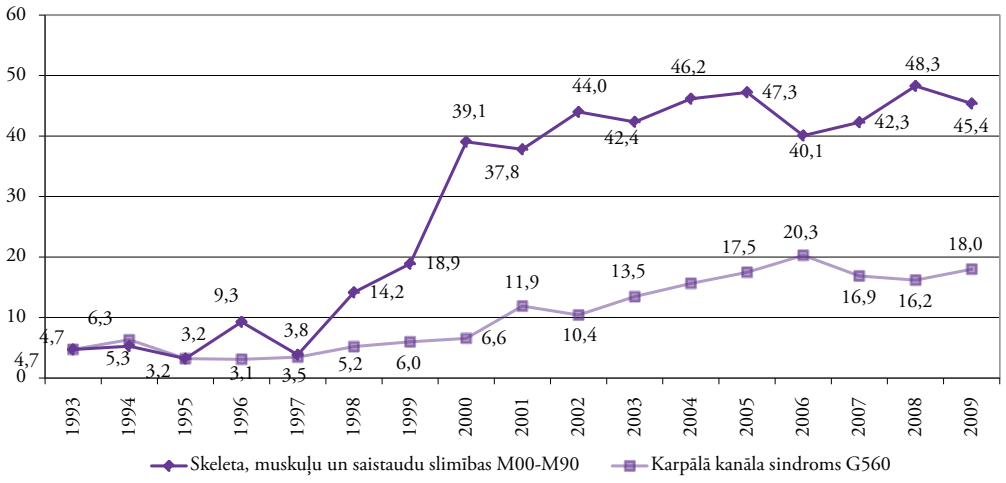
Biežāko* arodslimību skaita dinamika 1996.–2009. gadā uz 100 000 nodarbināto

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Spondiloze ar radikulopātiju	1,4	1,7	3,8	8,0	24,2	24,7	33,6	44,8	50,1	46,9	27,7	40,8	60,8	92,1
Karpālā kanāla sindroms	1,9	1,7	2,3	3,1	5,7	11,1	12,6	21,1	29,2	28,8	20,0	23,7	29,8	55,2
Vibrācijas ietekme	2,2	2,6	3,4	4,2	3,8	4,2	6,9	14,1	16,4	16,7	12,6	14,1	15,8	33,4
Aroda vājdzirdība	1,1	0,5	0,6	0,6	0,3	3,1	5,1	7,6	12,7	12,1	8,0	14,2	15,2	30,9
Artrozes	0,0	0,2	0,6	0,8	4,3	7,4	13,9	16,7	27,7	25,1	8,2	10,5	13,0	17,8
Hroniskas iekaisīgas augšējo elpceļu slimības	0,3	0,1	0,1	1,5	4,1	7,5	9,0	12,5	9,6	7,2	3,4	8,4	7,7	15,8
Astma	0,8	1,0	0,4	1,8	0,9	2,1	3,2	3,6	3,8	3,0	3,1	4,3	5,4	7,0
Hroniskas iekaisīgas plaušu saslimšanas	1,9	3,2	3,5	5,8	5,7	5,0	5,7	5,2	4,1	2,1	1,7	2,4	2,2	3,9
Polineiropātija citu toksisku faktoru dēļ	0,2	2,9	2,5	0,7	2,4	3,6	3,4	3,2	1,8	1,3	0,3	1,0	0,3	0,1
Svins un tā savienojumi	0,9	1,8	1,4	1,9	0,4	3,2	1,1	1,6	0,7	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0

* Iekļauti dati par 10 biežākajām arodslimībām.
Dati – P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs. Autoru aprēķini.

41. diagramma.

Fizisko pārslodžu izraisīto arodslimību sadalījums Latvijā no 1993. gada līdz 2009. gadam (procentos no gada kopējā arodslimību skaita)



Piezīme: slimībām norādīti kodi atbilstoši Starptautiskās slimību klasifikācijas 10. redakcijai.
Avots: P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra dati.

celšana, darbs piespiedu pozās, atkārtotas kustības u.c., izraisītas arodslimības tiek reģistrētas skeleta, muskuļu un saistaudu slimības (SSK 10 kodi M00-M90) un karpālā kanāla sindroms (SSK 10 kods G560). Fizisko pārslodžu izraisīto slimību skaits kopš 1993. gada ir strauji pieaudzis un kopā veido vairāk nekā pusi visu arodslimību (skatīt 41. diagrammu), tomēr 2006. gadā šis īpatsvars nedaudz samazinājās, ko daļēji varētu izskaidrot ar Latvijas arodslimību ārstu biedrībā izstrādātām un 2005. gada sākumā pieņemtām vadlīnijām par mugurkaula arodslimību diagnosticēšanu.

Vērtējot arodslimību izplatību dažādās nozarēs, visvairāk pirmreizējo arodslimību tiek diagnosticēts veselības un sociālās aprūpes nozarē, apstrādes rūpniecībā, kā arī transporta un sakaru pakalpojumu nozarē, savukārt salīdzinoši neliels arodslimību skaits ir diagnosticēts tādā potenciāli bīstamā nozarē kā būvniecība, kas varētu būt saistīts ar to, ka nodarbinātie, kuri sabojājuši veselību būvniecībā, veselības stāvokļa dēļ maina darbu un, ja reģistrē arodslimību, tad jau kā citas nozares pārstāvji.

Papildu informācijai sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Arodslimības Latvijā, 1993.– 2009. gads» un tematiskos pielikumus par specifiskiem darba vides riska faktoriem.

3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi

Kaitīgie faktori darba vidē ne tikai paši var izraisīt kādu noteiktu slimību, bet arī veicināt jau esošo hronisko veselības traucējumu paasinājumu. Šīs slimības nav minētas LR normatīvajos aktos, tādēļ nodarbinātajam nepienākas kompensācija par nodarīto kaitējumu veselībai, tomēr lielā mērā no darba atkarīgās slimības ietekmē cilvēka darba spējas un līdz ar to arī ražošanas procesus uzņēmumā.

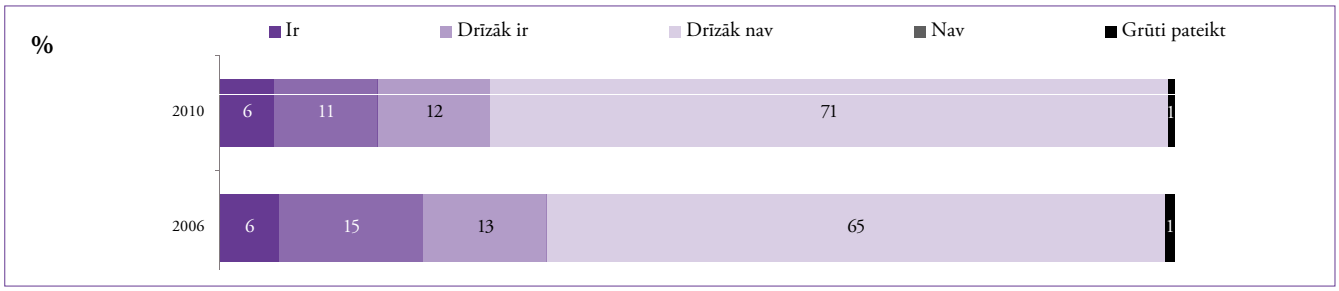
Pētījuma laikā nodarbinātajiem tika lūgts atbildēt, vai viņiem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis, viņuprāt, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori (piemēram, troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c.). No 2010. gada aptaujas datiem redzams, ka, salīdzinot ar 2006. gadu, par 4,8% samazinājies to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem ir veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, un par 5,1% pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem šādu veselības traucējumu nav (skatīt 42. diagrammu). Iespējams, tam varētu būt vairāki iemesli, piemēram, nodarbinātie Latvijā vairāk sākuši rūpēties par savu veselību, arī tas, ka ekonomiskās krīzēs dēļ virknei to nodarbināto, kuriem ir darbs, ir samazinājies darba apjoms (vai ilgums), tādējādi šie cilvēki tiek pakļauti mazākai riska faktoru ekspozīcijai.

2006. gada aptaujā kādus veselības traucējumu visbiežāk minējuši nodarbinātie no apstrādes rūpniecības uzņēmumiem (30,8%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumiem (27,8%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas (26,3%), bet visretāk – no elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumiem (13,2%) un zvejniecības uzņēmumiem (14,3%). 2010. gada aptaujā situācija ir daļēji mainījusies – joprojām visbiežāk veselības traucējumus minējuši respondenti no lauksaimniecības un

3. Pētījuma rezultāti

42. diagramma.

Nodarbinātie, kuriem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

mežsaimniecības nozares uzņēmumiem (23,9%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumiem (23,1%), bet klāt nākusi arī būvniecības nozare (23,8%), kur iepriekšējā aptaujā bija vidēji rādītāji, un arī zivsaimniecība (29,0%). Taču visretāk 2010. gada aptaujā veselības traucējumi minēti pilnīgi citās nozarēs nekā 2006. gadā – ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas nozarē (6,1%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozarē (11,8%) un papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozarē (13,5%).

Abās aptaujās vīrieši un sievietes veselības traucējumus minējuši aptuveni vienādi bieži (2006. gadā – sievietes – 21,8%, vīrieši – 20,7%; 2010. gadā – sievietes – 16,5%, vīrieši – 16,6%). 2006. gada aptaujas datos vērojama tendence, ka visjaunākie respondenti veselības traucējumus minējuši visretāk, bet, pieaugot respondentu vecumam, pieaug arī to respondentu skaits, kas minējuši veselības traucējumus, un visbiežāk veselības traucējumus minējuši vidējā vecuma (no 35 līdz 44 gadiem) respondenti (18–24 gadi – 12,7%, 25–34 gadi – 18,5%, 35–44 gadi – 25,3%, 45–54 gadi – 21,8%, 55–74 gadi – 23,8%). Arī 2010. gada aptaujā visretāk veselības traucējumus minējuši jaunākie respondenti, bet tendence, ka, palielinoties respondentu vecumam, pieaug arī to respondentu skaits, kam ir veselības traucējumi, ir izteiktāka nekā iepriekšējā pētījumā (18–24 gadi – 10,7%, 25–34 gadi – 15,5%, 35–44 gadi – 17,7%, 45–54 gadi – 16,5%, 55–74 gadi – 20,5%). Atkarībā no respondentu izglītības līmeņa ne 2006. gada aptaujā, ne 2010. gada aptaujā tendences nav vērojamas (2006. gadā – sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 20,9%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 19,7%, vidējā – 21,6%, vidējā speciālā – 22,5%, augstākā – 19,9%; 2010. gadā – pamatizglītība – 22,6%, vidējā – 17,2%, profesionālā vidējā – 15,4%, augstākā – 15,7%). Abās aptaujās veselības traucējumus biežāk minējuši respondenti, kuriem alga katru mēnesi tiek maksāta aploksnē (2006. gadā – dažreiz – 20,7%, katru mēnesi – 27,5%, nekad – 20,9%; 2010. gadā – dažreiz – 16,1%, katru mēnesi – 23,3%, nekad – 15,6%).

Abās aptaujās vērojama tendence, ka mikro-uzņēmumos strādājošie respondenti veselības traucējumus minējuši retāk, bet, pieaugot uzņēmuma darbinieku skaitam, pieaug arī to respondentu skaits, kas apgalvo, ka viņiem ir veselības traucējumi, ko izraisījuši darba vidē esošie kaitīgi faktori (2006. gadā – 1–9 darbinieki – 17,5%, 10–49 darbinieki – 19,8%, 50–249 darbinieki – 22,8%, 250 un vairāk darbinieku – 29,7%; 2010. gadā – 1–10 darbinieki – 15,7%, 11–49 darbinieki – 19,4%, 50–249 darbinieki – 20,7%, 250 un vairāk darbinieku – 20,4%).

3.4.4. Arodslimību un nelaimes gadījumu darbā izmaksas

Ja darbā noticis nelaimes gadījums vai attīstījusies arodslimība, rodas dažādas izmaksas:

- darba devējam:
  - izmaksas nelaimes gadījuma brīdī (piemēram, alga cietušajam nodarbinātajam, pirmās palīdzības sniedzējam, cietušā transportēšanas izmaksas, izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu par pirmajām 10 dienām pēc nelaimes gadījuma darbā (atbilstoši likumam «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām», kas pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.), iesaistīto nodarbināto darba ražīguma krišanās, tiešo briesmu novēršana nelaimes gadījuma vietā, izlietoto pirmās palīdzības medikamentu izmaksas);
  - nelaimes gadījuma izmeklēšanas izmaksas (piemēram, laiks, kas patērēts nelaimes gadījuma vietas apskatei, dokumentu savākšanai, akta noformulēšanai, nelaimes gadījumu reģistrēšanai VDI; izmaksas par notikuma vietas fotografēšanu);
  - bojājumu izmaksas (tiešās izmaksas par bojāto aprīkojumu, bojātā aprīkojuma nomaiņu,

rezerves daļu sagāde; laiks, kas patērēts bojājuma apjoma noteikšanai un novēršanas iespēju izvērtēšanai);
- aizvietošanas izmaksas (laiks, kas patērēts situācijas izvērtēšanai – jauna nodarbinātā pieņemšanai vai aizvietošanai ar kādu citu uzņēmuma nodarbināto, nodarbināto atlase, sakaru izdevumi, apmācība, jauno nodarbināto samazinātā produktivitāte);
- samazinātā produktivitāte (ražošanas procesu pārtraukšana nelaimes gadījuma dienā, nelaimes gadījuma izmeklēšanas laikā, iesaistīto nodarbināto samazinātais darba ražīgums, atkārtota nodarbināto instruktāža, negūtā peļņa);

- nodarbinātajam:
  - izmaksas, kas saistītas ar ārstēšanos (līdz brīdim, kad slimības diagnoze ir saistīta ar darbu);
  - samazinātie ienākumi, kas saistīti ar darba kavējumiem vai darba zaudēšanu darbnespējas vai invaliditātes dēļ u.c.;
  - valstij (izmaksas no VSAA darba negadījuma speciālā budžeta):
  - izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu no arodslimības konstatēšanas dienas līdz izveseļošanās dienai vai darbspēju zaudējuma pakāpes noteikšanas dienai (atbilstoši likumam «Par obligāto sociālo apdrošināšanu», kas pieņemts 17.11.1995.);
  - izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu par turpmākajām dienām pēc nelaimes gadījuma darbā (atbilstoši likumam «Par valsts sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām», kas pieņemts 01.10.1997.);
  - atlīdzība par darbspēju zaudējumu, medikamentu vai rehabilitācijas izmaksas u.c.

Izmaksas darba devējiem un nodarbinātajiem. Precīzi dati par izmaksām, kas rodas darba devējam, nav pieejami, kaut gan normatīvie akti attiecībā uz nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas kārtību paredz, ka darba devējiem šādas izmaksas ir jāaprēķina (šī prasība izriet no MK noteikumu nr. 950 «Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība» 51. punkta). Tomēr pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā» rezultāti parāda, ka tikai 43,0% darba devēju aprēķina tiešās izmaksas, kas radušās pēc nelaimes gadījumiem darbā, un tas norāda, ka mazāk nekā puse nelaimes gadījumu valstī tiek izmeklēti un reģistrēti atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem. Turklāt tas liecina, ka pašreiz nav pieejami arī ticami dati par to, cik darba devējiem izmaksā nelaimes gadījumi darbā.

Līdzīga situācija ir arī attiecībā uz nodarbinātajiem, jo nav pieejami dati, cik nelaimes gadījumos cietušajiem vai arodslimniekiem izmaksā darba vides radītās sekas.

Izmaksas valstij. Visos legāli noformēta darba gadījumos nodarbinātajam sociālo aizsardzību garantē LR normatīvie akti, kas nosaka obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. VSAA piešķir nodarbinātajam, kas cietis nelaimes gadījumā darbā vai saslimis ar arodslimību, sociālās apdrošināšanas ārstniecības, rehabilitācijas un ar to saistīto papildu izdevumu atlīdzību un kompensāciju par darbspēju zaudējumu.

Apstiprinātas arodslimības gadījumā vai pēc darbā notikušā nelaimes gadījuma, kas izmeklēts un reģistrēts atbilstoši normatīvo aktu prasībām, nodarbinātais var saņemt:

- pārejošas darba nespējas pabalstu (līdz 52 kalendārajām nedēļām, 80% apmērā no mēneša vidējo apdrošināšanas iemaksu algas);
- atlīdzību par darbspēju zudumu (atlīdzības apjoms atkarīgs no kaitējuma sekām un mēneša vidējo apdrošināšanas iemaksu algas);
- vienreizēju pabalstu – VSAA kompensē apdrošinātajai personai papildu izdevumus, kas radušies sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, atlīdzina protezēšanas izdevumus, pavadoņa apmaksu un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētos ceļa izdevumus, tehnisko palīglīdzekļu 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.

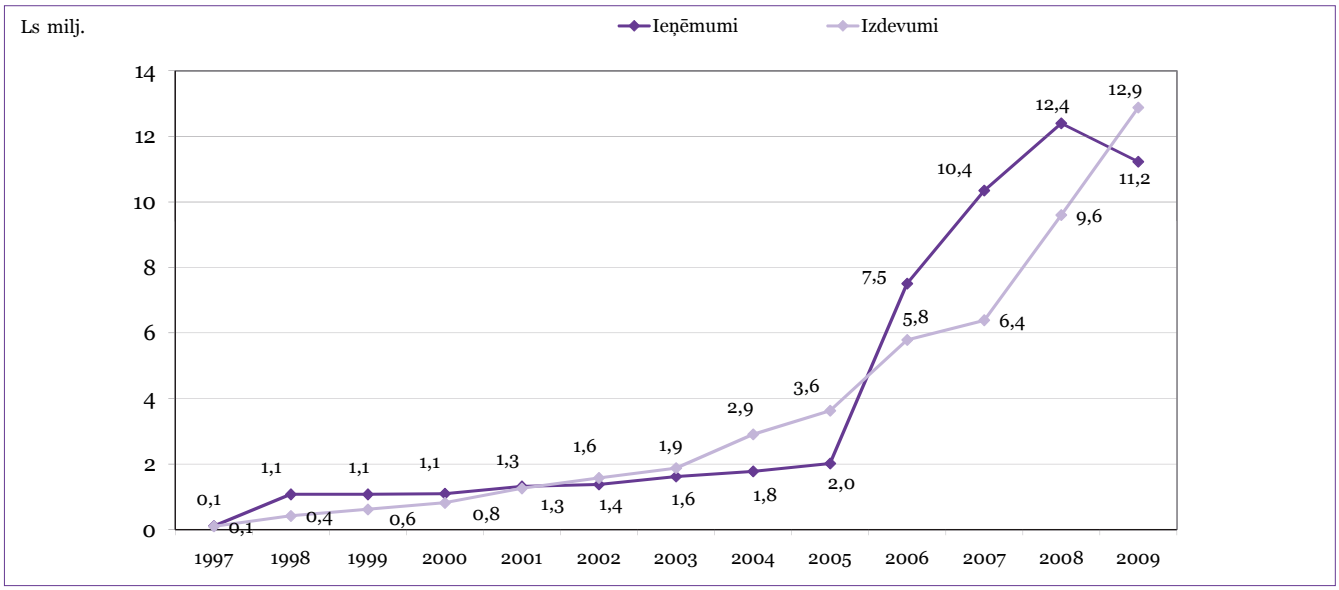
Ja arodslimības vai darbā notikuša nelaimes gadījuma dēļ ir iestājusies nodarbinātā nāve, tad ģimenei tiek izmaksāta:

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

Izmaksas, kas rodas arodslimības vai darbā notikuša nelaimes gadījuma rezultātā, tiek segtas no t.s. darba negadījumu speciālā budžeta, kas veidojas no darba devēju iemaksām par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām un kuru kā atsevišķu fondu administrē VSAA. Līdz 2005. gada 31. decembrim šo iemaksu apjoms bija 0,09% no kopējās obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu summas. 2005. gada beigās izveidojusies situācija liecināja, ka apdrošināšanas izmaksas no darba negadījumu speciālā budžeta (turpmāk – speciālais budžets) pieaugušas straujāk nekā iemaksas (skatīt 43. diagrammu), un speciālā budžeta izdevumi

3. Pētījuma rezultāti

43. diagramma.
Ieņēmumi un izdevumi darba negadījumu speciālajā budžetā (milj. latu)



Avots: VSAA.

ievērojami pārsniedza iemaksas (budžeta deficīts 2005. gada beigās veidoja 1,61 miljonu latu – skatīt 44. diagrammu).

Minētā iemesla dēļ, nosakot valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmju sadalījumu 2006. gadam, tika noteiktas izmaiņas valsts sociālā nodokļa likmju sadalījumā, paaugstinot darba negadījumu speciālajā budžetā novirzāmās summas no 0,09 līdz 0,25%. 2008. gadā iemaksu likmi nedaudz samazināja, tomēr, sākot ar 2009. gadu, kad 2008. gadā tika novērota negatīva tendence, kas saistāma gan ar ieņēmumu samazināšanos, gan izdevumu pieaugumu, likmes atkal pieauga, un 2010. gadā tās noteiktas nepieredzēti augstas – 0,29%.

Jau 2007. gadā pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» pētnieku grupa norādīja, ka, visticamāk, iemaksu likmes pārdale par labu obligātajai sociālai apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām būs pietiekami efektīvs risinājums tikai īslaicīgi, jo:

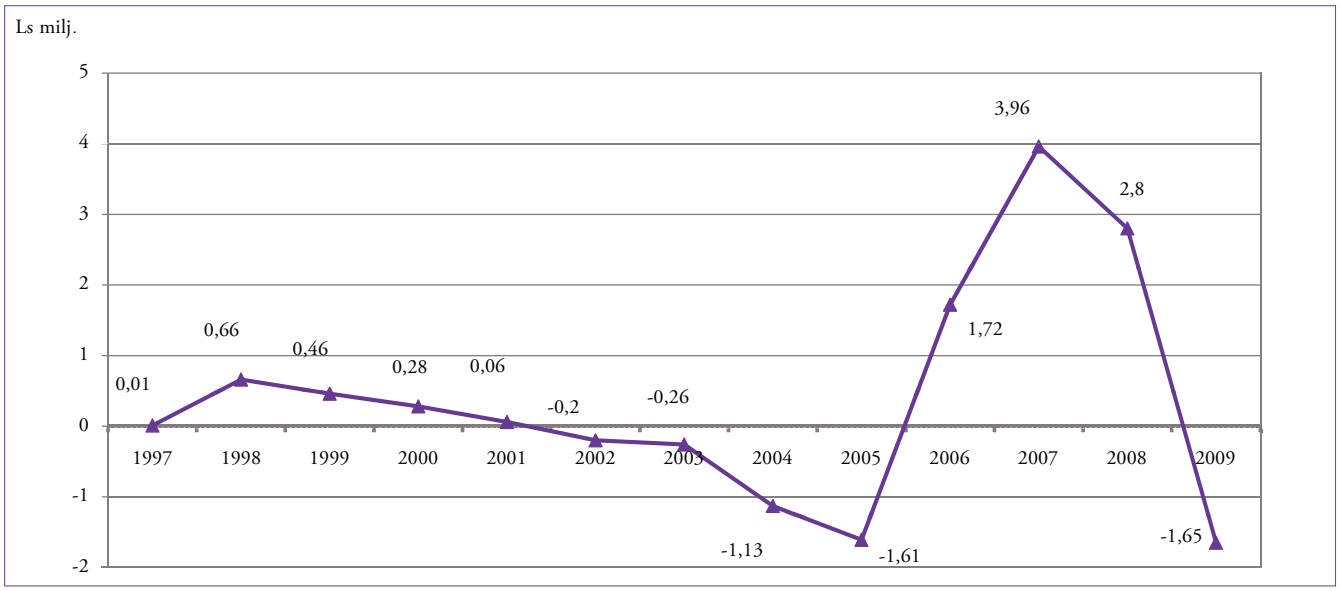
- tikai neliela daļa nelaimes gadījumos cietušo un personu ar diagnosticētām arodslimībām (t.i., personas, kurām ir tiesības uz apdrošināšanas atlīdzību) vēršas VSAA pēc izmaksām;
- reģistrēto nelaimes gadījumu darbā un diagnosticēto arodslimību skaits Latvijā ir ievērojami zemāks nekā citās ES valstīs (darbā notikušo nelaimes gadījumu skaits – aptuveni 20 reizes zemāks (dati: no *EUROSTAT* par 2007. gadu), arodslimību skaits – aptuveni trīs reizes zemāks (Aroda un radiācijas medicīnas centra datu salīdzinājums ar vidējo Eiropas valstu datiem, avots – Pasaules veselības organizācijas stratēģija *«Global strategy on occupational health for all: The way to health at work»*), kas liecina, ka šie dati, visticamāk, neatbilst reālajai situācijai, kura, jādomā, ir sliktāka;
- konkrētu gadījumu izmaksas no speciālā budžeta šajā brīdī ir nelielas, taču, pieaugot veselības aprūpes izmaksu līmenim, kā arī cilvēku informētībai par iespējām izmantot speciālā budžeta līdzekļus (piemēram, sākot tos efektīvāk izmantot profesionālai rehabilitācijai, vairāk līdzekļu tiks pieprasīti arī medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai u.c.), turpinās pieaugt izmaksas uz katru konkrēto gadījumu, kas jau tiek novērots pēdējo piecu gadu laikā.

Tādējādi, uzlabojoties nelaimes gadījumu izmeklēšanai un arodslimību diagnostikai, kā arī palielinoties iedzīvotāju informētībai par savām tiesībām, minētā speciālā budžeta izdevumi pieaugs. Par to liecina gan tādi rādītāji kā pieaugošs apdrošināšanas atlīdzību skaits un apjoms, kas izmaksāts par darbspēju zaudējumu, kas iegūts pēc 1997. gada 1. janvāra, gan papildu atlīdzību kopējais apjoms.

2006. gadā, kad būtiski tika paaugstinātas likmes sociālajai apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, netika prognozēta ekonomiskās situācijas pasliktināšanās, kas tieši šobrīd ir ļoti samazinājusi ieņēmumus darba negadījumu speciālajā budžetā, gan

44. diagramma.

Budžeta pārpalikums/deficīts darba negadījumu speciālajā budžetā (milj. latu)



Avots: VSAA.

samazinoties nodarbināto skaitam, gan samazinoties darba algu lielumam un attiecīgi arī samaksātajiem nodokļiem, gan palielinoties ēnu ekonomikai. Pieņemot, ka valstī īstenotie pasākumi cīņai ar nelegālo nodarbinātību būs efektīvi un tā samazināsies, pieaugs sociālā budžeta līdzekļi, turklāt atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem šobrīd iztrūkumu atsevišķā speciālajā budžetā iespējams kompensēt no citiem sociālās apdrošināšanas speciālajiem budžetiem, piemēram, valsts pensiju speciālā budžeta, nodarbinātības speciālā budžeta, darba negadījumu speciālā budžeta, invaliditātes, maternitātes un slimības speciālā budžeta. Tomēr pētnieku grupai nav pārliecības, ka cīņa ar ēnu ekonomiku valstī būs efektīva, turklāt arī izdevumu samazināšanās nav prognozējama, un tas saistāms ar:

- straujo arodslimnieku skaita pieaugumu (skatīt tematisko pielikumu «Arodslimības Latvijā, 1993.–2009. gads»),
- lielo nereģistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu (skatīt tematisko pielikumu «Nelaimes gadījumi darbā»),
- strauji pieaugošo kaitējuma atlīdzību skaitu, ja kaitējums darbā nodarīts pēc 1997. gada 1. janvāra;
- papildu atlīdzību izdevumu struktūru (procentuāli strauji augošais ārstniecības līdzekļu izmaksu pieaugums, bet sarūkošais medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai tērēto līdzekļu apjoms).

Iepriekšminēto iemeslu dēļ, domājams, arī tuvākajos gados darba negadījumu speciālajā budžetā izdevumi pārsniegs ieņēmumus un būs nepieciešams meklēt papildu risinājumus. Līdz ar to pētnieku grupa uzskata, ka nepieciešams īstenot pasākumus, kas nodrošinātu budžeta sabalansētību, kā arī atkārtoti izvērtēt iespēju ieviest diferencētas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes atkarībā no bīstamības (sīkāk skatīt pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» laikā izstrādātās alternatīvas «Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana» un «Pārmaiņas obligātajā sociālajā apdrošināšanā pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām»).

Izmaksas no darba negadījumu speciālā budžeta tiek veiktas atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, tomēr šobrīd izmaksas ir saistāmas galvenokārt ar seku (nelaimes gadījumu darbā un arodslimību) likvidēšanu (ārstēšanu, medicīniskajiem izdevumiem), nevis ar preventīvajiem pasākumiem un rehabilitāciju (medicīnisku, sociālu un profesionālu rehabilitāciju), kas ļautu nodarbinātajiem atgriezties darba tirgū, veicot citu darbu. Lai gan pēdējo piecu gadu laikā novērojama laba tendence – pieaug gan medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai, gan profesionālajai rehabilitācijai izsniegto atlīdzību skaits, tomēr salīdzinoši rehabilitācija joprojām ir nepietiekami novērtēta un izmantota arodveselībā. Arvien vairāk veicinot rehabilitācijas izmantošanu, arvien vairāk darbspējīgie indivīdi atgriezīsies darba tirgū un spēs turpināt pilnvērtīgu dzīvi.

3.
Pētījuma rezultāti

3.5. Sociālais dialogs par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem

3.5.1. Nodarbināto pārstāvji

Lai uzturētu sociālo dialogu ar darba devējiem, 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.

Darba devēju viedoklis. Atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem tādu uzņēmumu skaits, kuros ir ievēlēti darbinieku pārstāji, ir palicis praktiski nemainīgs (2006. gadā – 8,7%, 2010. gadā – 8,8%). Ļoti nedaudz ir samazinājies to uzņēmumu skaits, kuros ir arodbiedrību pārstāvji (no 3,7% – 2006. gadā līdz 2,4% – 2010. gadā), un arī to uzņēmumu skaits, kuros ir nodarbināto uzticības personas (no 9,1% – 2006. gadā līdz 6,9% – 2010. gadā). Gan 2010. gada aptaujā, gan 2006. gada aptaujā visos gadījumos novērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām. Tas liecina, ka sociālais dialogs lielajos uzņēmumos ir labāk attīstīts (skatīt 13. tabulu).

Formālie (ievēlētie) nodarbināto pārstāvji, iespējams, arī nodrošina to, ka darbinieku ieteikumi tiek vairāk ņemti vērā. 2006. gadā veiktajā aptaujā visos gadījumos bija vērojama tendence – jo jaunāks uzņēmums, jo mazāks skaits ir minēto personu, bet 2010. gada aptaujā šī tendence vairs tik izteikti nav vērojama. Pēc 2010. gada aptaujas datiem, joprojām visvairāk visu minēto pārstāvju ir uzņēmumos, kas dibināti līdz 1990. gadam, bet attiecībā uz

13. tabula.

Darbinieku pilnvaroto pārstāvju, arodbiedrības pārstāvju un nodarbināto uzticības personu esamība uzņēmumos un iestādēs – pēc darba devēju domām

Pārstāvji	Darba devēju skaits (%), kuri atzīmējuši darbinieku pārstāvju esamību, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā							
	2006.				2010.			
	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk
Pilnvarotie pārstāvji	4,9	15,6	29,1	46,1	6,4	19,5	32,9	42,0
Arodbiedrības pārstāvji	0,6	7,4	27,4	36,0	0,1	8,8	37,6	42,7
Nodarbināto uzticības personas	4,6	18,8	31,9	37,8	4,0	20,2	33,4	47,3

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

14. tabula.
Jautājumu loks, par kuriem darba devēji apspriežas ar nodarbinātajiem

Tēma	Respondentu skaits (%), kas norādījuši attiecīgo jautājumu	
	2006.	2010.
Darba apstākļi	49,2	49,9
Darba līgumi	8,7	24,5
Darba vides riska novērtējuma rezultāti	14,4	23,8
Darba laiks un virsstundu darbs	23,2	22,2
Darba alga	29,4	16,9
Piemaksas, prēmijas un atvieglojumi	17,1	12,0
Atvaļinājumi	13,2	7,8
Dažādi darbiniekam aktuāli jautājumi	*	5,0
Darbinieku atpūta un brīvā laika pavadīšana	1,8	1,9
Briļļu apmaksa darbam pie datora	2,1	1,6
Citi jautājumi	4,8	1,3
Darba organizācija, stratēģija un rezultāti	6,6	*
Veselības aprūpe un apdrošināšana	4,0	*
Darba aizsardzības līdzekļi	5,2	*
Aprīkojums, iekārtas, materiāli un instrumenti	1,4	*

* Šāds atbildes variants netika sniegts
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

jaunākiem uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. gada līdz 2010. gadam, par šiem pārstāvjiem vienota tendence nav vērojama.

Darba devējiem, kuru uzņēmumos ir arodbiedrības pārstāvji, nodarbināto uzticības personas un/vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, tika uzdots jautājums, kādas problēmas viņi apspriež ar minētajām personām. 2006. gadā 18,6% respondentu, bet 2010. gadā tikai nedaudz mazākam respondentu skaitam – 16,0% – bija grūti atbildēt uz šo jautājumu. Tas, iespējams, liecina par sociālā dialoga neefektivitāti un to, ka varbūt nav izpratnes, kādus jautājumus risināt, iesaistot darbinieku pārstāvjus. Pārējie jautājumi, par kuriem darba devēji apspriežas ar nodarbinātajiem, iekļauti 14. tabulā.

No būtiskākajiem pētījuma rezultātiem attiecībā uz apspriežamajiem jautājumiem jānorāda pieaugušais respondentu skaits, kas minējuši, ka ar nodarbinātajiem apsprieduši darba vides riska novērtējuma rezultātus (no 14,4% 2006. gadā līdz 23,8% 2010. gadā). Tomēr šos rezultātus nevar atzīmēt kā viennozīmīgus, jo iepriekš minētie pētījuma rezultāti liecina, ka ir samazinājies to nodarbināto skaits, kuri ir piedalījušies darba vides riska novērtēšanas procesā. Līdz ar to ir iespējams, ka šajā gadījumā darba devēji ir minējuši iepazīstināšanu ar darba vides riska faktoru rezultātiem un parakstīšanos, nevis reālu un objektīvu jautājumu apspriešanu.

Pētījuma rezultāti liecina, ka būtiski ir pieaudzis arī to respondentu īpatsvars, kuri minējuši, ka apsprieduši darba līgumu saturu (no 8,7% 2006. gadā līdz 24,5% 2010. gadā), kas, domājams, saistāms ar dažādām darba līgumu izmaiņām krīzes apstākļos. Pētījuma rezultāti nesniedz atbildi, par kādiem darba līguma jautājumiem apspriešanās notikusi, tomēr jāuzsver, ka, analizējot dažādus citus darba tiesību jautājumus, daudzos gadījumos apspriešanās ir samazinājusies (piemēram, darba alga, piemaksas, prēmijas, atvieglojumi, atvaļinājumi u.c.), kas liecina, ka pētījuma rezultāti interpretējami uzmanīgi.

Nodarbināto viedoklis. Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, ir nedaudz pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros ir nodarbināto uzticības personas (no 8,0% – 2006. gadā līdz 10,9% – 2010. gadā), tāpat nedaudz ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros ir arodbiedrību pārstāvji (no 10,5% – 2006. gadā līdz 12,2% – 2010. gadā) un kuros ir nodarbināto uzticības personas (no 8,5% –

3.
Pētījuma rezultāti

15. tabula.
Darbinieku pilnvaroto pārstāvju (pārstāv nodarbinātos darba tiesisko attiecību jomā), arodbiedrības pārstāvju un nodarbināto uzticības personu (pārstāv nodarbinātos darba aizsardzības jomā) esamība darbavietās – pēc nodarbināto domām

Pārstāvji	Darba devēju skaits (%), kuri atzīmējuši darbinieku pārstāvju esamību, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā									
	2006.					2010.				
	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	Grūti pateikt	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	Grūti pateikt
Pilnvarotie pārstāvji	6,5	14,6	28,5	41,1	18,0	8,9	16,1	21,2	43,1	18,8
Arodbiedrības pārstāvji	8,2	24,4	35,8	60,7	32,4	8,0	23,8	36,8	57,3	31,3
Nodarbināto uzticības personas	5,5	15,3	24,8	38,8	21,4	11,3	17,3	24,1	40,8	20,8

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

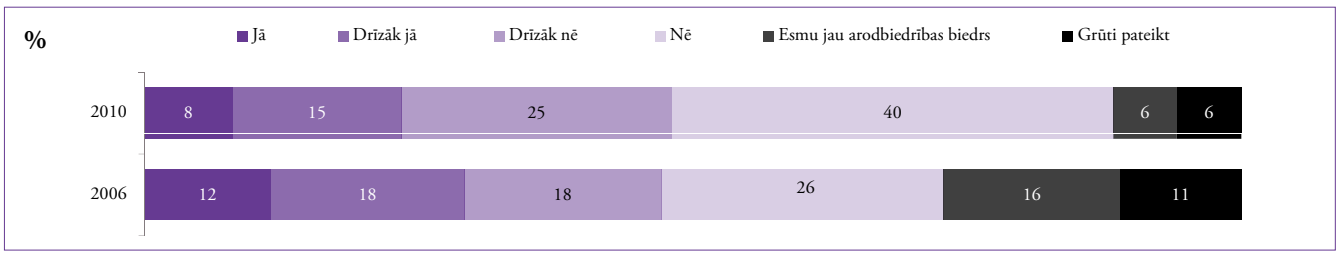
2006. gadā līdz 13,1% – 2010. gadā), kas gan ir pretēji darba devēju aptaujas rezultātiem. Šim paradoksālajam faktam pētniekiem nav ticama skaidrojuma. Gan 2006. gada aptaujā, gan 2010. gada aptaujā, tāpat kā darba devēju aptaujā, arī nodarbināto aptaujas laikā visos gadījumos bija novērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām. Tas nozīmē, ka arī nodarbināto aptaujas dati apliecina, ka sociālais dialogs ir labāk attīstīts lielajos uzņēmumos (skatīt 15. tabulu).

2006. gada aptaujā tika novērota tendence, ka visos gadījumos uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē, bija retāk ievēlēti nodarbināto pārstāvji, bet 2010. gada aptaujā šī tendence tiek novērota tikai attiecībā uz arodbiedrību pārstāvjiem un nodarbināto uzticības personām, bet darbinieku pilnvaroto pārstāvju esamību visbiežāk atzīmējuši nodarbinātie, kam alga katru mēnesi tiek maksāta aploksnē (12,7%), nedaudz retāk tie, kam alga nekad netiek maksāta aploksnē (11,8%), un visretāk tie, kam alga dažreiz tiek maksāta aploksnē (3,9%).

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, nodarbinātajiem nav vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu vidū, kas nav arodbiedrības biedri, attieksme ir skeptiskāka (skatīt 45. diagrammu). Salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem, kad Latvijā arodbiedrībā vidēji bija gatavi iestāties (jā un drīzāk jā) 29,2% nodarbināto, 2010. gadā to darīt būtu gatavi tikai 23,4% respondentu, kas ir par 5,8% mazāk. Tajā pašā laikā par 21,2% pieaudzis to respondentu skaits, kas nav gatavi (nē un drīzāk nē) iestāties arodbiedrībā, 2010. gadā šādu atbildi devuši jau 64,9% respondentu, kas varētu liecināt, ka nodarbinātie nav pārliecināti par to, ka arodbiedrības spēj aizstāvēt savus biedrus. Papildus jāatzīmē arī tas, ka par 10,3% samazinājies to respondentu skaits, kas jau ir arodbiedrību biedri (2006. gadā – 16,1%, 2010. gadā – 5,8%).

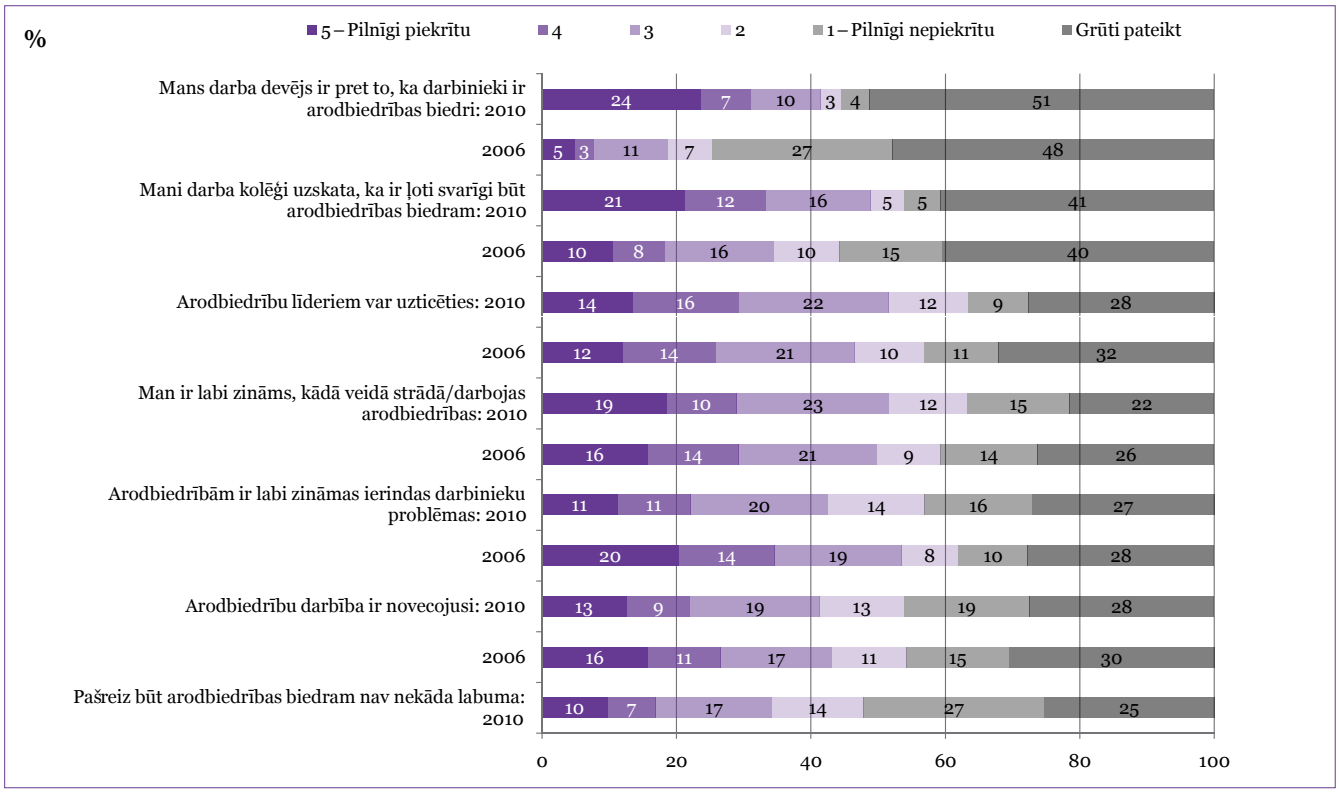
Pēc 2010. gada aptaujas datiem, visvairāk arodbiedrības biedru no respondentiem ir elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes uzņēmumos (35,9%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (25,7%) un veselības un sociālās aprūpes

45. diagramma.
Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

46. diagramma.
Arodbiedrību darbības novērtējums – pēc nodarbināto ieskatiem



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

uzņēmumos (16,9%), bet 2006. gada aptaujā, kad bija cits iedalījums nozarēs, visvairāk arodbiedrību biedru bija izglītības nozarē (52,6%), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (38,8%), kā arī veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (28,8%).

Atbilstoši 2010. gada aptaujas datiem, tāpat kā 2006. gada aptaujā, biežāk arodbiedrībā būtu gatavi iestāties vīrieši (2006. gadā – 30,9%, 2010. gadā – 26,4%) nekā sievietes (2006. gadā – 27,8%, 2010. gadā – 21,3%), savukārt arodbiedrības biedri pārsvarā ir sievietes (2006. gadā – 18,8%, 2010. gadā – 6,7%), bet retāk vīrieši (2006. gadā – 12,8%, 2010. gadā – 4,5%). Biežāk arodbiedrības biedri ir valsts sektorā nodarbinātie respondenti (2006. gadā – 36,3%, 2010. gadā – 22,8%), mazāk privātā sektora respondenti (2006. gadā – 5,4%, 2010. gadā – 1,5%) un sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie (2006. gadā – 15,4%, 2010. gadā – 12,3%). Tajā pašā laikā privātajā sektorā ir lielāks respondentu skaits, kuri nevēlas iestāties arodbiedrībā (2006. gadā – 49,5%, 2010. gadā – 70,2%), turklāt šo respondentu skaits pieaudzis par 20,7%. Arodbiedrības biedru skaits pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu.

Visiem respondentiem tika uzdoti dažādi jautājumi par arodbiedrību, lūdzot viņus piekrist vai nepiekrist attiecīgajiem apgalvojumiem kategorijās no 1 līdz 5, kur 1 nozīmē «pilnībā piekrītu», 5 – «nepavisam nepiekrītu» (skatīt 46. diagrammu).

Diagrammā redzams, ka lielai daļai respondentu ir bijis grūti atbildēt uz jautājumiem par arodbiedrībām, kas galvenokārt liecina par to, ka respondentiem nav īstas izpratnes, viedokļa vai pieredzes par arodbiedrību nozīmību un darbību.

3.5.2. Nodarbināto iesaistīšanās sociālajā dialogā uzņēmumos

Darba devēju viedoklis. 2006. gada aptaujas laikā tikai 5,4% darba devēju atzīmēja, ka nodarbinātie bieži ir izteikuši ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, bet 2010. gada aptaujā šo respondentu skaits ir samazinājies vēl par 2,7% un tagad ir 2,7%; 24,1% (2006. gadā – 20,7%) darba devēju ir atbildējuši, ka darbinieki samērā reti snieguši kādus ieteikumus par darba vides un darba

3.
Pētījuma rezultāti

16. tabula.
Sociālā dialoga tēmas uzņēmumos

Tēma	Respondentu skaits (%), kas minējuši attiecīgās tēmas	
	2006.	2010.
Darba aizsardzības jautājumi	68,6	71,1
Sadzīves apstākļi, telpas, teritorija, telpa smēķēšanai	28,4	26,7
Darba tiesiskās attiecības (darba līgumi, darba algas utt.)	14,0	7,7
Dažādas sociālās garantijas (veselības apdrošināšana u.c.)	3,3	2,5
Darba organizācija	3,3	1,7
Ugunsdrošība	0,4	0,2
Citi ieteikumi	3,1	*

* Šāds atbildes variants netika piedāvāts.
Piezīme: bāze– visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

tiesisko attiecību uzlabošanu. To respondentu skaits, kas atzinuši, ka nodarbinātie šādus ieteikumus nav snieguši, ir palicis praktiski nemainīgs (2006. gadā – 73,0% un 2010. gadā – 72,3%). Tas liecina, ka vēl vairāk samazinājies to nodarbināto skaits, kas paši aktīvi iesaistās minēto jautājumu risināšanā, un nedaudz pieaudzis to skaits, kas dažreiz iesaistās šo jautājumu risināšanā, bet kopumā šādu darbinieku īpatsvars ir pārāk zems un liecina par to, ka darbinieki neapzinās, ka tas ir viens no instrumentiem, kā uzlabot darba apstākļus.

Pēc 2006. gada aptaujas datiem, visaktīvākie nodarbinātie strādāja elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (šajā nozarē pēdējā gada laikā 54,2% nodarbināto ir snieguši ieteikumus), metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos to bija mazāk (42,9%), vēl mazāk – pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmumos (36,8%), izglītības iestādēs (36,0%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (36,0%). Savukārt, kā liecina 2010. gada aptaujas dati, notikušas izmaiņas, un visvairāk darbinieku ieteikumus par darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu ir snieguši uzņēmumos, kas strādā veselības un sociālās aprūpes nozarē (52,5%), būvniecībā (44,8%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (37,9%) un – līdzīgi kā 2006. gada aptaujā – arī metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumos (41,7%).

Pēc 2006. gada aptaujas datiem, visneaktīvākie nodarbinātie strādāja zvejniecības uzņēmumos (20,0%), būvniecības uzņēmumos (20,1%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (22,0%), veselības un sociālas aprūpes uzņēmumos (26,5%), savukārt 2010. gada aptauja rāda, ka visneaktīvākie darbinieki joprojām bijuši zvejniecības uzņēmumos (20,3%), lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumos (22,3%) un no jauna nākušas klāt jaunas nozares – ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumi (22,3%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas uzņēmumi (23,8%). Īpaši atzīmējams fakts, ka 2010. gada aptaujā starp nozarēm, kurās ir aktīvākie darbinieki, ir arī veselības un sociālās aprūpes nozare un būvniecība, kas 2006. gada aptaujā bija minētas starp nozarēm, kur darbinieki ir neaktīvākie. Tas varētu būt skaidrojams ar lielo informatīvo darbu un dažādām aktivitātēm gan no attiecīgo nozaru arodbiedrību puses, gan arī no Valsts darba inspekcijas puses.

Tāpat kā 2006. gada aptaujā, arī 2010. gada aptaujā saglabājusies tendence, ka lielajos uzņēmums nodarbinātie biežāk snieguši ieteikumus nekā mazajos (2006. gadā – 1–9 darbinieki – 18,6%, 10–49 darbinieki – 43,3%, 50–249 darbinieki – 60,7%, 250 un vairāk darbinieku – 71,8%; 2010. gadā – 1–10 darbinieki – 45,0%, 10–49 darbinieki – 46,8%, 50–249 darbinieki – 63,7%, 250 un vairāk darbinieku – 67,5%). Iespējams to var saistīt ar faktu, ka lielākos uzņēmumos tradicionāli ir labāk attīstīts dialogs starp darba devēju un nodarbinātajiem. Arī tendence, jo vecāks uzņēmums, jo biežāk nodarbinātie ir snieguši ieteikumus, ir saglabājusies (2006. gadā – uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam, – 41,3%, no 1991. līdz 1995. gadam – 26,5%, no 1996. līdz 2000. gadam – 28,4%, no 2001. līdz 2005. gadam – 21,6%; 2010. gadā – uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam, – 33,2%, no 1991. līdz 1995. gadam – 21,5%, no 1996. līdz 2000. gadam –

25,8%, no 2001. līdz 2005. gadam – 28,2%, no 2006. līdz 2010. gadam – 36,0%).

Aptaujas dati liecina, ka gan 2006. gada, gan 2010. gada aptaujā būtiskākie jautājumi, par kuriem ir saņemti ieteikumi attiecībā uz darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu, ir darba aizsardzības jautājumi, kas ļauj secināt, ka uzņēmuma līmenī darba aizsardzības jautājumi ir būtiskākie sociālā dialoga temati (skatīt 16. tabulu).

Jāatzīmē, ka to respondentu īpatsvars, kas teikuši, ka ieteikumi bijuši par darba aizsardzības jautājumiem un sadzīves apstākļiem, ir palicis ļoti līdzīgs 2006. gada datiem, bet būtiski (par 6,3%, tātad gandrīz uz pusi) samazinājies to respondentu skaits, kas teikuši, ka ieteikumi bijuši par darba tiesiskajām attiecībām (darba līgumiem, darba algu), kas varētu būt saistīts ar to, ka krīzes apstākļos, kad daudzi uzņēmumi ir bijuši spiesti optimizēt savu darbību un samazināt darbinieku skaitu un darba algas, nodarbinātie baidās runāt par šiem jautājumiem, lai gan normāla situācija būtu, ka tieši šādā situācijā darbinieki tiktu vairāk iesaistīti šo jautājumu risināšanā, kas arī ir sociālā dialoga pamatuzdevums uzņēmuma līmenī.

Darba devējiem 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē «pilnībā ņemu vērā», bet 1 – «nemaz neņemu vērā», bija jānovērtē, cik lielā mērā viņi ņem vērā darbinieku priekšlikumus par darba vides uzlabošanu. Aptaujas dati liecina, ka darba devēji nedaudz retāk, kā tas bija 2006. gada aptaujas datos, ņem vērā nodarbināto ieteikumus, jo 2006. gada aptaujā vidējais punktu skaits bija 8,1, bet 2010. gada aptaujā vidējais punktu skaits ir 7,7. Pēc 2010. gada aptaujas datiem, nozare, kurā visbiežāk tiek ņemti vērā darbinieku priekšlikumi, ir tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozare (vidējais vērtējums – 9,2), bet nozare, kur priekšlikumi tiek ņemti vērā visretāk – ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozare (vidējais vērtējums – 6,6).

2010. gada aptaujas datos, tāpat kā 2006. gada aptaujā, vērtējums samazinās, samazinoties uzņēmuma vecumam, un tas nozīmē, ka darba devēji mazāk ņem vērā nodarbināto ieteikumus jaunajos uzņēmumos, izņemot visjaunākos uzņēmumus (dibināti laikā no 2006. līdz 2010. gadam), kur, pēc 2010. gada aptaujas datiem, vērtējums ir nedaudz augstāks (2006. gadā – uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam, – 8,3, no 1991. līdz 1995. gadam – 8,2, no 1996. līdz 2000. gadam – 8,1, no 2001. līdz 2005. gadam – 8,1; 2010. gadā – uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam, – 8,3, no 1991. līdz 1995. gadam – 7,8, no 1996. līdz 2000. gadam – 7,9, no 2001. līdz 2005. gadam – 7,2, no 2006. līdz 2010. gadam – 7,6%). 2006. gada aptaujas dati rādīja, ka ieteikumus biežāk ņem vērā privātajā sektorā (8,2) salīdzinājumā ar valsts sektoru (7,9), bet 2010. gada aptaujas datos redzams, ka darbinieku priekšlikumus visbiežāk ņem vērā sabiedriskajās organizācijās (8,4), vienādi bieži, bet retāk – valsts sektorā (7,7) un privātajā sektorā (7,7).

Nodarbināto viedoklis. Tāpat tika analizēta nodarbināto aktivitāte ieteikumu sniegšanā. Viņiem bija jāatbild uz jautājumu, vai viņi pēdējā gadā ir snieguši ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu. Šādus ieteikumus vienu reizi ir snieguši 6,0% (2006. gadā – 7,8%) respondentu, vairākas reizes – 24,3 (2006. gadā – 18,9%), nav snieguši nemaz – 69,1% (2006. gadā – 72,1%) respondentu, bet 0,6% (2006. gadā – 1,2%) ir bijušas grūtības atbildēt uz šo jautājumu, tātad 2010. gada aptaujā attiecībā pret 2006. gada aptauju ievērojamas izmaiņas nav vērojamas.

Apmēram vienlīdz bieži ieteikumus snieguši gan vīrieši 33,5% (2006. gadā – 27,5%), gan sievietes 28,1% (2006. gadā – 26,0%). 2010. gada aptaujā gan šī tendence nav bijusi tik izteikta, bet aktīvākie nodarbinātie, kas snieguši ieteikumus, ir bijuši respondenti vecumā no 25 līdz 34 gadiem – 30,8% (2006. gadā – 31,4%) un no 35 līdz 44 gadiem – 31,8% (2006. gadā – 31,3%). Pēc abu aptauju datiem, latvieši bijuši nedaudz aktīvāki (2006. gads – 28,4%, 2010. gads – 33,3%) par krievu tautības (2006. gads – 24,6%, 2010. gads – 24,3%) un citu tautību pārstāvjiem (2006. gads – 22,5%, 2010. gads – 27,3%). Jo augstāks ir izglītības līmenis, jo vairāk respondentu ir snieguši ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu. 2006. gada aptaujā respondenti, kuru stāžs pamata darbavietā ir līdz 12 mēnešiem, daudz retāk par citu grupu respondentiem bija snieguši ieteikumus darba vietas uzlabošanai (līdz 12 mēnešiem – 19,1%, 1–5 gadi – 27,5%, 5–10 gadi – 33,2%, 10–15 gadi – 26,2%, vairāk par 15 gadiem – 27,6%), bet, pēc 2010. gada aptaujas datiem, visretāk ieteikumus snieguši respondenti, kuru darba stāžs ir no 1 līdz 5 gadiem, bet visbiežāk tie, kuru stāžs ir no 5 līdz 10 gadiem (līdz 12 mēnešiem – 28,1%, 1–5 gadi – 26,9%, 5–10 gadi – 35,4%, 10–15 gadi – 34,9%, vairāk par 15 gadiem – 31,7%).

3.
Pētījuma rezultāti

3.6. Informētība un apmācība darba aizsardzības jautājumos

Darba aizsardzības līmeni, kā arī nelaimes gadījumu notikšanu darbā un arodslimību attīstību ļoti nozīmīgi ietekmē katra indivīda attieksme un izpratne par šiem jautājumiem, tādēļ, lai samazinātu nelaimes gadījumu skaitu un arodslimību skaitu, jāpaaugstina viņu izpratne par darba aizsardzības jautājumiem, kas veicinātu preventīvās kultūras attīstību.

3.6.1. Darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem

Darba devējiem tika uzdots jautājums par kopējo nodarbināto skaitu viņu uzņēmumos, kuri ir pakļauti kaitīgajiem darba vides riska faktoriem (ķīmiskajiem, fizikālajiem, ergonomiskajiem, psihosociālajiem, traumatiskajiem u.c.), novērtējot to procentos no kopējā nodarbināto skaita (skatīt 47. diagrammu). Šī jautājuma galvenais mērķis bija nevis noskaidrot nodarbināto skaitu, kuri ir pakļauti darba vides riska faktoriem, bet gan noskaidrot darba devēja izpratni par darba vides riska faktoru klātbūtni darba vidē, jo Latvijā faktiski nav tādu darba vietu/darba veidu, kuros uz nodarbinātajiem neiedarbotos neviens riska faktors (pat gadījumos, ja izdarīts viss, lai riska pakāpe būtu iespējami maza, pats kaitīgais riska faktors darba vidē tomēr pastāv, piemēram, pat nodrošinot, ka ķīmisko vielu koncentrācija darba vidē nepārsniedz aroda ekspozīcijas robežvērtību, ķīmiskās vielas darba vides gaisā tomēr atrodas un nodarbinātie tās ieelpo. Tāpat arī, vadot autotransportu, ievērojot Ceļu satiksmes noteikumus, risks ciest ceļu satiksmes negadījumā vienalga pastāv).

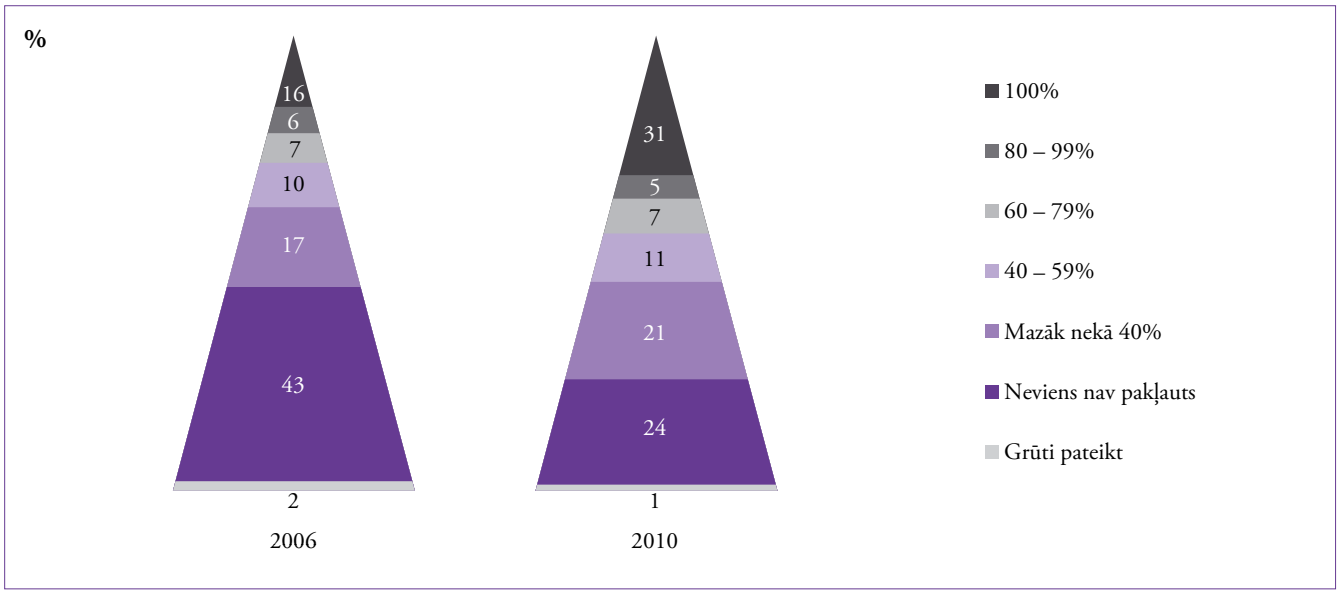
2010. gada aptaujā 24,0% respondentu atbildējuši, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts riska faktoriem, kas ir par 19% mazāk nekā 2006. gadā veiktajā aptaujā, tātad darba devēju izpratne par šiem jautājumiem joprojām nav pietiekama, bet tā uzlabojas, un arvien vairāk darba devēju apzinās, ka faktiski nepastāv darbi, kuros uz nodarbinātajiem neiedarbotos neviens darba vides riska faktors. Par pozitīvu tendenci liecina arī tas, ka 2010. gada aptaujā pieaudzis to respondentu skaits, kas apgalvo, ka visi darbinieki viņu uzņēmumā ir pakļauti kaitīgajiem darba vides faktoriem – 2006. gadā tā teica tikai 16,0% respondentu, bet tagad to apgalvo jau 30,8% respondentu, kas ir par 14,8% vairāk.

3.6.2. Nodarbināto informētība

Viena no būtiskākajām problēmām attiecībā uz nodarbināto informētību ir fakts, ka tikai 51,7% (2006. gadā – 61,2%) darba devēju ir veikuši savu pienākumu – informējuši nodarbinātos par viņu darba vietas darba vides riska faktoriem (ķīmiskajiem, fizikālajiem, ergonomiskajiem, psihosociālajiem, traumatisma riska faktoriem u.c.), turklāt šo respondentu skaits, salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem, ir samazinājies par 9,5%, kas ir ļoti negatīva tendence un liecina par to, ka pastāvošajos ekonomiskajos apstākļos darba devēji šo savu pienākumu ir atstājuši novārtā. 2010. gadā par 3,2% pieaudzis arī to respondentu skaits, kas uzskata, ka šāda informācija uz viņiem neattiecas (2006. gadā – 17,8%, 2010. gadā – 21,0%), tātad arī paši darbinieki neizprot jautājumus, kas saistīti ar darba vides riskiem un to iespējamo iedarbību uz viņu veselību un drošību. Šo faktu apliecina arī atbildes, kas saņemtas uz nākamo jautājumu – vai respondenti savā darbavietā pēdējā gada laikā ir saņēmuši informāciju par darba vides riska faktoru ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm. 15,1% (2006. gadā – 18,6%) respondentu atbildējuši, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas vai šāda informēšana nav nepieciešama.

2006. gada aptaujā visvairāk respondentu, kas nebija saņēmuši informāciju par darba vietās esošajiem

47. diagramma.
Nodarbināto skaits Latvijas uzņēmumos, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem, pēc darba devēju datiem



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

kaitīgajiem faktoriem, bija būvniecības uzņēmumos (25,5%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (23,0%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (22,3%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (21,6%), bet 2010. gada aptaujā pie šīm nozarēm joprojām pieskaitāma būvniecība (30,0%), taču pārējās nozares ir mainījušās, un tajās ir pat daudz sliktāka situācija – tagad vismazāk par šiem jautājumiem informēti nodarbinātie arī zivsaimniecības nozares uzņēmumos (51,0%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares uzņēmumos (39,0%) un apstrādes rūpniecībā (37,3%).

2006. gada aptaujā to, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas, visbiežāk bija minējuši izglītības (35,5%) un zvejniecības (28,1%) jomā strādājošie, un arī šajā jautājumā situācija ir mainījusies, un 2010. gada aptaujā visvairāk respondentu, kas uzskata, ka informēšana par darba vides riska faktoriem darba vietā uz viņiem neattiecas vai nav nepieciešama, ir no papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozares (19,2%) un no nozarēm, kuras pētījumā atsevišķi netika izdalītas (26,5%) un kurās ietilpst, piemēram, vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, ēdināšanas pakalpojumi, valsts pārvalde, izglītība u.c.

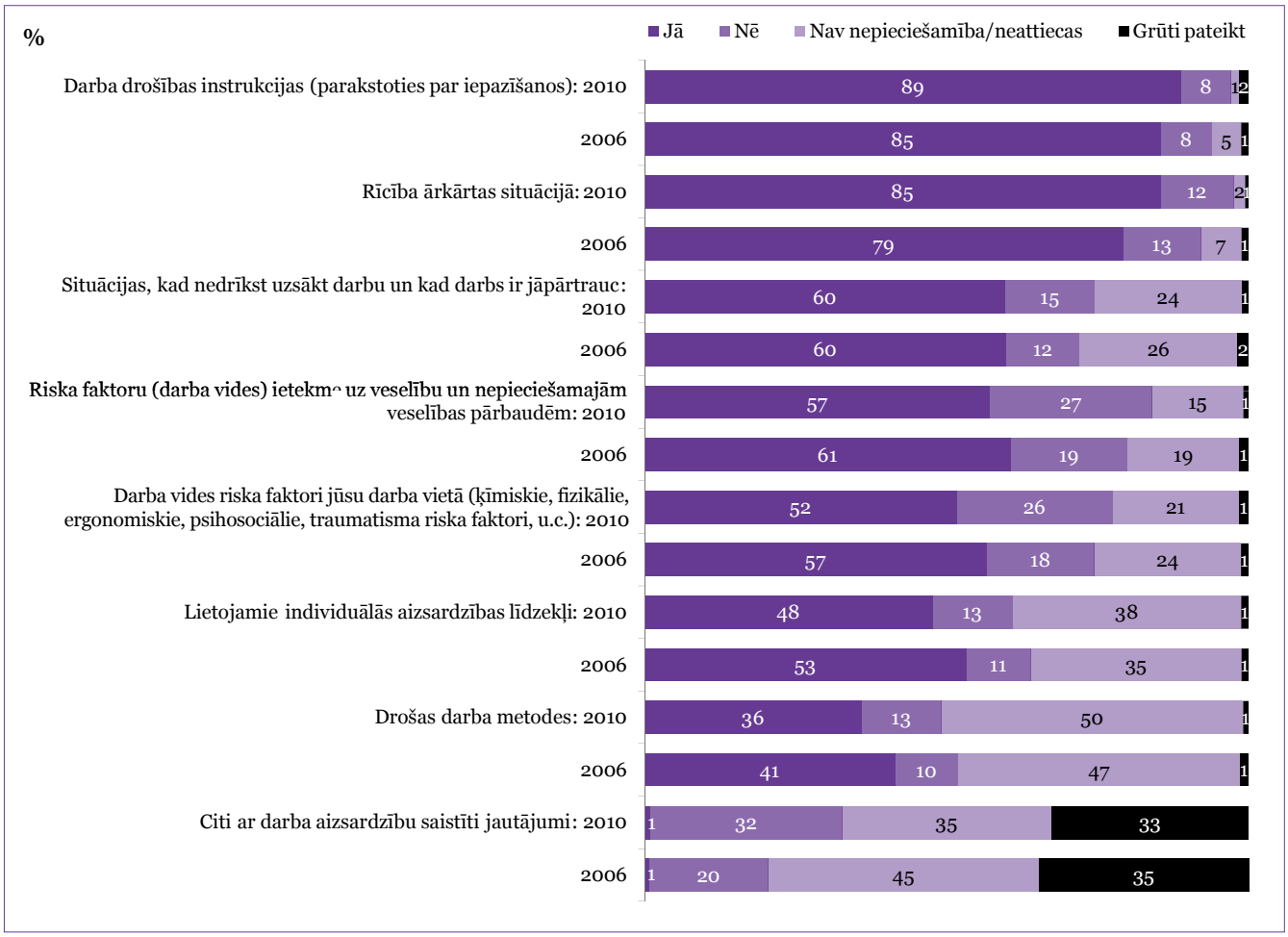
2006. gada aptaujā lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (27,5%), būvniecības uzņēmumos (26,9%) un apstrādes rūpniecībā (25,9%) bija arī nepietiekama informācija par riska faktoru iedarbības iespējamām sekām, savukārt, pēc 2010. gada aptaujas datiem, visbiežāk informāciju par riska faktoru ietekmi uz veselību nav saņēmuši nodarbinātie, kas strādā zivsaimniecībā (51,5%) un būvniecībā (34,6%).

Abās aptaujās parādās tendence, ka vīrieši biežāk par sievietēm ir informēti par darba vides riska faktoriem (2006. gadā – vīrieši – 62,8%, sievietes – 51,6%; 2010. gadā – vīrieši – 59,6%, sievietes – 46,1%) un to iespējamo iedarbību uz veselību (2006. gadā – vīrieši – 63,2%, sievietes – 58,5%; 2010. gadā – vīrieši – 60,6%, sievietes – 54,8%). Jaunieši ir mazāk informēti nekā citu vecuma grupu pārstāvji (2006. gadā – riska faktori – 18–24 g. v. – 51,4%, pārējās vecuma grupas – 55,1–58,7%, iespējamā ietekme uz veselību – 18–24 g. v. – 53,1%, pārējās vecuma grupas – 58,5–65,5%; 2010. gadā – riska faktori – 18–24 g. v. – 41,4%, pārējās vecuma grupas – 51,3–55,5%, iespējamā ietekme uz veselību – 18–24 g. v. – 49,5%, pārējās vecuma grupas – 53,3–61,5%). 2006. gada aptaujā būtiska atšķirība attiecībā uz informētību par daba vides riskiem netika novērota dažādu tautību respondentu vidū (latvieši – 60,2%, krievi – 60,8%, citas tautības – 62,5%), bet 2010. gada aptaujā vērojams, ka krievi ir bijuši mazāk informēti (latvieši – 53,9%, krievi – 45,7%, citas tautības – 54,6%).

Lai gan kopumā aptuveni puse nodarbināto ir informēti par darba vides riska faktoriem uzņēmumā un šo kaitīgo faktoru iespējamo iedarbību uz viņu veselību, tomēr, domājams, vairākumā gadījumu informācija nav

3.
Pētījuma rezultāti

48. diagramma.
Nodarbināto informēšana darbavietā par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 2455, 2010 : n = 2378.
Avots: nodarbināto aptauja.

pietiekama un ir nekvalitatīva, jo kvalitatīvi var informēt tikai par efektīvi un pareizi novērtētiem darba vides riskiem. Tajā pašā laikā darba devēju aptaujas rezultāti parāda, ka Latvijā situācija par darba vides riska novērtēšanu ir vērtējama kā neapmierinoša, līdz ar to arī saņemtās informācijas kvalitāte, iespējams, ir zema. Ņemot vērā, ka darba devēja pienākums informēt nodarbinātos ir spēkā jau vairākus gadus, domājams, ka darba devējiem jāsniedz palīdzība, sagatavojot vienkāršus un īsus skaidrojošos vizuālos materiālus par katru darba vides kaitīgo faktoru, un tie izplatāmi, izmantojot dažādus alternatīvus ceļus.

Analizējot tēmas, kuras ir saistītas ar darba aizsardzību un par kurām nodarbinātie ir informēti pēdējā gada laikā, kā nozīmīgākās abās aptaujās ir jānosauc darba aizsardzības instrukcijas, par kurām nodarbinātie arī ir parakstījušies. Taču, mēģinot uzdot jautājumus, ko parasti darba devēji iekļauj darba aizsardzības instrukciju saturā, var secināt, ka lielākajā daļā gadījumu instruktāžas ir bijušas formālas vai tajās nebija iekļauta visa informācija (skatīt 48. diagrammu). Piemēram, darba devējam jebkurš nodarbinātais būtu jāinformē par tādiem jautājumiem kā situācijas, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs jāpārtrauc, tomēr nodarbināto aptaujas dati liecina, ka šādu informāciju ir saņēmuši tikai 59,7% respondentu. Tajā pašā laikā pētījuma rezultāti neļauj sniegt atbildi uz jautājumu, kāpēc nodarbinātie nav informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem – vai instrukciju teksti ir nepilnīgi, vai instruktāžas un apmācības netiek veiktas, bet tikai tiek savākti paraksti, vai nodarbinātie ir neuzmanīgi instruktāžu un apmācības laikā utt. Tādējādi ir secināms, ka instruktāža ar parakstīšanos dokumentos nesasniedz savu mērķi – nodarbinātie nekļūst zinošāki.

Kā redzams 48. diagrammā, 2006. gadā 85,4%, bet 2010. gadā – 88,9% respondentu ir atzinuši, ka darba devēji ir iepazīstinājuši viņus ar darba drošības instrukcijām un viņi par to ir parakstījušies. Tas kopumā uzskatāms par labu rādītāju, un kopš iepriekšējā pētījuma tas ir uzlabojies par 3,5%. 2006. gada aptaujā sliktākie rādītāji bija novērojami lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā (77,9%; turklāt 4,5% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), kā arī būvniecībā (80,3%; 5,3% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), bet 2010. gada aptaujā lauksaimniecībā un mežsaimniecībā situācija nedaudz ir uzlabojusies (86,6%, 2,0% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), un tagad divas nozares, kur instruktāža notikusi visretāk, ir – zivsaimniecība (72,8%, 0,0% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas) un būvniecība (84,5%, 1,1% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), kur tomēr situācija nedaudz uzlabojusies. Joprojām, tāpat kā 2006. gada aptaujā, būtiska problēma ir fakts, ka nekvalificētie strādnieki visretāk ir saņēmuši instruktāžas (2006. gadā – 75,9% pret 85,4% vidēji Latvijā, 2010. gadā – 81,8% pret 88,9% vidēji Latvijā). Darba drošības instruktāža, pēc 2010. gada aptaujas datiem, visbiežāk veikta sabiedriskajās organizācijās nodarbinātajiem – 98,4%, kur, pēc 2006. gada aptaujas datiem, tā tika veikta retāk – 82,4%, bet valsts sektorā instruktāža veikta retāk – 94,5% (2006. gadā – 91,8%), un, tāpat kā 2006. gadā, visretāk privātajā sektorā – 87,3% (2006. gadā – 82,4%). Abās aptaujās redzams – jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk respondentu ir instruēti par darba drošību (2006. gadā – 1–9 darbinieki – 72,9%, 10–49 darbinieki – 85,3%, 50–259 darbinieki – 91,4%, 250 un vairāk darbinieku – 94,5%; 2010. gadā – 1–10 darbinieki – 87,8%, 11–49 darbinieki – 93,3%, 50–259 darbinieki – 95,7%, 250 un vairāk darbinieku – 97,3%). Tāpat saglabājusies tendence, ka tie, kam alga nekad netiek maksāta aploksnē, instruktāžu saņēmuši visbiežāk – 91,3% (2006. gadā – 88,8%), bet tie, kas algu saņem aploksnē (dažreiz – 87,0% (2006. gadā – 74,4%), katru mēnesi – 74,0% (2006. gadā – 68,6%)), daudz retāk. Visretāk instruktāžu minējuši respondenti Rīgā – 87,5% (2006. gadā – 81,0%), nedaudz biežāk nelielos ciematos, ciemos un laukos – 87,8% (2006. gadā – 88,5%), bet visbiežāk – citās pilsētās – 91,8% (2006. gadā – 88,7%).

Jau 2006. gada aptaujas rezultāti parādīja, ka nozīmīgas problēmas ir saistītas ar informēšanu par tiešu briesmu novēršanu (piemēram, situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un darbs ir jāpārtrauc), jo par šādiem jautājumiem bija informēti tikai 59,8% aptaujāto, turklāt 26,2% respondentu uzskatīja, ka uz viņiem šādi jautājumi neattiecas, un no 2010. gada aptaujas datiem redzams, ka šajā ziņā nekas nav mainījies – joprojām 59,7% respondentu nav par šiem jautājumiem informēti un vēl 24,4% uzskata, kas tas uz viņiem neattiecas vai nav nepieciešams to darīt. Tāpat kā 2006. gadā, arī 2010. gada aptaujā redzams, ka vīrieši – 69,9% (2006. gadā – 69,7%) par šādām situācijām ir biežāk informēti nekā sievietes – 52,5% (2006. gadā – 51,8%).

3.6.3. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība

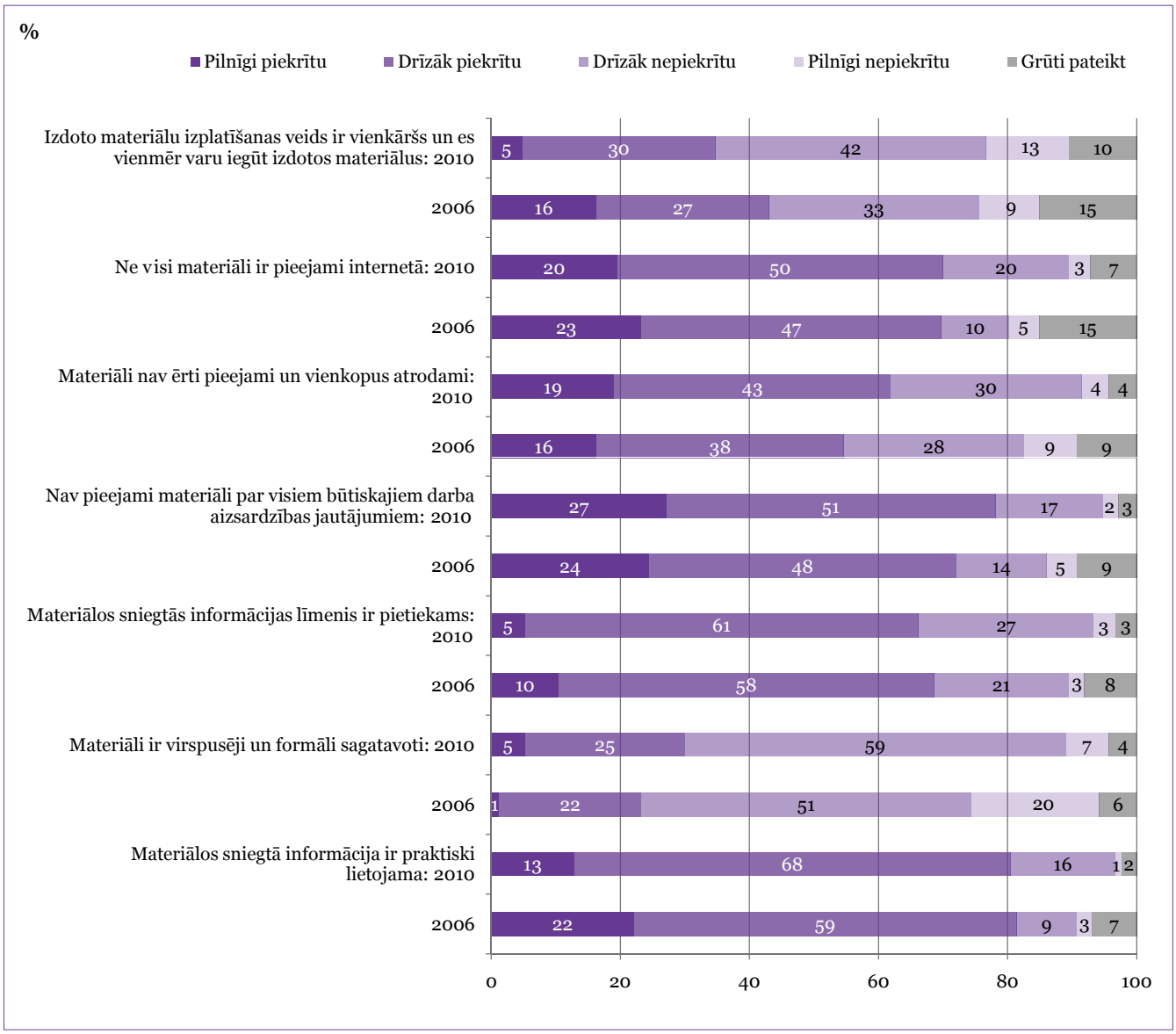
Kā redzams no iepriekš minētajiem rezultātiem, kopējais sabiedrības informētības līmenis uzskatāms par zemu un nepietiekamu, tādēļ pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā» tika mēģināts noskaidrot šīs situācijas cēloņus. Pēdējo gadu laikā Latvijā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli, tomēr sabiedrība nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām. Lai gan jau pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» tika norādīts, ka tradicionālie informācijas izplatīšanas veidi (drukātie materiāli, semināri, kursi u.c.) nav sasnieguši mērķi, it īpaši mazos uzņēmumos, privātā sektora uzņēmumos un uzņēmumos, kas dibināti pēc neatkarības atgūšanas, tomēr būtiskas izmaiņas pēdējo gadu laikā nav notikušas. Minēto iemeslu dēļ ieteicams tālākās informatīvās aktivitātes vērst uz šīm mērķa grupām, iesaistot citus sadarbības partnerus, ar kuriem bieži sadarbojas šādi uzņēmumi (piemēram, organizējot pasākumus sadarbībā ar bankām, kuras varētu savās internetbankas lapās izvietot informatīvus banerus (reklāmkarogus), veidojot blogus (emuārus) tādos portālos kā www.nozare.lv, www.diena.lv u.c.).

Lai novērtētu Latvijā pēdējo gadu laikā sagatavoto un izdoto informatīvo materiālu kvalitāti, tika iesaistīti darba aizsardzības speciālisti ar augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā (skatīt 49. diagrammu).

49. diagrammā redzams, ka praktiski nemainīgs ir palicis to respondentu skaits, kas uzskata, ka izstrādātajos materiālos sniegtā informācija ir praktiski lietojama (2006. gadā pozitīvs vērtējums – 81,4%, 2010. gadā pozitīvs vērtējums – 80,5%), par 6,7% pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka materiāli ir virspusēji un formāli sagatavoti (2006. gadā – 23,3%, 2010. gadā – 30,0%). Nedaudz (par 2,4%) samazinājies to respondentu skaits, kuri uzskata, ka materiālos sniegtās informācijas līmenis ir pietiekams (2006. gadā – 68,6%, 2010. gadā – 66,2%). Salīdzinot ar 2006. gada aptaujas datiem, par 6% pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka materiāli nav pieejami par visiem būtiskajiem darba aizsardzības jautājumiem (2006. gadā – 72,1%, 2010. gadā – 78,1%), tāpat pieaudzis (par 7,2%) to respondentu skaits, kas uzskata, ka materiāli nav pieejami un vienkopus atrodami (2006. gadā – 54,7%, 2010. gadā – 61,9%), bet

3.
Pētījuma rezultāti

49. diagramma.
Latvijā izdoto un elektroniski pieejamo informatīvi skaidrojošo darba aizsardzības materiālu novērtējums



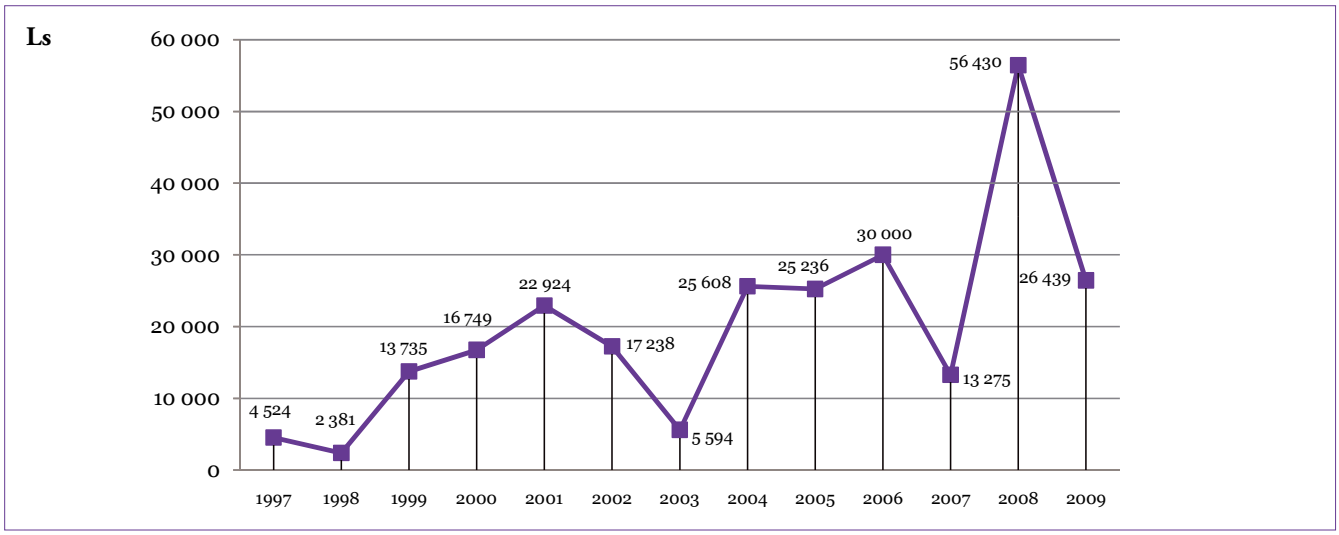
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 86, 2010 : n = 210.
Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

nemainīgs palicis to respondentu skaits, kas uzskata, ka materiāli nav pieejami internetā (2006. gadā – 69,8%, 2010. gadā – 70,0%). Salīdzinot ar 2006. gadu, kad 43,0% respondentu piekrita, ka izdoto materiālu izplatīšanas veids ir vienkāršs un viņi vienmēr var iegūt izdotos materiālus, 2010. gadā tikai 34,8% respondentu piekrīt šim apgalvojumam, un tas ir par 8,2% mazāk. Tas liecina, ka visiem materiāliem par darba aizsardzību jānodrošina maksimāli plaša pieejamība (t.sk. nosakot atbildīgos par materiālu izvietošanu internetā).

Pēc darba aizsardzības speciālistu domām, informāciju par darba aizsardzības aktualitātēm vajadzētu izplatīt, ievietojot šādās mājaslapās:

- Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājaslapa www.osha.lv – 79,0%;
- Valsts darba inspekcijas mājaslapa www.vdi.gov.lv – 74,8%;
- LR Labklājības ministrijas mājaslapa www.lm.gov.lv – 43,8%;

50. diagramma.
Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.–2009. gadā (latos)



Avots: VSAA.

- Latvijas Darba devēju konfederācijas mājaslapa www.lddk.lv – 38,1%;
- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājaslapa www.lbas.lv – 24,3%.

Liela daļa respondentu (68,1%) uzskata, ka informāciju par darba aizsardzības aktualitātēm vajadzētu izplatīt ar «Darba aizsardzības ziņu» elektronisku izdevumu, vēl 32,9% respondentu vēlas, lai iespiestu informatīvu materiālu (avīze, ziņu lapa), 31,0% – ar nozaru asociāciju palīdzību, 55,2% – ar speciāli organizētiem semināriem, 32,9% – ar radio un televīzija starpniecību.

Domājams, ka situācija varētu uzlaboties ar Darba drošības un vides veselības institūta darbības aktivizēšanos sabiedrības informēšanas jomā, jo 2010. gada pirmajā pusē jau ir organizēti pirmie tālākizglītības semināri darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko izglītību. Ja institūtā izveidotu informācijas centru, tas, sadarbojoties ar dažādiem citiem ar darba aizsardzību nesaistītiem informācijas centriem, varētu nodrošināt informatīvo materiālu izplatīšanu.

Vienīgais regulārais skaidrojošo materiālu finansējuma avots ir darba negadījumu speciālais budžets, kura izlietošana gan notiek atbilstoši normatīvajiem aktiem, tomēr tajā līdz 2009. gada beigām nebija paredzēta konstanta procentuālā daļa (skatīt 50. un 51.diagrammu) (situācija ir mainījusies no 01.01.2010., kad ar likuma grozījumiem paredzēts preventīvajiem pasākumiem novirzīt 0,5% no darba negadījumu speciālā budžeta).

Kā redzams, lai gan absolūtajos skaitļos laika posmā no 1997. gada līdz 2009. gadam novērojams izdevumu pieaugums, kas uzskatāms par ļoti pozitīvu tendenci, tomēr, rēķinot procentuāli no visiem kopējiem izdevumiem, novērojama tendence samazināties izdevumiem, kas tiek tērēti preventīvajiem pasākumiem. 2009. gadā ar izmaiņām likumā «Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām» (pieņemts 02.11.1995.) valstī tika noteikts konstants procents (ne vairāk kā 0,5%), kas tērējams preventīvajiem pasākumiem, un līdz ar jaunās pieejas ienākšanu darba aizsardzības sistēmā (darba aizsardzības pasākumi virzāmi uz riska faktoriem un to novēršanu, nevis uz sekām un to novēršanu) ir ļoti būtiski, lai valstiski tiktu veicināta preventīvā kultūra darba aizsardzībā. Tomēr kopumā naudas līdzekļu apjoms, kurus ir paredzēts tērēt preventīvajiem pasākumiem, nav liels.

Līdz 2010. gada 1. janvārim preventīvo pasākumu īstenošanu organizēja VSAA, bet ar minētajiem likuma grozījumiem ir noteikts, ka preventīvos pasākumus atbilstoši Labklājības ministrijas ieteikumiem īsteno Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra «Darba drošības un vides veselības institūts».

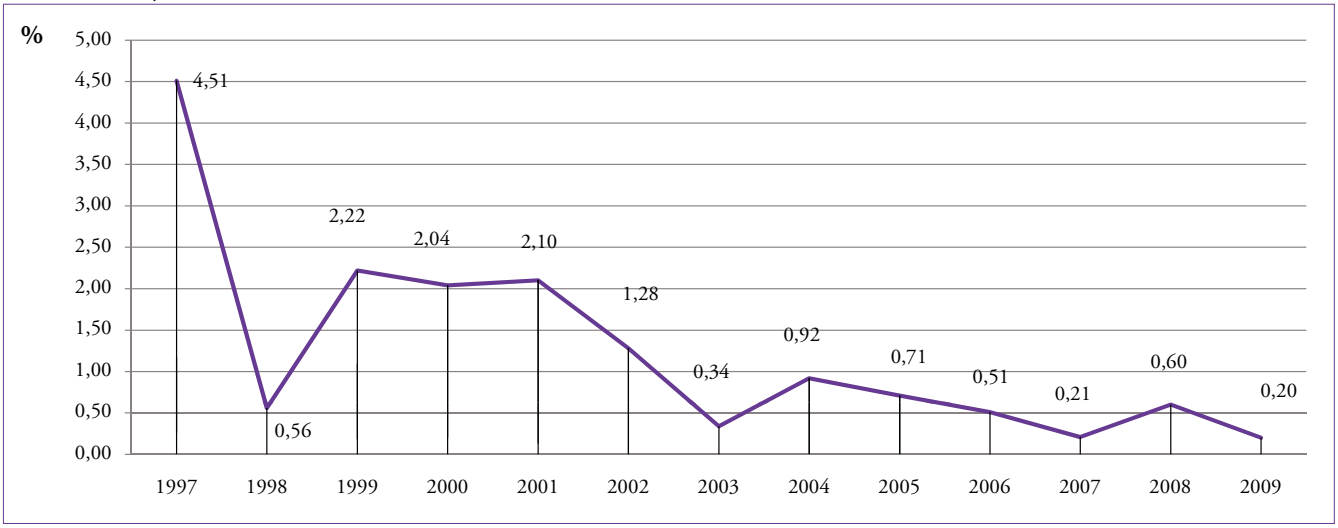
Pēdējo piecu gadu laikā par darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļiem sagatavoti un izdoti šādi darba aizsardzības informatīvi skaidrojoši materiāli:

- informatīvais materiāls «Obligāto veselības pārbaužu veikšanas kārtība»;
- informatīvi praktisks materiāls «5 soļi darba vides risku novērtēšanai mazajos uzņēmumos» (5–10 cilvēki);
- informatīvs materiāls «Iekārtu apkope un tīrīšana» (*maintenance*);

3.
Pētījuma rezultāti

51. diagramma.

Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.–2009. gadā (% no kopējiem izdevumiem)



Avots: VSAA.

- informatīvs materiāls «Nelaimes gadījumu risku samazināšana darba vietās»;
- vadlīniju par darba vides iekšējo uzraudzību izstrāde;
- vadlīnijas par arodslimību diagnostiskajiem kritērijiem, profilaksi, ārstēšanu un rehabilitāciju arodslimību, ģimenes un citu specialitāšu ārstiem u.c.

Salīdzinot situāciju Latvijā 2010. gadā ar pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005.–2007.» identificētajām problēmām, tā nav būtiski mainījusies. Kā būtiska problēma minams fakts, ka lielākā daļa materiālu, kas sagatavoti 2003.–2009. gadā, ilgstoši nav pieejami elektroniski vai, ja tie ir pieejami elektroniski, tad satur novecojušas versijas, bet atsevišķi drukātie materiāli lielā skaitā pieejami VSAA un VDI. Pētījuma laikā netika iegūti pierādījumi, kas liecinātu, ka visu izstrādāto informatīvo materiālu viegli labojamas elektroniskās versijas (piemēram, *Word* formātā) ir pieejamas tādām institūcijām kā VDI vai LR Labklājības ministrija, kas var būtiski apgrūtināt vienkāršu un lētu esošo materiālu aktualizāciju. Šādai situācijai iespējami vairāki skaidrojumi, piemēram, esošās ekonomiskās situācijas apstākļos ir būtiski samazinājusies tādu institūciju darba kapacitāte, kuru darbs ir saistīts ar darba aizsardzības jautājumiem un kuru mājaslapās sabiedrība meklētu šādu informāciju (piemēram, VDI, LR Labklājības ministrija). Samazinātā institūciju kapacitāte tieši ietekmē sadarbību un informācijas apmaiņu starp iesaistītajām institūcijām. Turklāt pēdējo gadu laikā ir mainījušies IT risinājumi, kas ir apgrūtinājis izsekojamību materiālu aktualitātei. Kā iespējamais cēlonis minams apstāklis, ka valstī nav noteikta atbildīgā institūcija, kuras pienākums būtu identificēt nepieciešamās izmaiņas jau sagatavotajos informatīvajos materiālos (piemēram, normatīvo aktu izmaiņu gadījumā), organizēt atjaunoto informatīvo materiālu nomaiņu plašāk lietojamajos darba aizsardzības interneta resursos (www.vdi.gov.lv, www.osha.lv, www.stradavesels.lv).

Lai gan pēc minētās problēmas identifikācijas, atsaucoties uz LR Labklājības ministrijas iniciatīvu, pieejamie informatīvie materiāli tika ievietoti minētajās mājaslapās, tomēr informatīvo materiālu aktuālo versiju uzturēšana interneta vidē nosakāma par prioritāti, jo darba devēji jau pirms pieciem gadiem uzsvēra, ka informācija internetā ir veids, kādā viņi vislabprātāk saņemtu informāciju par darba drošības un darba aizsardzības jautājumiem (Sabiedriskās domas pētījuma par Valsts darba inspekcijas darbību rezultāti, 2005). Turklāt mūsdienu ekonomiskajos apstākļos, kad interneta vietnes jau ir izveidotas un tiek uzturētas, tas uzskatāms par lētāko informācijas izplatīšanas veidu.

Papildus jāatzīmē, ka pētījuma rezultāti parāda, ka nodarbinātie joprojām nav pietiekami informēti par darba vides riska faktoriem un to iespējamo iedarbību uz veselību, kā arī saviem pienākumiem un tiesībām. Tas liecina par nepieciešamību izstrādāt vienkāršus, īsus skaidrojošos materiālus (lapas) un izplatīt tos gan ar VDI, gan arodbiedrību palīdzību, kā arī izmantojot dažādus alternatīvus ceļus (mācību iestādes, arodskolas, dažādas sabiedriskās organizācijas utt.).

3.6.4. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte

Pētījuma veikšanas laikā darba aizsardzības speciālistu apmācības kārtību noteica MK noteikumi nr. 323 «Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos» (pieņemti 17.06.2003., spēkā līdz 31.09.2010.). Šie noteikumi noteica arī uzticības personu un nodarbināto apmācības kārtību darba aizsardzības jautājumos, kā arī darba aizsardzības apmācības līmeņus un tiem atbilstošās darba aizsardzības speciālistu tiesības.

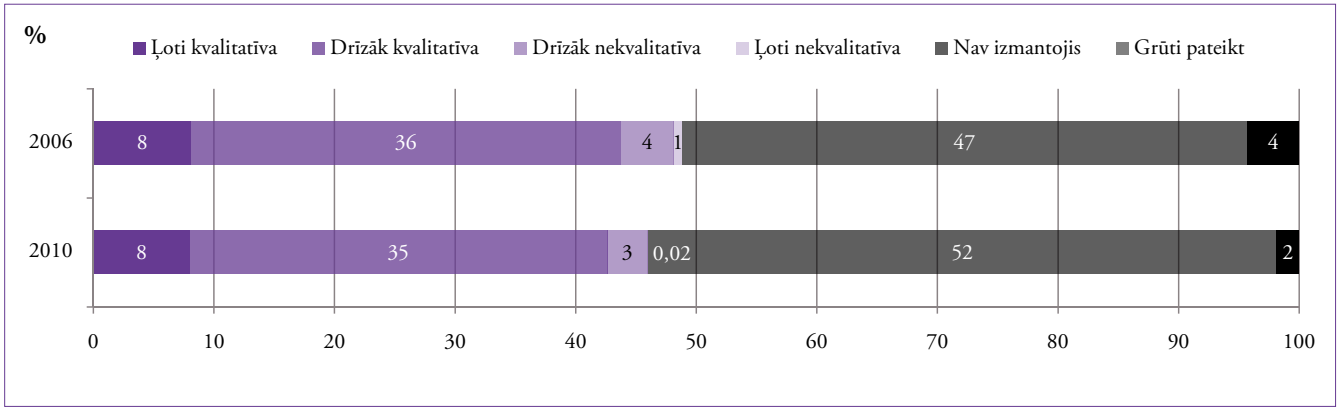
Zināšanas darba aizsardzības jomā var iegūt, apgūstot šādas programmas:

- pamatlīmeņa zināšanas — Izglītības un zinātnes ministrijas licencētās izglītības programmas (160 stundas, no kurām 50 stundas ir programmas teorētiskā daļa);
- augstāko profesionālo izglītību — Izglītības un zinātnes ministrijas akreditētās studiju programmas, ja tajās tiek apgūtas zināšanas atbilstoši profesiju standartiem PS 0094 «Darba aizsardzības speciālists» un PS 0100 «Darba aizsardzības vecākais speciālists».

Kopumā 52,1% (2006. gadā – 46,9%) darba devēju nespēja novērtēt apmācību kvalitāti, jo nebija to izmantojuši. Respondentiem, kas atzīmēja, ka šādu apmācību izmantojuši, tika lūgts iegūto apmācību novērtēt šādās kategorijās: ļoti kvalitatīva, drīzāk kvalitatīva, drīzāk nekvalitatīva, ļoti nekvalitatīva. Iegūtie aptaujas rezultāti liecina, ka 16,7% (2006. gadā – 16,6%) uzskata, ka apmācības kvalitāte bijusi ļoti kvalitatīva, 72,3% (2006. gadā – 73,0%) – drīzāk kvalitatīva, 7,0% (2006. gadā– 9,0%) – drīzāk nekvalitatīva, 0,1% (2006. gadā – 1,4%) – ļoti nekvalitatīva; tas liecina, ka būtiskas izmaiņas kopējā situācijā valstī nav novērojamas (skatīt 52. diagrammu).

Vērtējot pa nozarēm, viskritiskākie respondenti bijuši no ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumiem (22,2% atzīmējuši apmācību kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu), no veselības un sociālās aprūpes uzņēmumiem (20,4%, arī 2006. gadā šajā nozarē bija liels neapmierināto respondentu īpatsvars). Analizējot sniegtās atbildes pēc citiem parametriem, būtiskas atšķirības netika novērotas atkarībā no uzņēmumā nodarbināto skaita (2010. gadā – uzņēmumos ar 1–10 darbiniekiem 7,5% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, uzņēmumos ar 11–49 darbiniekiem – 6,7%, ar 50–249 darbiniekiem – 3,5%, ar 250 un vairāk darbinieku – 6,9%; 2006. gadā – uzņēmumos ar 1–9 darbiniekiem 12,2% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, uzņēmumos ar 10–49 darbiniekiem – 8,6%, ar 50–249 darbiniekiem – 6,0%, ar 250 un vairāk darbinieku – 3,8%). Līdzīga tendence novērojama, ja analizē, ņemot vērā uzņēmumu vecumu, izņemot uzņēmumus, kas dibināti līdz 1990. gadam (2010. gadā – uzņēmums dibināts līdz 1990. gadam – 16,9% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995. gads – 4,8%, 1996.–2000. gads – 7,6%, 2001.–2005. gads – 6,2%, 2006.–2010. gads – 6,2%; 2006. gadā – uzņēmums dibināts līdz 1990. gadam – 7,2% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995. gads – 4,0%, 1996.–2000. gads – 11,7%, 2001.–2005. gads – 14,9%). Uzņēmumu skaits, kas rajonu griezumā ir atzīmējuši, ka nav apmierināti ar darba

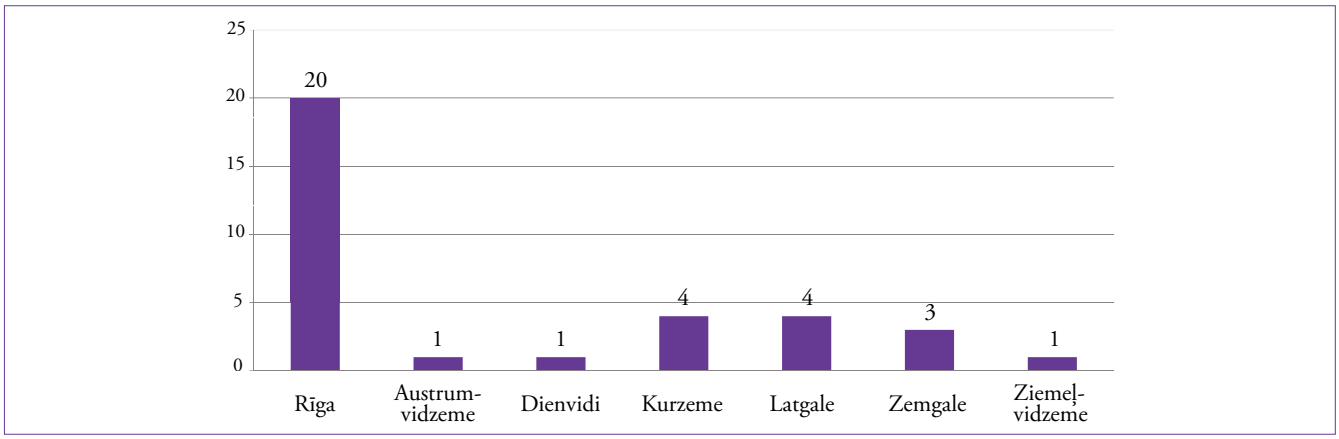
52. diagramma.
Darba aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāte



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006 : n = 1058, 2010 : n = 1044.
Avots: darba devēju aptauja.

3.
Pētījuma rezultāti

53. diagramma.
Mācību centru skaits pa Valsts darba inspekcijas reģioniem, 2006. gads

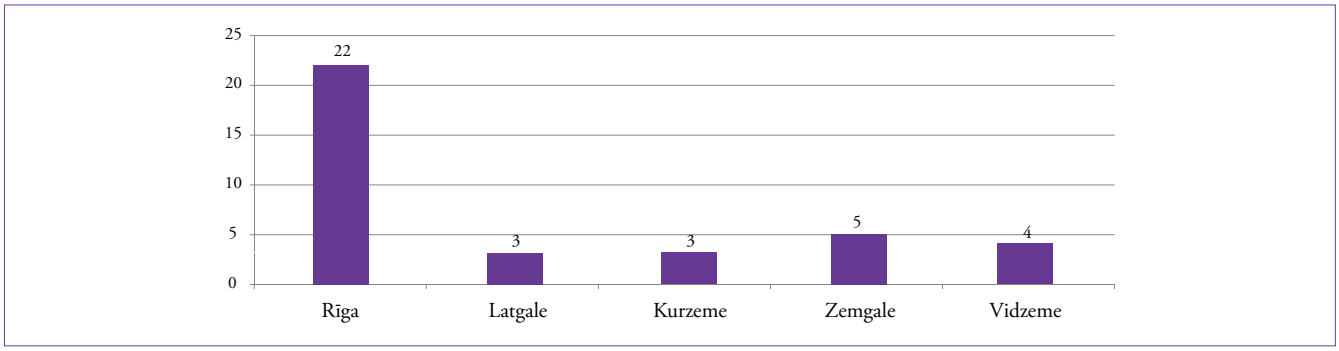


Avots: www.osha.lv.

aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāti, ir neliels, tādēļ nav iespējams sīkāk analizēt šo parametru. Tajā pašā laikā, analizējot pa VDI reģioniem, 2006. gadā kā ļoti problemātisks tika minēts Dienvidu reģions, kurā kā drīzāk nekvalitatīvu vai ļoti nekvalitatīvu minēto apmācību novērtējuši 36,3% respondentu. Ja respondentu atbildes analizē pēc agrākā VDI reģionālā iedalījuma, tad jānorāda, ka Dienvidu reģionā novērojams būtiski pozitīvāks respondentu novērtējums. Drīzāk kā nekvalitatīvu vai ļoti nekvalitatīvu pamatlīmeņa darba aizsardzības speciālistu apmācību novērtējuši tikai 0,2% respondentu. Analizējot pēc jaunā VDI reģionālā iedalījuma, kā kritiskāk vērtētie reģioni minami Rīgas reģions (9,4% respondentu apmācību novērtējuši kā drīzāk nekvalitatīvu vai ļoti nekvalitatīvu), Vidzemes reģions (9,7%) un Kurzemes reģions (10,6%). Tas skaidrojams ar atsevišķu konkrētu mācību iestāžu darbību, it īpaši, ja reģionā ir neliels darba aizsardzības speciālistu apmācību nodrošinošo mācību centru skaits. Tas nozīmē, ka apmācību centriem nav konkurences, piemēram, Kurzemes reģionā apmācību nodrošina tikai trīs mācību centri (mācību centru skaits pa VDI reģioniem 2006. gadā ir atspoguļots 53. diagrammā).

Salīdzinājumā ar 2006. gadu mācību centru skaits, kuri piedāvā 160 stundu apmācību darba aizsardzībā, ir pieaudzis par trim (no 34 līdz 37 mācību centriem). Analīzi dinamikā pa VDI reģioniem nav iespējams veikt inspekcijas reformas dēļ (dati par precīzu reģionālo mācību centru atrašanās vietu 2006. gadā šobrīd nav pieejami), tomēr jāatzīmē, ka visos reģionos, izņemot Kurzemi, ir pieaudzis šādu mācību centru skaits.

54. diagramma.
Mācību centru skaits pa Valsts darba inspekcijas reģioniem, 2010. gads



Avots: www.osha.lv.

3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums

VDI ir valsts institūcija, kuras funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā. Pētījumā «Darba apstākļi un riski Latvijā» VDI darbība tika analizēta vairākos aspektos (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Valsts darba inspekcija»).

Pētījuma rezultāti parāda, ka būtiski atšķirīga situācija darba aizsardzības jomā, normatīvo aktu ievērošanā ir uzņēmumos, kas atrodas dažādos VDI reģionos. Līdzīgi kā 2005.–2007. gadā vairākos gadījumos kā viens no problemātiskākajiem reģioniem minams Rīgas reģions (piemēram, par darba vides riska novērtēšanu, par nelaimes gadījumu slēpšanu utt.). Mēģinot identificēt nozīmīgākās problēmas, tika analizēts inspektoru reģionālais sadalījums (uz 1000 nodarbinātajiem). Pētījuma rezultāti parāda, ka vismazākais inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem ir Rīgas reģionā, kur atsevišķos gados ir arī salīdzinoši zems reģistrēto nelaimes gadījumu skaits (2007. gadā Rīgas reģionālajā Valsts darba inspekcijā uz 1000 nodarbinātajiem bija 0,11 inspektori). Lai arī fiziski Rīgas reģionālajā Valsts darba inspekcijā (RVDI) strādā lielākais inspektoru skaits salīdzinājumā ar pārējiem reģioniem, šajā reģionā ir arī lielākais nodarbināto un uzraugāmo uzņēmumu skaits. Lielākais inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem 2007. gadā bija Austrumvidzemes RVDI (0,28 inspektori uz 1000 nodarbinātajiem) un Ziemeļvidzemes RVDI (0,20 inspektori uz 1000 nodarbinātajiem). Diemžēl sakarā ar VDI reģionālo reformu nav pieejami salīdzināmi dati par 2008. gadu un 2009. gadu. Jāatzīmē arī tas, ka šajā analīzē ir izmantots tā sauktais līnijas inspektoru skaits, t.i., inspektoru skaitā netiek iekļauti administratīvie darbinieki un palīgpersonāls (skatīt 17. tabulu).

Darba devēju viedoklis. Darba devēju aptaujas dati liecina – lai gan inspektori ir kompetenti un zinoši un viņu

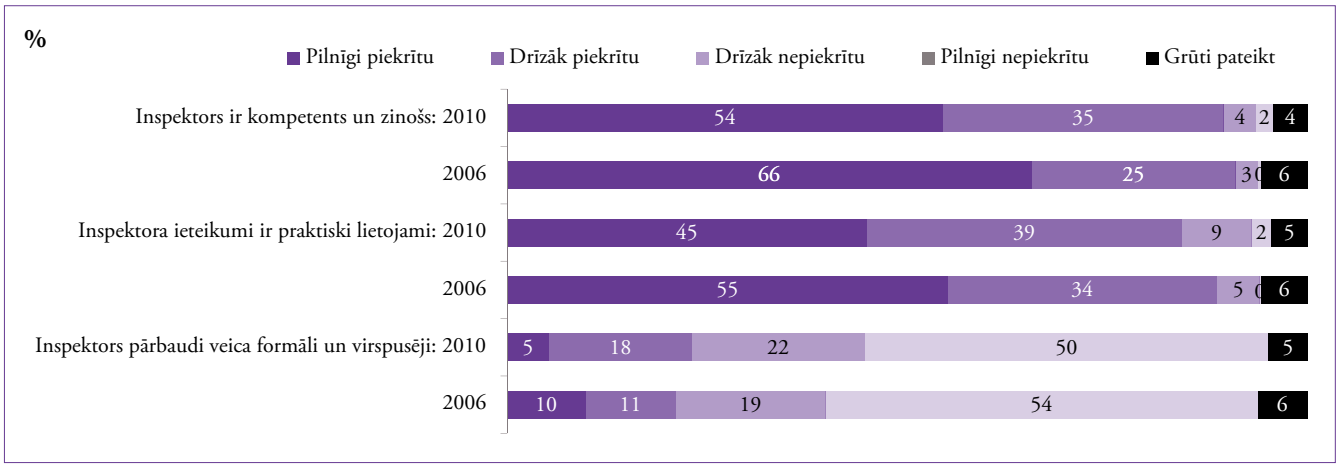
17. tabula.
Inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem reģionālajās Valsts darba inspekcijas struktūrvienībās, 2001.–2007. gads (dati par 2008. un 2009. gadu nav pieejami vai nav salīdzināmi)

Reģions	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Austrumvidzeme	0,16	0,16	0,14	0,14	0,18	0,27	0,28
Ziemeļvidzeme	0,13	0,13	0,12	0,12	0,12	0,18	0,20
Kurzeme	0,13	0,15	0,14	0,15	0,16	0,19	0,18
Zemgale	0,14	0,11	0,15	0,15	0,16	0,20	0,16
Latgale	0,13	0,13	0,15	0,12	0,14	0,17	0,16
Dienvidu reģions	0,16	0,14	0,09	0,07	0,21	0,32	0,16
Rīga	0,05	0,05	0,08	0,07	0,10	0,11	0,11
Vidēji	**0,09**	**0,09**	**0,11**	**0,10**	**0,13**	**0,15**	**0,15**

Avots: Valsts darba inspekcija.

3.
Pētījuma rezultāti

55. diagramma.
Valsts darba inspektoru darbības raksturojums – pēc darba devēju viedokļa



Piezīme: bāze – darba devēji, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo trīs gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2006: n = 552, 2010 : n = 555.
Avots: darba devēju aptauja.

sniegtie ieteikumi praktiski izmantojami, tomēr būtiskākās problēmas inspektoru darbībā ir saistītas ar pārbaužu formalitāti un virspusējību (skatīt 55. diagrammu).

Papildus jāatzīmē, ka, pēc darba devēju aptaujas datiem, uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir tieši saistīta ar VDI veiktajām pārbaudēm. Tie respondenti, kuri minējuši VDI veiktās pārbaudes, biežāk ir norādījuši, ka uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, veiktas obligātās veselības pārbaudes. Tas liecina, ka valsts institūciju kontrole rosina uzņēmumus ievērot normatīvo aktu prasības. Tādējādi var secināt, ka VDI ir svarīgs instruments darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanā, kā arī motivē darba devējus ievērot normatīvo aktu prasības. Par VDI darbības efektivitāti liecina arī straujais uzlabojums būvniecības nozarē, jo laika posmā starp abiem pētījumiem būtiski ir uzlabojusies normatīvo aktu ievērošana (piemēram, attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu un preventīvo pasākumu plāna sastādīšanu), kas, pēc pētnieku domām, galvenokārt, bet ne tikai saistāms ar inspekcijas rīkotajām ikgadējām tematiskajām pārbaudēm šajā nozarē (sīkāk skatīt tematisko pielikumu «Būvniecība»). Tātad VDI darbība jāaktivizē, palielinot preventīvi apsekoto uzņēmumu skaitu, kas saistāms arī ar papildu finansējuma piešķiršanu un darbinieku skaita pieaugumu.

Starp respondentu grupām, kurās novērots visvairāk problēmu (piemēram, procentuāli mazākais uzņēmumu skaits, kuros veikts darba vides riska novērtējums, veiktas obligātās veselības pārbaudes), darba devēji bijuši arī viskritiskākie pret VDI novērtējumu (lielākais skaits respondentu, kuri novērtējuši inspektoru darbību kā formālu un virspusēju (piemēram, mikrouzņēmumi vai uzņēmumi, kas dibināti pēc neatkarības atgūšanas). Tas norāda, ka riska grupu uzņēmumi vēlas saņemt kvalitatīvākas pārbaudes, kuru rezultātus būtu iespējams praktiski izmantot. Vēl kritiskāk par riska grupu uzņēmumu darba devējiem VDI darbību vērtē darba aizsardzības speciālisti ar augstāko izglītību, it īpaši kompetento institūciju pārstāvji. Šo faktu varētu saistīt ar to, ka vairākumā gadījumu darba aizsardzības speciālisti tieši kontaktējas ar VDI inspektoriem gan gadījumos, kad tie veic uzņēmuma apsekošanu, gan tad, kad izmeklē nelaimes gadījumus darbā. Šā iemesla dēļ darba aizsardzības speciālistiem ir tieša, personiska un lielāka pieredze, kas ir bijusi sliktāka nekā darba devējiem, kuri ar inspektoriem ir kontaktējušies reti vai arī netieši, ar uzņēmuma darba aizsardzības speciālistu starpniecību.

Lai novērtētu kopējo darba devēju viedokli par VDI dažādos VDI reģionos, vienlaikus ņemot vērā visus trīs apgalvojumus, VDI reģioni tika sarindoti secībā, kādā darba devēji ir atsevišķi tos par katru apgalvojumu sarindojuši. 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 pēc darba devēju viedokļa, vislielākais – par vissliktāk novērtēto (skatīt 18. tabulu).

Tādējādi darba devēji labāk savu sadarbību ar VDI ir novērtējuši Vidzemes reģionā, sliktāk – Rīgas reģionā. Īpaši jāizceļ Kurzemes reģions, kurš iepriekšējā pētījuma laikā tika minēts starp sliktāk novērtētajiem reģioniem, bet 2010. gada aptaujā – kā otrais labākais. Par Vidzemes un Kurzemes reģiona inspektoru darba kvalitāti liecina

18. tabula.
Valsts darba inspekcijas darbība pēc darba devēju raksturojuma

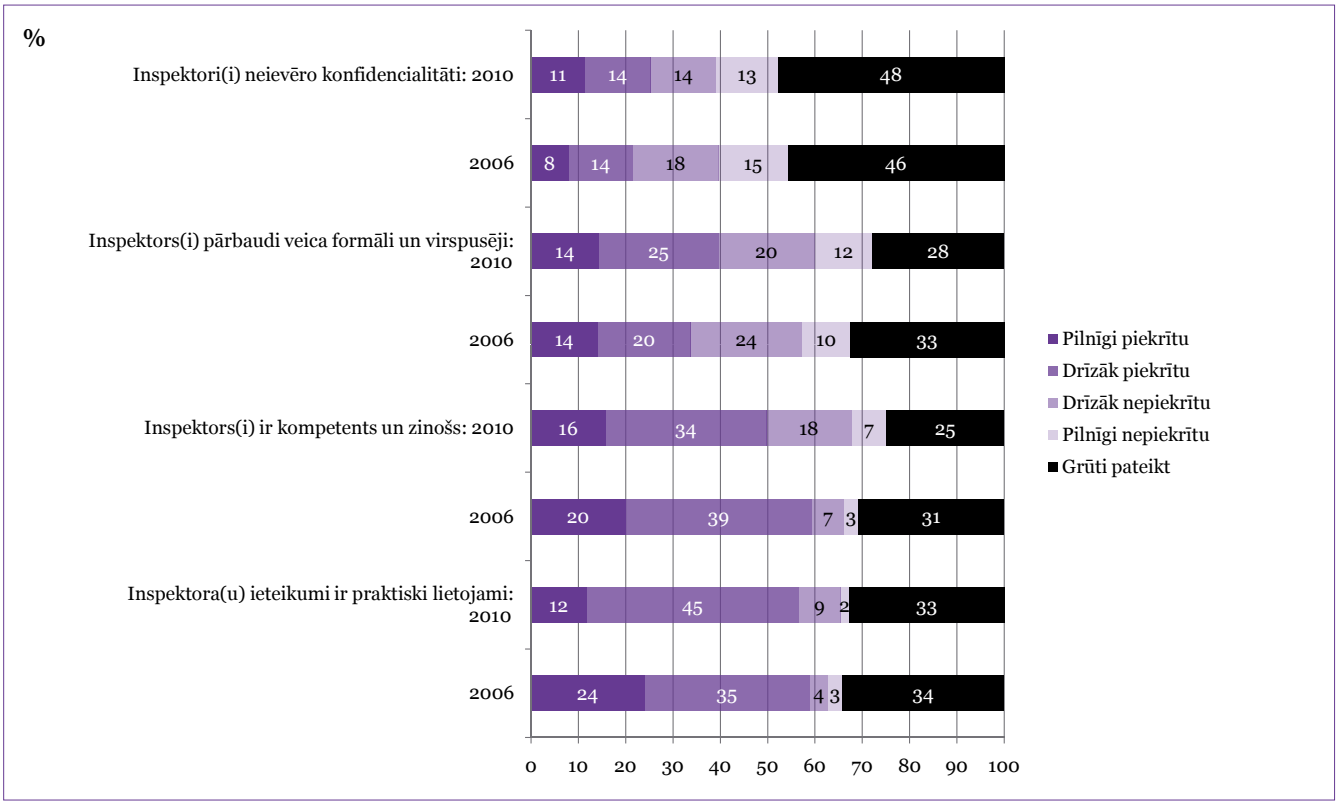
Valsts darba inspekcijas reģioni	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski lietojami		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (% respondentu)	Punkti	Piekrīt (% respondentu)	Punkti	Piekrīt (% respondentu)	
Rīgas reģions	4	69,6	5	81,7	4	82,4	13
Latgales reģions	5	62,5	4	91,5	1	90,8	10
Zemgales reģions	3	76,0	1	98,1	5	75,5	9
Kurzemes reģions	2	78,3	2	94,7	3	85,6	7
Vidzemes reģions	1	80,1	3	92,3	2	87,6	6

Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo trīs gadu laikā veikusi pārbaudi, n = 555, precīzi dati salīdzināšanai dinamikā nav pieejami, jo 2008. gadā mainījās Valsts darba inspekcijas reģionālais iedalījums.
Avots: darba devēju aptauja.

arī fakts, ka 2010. gadā respondenti no šiem reģioniem nebija minējuši nevienu gadījumu, kad respondenti būtu snieguši inspektoriem finansiālu vai materiālu palīdzību (kopumā Latvijā tikai 1,3% šādu atlīdzību bija minējuši, kas salīdzinājumā ar 2006. gada aptaujas laiku ir vairāk nekā uz pusi mazāk – tad šis rādītājs bija 3,0%).

Nodarbināto viedoklis. Pēc tādiem pašiem principiem tika noskaidrots arī nodarbināto viedoklis par

56. diagramma.
Valsts darba inspektoru darbības raksturojums – pēc nodarbināto viedokļa



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze sadarbībā ar inspektoriem, 2006 : n = 141, 2010 : n = 97.
Avots: nodarbināto aptauja.

3. Pētījuma rezultāti

19. tabula.
Valsts darba inspekcijas darbība pēc nodarbināto raksturojuma

Valsts darba inspekcijas reģioni	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski lietojami		Inspektori neievēro konfidencialitāti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (% respondentu)	Punkti	Piekrīt (% respondentu)	Punkti	Piekrīt (% respondentu)	Punkti	Nepiekrīt (% respondentu)	
Latgales reģions	5	10,7	4	51,2	5	26,8	3	15,7	17
Kurzemes reģions	3	21,1	3	54,7	4	45,7	5	12,4	15
Zemgales reģions	4	16,9	2	54,8	3	49,3	4	15,4	13
Rīgas reģions	2	37,7	5	46,8	2	59,5	2	28,0	11
Vidzemes reģions	1	56,5	1	56,6	1	91,6	1	66,6	4

Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze sadarbībā ar inspektoriem, 2006 : n = 141, 2010 : n = 97.
Avots: nodarbināto aptauja.

VDI darbību, īpašu uzmanību pievēršot jautājumiem, kas saistīti ar konfidencialitātes ievērošanu.

Lai novērtētu kopējo nodarbināto viedokli par VDI dažādos VDI reģionos, vienlaikus ņemot vērā visus četrus iepriekšminētos apgalvojumus, tāpat kā darba devēju aptaujas rezultāti, VDI reģioni sarindoti tādā secībā, kādā nodarbinātie tos ir sarindojuši. 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 pēc nodarbināto vērtējuma, vislielākais – uz vissliktāk novērtēto reģionu (skatīt 19. tabulu).

Tādējādi nodarbinātie labāk VDI ir novērtējuši Vidzemes reģionā, bet sliktāk – Latgales reģionā, turklāt īpaši nepieciešams izcelt tieši Latgales reģionu, kurš iepriekšējā pētījuma laikā tika minēts starp labāk novērtētajiem reģioniem, bet 2010. gada aptaujā – kā sliktākais.

Lai VDI varētu efektīvi risināt nodarbināto problēmas, kas rodas ar darba devēju, ļoti būtiski, lai inspektori ievērotu konfidencialitāti, tādējādi saglabājot nodarbināto uzticību, tomēr 2010. gadā 25,3%, bet 2006. gadā 21,5% respondentu pilnīgi vai daļēji piekrīt apgalvojumam, ka inspektors(i) neievēro konfidencialitāti (darbinieki, kuri ir sūdzējušies, atlaisti vai viņiem samazināta alga). Šie rezultāti liecina par negatīvu tendenci, jo šādu respondentu skaits ir pieaudzis par aptuveni 4%. Turklāt novērojamas būtiskas reģionālās atšķirības. 2010. gadā konfidencialitātes neievērošanu visbiežāk ir atzīmējuši respondenti Kurzemes reģionā (34,5%) un Rīgas reģionā (31,1%), bet 2006. gadā attiecīgi – Austrumvidzemes reģionā (63,1%) un Kurzemes reģionā (37,0%). Tajā pašā laikā lielai daļai respondentu (47,8%) ir bijis grūti novērtēt inspektoru ievēroto konfidencialitāti. Kopumā ņemot, konfidencialitātes uzlabošana būtu viens no jautājumiem, kuram pievērst papildu uzmanību, tālāk pilnveidojot VDI darbību.

4. Secinājumi un ieteikumi

KOPSAVILKUMS

Kopumā situācija Latvijā darba aizsardzības jomā pēdējo piecu gadu laikā lēnām un pakāpeniski ir uzlabojusies, tomēr nepietiekami strauji, lai sasniegtu Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.–2013. gadam izvirzītos politikas rezultatīvos rādītājus.

Skaidrojums

Pētījuma rezultāti liecina, ka arvien vairāk darba devēju un nodarbināto ievēro darba aizsardzības prasības uzņēmumā. Tomēr pētnieku grupa uzskata, ka Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.–2013. gadam izvirzītais politikas rezultāts – uzlabojušies darba apstākļi Latvijas uzņēmumos un samazinājies nelaimes gadījumos darbā bojāgājušo skaits (uz 100 000 nodarbināto) par 30% – līdz 2013. gadam netiks sasniegts. Ja arī nelaimes gadījumos darbā bojāgājušo skaits būs samazinājies par 30% (uz 100 000 nodarbināto), tad esošajā ekonomiskajā situācijā šī rezultāta cēlonis būs mazāk intensīva nodarbinātība, samazināta uzņēmējdarbība un citi netieši cēloņi, nevis strauja objektīva darba vides uzlabošanās.

Par to liecina, piemēram, šādi pētījuma rezultāti. Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs viens no politikas rezultatīvajiem rādītājiem ir «Riska novērtējums pilnībā un kvalitatīvi veikts (t.sk. izstrādāts preventīvo pasākumu plāns) 70% bīstamo nozaru uzņēmumu un 55% (2006. gadā – 24%) visu uzņēmumu». 2010. gada pētījuma dati liecina, ka vidēji Latvijā šādu uzņēmumu īpatsvars ir 30%, kas nozīmē, ka laika posmā starp abiem pētījumiem uzņēmumu īpatsvars ar kvalitatīvu darba vides riska novērtējumu ir pieaudzis par aptuveni 8–9%. Līdz ar to secināms, ka Latvijā ir novērojama tendence – tikai par aptuveni 2% gadā pieaug to uzņēmumu skaits, kuros ir kvalitatīvs darba vides riska novērtējums. Šāds samērā lēns pieaugums varētu būt skaidrojams ar Latvijas kopējās ekonomiskās situācijas būtisku pasliktināšanos, tomēr no 2009. gada aprīļa darba devējiem Eiropas sociālā fonda programmu ietvaros ir pieejams bezmaksas atbalsts darba vides riska novērtēšanai. Domājams, ka arī turpmāk pieauguma temps saglabāsies aptuveni tādā pašā līmenī, kas, visticamāk, nozīmē, ka Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs noteiktais mērķis 2013. gadā netiks sasniegts. Esošajā situācijā ar Valsts darba inspekcijas un LR Labklājības ministrijas kapacitāti, pieejamiem finansiālajiem līdzekļiem preventīvajiem pasākumiem sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanai noteikto mērķi iespējams sasniegt aptuveni pēc 2017. gada.

Pētījuma laikā tika identificētas vairākas problēmas, kā arī meklēti iespējamie situācijas risinājumi, kas plašāk atspoguļoti gan šajā pētījuma publikācijas daļā (skatīt tālāk), gan tematiskajos pielikumos, kas pievienoti publikācijas *CD*.

4.1. Normatīvo aktu ievērošana

Secinājums

Riska grupas attiecībā uz darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu ir šādas:

- *mazie (mikro) uzņēmumi;*
- *uzņēmumi, kas atrodas Rīgā;*
- *uzņēmumi, kuros galvenā darbības nozare ir papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (attiecībā uz darba aizsardzību);*
- *zvejniecības, lauksaimniecības un mežsaimniecības, kā arī koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu*

4. Secinājumi un ieteikumi

ražošanas uzņēmumi (attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām);
- *privātā sektora uzņēmumi;*
- *sabiedriskās organizācijas (attiecībā uz darba aizsardzību);*
- *uzņēmumi, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;*
- *uzņēmumi, kas dibināti pēc 2006. gada (turklāt raksturīga tendence – jo jaunāks uzņēmums, jo biežāk nav noslēgti rakstveida darba līgumi un netiek ievērotas darba aizsardzības prasības).*

Skaidrojums

Bez minētajām riska grupām jāatzīmē, ka būtiski labāka situācija ir uzņēmumos, kuros darba devēji ir kādas organizācijas biedri (piemēram, LDDK biedri, Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kameras biedri, nozaru asociācijas biedri), kā arī uzņēmumos, kuros ir noformēts sociālais dialogs (piemēram, darbojas arodbiedrības, ir ievēlētas nodarbināto uzticības personas) un noslēgts koplīgums.

Ieteikumi

1. Minētās uzņēmumu riska grupas jāuzskata par prioritārām, gan sagatavojot informatīvos materiālus par darba tiesiskajām attiecībām un/vai darba aizsardzības jautājumiem, gan plānojot VDI darbības prioritātes un tematiskās pārbaudes (ieteikumus VDI darbības uzlabošanai skatīt tālāk).

2. Latvijā būtu ieteicams ieviest jau vairākās Eiropas valstīs sekmīgi funkcionējošo diferencēto arodslimību un nelaimes gadījumu apdrošināšanas likmi, kura paredz principu, ka, jo bīstamāka nozare/uzņēmums, jo augstāka apdrošināšanas prēmija. Šāda sistēma attiecībā uz sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām motivē darba devējus ieguldīt finansiālos līdzekļus darba vide sakārtošanā savā uzņēmumā, jo samazinās nelaimes gadījumu skaits un arodslimību skaits, kā arī apdrošināšanas prēmijas (sīkāk skatīt pētījuma «Darba apstākļi un riski, 2005.–2007.» vienu no alternatīvām, kur ir analizēta iespēja ieviest šādu *«bonus – malus»* sistēmu Latvijā).

3. Lai uzlabotu uzņēmumu atbilstību normatīvo aktu prasībām, no biežākajiem atbalsta veidiem, ko darba devēji un darba aizsardzības speciālisti vēlētos saņemt darba aizsardzības jautājumu risināšanai, minami:

   - bezmaksas obligātās veselības pārbaudes;
   - bezmaksas darba vides laboratoriskie mērījumi;
   - specifiski semināri par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (piemēram, par specifiskiem riska faktoriem, pa nozarēm utt.).

Secinājums

Būtiskas problēmas ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu ir uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs (it īpaši tajos uzņēmumos, kuros alga aploksnēs tiek maksāta regulāri, t.i., katru mēnesi).

Skaidrojums

Līdzīgi kā 2006. gadā pētījuma rezultāti liecina, ka būtiskas problēmas ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu saglabājas uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs. Tādējādi pētījuma laikā tika iegūti papildu pierādījumi, ka uzņēmumi, kuri neievēro vienus normatīvos aktus, biežāk neievēro arī pārējos. Minēto iemeslu dēļ šajos uzņēmumos ir lielāks nelaimes gadījumu un arodslimību risks (pēc nodarbināto aptaujas datiem, šajos uzņēmumos arī biežāk notiek nelaimes gadījumi darbā), kas liecina, ka šie uzņēmumi, kur nodarbinātajiem alga nav lielāka kā citu uzņēmumu nodarbinātajiem, arī valstij sagādā lielākas izmaksas, ja noticis nelaimes gadījums darbā vai nodarbinātajam attīstījusies arodslimība (maksājot algu aploksnē, tiek maksātas arī mazākas iemaksas darba negadījumu speciālajā budžetā, taču varbūtība, ka notiks nelaimes gadījums vai radīsies arodslimības un būs jāveic izmaksas, ir daudz lielāka).

Ieteikumi

Valsts darba inspekcijai ir aktīvi jāsadarbojas ar Valsts ieņēmumu dienestu, kā arī citām kontrolējošām institūcijām, lai identificētu un apsekotu riska grupas uzņēmumus (piemēram, kā papildu atlases kritēriju izvēloties tos uzņēmumus, kuros tiek maksātas zemākas algas nekā vidēji attiecīgajā nozarē). Turklāt ir ieteicams veikt sabiedrības informēšanas kampaņu, kas skaidrotu, ka darbs bez darba līguma ir saistīts arī ar paaugstinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai, kas var atstāt sekas uz visu turpmāko cilvēka dzīvi.

Secinājums

Atsevišķa problēma ir nepietiekamais pašnodarbināto personu darba aizsardzības līmenis, kuras, kā rāda pētījuma rezultāti, strādā nedrošākā un neveselīgākā darba vidē un biežāk cieš nelaimes gadījumos darbā, bet tajā pašā laikā nav apdrošinātas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

Skaidrojums

2010. gadā 11% pašnodarbināto minēja, ka ar viņiem ir notikuši nelaimes gadījumi, savukārt tikai 8,0% no nodarbinātajiem minējuši nelaimes gadījumus darbā (2006. gadā abās respondentu grupās pozitīva atbilde par notikušajiem nelaimes gadījumiem bija aptuveni 13% respondentu), turklāt jāatzīmē, ka nodarbinātie atbildēja uz jautājumu par visu uzņēmumu, kurā viņi

4. Secinājumi un ieteikumi

strādā, bet pašnodarbinātie – par savu pieredzi. Tas liek secināt, ka nelaimes gadījumi ar pašnodarbinātajiem notiek biežāk nekā ar nodarbinātajiem.

Jāuzsver arī tendence, ka darba vide uzņēmumos nodarbinātajiem tomēr kļūst drošāka un veselībai nekaitīgāka, bet pašnodarbinātajiem – būtiski nemainās. Tajā pašā laikā pašnodarbināto personu īpatsvars Latvijā pieaug, un tas nozīmē, ka reāli pieaug to Latvijā strādājošo cilvēku skaits, kuriem nav nekādu sociālo garantiju gadījumos, kad ir noticis nelaimes gadījums vai attīstījusies arodslimība. Šobrīd it īpaši aktuāls ir iepriekšējā pētījuma laikā sniegtais secinājums un ieteikums, ka Latvijā nav pieejami skaidrojoši materiāli, kas palīdzētu pašnodarbinātajiem saprast un novērtēt, kas viņu darba vidē (darba vietā) ir kaitīgais faktors un kas būtu jādara, lai šos faktorus novērstu.

Ieteikumi

1. Iespējamais risinājums – varētu sagatavot vienkāršu, īsu skaidrojošu materiālu (informatīvo lapu) pa nozarēm, kas noderētu gan nodarbinātajam, gan pašnodarbinātajam informēšanai un būtu vērsts nevis uz noteikumu skaidrojumu, bet gan uz kaitīgo faktoru raksturojumu, iespējamām sekām un pasākumiem, ko varētu veikt, lai pašnodarbinātie/nodarbinātie paši sevi pasargātu.

2. Svarīgs solis būtu apdrošināšanas sistēmas izmaiņas, lai arī pašnodarbinātās personas varētu apdrošināties pret arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā.

Secinājums

Attiecībā uz darba tiesisko attiecību pārkāpumiem jāmin atšķirīgais pārkāpumu raksturs starp abu dzimumu nodarbinātajiem. Piemēram, riska grupas, kas strādā bez darba līguma, visbiežāk ir vīrieši, vecumā no 18 līdz 35 gadiem, savukārt sievietēm biežāk netiek kompensēts virsstundu darbs.

Skaidrojums

2006. gadā kā galvenā riska grupa tika minēti gados jauni darbinieki, jo šī grupa tika uzskatīta par mazāk informētu par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības prasībām, tomēr šobrīd, domājams, tas ir attieksmes jautājums, jo lielākā daļa no tiem nodarbinātajiem, kas pirms pieciem gadiem piederēja pie vecuma grupas 18–24 gadi, šobrīd pieder pie vecuma grupas 25–34 gadi, kur darba līgumu neesamība ir visbiežākā. Pētnieki vēlas uzsvērt, ka arī turpmāk valstī varētu pieaugt darbinieku skaits bez darba līgumiem, turklāt tas nebūs sliktās ekonomiskās situācijas dēļ, bet gan cilvēku attieksmes un personīgās pieredzes dēļ. It īpaši jāuzsver fakts, ka salīdzinoši bieži minēto vecuma grupu respondenti no darbiniekiem kļūst par darba devējiem, kas varētu pārnest savu attieksmi pret darba līgumiem uz jaunajiem uzņēmumiem. Pēc pētnieku domām, šāda situācija veidojusies, jo vīriešiem biežāk raksturīga attieksme – «vēlos tūlītēju labumu, tas ir, lielāku naudu uz rokas» un «ar mani nekas slikts jau nenotiks, un līdz pensijai es jau nenodzīvošu». Zināmā mērā tas varētu būt saistīts ar sabiedrības neuzticēšanos sociālās aizsardzības sistēmai.

Latvijā pieaudzis to nodarbināto skaits, kuriem virsstundu darbs netiek nekādi kompensēts (apmēram 40% nodarbināto ir minējuši, ka strādā virsstundas, bet no šiem respondentiem apmēram 38% minējuši, ka virsstundas nekādi netika kompensētas). Līdzīgi kā 2006. gada pētījumā, arī 2010. gadā īpaši bieži kompensāciju par virsstundu darbu nesaņem sievietes (sievietes nesaņem nekādu kompensāciju 53% gadījumu, bet vīrieši – tikai 24% gadījumu), kas, iespējams, liecina par dzimuma diskrimināciju darba attiecībās Latvijā.

Ieteikumi

Organizējot informatīvi skaidrojošas kampaņas par darba tiesiskajām attiecībām, dažādām mērķa grupām nepieciešams sniegt atšķirīgu informāciju. Piemēram, skaidrojot darba līguma nepieciešamību, par mērķa grupu nepieciešams izvēlēties vīriešus vecumā no 18 līdz 35 gadiem, bet par Darba likuma prasībām attiecībā uz virsstundu kompensēšanu – sievietes. Līdz ar to arī kampaņu plānošanā īpaša uzmanība jāpievērš veidam, kā pēc iespējas plašāk sasniegt mērķauditoriju ar fokusētu un specifisku informāciju (piemēram, informācija preses izdevumos, ko lasa attiecīgās grupas cilvēki, vai TV raidījumos, kurus skatās attiecīgās grupas cilvēki, utt.). Ņemot vērā riska grupas auditorijas vecumu, būtu svarīgi veikt informatīvu darbu arī augstskolās, kā arī vidusskolu un tehnikumu vecākajās klasēs, īpašu vērību pievēršot tieši profesionālajām izglītības iestādēm.

Secinājums

Būtiski labāka situācija ir novērojama uzņēmumos, kurus apsekojusi Valsts darba inspekcija, tāpēc tās preventīvā darbība ir uzskatāma par vienu no svarīgākajiem resursiem situācijas uzlabošanā.

Skaidrojums

Pētījuma laikā tika novērota būtiska atšķirība attiecībā uz uzņēmumu atbilstību normatīvajām prasībām atkarībā no VDI reģionālā iedalījuma, kur uzņēmums izvietots. Kopējā tendence liecina – jo mazāks uzņēmumu skaits ir uz vienu inspektoru attiecīgajā reģionā, jo labāk attiecīgajā reģionā tiek ievērotas normatīvo aktu prasības. Kā labie piemēri

4.
Secinājumi un ieteikumi

minami Vidzeme un Latgale (t.i., Vidzemes reģionā ir divas reizes lielāks apsekoto uzņēmumu īpatsvars nekā Rīgas reģionā), bet kā problemātiskais reģions – Rīga. Papildus jāatzīmē, ka dažādi pētījuma dati liecina, ka Rīgā reģistrētie uzņēmumi ir minami kā riska grupa darba aizsardzības pārkāpumu ziņā.

Ieteikumi

1. Īpašs uzsvars VDI darbībā būtu attiecināms uz preventīvajām pārbaudēm, pievēršot papildu uzmanību to uzņēmumu atlasei, kuros tiks veiktas šādas pārbaudes. Piemēram, veicot uzņēmumu atlasi, kuri tiks apsekoti kādu tematisko pārbaužu laikā, kā atlases kritērijus ieteicams izmantot arī tādus rādītājus kā:
   - dalība nozares asociācijās (pārbaudi ieteicams veikt tajā uzņēmumā, kas nav asociācijas biedrs – šajā gadījumā plānošanas darbā būtiska ir sadarbība ar nozares asociācijām);
   - uzņēmuma dibināšanas gads (pārbaudi ieteicams veikt tajā uzņēmumā, kurš ir jaunāks);
   - uzņēmuma lielums (pārbaudi ieteicams veikt uzņēmumā, kuram ir mazāks nodarbināto skaits).

2. Nepieciešams uzlabot VDI stratēģisko plānošanu, izlīdzinot pārbaudīto uzņēmumu īpatsvaru starp reģioniem. Atbilstoši pētījuma rezultātiem būtiski jāpalielina apsekoto uzņēmumu īpatsvars Rīgā, bet Latgalē un Vidzemē, iespējams, būtu jāsamazina apsekoto uzņēmumu īpatsvars. Kā reģionālās VDI sadarbības piemēru varētu minēt to, ka tematisko pārbaužu laikā daļa no inspektoriem, kas ikdienā nodarbināti tajos reģionos, kur apsekoto uzņēmumu īpatsvars ir lielāks, palīdz veikt tematiskās pārbaudes Rīgā.

3. Atbilstoši pētījuma datiem Valsts darba inspekcijas darbā būtu jāuzlabo šādi darbības aspekti:
   - inspekcijas tehniskais nodrošinājums;
   - laika resursi, kas tiek atvēlēti vienam konkrētam gadījumam (piemēram, viena uzņēmuma apsekojumam, viena nelaimes gadījuma reģistrēšanai u.c.);
   - konfidencialitātes nodrošināšana attiecībā uz nodarbinātajiem, kas iesnieguši sūdzības.

Secinājums

Darba aizsardzības speciālistiem nav viennozīmīgas attieksmes pret izmaiņām normatīvajos aktos darba aizsardzības jomā, kas pieņemti pēdējo gadu laikā. Tomēr lielākā daļa respondentu norādījuši, ka nepieciešams pieņemt jaunus normatīvos aktus, kas nosaka elektrodrošības prasības, kā arī precizēt prasības darbam augstumā.

Skaidrojums

Šajā pētījumā izmantotās pētniecības metodes neļauj sniegt atbildes par to, vai un kā ir mainījies administratīvais slogs darba devējiem. Latvijā ieteicams papildus kvantitatīvajām metodēm (anketēšana) izmantot arī kvalitatīvās pētniecības metodes, t.sk., fokusgrupu intervijas (piemēram, veidojot darba aizsardzības speciālistu, kas strādā uzņēmumos, kompetentajās institūcijās vai darbojas kā kompetentie speciālisti, diskusiju grupas). Šādu metožu izmantošana dotu precīzāku informāciju, kas palīdzētu politikas veidotājiem normatīvo aktu izstrādē iesaistīt lielāku skaitu nozarē strādājošu praktiķu un uzzināt aktuālās problēmas, kuras saistītas ar darba aizsardzības prasību izpildi. Tomēr fokusgrupu veidošana un diskusiju organizēšana prasa gan laiku, gan kapacitāti, un, kaut arī LR Labklājības ministrijai, kas veido darba aizsardzības politiku Latvijā, šādu metožu izmantošana būtu noderīga, minētās institūcijas kapacitāte ir ļoti ierobežota, jo pētījuma veikšanas laikā ar darba aizsardzības jautājumu risināšanu tieši nodarbojas divi darbinieki.

Ieteikumi

1. Ieviest normatīvo aktu izstrādē principu – izdiskutēt ieteicamos grozījumus un/vai jaunos normatīvos aktus plašākā praktizējošo darba aizsardzības speciālistu lokā. Viens no šādas sadarbības veidiem būtu tādu sabiedrisko organizāciju iesaistīšanās, kas darbojas darba aizsardzības jomā (piemēram, Latvijas Darba aizsardzības speciālistu asociācija) un kas varētu organizēt iepriekš minētās fokusgrupu intervijas vai ekspertu sanāksmes, kurās tiktu izdiskutēti konkrēti jautājumi, un priekšlikumi tiktu iesniegti LR Labklājības ministrijā.

2. Uzlabot LR Labklājības ministrijas kapacitāti, jo ar esošo LR Labklājības ministrijas kapacitāti iepriekš minēto ieteikumu nebūs iespējams realizēt. Papildus jāatzīmē, ka esošais speciālistu skaits var tālākā nākotnē negatīvi ietekmēt arī situāciju valstī darba aizsardzības jomā.

4. Secinājumi un ieteikumi

4.2. Darba vides riska faktori un to novērtēšana

Secinājums

Salīdzinājumā ar 2006. gadu būtiskas izmaiņas attiecībā uz darba vides riska faktoru izplatību Latvijā nav notikušas – visbiežāk izplatīti ir tādi 21. gadsimta riska faktori kā dažādi psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), kā arī ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības).

Skaidrojums

Papildus jāatzīmē, ka no tradicionālajiem riska faktoriem par ļoti nozīmīgu darba vides problēmu uzskatāms darba vides mikroklimats un putekļi (it īpaši abrazīvie putekļi un metināšanas aerosols). Kā psihosociālie un ergonomiskie darba vides riska faktori, tā arī mikroklimats darba telpās cits citu bieži ietekmē un pastiprina savstarpējo iedarbību, turklāt šiem riska faktoriem pakļauts liels skaits nodarbināto, tādējādi riska faktoru grupai pievēršama būtiska uzmanība.

Ieteikumi

Ņemot vērā daudzo darba vides riska faktoru kombinēšanos darba vidē, ieteicams izstrādāt informatīvi skaidrojošu materiālu darba aizsardzības speciālistiem un darba devējiem par dažādu riska faktoru iespējamo mijiedarbību, tajā jāiekļauj:

- iespējamo darba vides riska faktoru mijiedarbības piemēri (piemēram, ķīmisko vielu iedarbība, ja darba laiks ilgstoši pārsniedz 8 stundas dienā);
- vairāku riska faktoru vienlaicīgas iedarbības novērtēšana (piemēram, trokšņa un toksisku vielu iedarbība);
- iespējamā ietekme uz nodarbināto veselību (piemēram, smagumu pārvietošana, darbs caurvējā un muguras sāpes);
- preventīvie pasākumi, kas vērsti uz vairāku riska faktoru novēršanu (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu kombinēšanas iespējas, ja vienlaikus jālieto aizsargķivere, sejas aizsardzības līdzekļi un dzirdes aizsardzības līdzekļi).

Secinājums

Latvijā kopumā situācija darba vides riska novērtējuma veikšanā salīdzinājumā ar 2002. gadu un 2006. gadu ir nedaudz uzlabojusies, tomēr tā joprojām nav apmierinoša. Turklāt atšķirīgi dati tika iegūti par darba vides riska novērtējuma atbilstību normatīvo aktu prasībām. Piemēram, salīdzinājumā ar 2006. gadu 2010. gadā par aptuveni 13% ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros neviens cits bez paša riska novērtējuma veicēja šajā procesā nepiedalījās. Tas varētu liecināt, ka novērtējuma veicēji nav apmeklējuši darba vietas un riska novērtējums ir veikts formāli. Savukārt situācija ir uzlabojusies attiecībā uz pasākumu plāna izstrādi, tomēr joprojām nedaudz vairāk par 30% uzņēmumu pēc darba vides riska novērtēšanas nesagatavo veicamo pasākumu plānu.

Skaidrojums

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka to uzņēmumu skaits, kuros pilnībā veikts darba vides riska novērtējums, ir pieaudzis no 15% 2002. gadā līdz 22% 2006. gadā un līdz 31% 2010. gadā. Taču, ņemot vērā normatīvo aktu prasības, kas nosaka, ka katram uzņēmumam darba vides riska novērtējums jāveic jau kopš 2002. gada, situācija ir vērtējama kā neapmierinoša.

Lai precīzāk būtu iespējams identificēt visus konkrētajā darba vietā un attiecīgajā uzņēmumā esošos darba vides riska faktorus, riska vērtēšanas procesā nepieciešams iesaistīt gan nodarbināto uzticības personas (ja tādas ir ievēlētas), gan pašus nodarbinātos, kas veic konkrēto darbu. 2010. gada pētījuma rezultāti liecina, ka:

- darba vides riska novērtēšanā neiesaistās konkrētais nodarbinātais, kas pārzina veicamo darbu (situācija ir pasliktinājusies no 60 līdz 67%);
- darba vides riska novērtēšanā neiesaistās nodarbināto uzticības personas (situācija ir pasliktinājusies no 91 līdz 93%);
- pēc darba vides riska novērtēšanas netiek sastādīts pasākumu plāns, kā uzlabot darba vidi un samazināt risku (situācija ir uzlabojusies no 46 līdz 65%).

Ieteikumi

Viena no prioritātēm darba aizsardzības jomā būtu darbinieku iesaistīšana darba aizsardzības jautājumu risināšanā uzņēmumā gan tajos uzņēmumos, kur ir arodbiedrības un darbinieku pārstāvji, gan tajos, kur šādas darbinieku pārstāvniecības nav. Liela nozīme šajā darbā ir darba aizsardzības speciālistiem, tāpēc ieteicams sagatavot skaidrojošu materiālu ar praktiskiem piemēriem, kā riska novērtēšanā iesaistīt darbinieku, kas veic darbu konkrētajā vietā, piemēram, iekļaujot materiālā vienkāršus jautājumus, kurus būtu būtiski uzdot par katru darba vides riska faktoru. Iespējams, nepieciešams organizēt semināru/apmācību, kas sniegtu arī praktiskas prasmes, kā veidot dialogu ar dažāda izglītības līmeņa cilvēkiem.

4.
Secinājumi un ieteikumi

Secinājums

Par 5,7% samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri ir izmantojuši laboratoriskos mērījumus, – tā vērtējama kā negatīva tendence.

Skaidrojums

Darba vides laboratorisko mērījumu veikšana ir uzskatāma par kvalitatīva darba vides riska novērtējuma sastāvdaļu, jo sniedz objektīvu informāciju par vairāku darba vides riska faktoru līmeni (piemēram, ķīmisko vielu koncentrācija darba vides gaisā, troksnis, vibrācija u.c.). Tāpēc veikto laboratorisko mērījumu skaita samazinājums netieši liecina arī par veiktā darba vides riska faktoru novērtējuma kvalitātes pasliktināšanos. Turklāt pazeminājums ir novērojams situācijā, kad 2009. gadā stājās spēkā normatīvie akti par obligātajām veselības pārbaudēm, kuru veikšanas periodiskums daudzos gadījumos ir tieši atkarīgs no kaitīgā faktora līmeņa (piemēram, trokšņa, vibrācijas, putekļu, ķīmisko vielu u.c. gadījumos).

No vienas puses, šādi pētījuma rezultāti ir skaidrojami ar ekonomisko situāciju, tomēr vēl svarīgāks ir gan darba devēju, gan darba aizsardzības speciālistu izpratnes trūkums par laboratorisko mērījumu nozīmi darba aizsardzības sistēmas organizācijā, jo, kad tika piedāvāta iespēja nākotnē veikt bezmaksas laboratoriskos mērījumus, šādu vēlmi ir izrādījuši tikai 40% darba devēju.

Ieteikumi

1. Lai pieaugtu uzņēmumu īpatsvars, kuros veikti darba vides laboratoriskie mērījumi, ieteicams sniegt darba devējiem atbalstu bezmaksas mērījumu veidā visiem darba vides riska faktoriem, līdzīgi kā tiek sniegts atbalsts darba vides riska faktoru novērtēšanā *de minimis* ietvaros.

2. Vēlams sagatavot informatīvi skaidrojošu materiālu – vadlīnijas, kurā būtu norādīti tādi darba procesi un/vai darba vides riska faktori, kur veikts pietiekams skaits laboratorisko mērījumu, lai varētu secināt, ka kaitīgā faktora līmeņi ir zemi, tādēļ šādu faktoru mērījumu veikšana ir nelietderīga. Šo materiālu varētu izmantot gan Valsts darba inspekcijas pārstāvji, gan darba aizsardzības speciālisti, lai sekmīgāk plānotu mērījumu veikšanu un pamatotu mērījumu neveikšanu.

3. Ieteicams organizēt darba aizsardzības speciālistu semināru, kurā skaidrotu principus, pēc kuriem būtu nepieciešams atlasīt darba vietas, kurās mērījumi veicami, un kā interpretējami iegūto mērījumu rezultāti. Ņemot vērā, ka lielākā pieredze darba vides laboratorisko mērījumu veikšanā ir Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijas speciālistiem, ieteicams, lai šādu semināru organizētu tieši šī institūcija.

Secinājums

Analizējot dažādu kaitīgo faktoru laboratorisko mērījumu rezultātus, secināms, ka daudziem riska faktoriem vairāk nekā 50% gadījumu mērījumu rezultāti pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības, kas norāda, ka patiesā situācija daudzās darba vietās netiek apzināta, tādējādi nav iespējams precīzi noteikt visus īstenojamos darba aizsardzības pasākumus.

Skaidrojums

Veicot Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» Higiēnas un arodslimību laboratorijas datu bāzes analīzi, tika secināts, ka visbiežāk normatīvo aktu prasībām vai rekomendējamiem lielumiem neatbilst tādi darba vides parametri kā gaisa kustības ātrums (nepietiekama gaisa kustības ātruma gadījumā telpā nenotiek gaisa apmaiņa, bet pārāk lielu gaisa kustības ātrumu nodarbinātie izjūt kā caurvēju – kopumā 83% gadījumu novērojama neatbilstība), nepietiekams apgaismojums (82%), abrazīvie putekļi (piemēram, darbā ar slīpmašīnu – kopumā 64%). Vairāk nekā pusē gadījumu novērots ar nepiemērots gaisa relatīvais mitrums (56%) un metināšanas aerosols, kas pārsniedz aroda ekspozīcijas robežvērtību (53%).

Būtiskākā izmaiņa, kas novērojama dinamikā, ir saistīta ar apgaismojumu – strauji ir paaugstinājies nepietiekama apgaismojuma īpatsvars, kas, domājams, vairāk saistāms ar veikto mērījumu skaita pieaugumu (iespēju bez maksas veikt laboratoriskos mērījumus *de minimis* atbalsta ietvaros) un reālās situācijas apzināšanos, nevis reālu apgaismojuma līmeņa pasliktināšanos.

Lielais gadījumu skaits, kad mērījumu rezultāti pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības (gadījumos, ja attiecīgajam riska faktoram noteiktajā laika periodā nav bijušas noteiktas pieļaujamās vērtības – piemēram, dažādiem mikroklimata parametriem), varētu būt skaidrojams ar faktu, ka laboratorija mērījumus veic nevis visās darba vietās, bet tikai tajās, kuras norāda pasūtītājs (piemēram, darba devējs, kompetentais speciālists vai kompetentā institūcija), tāpēc, iespējams, ir notikusi «bīstamāko» un «kaitīgāko» darba vietu atlase.

Ieteikumi

Svarīgais pasākums ir sekmēt mērījumu veikšanu, kas ļautu darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem precīzāk identificēt darba aizsardzības pasākumus, kuri vērsti uz riska samazināšanu vai izskaušanu (konkrētus ieteikumus skatīt iepriekš).

4. Secinājumi un ieteikumi

4.3. Apmācība un informēšana

Secinājums

Sabiedrība nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām, lai gan pēdējo 10 gadu laikā Latvijā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli

Skaidrojums

Jau 2006. gada pētījuma laikā tika secināts, ka tradicionālie informācijas izplatīšanas veidi (drukātie materiāli, semināri, kursi u.c.) nav sasnieguši mērķi. Mazo uzņēmumu vadītāji un jauno uzņēmumu vadītāji ir riska grupas darba devēji, kuriem nepieciešams atbalsts, uzsākot komercdarbību. Kopumā nepieciešams uzsvērt, ka, veicinot jebkāda veida uzņēmējdarbību, jāatceras, ka vidējais izpratnes līmenis par darba aizsardzības jautājumiem Latvijā joprojām ir salīdzinoši zems, tāpēc jaunizveidotie uzņēmumi, kā arī pašnodarbinātās personas nokļūst riska grupā.

Ieteikumi

1. Turpmāk informatīvās aktivitātes vēršamas uz plašāku mērķauditoriju (uzņēmumiem, kuri neizprot normatīvo aktu prasības, – skatīt secinājumu par uzņēmumu riska grupām), vieglāku pieejamību, netradicionālām metodēm, citu nozaru sadarbības partneriem, kā arī vienkāršiem palīglīdzekļiem, kas atvieglotu normatīvo aktu prasību izpratni un to izpildi (kā vienu šādas integrētas kampaņas labu piemēru ar ilglaicīgu efektu var minēt 2009. gadā VDI organizēto kampaņu «Strādā vesels», kuras materiāli vēl arvien ir aktuāli un tiek izmantoti daudzos uzņēmumos, kā arī ir pieejami interneta vietnē www.stradavesels.lv).

2. Pētījuma laikā ir identificētas arī atsevišķas mērķgrupas, kuru informēšana par specifiskiem jautājumiem ir īpaši būtiska (piemēram, jau iepriekš minētā grupa, proti, vīrieši vecumā no 18 līdz 35 gadiem par darba līgumu nozīmību). Riska grupas dažādiem specifiskiem darba vides un darba tiesību jautājumiem skatīt tematiskajos pielikumos.

3. Informatīvo materiālu ievietošana interneta vidē nosakāma par prioritāti, jo darba devēji jau pirms pieciem gadiem uzsvēra, ka informācija internetā ir veids, kādā viņi vislabprātāk saņemtu informāciju par darba drošības, darba aizsardzības jautājumiem. Informēšanai par darba aizsardzības jautājumiem ieteicams izmantot arī tādas interneta vietnes, kuras noteikti ir jāapmeklē uzņēmumu vadītājiem vai pašnodarbinātajām personām (piemēram, organizējot sadarbību ar lielākajām bankām, ievietojot informāciju to internetbanku lapās).

Secinājums

Līdzekļi preventīvajiem pasākumiem no darba negadījumu speciālā budžeta netiek maksimāli efektīvi izmantoti, jo liela daļa izstrādāto informatīvi skaidrojošo materiālu netiek regulāri atjaunoti, līdz ar to tie satur atsauces un skaidrojumus par spēkā neesošiem normatīvajiem aktiem darba aizsardzībā.

Skaidrojums

Pētījuma laikā tika pārskatīti visi informatīvi skaidrojošie materiāli, kas izstrādāti pēdējo piecu gadu laikā par Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļiem. Apkopojums par katra atsevišķā materiāla pieejamību un tā atbilstību spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem atrodams tematiskajā pielikumā «Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām».

Kā atsevišķa problēma jāatzīmē tas, ka pētījuma laikā netika iegūti pierādījumi, kas liecinātu, ka visu izstrādāto informatīvo materiālu viegli labojamas elektroniskās versijas (piemēram, *Word* formātā) ir pieejamas tādām institūcijām kā Valsts darba inspekcija vai LR Labklājības ministrija, kas var būtiski apgrūtināt vienkāršu un lētu esošo materiālu aktualizāciju. Šādai situācijai iespējami vairāki skaidrojumi, piemēram, esošās ekonomiskās situācijas apstākļos ir būtiski samazinājusies tādu institūciju darba kapacitāte, kuru darbs ir saistīts ar darba aizsardzības jautājumiem un kuru mājaslapās sabiedrība meklētu šādu informāciju (piemēram, Valsts darba inspekcija, LR Labklājības ministrija). Samazinātā institūciju kapacitāte tieši ietekmē sadarbību un informācijas apmaiņu starp iesaistītajām institūcijām. Turklāt pēdējo gadu laikā ir mainījušies IT risinājumi, un tas ir apgrūtinājis izsekojamību materiālu aktualitātei.

Ieteikumi

Kā ieteicamo risinājumu iespējams minēt informatīvo materiālu pārskatīšanu ne retāk kā reizi gadā (piemēram, katra kalendārā gada beigās), kuru kā vienu no veicamajiem pasākumiem varētu iekļaut Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras «Darba drošības un vides veselības institūts» īstenotajā preventīvo pasākumu plānā. Balstoties uz šo materiālu pārskatīšanu, būtu iespējams precīzi identificēt pārskatāmo materiālu apjomu, un šo darbu varētu iekļaut nākamā gada preventīvo pasākumu plānā.

4. Secinājumi un ieteikumi

Secinājums

Lai gan aptauju dati liecina, ka situācija ar augstāko izglītību darba aizsardzībā ir uzlabojusies, tomēr atsevišķi pētījuma rezultāti norāda, ka vairākās augstskolās nepieciešami būtiski uzlabojumi, lai iegūtā izglītība būtu praktiski izmantojama un pietiekama, lai precīzi un efektīvi strādātu darba aizsardzības jomā. Kā svarīgākā problēma minams fakts, ka salīdzinājumā ar 2006. gadu par 3,2% ir pieaudzis to respondentu skaits, kuri uzskata, ka studiju laikā iegūtā/iegūstamā izglītība nav praktiski izmantojama un pietiekama, lai precīzi un efektīvi strādātu darba aizsardzības jomā Latvijā, kā arī būtiski samazinājies respondentu skaits, kuri uzskata, ka mācībspēku rīcībā ir atbilstoši tehniskie līdzekļi.

Skaidrojums

Analizējot pētījuma datus par augstākās izglītības kvalitāti darba aizsardzības jomā Latvijā kontekstā ar Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēm 2008.–2013. gadam, domājams, ka pamatnostādņu mērķi būs iespējams sasniegt (70% vecāko darba aizsardzības speciālistu, kas absolvējuši augstskolu pēc 2009. gada, ir apmierināti ar darba aizsardzības izglītības kvalitāti un iegūto zināšanu praktisko piemērošanu), jo jau 2010. gadā šis rādītājs bija 61,3%. Tomēr pētnieku vidū nav pārliecības, ka šādu attieksmi veido reāla mācību procesa kvalitātes uzlabošanās. No vienas puses, pieaugot augstāko mācību iestāžu skaitam, kas piedāvā augstākās profesionālās izglītības programmas darba aizsardzības jomā, palielinās konkurence augstskolu starpā, un tādējādi, iespējams, uzlabojas arī izglītības kvalitāte. No otras puses, iespējams, ka iepriekšējās aptaujas laikā respondentu kvalifikācija (gan zināšanas, gan praktiskā darba pieredze) bija labāka (2006. gadā 65% no respondentiem, kuri vērtēja iegūtās izglītības kvalitāti, bija nozarē strādājuši vairāk par pieciem gadiem, bet 2010. gadā šādu respondentu īpatsvars bija tikai 34%). Tādējādi respondentu prasības iegūstamajai izglītībai un spēja izvērtēt mācību procesa kvalitāti 2006. gadā bija augstākas. Papildus jāatzīmē, ka respondenti būtiski atšķirīgu vērtējumu sniedz par augstākās izglītības kvalitāti darba aizsardzības jomā dažādās augstskolās. Kā augstskola, kuru respondenti vislabāk ir novērtējuši, minama Latvijas Universitāte, turklāt šīs augstskolas novērtējums ir bijis vislabākais pēc visiem parametriem.

Ieteikumi

1. Ieteicams organizēt diskusiju ar visu to augstskolu mācībspēkiem, kurās iespējams iegūt augstāko izglītību darba aizsardzībā, lai iepazīstinātu viņus ar pētījuma rezultātiem, kā arī situācijas izmaiņām dinamikā. Tas ļautu izstrādāt precīzākus pasākumus, kuru mērķis būtu uzlabot iegūstamās izglītības kvalitāti. Iespējams, diskusijā nepieciešams iesaistīt ne tikai attiecīgos mācībspēkus, bet arī augstskolu vadību.
2. Atbilstoši respondentu sniegtajām atbildēm Rīgas Tehniskās universitātes darba aizsardzības programmā nepieciešams veikt būtiskas izmaiņas, lai šīs studijas ļautu jaunajiem darba aizsardzības speciālistiem iegūt pietiekamas zināšanas un prasmes.

4.4. Nelaimes gadījumi, arodslimības un ar to saistītās izmaksas

Secinājums

Latvijā raksturīgs zemāks kopējais nelaimes gadījumu skaits darbā salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm, kas, domājams, liecina nevis par sakārtotu un drošu darba vidi, bet gan par ļoti zemo nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni. Turklāt letālo nelaimes gadījumu skaits Latvijā joprojām ir aptuveni 1,5 reizes augstāks nekā vidēji Eiropā (letālo nelaimes gadījumu skaits precīzāk raksturo drošības līmeni uzņēmumos, jo letālos nelaimes gadījumus ir grūtāk noslēpt). Minēto iemeslu dēļ pētnieki uzskata, ka patiesais nelaimes gadījumu skaits darbā ir daudz augstāks nekā reģistrētais skaits.

Skaidrojums

Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, taču precīzu reģistrēšanas līmeni noteikt ir grūti, jo dažādi pētījuma laikā iegūtie dati sniedz atšķirīgu informāciju, piemēram:

- pēc darba devēju aptaujas datiem, 78,9% darba devēju ir ziņojuši Valsts darba inspekcijai par nelaimes gadījumiem darbā, kas pēdējo trīs gadu laikā ir notikuši viņu vadītajos uzņēmumos (iestādēs) (situācija dinamikā ir izlabojusies);
- pēc nodarbināto aptaujas datiem, darba devēji ziņoja tikai par 54,8% nelaimes gadījumu (vēl 20,8% respondentu ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu);
- salīdzinot reģistrēto nelaimes gadījumos cietušo skaitu uz 100 000 nodarbināto vidēji Latvijā un LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs, nelaimes gadījumi vidēji Latvijā tiek reģistrēti aptuveni 14 reizes retāk, savukārt letālie nelaimes gadījumi tikai 1,5–2 reizes, tādējādi apliecinot, ka LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs nelaimes gadījumus slēpj daudz retāk (vai neslēpj nemaz);
- atsevišķi salīdzinājumi ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm liecina, ka, iespējams, Latvijā tiek reģistrēts pat līdz 19–28 reizēm mazāk nelaimes gadījumu, bet bīstamajās nozarēs – pat līdz 58 reizēm mazāk nelaimes gadījumu (lauksaimniecībā).

4. Secinājumi un ieteikumi

Kopējais VDI reģistrētais nelaimes gadījumu skaits pa gadiem uz 100 000 nodarbināto samazinās (2005. gadā gan vērojams neliels pieaugums). Pētnieku grupa uzskata, ka tik krasa nelaimes gadījumu skaita samazināšanās ir saistāma nevis ar būtiskiem uzlabojumiem darba vidē un nodarbināto informētības līmenī, bet gan ar kopējo nostrādāto stundu skaitu, kas ekonomiskās krīzes apstākļos ir samazinājies. Lai gan dati par faktiski nostrādāto stundu skaitu nav pieejami, tomēr pētījuma rezultāti liecina, ka 23% nodarbināto aptaujā ir minējuši, ka jau ir piekrituši nepilnam darba laikam (mazākam par 40 st. nedēļā), bet vēl 9,4% bezalgas atvaļinājumam.

Ieteikumi

1. Plānojot VDI tematiskās pārbaudes attiecībā uz nelaimes gadījumu risku uzņēmumos, kā riska grupa būtu jāizvēlas nevis tie uzņēmumi, kuros tiek reģistrēti daudzi nelaimes gadījumi, bet tieši tie, kuri strādā ražojošajās nozarēs un kuros nav reģistrēts neviens nelaimes gadījums.

2. Būtu vēlams valstī ieviest sekojošu indikatoru situācijas raksturošanai darba aizsardzības jomā – nelaimes gadījumu skaits attiecīgajā laika periodā pret nostrādāto stundu skaitu (un attiecināt, piemēram, uz miljonu stundu), jo atsevišķi pētījuma rezultāti liecina, ka viens no cēloņiem, kāpēc valstī ir samazinājies nelaimes gadījumu skaits, ir fakts, ka samazinās nostrādāto stundu skaits (t.i., ja nodarbinātais strādā pusi slodzes, tad viņš tiek pieskaitīts nodarbinātajiem, tomēr risks ciest viņam ir uz pusi mazāks, jo darba laiks ir uz pusi īsāks).

Secinājums

Latvijā pirmreizēji atklāto arodslimnieku un arodslimību gadījumu skaits pakāpeniski ir pieaudzis laika posmā no 1993. gada līdz 2009. gadam, kad tika sasniegts augstākais arodslimnieku un arodslimību gadījumu skaits.

Skaidrojums

Straujā pirmreizējo arodslimību skaita palielināšanās Latvijā ir tikai daļēji saistīta ar pašreizējiem darba apstākļiem uzņēmumos, bet to joprojām turpina ietekmēt 15–20 iepriekšējos gadus veselības stāvokli ietekmējušie darba vides riska faktori, kā arī pēdējo gadu laikā strauji pieaugošais pārslodžu izraisīto arodslimību skaits. Arodslimību skaita pieaugumu veicina arī nodarbināto labāka informētība un arodslimību ārstu skaita pieaugums, kā arī iespēja saņemt finansiālu kompensāciju, kas ir īpaši aktuāla esošās ekonomiskās situācijas un bezdarba apstākļos.

Pēc ekspertu domām, tuvāko gadu laikā gaidāma arodslimību līmeņa stabilizācija un neliels, pakāpenisks samazinājums. Šāda prognoze balstīta uz informāciju par maksimālo reģistrēto arodslimību skaitu dažādās Eiropas valstīs pēdējo 15–20 gadu laikā, labāku nodarbināto informētību par arodslimībām un to reģistrāciju. Turklāt arī šobrīd daudzu darba vides riska faktoru līmeņi darba vidē ir pietiekami augsti, tāpēc arī turpmāk tiks reģistrēti jaunu tradicionālo arodslimību gadījumi (piemēram, trokšņa vai vibrācijas izraisītās arodslimības), kuros veselības traucējumi visbiežāk ir neatgriezeniski. Līdztekus vērojamas konkrētu nozaru darba apstākļu izmaiņas (ieviešot jaunas un drošākas tehnoloģijas) un lielāka nodarbināto skaita iesaistīšanās relatīvi mazāk bīstamajā pakalpojumu sektorā (strādājot ar datoru), tādēļ mainīsies arodslimību struktūra – arvien vairāk pieaugs balsta un kustību sistēmas slimību īpatsvars.

Īpaši būtiski ir agrīni diagnosticēt arodslimības tādā stadijā, kad ārstēšana un rehabilitācija ir tik efektīva, ka nodarbinātajam neiestājas invaliditāte vai darbspēju zaudējums (piemēram, kvalitatīvi veicot obligātās veselības pārbaudes). Līdz ar to nebūs jāizmaksā nodarbinātajam atlīdzības no darba negadījumu speciālā budžeta, un tā pakāpeniski varētu samazināt to izmaksu skaitu un apjomu, kuras izmaksājamas ilgstoši, ja darbspēju zaudējums ir neatgriezenisks.

Ieteikumi

Lai uzlabotu arodslimību diagnozes noteikšanas praktisko kārtību, kā arī ļautu arodslimību ārstiem jau sākotnēji (pirms nosūtīšanas uz Aroda un radiācijas medicīnas centru) izvērtēt slimības saistību ar darbu, ieteicams nodrošināt Eiropas Komisijas vadlīniju par arodslimību diagnostiskajiem kritērijiem tulkojumu latviešu valodā («*Information notices on occupational diseases: a guide to diagnosis*», 2009), kā arī ievietot to viegli pieejamos interneta resursos (tai skaitā Latvijas arodslimību ārstu biedrības mājaslapā www.arodslimibas.lv). Tulkošanas darbā nepieciešams iesaistīt gan darba aizsardzības speciālistus, gan arodslimību ārstus, lai nodrošinātu maksimālu tulkojuma kvalitāti. Papildus nepieciešams veikt skaidrojošu darbu (piemēram, semināru veidā) par šādu diagnostisko kritēriju esamību gan arodslimību ārstiem, gan darba aizsardzības speciālistiem, jo arvien biežāk tieši darba aizsardzības speciālistiem nākas organizēt dažādus pasākumus uzņēmumā pēc arodslimības diagnozes apstiprināšanas.

Pētnieki uzskata, ka vadlīnijās esošo informāciju nepieciešams iekļaut arī darba aizsardzības speciālistu augstākās izglītības mācību programmās, jo vadlīnijas satur tādu informāciju kā minimālie kaitīgā faktora iedarbības ilgumi, laiks no kaitīgā faktora iedarbības brīža līdz arodslimības attīstības brīdim, agrīnās arodslimību pazīmes, t.sk. iespējamās nodarbināto sūdzības u.c. Ja

4.
Secinājumi un ieteikumi

darba aizsardzības speciālisti labāk pārzinātu arodslimību attīstību, tas ļautu darba aizsardzības speciālistiem pievērst lielāku uzmanību arodslimību preventīvajiem aspektiem, kā arī pamanīt arodslimību agrīnu attīstību.

Secinājums

Latvijā nav pieejami dati, kas ļautu analizēt izmaksas pa slimību veidiem, pa traumu veidiem, pa nozarēm, pa pacientu vecumiem, pa dzimumiem u.c. parametriem dinamikā, tādējādi nav iespējams plānot valsts politiku darba aizsardzības jomā atkarībā no izmaksām, kas valstij rodas nedrošas darba vides dēļ. Kā piemērus var minēt šādus jautājumus:

- *kas rada lielākus izdevumus valsts sociālajam budžetam – arodslimības vai nelaimes gadījumi;*
- *kurās nozarēs ir vislielākie izdevumi arodslimību un nelaimes gadījumu dēļ u.c.*

Atbildes uz šādiem jautājumiem ļautu precīzāk plānot uz specifisku mērķa grupu orientētas informatīvas kampaņas (piemēram, izvēlēties informācijas nesējus – žurnālus, laikrakstus, vides reklāmu, internetu utt.), izstrādājamos informatīvi skaidrojošos materiālus, VDI tematiskās pārbaudes, iespējams, arī izmantoto ārstēšanas metožu efektivitāti utt.

Ieteikumi

Ieteicams izveidot vienotu datu bāzi par cietušajiem nelaimes gadījumos darbā, arodslimniekiem, kā arī katrā atsevišķajā gadījumā veiktajām izmaksām (iespēju robežās apvienojot esošās datu bāzes, kas ir P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras rīcībā). Šāda datu bāze samazinātu daudzo dokumentu apriti, nosūtīšanu starp minētajām institūcijām, kā arī ļautu izmaksas analizēt gan pa nozarēm, gan pa slimību/traumu grupām u.c., tādējādi darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai radot arī ekonomiski argumentētu pamatojumu.

Vēlams ik gadu sagatavot publiski pieejamus detalizētus pārskatus par izmaksām, kas valstij rodas arodslimību un darbā notikušo nelaimes gadījumu dēļ, kas ļautu operatīvi organizēt tematiskos pasākumus pa nozarēm vai nelaimes gadījumu cēloņiem u.c.

Pateicības

Pētījuma veicēji izsaka pateicību visiem LDDK, LR Labklājības ministrijas un VDI darbiniekiem par konstruktīvo sadarbību, centību, atbalstu un ieinteresētību pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009.–2010.» realizēšanā.

Pētījuma veikšanā tieši vai netieši piedalījās un pētnieku grupai palīdzēja:

- **Agnija Beča**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Laima Beroza**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Gunta Biķe**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Sarmīte Bunka-Briljonka**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Agris Derkevics**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Elīna Egle**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Mārtiņš Freimanis**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Jolanta Geduša**
  (LR Labklājības ministrijas Darba departaments);
- **Egīls Gribačenoks**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Linda Jansone**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Uldis Karlsons**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Anna Kovale**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Saulveiga Krastiņa**
  (LR Labklājības ministrijas Sociālās apdrošināšanas departaments);
- **Daina Kudiņa**
  (Latvijas Lauksaimniecības universitātes Meža fakultāte);
- **Renārs Lūsis**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Līga Matīsiņa**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Gunta Rozentāle**
  (SIA «Komin»);
- **Jānis Saulītis**
  (Rīgas Tehniskās universitātes Inženier-ekonomikas fakultāte);
- **Māris Skujenieks**
  (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļa);
- **Aivars Stengrevics**
  (Latvijas vēža slimnieku reģistrs);
- **Inese Sūna**
  (Valsts darba inspekcija);
- **Liene Vancāne**
  (Latvijas Darba devēju konfederācija);
- **Māra Vīksne**
  (LR Labklājības ministrijas Darba departaments);
- **Ineta Vjakse**
  (LR Labklājības ministrijas Darba departaments);
- **Sandra Zariņa**
  (Valsts darba inspekcija).

Atsauces

1. Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija, SIA, 2009. *Administratīvās procedūras un uzņēmējdarbības vide Latvijā, 2001.–2009. gads*. 304 lpp. http://www.em.gov.lv/em/2nd/?cat=21086.

2. Antila J., Ilestalo P., 2003. *Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002. gadā*. Darba ministrija, Somija, 271 lpp.

3. A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra», 2002. *Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības prasības*. Elektroniskā adrese: http://www.osha.lv/research/index_lv.stm.

4. A/s «Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra», Rīga, 2002. *Darba devēju viedoklis par Darba likumu*. Elektroniskā adrese: http://www.osha.lv/research/index_lv.stm.

5. Baltic Institute of Social Sciences, Rīga, 2009. *Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībspēju modelēšana* (pēc Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pasūtījuma) http://www.lbas.lv/publikacijas/dt_dd_petijums_02_04_2009.pdf, 74 lpp.

6. Centrālā statistikas pārvalde, 2000. *Dzīves apstākļu apsekojums Latvijā 1999. gadā*. Informatīvs biļetens. 189 lpp.

7. Centrālā statistikas pārvalde, 2001. *Dzīves apstākļu apsekojums Latvijā 1999. gadā*. Analītisku rakstu krājums. 233 lpp.

8. Centrālā statistikas pārvalde, 2004. *2003. gada Latvijas iedzīvotāju veselības apsekojuma rezultāti*. Statistisko datu krājums. 187 lpp.

9. Centrālā statistikas pārvalde. *Starptautiskā standartizētā ekonomisko darbības veidu klasifikācija*. http://www.csb.lv/Satr/nace_saraksts.cfm.

10. Eglīte M., Matisāne L., Vanadziņš I., 2007. *Darba apstākļi un riski Latvijā*. 146 lpp. http://www.inspecta.lv/docs/darba_apstakli_un_riski_latvija_publikacija.pdf.

11. European Commision, 2009. *Information notices on occupational diseases: a guide to diagnose*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 276 pp. http://infosaludlaboral.isciii.es/pdf/Guia_CE_EP_2009.pdf.

12. Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2003. *Darba apstākļi valstīs pirmspievienošanās posmā un kandidātvalstīs*. http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0306LV.pdf.

13. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. Riedman A, Bielenski H., Szczurowska T, Wagner A. *Working Time and Work Life Balance in European companies*. Dublin, 70 pp. http://www.eurofound.eu.int/publications/files/ef0627en.pdf.

14. FIOH, 2002. *Work and health country profiles of twenty two European countries*.

15. HVBG, 2007. *Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften*. http://www.hvbg.de/e/pages/untern/index.html.

16. ILO, 2006. *Tripartite Audit of the Labour Inspection System of Latvia 3–14 October 2005*. International Labour Office, Development of Labour Inspection Systems, SafeWork, Geneva, Switzerland, June 2006. p.40–41. http://www.vdi.lv/admin/files/dokumenti/LatviaAuditFinal27July2006.pdf.

17. Karnite R., 2005 *Temporary agency work in an enlarged EU – case of Latvia*. http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/06/word/lv0506104t.doc.

18. Labklājības ministrija, 2000. *Pētījums par darba devēju un darbinieku informētību par darba tiesiskajām attiecībām*, Rīga, 7.–12. lpp. Elektroniskā adrese: http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/lm_soc_polit_petijums2000g.pdf.

19. Labklājības ministrija, 2000., *Vides veselības indikatori*, Rīga, 37.–47. lpp. Elektroniskā adrese: http://www.lm.gov.lv/upload/petijumi/lm_soc_polit_petijums2000g.pdf.

20. Oslands O., Behmane M., Jakobsena B., Priede A., Švarckopfa A., Vasaraudze I., 1996. *Dzīves apstākļi Latvijā: LR Valsts statistikas komiteja*, 352 lpp.

Atsauces

21. Pasaules veselības organizācija, 1995. *Global Strategy on Occupational Health for All.* 14 lpp.

22. Sabiedrības veselības aģentūra, 2008. *Alkohola lietošanas ietekme uz nelaimes gadījumiem darba vidēs un ceļu satiksmes negadījumiem*, Rīga. 86 lpp. http://www.vec.gov.lv/docs/new2009/2009.11.16-05.pdf.

23. Valsts darba inspekcija, 2005. *Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību.* Elektroniskā adrese: http://www.vdi.lv/aktual/atskaite_SKDS.pdf.

24. Valsts darba inspekcijas gada pārskati. 2000.–2009. gads (http://www.vdi.gov.lv/index.php?menu_id=11&lang_id=1).

25. *Working Environment Survey*, 2000. http://osh.sm.ee/research/emor_report.htm.

26. World Health Organisation. *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* http://www.who.int/classifications/icd/en/.

Pielikumi

1. pielikums. Publikācijai pievienotā *CD* saturs

Pievienotajā *CD* iekļauta pētījuma publikācija elektroniskā veidā, tās tematiskie pielikumi, uz kuriem ir atsauces publikācijas tekstā, un veikto aptauju anketu paraugi latviešu valodā.

PUBLIKĀCIJA

- Pētījuma «Darba apstākļi un riski Latvijā» publikācijas elektroniskā versija

TEMATISKIE PIELIKUMI

Vispārīgie jautājumi

- Arodslimības Latvijā, 1993.–2009. gads
- Darba vides laboratoriskie mērījumi
- Darba tiesiskās attiecības
- Darba vides riska faktori un to novērtēšana
- Kompetentās institūcijas un kompetentie speciālisti darba aizsardzībā
- Nelaimes gadījumi darbā, 1993.–2009. gads
- Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām
- Pašnodarbināto darba apstākļi
- Valsts darba inspekcija
- Veikto aptauju apkopojums
- Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskats

Darba vides kaitīgie faktori

- Apgaismojums
- Azbests
- Bioloģiskie riska faktori
- Darba aprīkojums un bīstamās iekārtas
- Darbs ar datoru
- Darbs ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem:
  - Metināšanas aerosols, mangāns un hroms metināšanas un gāzes griešanas darbos
  - Putekļi
  - Organiskie šķīdinātāji
- Darbs augstumā
- Darbs sprādzienbīstamā vidē
- Elektromagnētiskais starojums
- Ergonomika un ergonomiskie darba vides riska faktori
- Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)
- Optiskais starojums
- Psihoemocionālie darba vides riska faktori
- Troksnis
- Vibrācija

Darba aizsardzības pasākumi

- Darba aizsardzības speciālistu apmācība
- Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā
- Individuālie aizsardzības līdzekļi
- Obligātās veselības pārbaudes
- Pirmā palīdzība (apmācība pirmajā palīdzībā un medicīnisko materiālu minimums pirmās palīdzības sniegšanai)

Nozares

- Būvniecība
- Kokapstrāde un mēbeļu ražošana
- Metālapstrādes nozare
- Mežsaimniecība
- Pārtikas produktu un dzērienu ražošana
- Transporta, glabāšanas un sakaru nozare
- Veselības un sociālā aprūpe
- Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana
- Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana

APTAUJU ANKETAS

- Darba devēji
- Nodarbinātie
- Darba aizsardzības speciālisti

2. pielikums. Darba aizsardzības normatīvie dokumenti

LIKUMI

- Aizsargjoslu likums (pieņemts 05.02.1997., spēkā no 25.02.1997.)
- Atkritumu apsaimniekošanas likums (pieņemts 14.12.2000., spēkā no 01.03.2001.)
- Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (pieņemts 19.05.1999., spēkā no 02.06.1999.)
- Darba likums (pieņemts 20.07.2001., spēkā no 01.06.2002.)
- Epidemioloģiskās drošības likums (pieņemts 11.12.1997., spēkā no 13.01.1998.)
- Ķīmisko vielu likums (pieņemts 01.04.1998., spēkā no 01.01.1999.)
- Par atbilstības novērtēšanu (pieņemts 08.08.1996., spēkā no 03.09.1996.)

Pielikumi

- Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību (pieņemts 24.09.1998., spēkā no 13.10.1998.)
- Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām (pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.)
- Par radiācijas drošību un kodoldrošību (pieņemts 26.10.2000., spēkā no 21.11.2000.)
- Par tabakas izstrādājumu realizācijas, reklāmas un lietošanas ierobežošanu (18.12.1996., spēkā no 21.01.1997.)
- Par valsts sociālo apdrošināšanu (pieņemts 01.10.1997., spēkā no 01.01.1998.)
- Standartizācijas likums (pieņemts 28.10.1998.)
- Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums (pieņemts 24.10.2002., spēkā no 01.01.2003.)
- Valsts darba inspekcijas likums (pieņemts 19.06.2008., spēkā no 10.07.2008.)

MINISTRU KABINETA NOTEIKUMI

- Nr. 66. Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku (pieņemti 04.02.2003., spēkā no 08.02.2003.)
- Nr. 74. Prasības individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, to atbilstības novērtēšanas kārtība un tirgus uzraudzība (pieņemti 11.02.2003., spēkā no 01.04.2003.)
- Nr. 82. Ugunsdrošības noteikumi (pieņemti 17.02.2004., spēkā no 19.02.2004.)
- Nr. 92. Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus (pieņemti 25.02.2003, spēkā no 01.03.2003.)
- Nr. 99. Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.)
- Nr. 107. Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu klasificēšanas, marķēšanas un iepakošanas kārtība (pieņemti 12.03.2002., spēkā no 30.07.2002.)
- Nr. 150. Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu ieguvē (pieņemti 21.02.2006., spēkā no 25.02.2006.)
- Nr. 189. Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām (pieņemti 21.05.2002., spēkā no 01.01.2003.)
- Nr. 195. Mašīnu drošības noteikumi (pieņemti 25.03.2008., spēkā no 29.12.2009.)
- Nr. 206. Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību (pieņemti 28.05.2002., spēkā no 01.06.2002.)
- Nr. 219. Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude (pieņemti 10.03.2009., spēkā no 01.04.2009.)
- Nr. 284. Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē (pieņemti 13.04.2004., spēkā no 01.07.2005.)
- Nr. 300. Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē (pieņemti 10.06.2003., spēkā no 01.07.2003.)
- Nr. 325. Darba aizsardzības prasības saskarē ar ķīmiskajām vielām darba vietās (pieņemti 15.05.2007., spēkā no 19.05.2007.)
- Nr. 330. Vakcinācijas noteikumi (pieņemti 26.09.2000., spēkā no 30.09.2000.)
- Nr. 343. Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju (pieņemti 06.08.2002, spēkā no 10.08.2002., pārejas periods 31.12.2004.)
- Nr. 344. Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagumus (pieņemti 06.08.2002., spēkā no 10.08.2002.)
- Nr. 359. Darba aizsardzības prasības darba vietās (pieņemti 28.04.2009., spēkā no 01.01.2010.)
- Nr. 372. Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus (pieņemti 20.08.2002., spēkā no 24.08.2002.)
- Nr. 378. Darbā nodarītā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas, finansēšanas un izmaksas kārtība (23.08.2001., spēkā no 01.01.2003.)
- Nr. 400. Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā (pieņemti 03.09.2002., spēkā no 07.09.2002.)
- Nr. 427. Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība (pieņemti 17.09.2002., spēkā no 28.09.2002.)
- Nr. 434. Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā (pieņemti 21.06.2005., spēkā no 30.06.2005.)
- Nr. 448. Noteikumi par nepieciešamo izglītības līmeni personām, kuras veic uzņēmējdarbību ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem (pieņemti 23.10.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Nr. 526. Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā (pieņemti 09.12.2002., spēkā no 13.12.2002., pārejas periods 01.07.2004.)

Pielikumi

- Nr. 534. Noteikumi par Latvijas būvnormatīvu LBN 231-03 «Dzīvojamo un publisko ēku apkure un ventilācija» (pieņemti 23.09.2003., spēkā no 01.01.2004.)
- Nr. 567. Noteikumi par Latvijas būvnormatīvu LBN 208-08 «Publiskas ēkas un būves» (pieņemti 21.07.2008., spēkā no 01.09.2008.)
- Nr. 660. Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība (pieņemti 02.10.2007., spēkā no 06.10.2007.)
- Nr. 713. Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās palīdzības sniegšanai nepieciešamo medicīnisko materiālu minimumu (pieņemti 03.08.2010., spēkā no 07.08.2010.)
- Nr. 723. Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību (pieņemti 08.09.2008., spēkā no 01.01.2009.)
- Nr. 745. Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē (pieņemti 05.09.2006., spēkā no 01.01.2008.)
- Nr. 749. Apmācību kārtība darba aizsardzības jautājumos (pieņemti 10.08.2010., spēkā no 01.10.2010.)
- Nr. 803. Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās (pieņemti 29.09.2008., spēkā no 03.10.2008.)
- Nr. 821. Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem 2010. gadā (pieņemti 21.08.2010., spēkā no 04.09.2010.)
- Nr. 852. Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu (pieņemti 12.10.2004., spēkā no 16.10.2004.)
- Nr. 908. Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība (pieņemti 06.11.2006., spēkā no 01.01.2007.)
- Nr. 950. Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība (pieņemti 25.08.2009., spēkā no 01.01.2010.)
- Nr. 976. Noteikumi par kārtību, kādā izvietojami informatīvie uzraksti vai simboli par smēķēšanas aizliegumu un atļauju smēķēt, kā arī par uzrakstu un simbolu paraugiem (pieņemti 20.12.2005., spēkā no 01.01.2006.)

STANDARTI

- LVS ISO 1999:2007 «Akustika – Darba vides trokšņa ekspozīcijas noteikšana un trokšņa izraisītu dzirdes bojājumu prognozēšana»
- LVS ISO 1996–1:2004 «Akustika – Vides trokšņa raksturošana un mērīšana, novērtēšana. 1. daļa: Pamatlielumi un novērtēšanas procedūras»
- LVS ISO 1996–2:2008 «Akustika. Vides trokšņa raksturošana, mērīšana un novērtēšana. 2. daļa: Vides trokšņa līmeņu noteikšana»
- LVS ISO 9612:2007 «Akustika – Norādījumi darba vides trokšņa mērīšanai un novērtēšanai»
- LVS 446:2003 «Ugunsdrošībai un civilai aizsardzībai lietojamās drošības zīmes un signālkrāsojums»
- LVS ISO 2631–1:2003 «Mehāniskās vibrācijas un triecieni. Cilvēka pakļaušanas visa ķermeņa vibrācijai novērtēšana. 1. daļa: Vispārīgās prasības»
- LVS ISO 2631–2:2005 «Mehāniskās vibrācijas un triecieni. Cilvēka ķermeņa vispārējās vibroeksponētības izvērtēšana. 2. daļa: Vibrācijas ēkās (1 Hz līdz 80 Hz)»
- LVS EN 12810–1:2004 «Fasāžu sastatnes no rūpnieciski ražotiem komponentiem. 1. daļa: Izstrādājumu specifikācija»
- LVS EN 12810–2:2004 «Fasāžu sastatnes no rūpnieciski ražotiem komponentiem. 2. daļa: Īpašas metodes konstrukciju projektēšanai»
- LVS EN 12811–1:2004 «Pagaidu darba iekārtas. 1. daļa: Sastatnes – konstrukcijas prasības un vispārīgais dizains»
- LVS EN 12811–3:2003 «Pagaidu darba iekārtas. 3. daļa: Slodzes pārbaude»
- LVS EN 1005–1+A1:2009 L «Mašīnu drošums. Cilvēka fiziskās darba spējas. 1. daļa: Termini un definīcijas»
- LVS EN 1005–2+A1:2009 L «Mašīnu drošums. Cilvēka fiziskās darbaspējas. 2. daļa: Manuāla darbošanās ar mašīnām un to daļām»
- LVS EN 1005–3+A1:2009 L «Cilvēka fiziskās darbaspējas. 3. daļa: Darbā ar mašīnām ieteicamās spēka robežvērtības»

Piezīmēm

Piezīmēm

Inspecta

tns latvia