

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2012-2013



**Darba apstākļi
un riski Latvijā,
2012–2013**

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” ir veidots 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.

SIA “TNS Latvia”
Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra
“Darba drošības un vides veselības institūts”

Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013

Rīga, 2013

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 ietilpa SIA “*TNS Latvia*” un Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta eksperti.

Pētījuma īstenošanā piedalījās šādi speciālisti: Ivars Vanadziņš, Žanna Martinsone, Svetlana Lakiša, Jeļena

Reste, Mairita Grāvele, Mārīte Ārija Baķe, Dagmāra Sprūdža, Inese Mārtiņšone, Maija Eglīte.

Darba devēju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju kvantitatīvās aptaujas, kā arī fokusgrupu diskusiju izstrādi, koordinēšanu, datu apstrādi un analīzi veica SIA “*TNS Latvia*” lielo klientu direktores Signes Kaņējevas vadībā. Pētījuma īstenošanā piedalījās šādi speciālisti: Signe Kaņējeva, Revita Logina, Ingrīda Libora, Nataļja Kovaļova, Māra Mileiko, Jānis Reinsons, Aleksandra Galahina.

Kopsavilkums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” mērķis bija veikt darba aizsardzības sistēmas attīstības analīzi dinamikā, izvērtējot gan 2005.–2007. gadā, gan 2009.–2010. gadā līdzīgos pētījumos 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, kā arī darba aizsardzības situācijas uzlabošanai dažādās mērķgrupās (piemēram, jauniešiem, mikro-uzņēmumiem u. c.).

Pētījuma laikā veiktas darba devēju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju aptaujas, darba aizsardzības

speciālistu fokusgrupu diskusijas, 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 atsevišķās jomās norāda uz situācijas uzlabošanas, tomēr joprojām darba vietās ir aktuāla nepietiekama darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošana, kā arī nepietiekama sabiedrības informētība un izpratne par normatīvo aktu prasībām. Nākotnē īpaša uzmanība būtu jāpievērš 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

Literārā redaktore: Aija Lapsa

Vāka dizains: Inese Siliniece

Makets: Inese Siliniece

Izdevējs: Rīgas Stradiņa universitāte

Tipogrāfija: Eiro Print

ISBN 978-9984-793-41-2

Godātie uzņēmēji!

Šis ir jau trešais pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā”, kas tapis Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā projekta “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros. Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) izsaka pateicību visiem, kuri piedalījās pētījuma tapšanā, jo šis ir vērtīgs izziņas materiāls, kas ļauj izprast darba attiecību attīstību Latvijā un to, kā mainījušās darba devēju un nodarbināto gaidas, apmierinātība ar darbu un izpratne par darba procesā nozīmīgiem jautājumiem tieši pēckrīzes periodā.

Iepriekšējais līdzīga rakstura pētījums tika veikts ekonomiskās krīzes visskaudrākajā laikā – 2009. un 2010. gadā, un tolaik par vienu no būtiskākajām problēmām tika atzīta tieši gados jaunu darbinieku, speciālistu un vadītāju nepietiekamā izpratne par darba aizsardzības un darba tiesību jautājumiem. Šogad, atskatoties uz pēdējiem trim gadiem, jāsecina, ka situācija šajā jomā pamazām uzlabojas, un, esmu pārliecināta, sava loma ir arī LDDK mērķtiecīgajam darbam jauniešu ieinteresēšanā un izglītošanā šajos jautājumos.

Ar gandarījumu arī jāsecina, ka pēdējos gados pieaugusi nodarbināto apmierinātība ar pašreizējo darbu, darba apstākļiem un darba vidi, kas tiešā veidā korelē ar pieaugošu uzņēmumu atbilstību darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. Darba devēji vairāk pievērš uzmanību darbinieku informētībai par darba vides riska faktoriem, aktīvāk piesaista ārējos speciālistus darba aizsardzības pasākumu veikšanai uzņēmumos, kā arī biežāk interesējas par to, kā padarīt darba vidi un apstākļus piemērotākus efektīvai darba veikšanai.

Arī darba tiesisko attiecību jomā darba devēji kļuvuši atbildīgāki pret saviem darbiniekiem, par ko liecina uzlabojumi atbildēs par rakstiski noslēgtiem darba līgumiem.

Bez šaubām, nevar apgalvot, ka situācija darba aizsardzības un darba tiesību jomā Latvijā patlaban būtu ideāla – vēl ir daudz darāmā ēnu ekonomikas mazināšanā, kas joprojām ietver samērā augstu “aploksņu algu” īpatsvaru. Tāpat, neraugoties uz to, ka samazinājies letālu nelaimes gadījumu skaits darba vietās, nelaimes gadījumu kā tādu kļuvis vairāk. Tas daļēji skaidrojams ar pakāpenisku ekonomiskās situācijas uzlabošanos un pieaugošu aktivitāti nozarēs, kas tradicionāli saistītas ar bīstamākiem darba vides riskiem, tomēr šāda tendence



liek aktīvāk pievērsties turpmākai preventīvai darbībai, savlaicīgi izglītojot un sniedzot visu nepieciešamo atbalstu un konsultācijas darba devējiem.

Šā gada nogalē LDDK piecu gadu garumā īstenotais projekts “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” noslēdzas, tomēr mēs turpināsim darbu, lai ar jaunu spar un jauniem resursiem sniegtu šo uzņēmumiem tik nepieciešamo atbalstu. Jo īpaši vēlos uzsvērt, ka nākamajos gados ir būtiski koncentrēties uz sadarbību ar mazajiem un pat mikrouzņēmumiem, kuru skaits tieši pēdējos gados, pēc ekonomiskās krīzes, ir būtiski pieaudzis.

Aicinu uzņēmējus turpināt rūpēties par darba apstākļu sakārtošanu uzņēmumos un netaupīt tam līdzekļus, tādējādi ietekmējot uzņēmuma reputāciju un darbinieku motivāciju strādāt kvalitatīvi un produktīvi.

Lai izdodas!

Līga Menģelsone,

Latvijas Darba devēju konfederācijas
ģenerāldirektore

Terminu definīcijas un skaidrojumi	9
Saīsinājumu saraksts	12
1. Ievads	13
2. Pētījuma metodoloģija	15
2.1. Metožu izvēles pamatojums	15
2.2. Veikto aptauju apkopojums	15
2.3. Darba vides objektīvās situācijas novērtējums	17
1.2.1. Datu bāzes	18
1.2.2. Latvijā veiktie pētījumi	20
3. Pētījuma rezultāti	21
3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem	21
3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu	21
3.1.2. Apmierinātība ar darba apstākļiem un vidi	27
3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā	29
3.2. Normatīvo aktu prasību ievērošana	31
3.2.1. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana	31
3.2.2. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana	36
3.2.3. Darba vides iekšējā uzraudzība	42
3.2.4. 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	65
3.3.3. Vēlams bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jautājumos	70
3.3.4. Ēnu ekonomikas ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos	73
3.3.5. Uzņēmumu dalība dažādās organizācijās un tās ietekme uz darba aizsardzības situāciju šajos uzņēmumos	77
3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas	80
3.4.1. Nelaires gadījumi darbā	80
3.4.2. Arodslimības	82
3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi	86
3.4.4. Arodslimību un darbā notikušu nelaimes gadījumu izmaksas	87
3.5. Sociālais dialogs par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem	92
3.5.1. Nodarbināto pārstāvji	92
3.5.2. Nodarbināto iesaistīšanās sociālajā dialogā uzņēmumos	97

3.6. Informētība un apmācība darba aizsardzības jautājumos	100
3.6.1. Darba devēju izpratne par darba vides riska faktoriem	100
3.6.2. Nodarbināto informētība	101
3.6.3. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība	104
3.6.4. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte	107
3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums	109
4. Secinājumi un ieteikumi	113
4.1. Normatīvo aktu ievērošana	113
4.2. Darba vides riska faktori un to novērtēšana	117
4.3. Apmācība un informēšana	120
4.4. Nelaiemes gadījumi, arodslimības un ar tiem saistītās izmaksas	121
Pateicības	126
Atsauces	127
Pielikumi	128
1. pielikums. Publikācijai pievienotā CD saturs	128
1. Publikācija	128
2. Tematiskie pielikumi	128
2.1. Vispārīgie jautājumi	128
2.2. Darba vides kaitīgie faktori	128
2.3. Darba aizsardzības pasākumi	128
2.4. Nozares	128
2. pielikums. Darba aizsardzības normatīvie dokumenti	129
Likumi	129
Ministru kabineta noteikumi	129

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 tiesiskie, saimnieciskie, sociālie, tehniskie un organizatoriskie 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 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 tā, 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.

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://www.csb.gov.lv/node/29900/list>).

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.

Terminu definīcijas un skaidrojumi

Mikrouzņēmums

Individuālais komersants, individuālais uzņēmums, zemnieku vai zvejnieku saimniecība, kā arī fiziskas personas, kas reģistrētas Valsts ieņēmumu dienestā kā saimnieciskās darbības veicējs, vai sabiedrība ar ierobežotu atbildību, ja tā atbilst noteiktiem kritērijiem (dalībnieki ir tikai fiziskas personas, gada apgrozījums nepārsniedz 70 000 latu u. c.). Avots – Mikrouzņēmuma nodokļa likums.

Mikronodokļa maksātājs

Uzņēmums (t. sk. mikrouzņēmums), kas izvēlējis maksāt mikrouzņēmuma nodokli. Avots – Mikrouzņēmuma nodokļa likums.

Nelaiemes 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.

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

Atbilstoši SDO definīcijām nodarbinātie ir visas tās personas, kuras pārskata nedēļā veic 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 ievēlētā persona, kura apmācīta MK noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Latvijas dalījums reģionos

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

- 1) atbilstoši Valsts darba inspekcijas (VDI) reģionālajai struktūrai (dati no VDI gada pārskatiem);
- 2) atbilstoši Latvijas reģioniem – Rīga, Pierīga, Vidzeme, Latgale, Kurzeme, Zemgale (dati no CDP pārskatiem).

Pētnieku grupa pētījuma ietvaros izmantoja Latvijas iedalījumu atbilstoši VDI reģionālajai struktūrai, jo lielākā informācijas daļa, kas tiek ik gadus apkopota par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām, tiek apkopota un analizēta šādā griezumā, turklāt jāatzīmē, ka iepriekš veiktā analīze par jautājumiem, kas saistīti ar arodveselību un darba drošību, kas ir dziļāka un plašāka nekā visas valsts mērogs, ir veikta tikai pēc šādas struktūras. Šāda pieeja pastarpināti ļauj novērtēt arī reģionālo VDI darbu un atvieglos VDI darbiniekiem pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātu izmantošanu reģionos. Tajā pašā laikā jānorāda, ka vairums oficiālo datu par nodarbinātību pieejami CSP izmantotajā reģionu griezumā (Rīga, Pierīgas reģions, Latgales, Vidzemes, Kurzemes un Zemgales reģioni). Pētījumā analizētā laika periodā VDI vairākkārtīgi ir veikusi reģionālās struktūras reformas (gan 2008. gadā, gan 2012. gadā), tādēļ precīza datu salīdzināšana VDI reģionu griezumā nav iespējama.

Pašreizējā brīdī darbojas piecas reģionālās VDI:

- Rīgas reģionālā VDI veic uzraudzību Rīgas un Jūrmalas pilsētā un Rīgas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Rīgā), tās pārraudzībā

atrodas šādi novadi: Ādažu novads, Babītes novads, Carnikavas novads, Garkalnes novads, Mārupes novads, Saulkrastu novads un Stopiņu novads.

- Vidzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Valmieras, Cēsu, Gulbenes un Alūksnes rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Valmierā), tās pārraudzībā atrodas šādi novadi: Alojas novads, Alūksnes novads, Amatas novads, Apes novads, Balvu novads, Beverīnas novads, Burtnieku novads, Cesvaines novads, Cēsu novads, Ērgļu novads, Gulbenes novads, Inčukalna novads, Jaunpiebalgas novads, Kocēnu novads, Krimuldas novads, Limbažu novads, Līgatnes novads, Lubānas novads, Madonas novads, Mazsalacas novads, Mālpils novads, Naukšēnu novads, Pārgaujas novads, Priekule novads, Raunas novads, Rugāju novads, Rūjienas novads, Salacgrīvas novads, Sējas novads, Siguldas novads, Smiltenes novads, Strenču novads, Valkas novads, Vecpiebalgas novads, Viļakas novads.
- Latgales reģionālā VDI veic uzraudzību Daugavpils, Rēzeknes, Jēkabpils, Preiļu, Krāslavas un Balvu rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Daugavpilī), tās pārraudzībā atrodas šādi novadi: Aglonas novads, Aknīstes novads, Baltnavas novads, Ciblas novads, Dagdas novads, Daugavpils novads, Ilūkstes novads, Jēkabpils novads, Kārsavas novads, Krāslavas novads, Krustpils novads, Līvānu novads, Ludzas novads, Neretas novads, Pļaviņu novads, Preiļu novads, Rēzeknes novads, Riebiņu novads, Salas novads, Varakļānu novads, Vārkavas novads, Viesītes novads, Viļānu novads, Zilupes novads.
- Zemgales reģionālā VDI veic uzraudzību Bauskas, Jelgavas, Ogres, Dobeles, Aizkraukles un Tukuma rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Jelgavā), tās pārraudzībā atrodas šādi novadi: Aizkraukles novads, Auces novads, Baldones novads, Bauskas novads, Dobeles novads, Engures novads, Iecavas novads, Ikšķiles novads, Jaunjelgavas novads, Jaunpils novads, Jelgavas novads, Kandavas novads, Kokneses novads, Ķeguma novads, Ķekavas novads, Lielvārdes novads, Ogres novads, Olaines novads, Ozolnieku novads, Rundāle novads, Salaspils novads, Skrīveru novads, Tērvetes novads, Tukuma novads, Vecumnieku novads un Ropažu novads.

Terminu definīcijas un skaidrojumi

- Kurzemes reģionālā VDI veic uzraudzību Saldus, Kuldīgas, Talsu, Ventspils un Liepājas rajonā (reģionālās inspekcijas centrs atrodas Liepājā), tās pārraudzībā atrodas šādi novadi: Aizputes novads, Alsungas novads, Brocēnu novads, Dundagas novads, Durbes novads, Grobiņas novads, Kuldīgas novads, Liepāja, Mērsraga novads, Nīcas novads, Pāvilostas novads, Priekules novads, Rojas novads, Rucavas novads, Saldus novads, Skrundas novads, Talsu novads, Vaiņodes novads un Ventspils novads.

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 (angļu val. *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 (angl. *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 izmēriem

Pētījuma ietvaros Latvijas uzņēmumi, ņemot vērā nodarbināto skaitu, tika sadalīti vairākās grupās:

- mikrouzņēmumi ar 1–10 nodarbinātajiem;
- mazie uzņēmumi ar 11–49 nodarbinātajiem;
- vidējie uzņēmumi ar 50–249 nodarbinātajiem;
- 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 (franču val. <i>Nomenclature des activités économiques des communautés européennes</i>) 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



Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” 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” (projekta numurs 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) 3.2. apakšaktivitātes – “Pētījums par darba apstākļiem un riskiem Latvijā 2012–2013 un materiāla izdošana” ietvaros pēc Latvijas Darba devēju konfederācijas pasūtījuma. 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:

1) identificēt esošās problēmas un nepilnības darba vides organizēšanā Latvijas uzņēmumos nozaru un reģionu griezumā, u. c.:

- veicot darba devēju un viņu pārstāvju aptauju (vismaz 1000 respondenti);
- veicot nodarbināto aptauju (vismaz 2500 respondenti);
- veicot Latvijas iedzīvotāju aptauju (vismaz 1000 respondenti);
- organizējot 4 fokusgrupu diskusijas (kopā 40 dalībniekiem, tai skaitā nozares ekspertiem, darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību);

2) analizēt valstī pieejamos datus par arodslimībām, nelaimes gadījumiem darbā un izmaksām, kas

rodas sociālās apdrošināšanas budžetam, dinamikā par laika posmu no 1999. gada līdz 2012. gadam:

- VSAA dati – obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- VDI dati – nelaimes gadījumi darbā;
- P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra dati – arodslimības;
- RSU aģentūras “Darba drošības un vides veselības institūts” dati – veiktie darba vides laboratoriskie mērījumi;

3) veikt visu iegūto rezultātu izvērtējumu:

- analizēt visu aptauju datus, īpašu uzmanību pievēršot situācijas raksturojumam dinamikā (salīdzinājumā ar 2005.–2007. gadā veikto ESF pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” un 2009.–2010. gadā veikto ESF pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā”);
- analizēt visus pieejamos datus dinamikā par laika posmu no 1999. gada līdz 2012. gadam;
- izvērtēt 2005.–2006. gadā un 2009.–2010. gadā veikto ESF pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” sniegto ieteikumu īstenošanu;
- noteikt nepieciešamās izmaiņas un uzlabojumus normatīvajos aktos darba aizsardzības jomā, lai samazinātu administratīvo slogu darba devējiem, sagatavot ieteikumus politikas veidotājiem un ieviesējiem;

4) sagatavot pētījuma publikācijas:

- drukāto publikācija – kopsavilkumu papīra formātā ar pievienotu CD, kas satur tematiskos pielikumus par specifiskiem darba aizsardzības jautājumiem, piemēram, darba vides riska

1.

Ievads

novērtēšanu, darba vides riska faktoru izplatību, nodarbināto apmācību darba aizsardzības jautājumos, arodslimībām, nelaimes gadījumiem darbā, jauniešu darba vidi, t. sk., informētību, pašnodarbināto darba apstākļiem u.c.).

Līdz šim Latvijā ir veikti divi plaši pētījumi par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2007” un “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010”. Veicot šos pētījumus, 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, tāpēc minētās izmaiņas un reformas darba aizsardzības sistēmā bieži vien tika veiktas, balstoties galvenokārt uz Eiropas Savienības direktīvu prasībām.

Veicot pirmo pētījumu “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 uzlabošanu.

Savukārt pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010” galvenais mērķis bija atkārtot iepriekšējo pētījumu, lai atspoguļotu darba apstākļus un riskus dinamikā. Pētījumā papildu 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) un uzņēmumu darbība krīzes apstākļos. Šī pētījuma veikšanā netika izmantota Latvijas iedzīvotāju aptauja.

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” skatījums ir vērsts uz darba devēju, nodarbināto un iedzīvotāju informētību par darba apstākļiem un riskiem un tās attīstību dinamikā. Pētījuma mērķa grupas bija darba devēji, nodarbinātie, Latvijas iedzīvotāji un darba aizsardzības speciālisti. Tāpat tika ieviesta jauna pētījuma metodika attiecībā uz darba aizsardzības speciālistu viedokļa noskaidrošanu – t. s. fokusgrupu diskusijas. Šis pētījums sniedza arī iespēju

salīdzināt 2006. gadā veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas datus dinamikā, kā arī novērtēt mūsdienu uzņēmējdarbības vides izmaiņu ietekmi uz darba vidi (piemēram, mikrouzņēmumu plašo darbību u. c.) un atsevišķu nodarbināto grupu (piemēram, jauniešu) situāciju. 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.

Pētījuma rezultāti atspoguļo uzņēmumos esošos darba vides riska faktorus nozaru griezumā gan nodarbināto, gan darba devēju skatījumā. Atsevišķi izdalīts nodarbināto, darba devēju un Latvijas iedzīvotāju viedoklis par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu uzņēmumā (vai ir veikta apmācība un instruktāža darba vietā, vai tiek lietoti individuālie aizsardzības līdzekļi u. c.), norādīti arī iespējamie šķēršļi un problēmas, kas kavē normatīvo aktu ievērošanu. Pētījuma rezultāti atspoguļo arī darba aizsardzības speciālistu viedokli par darba vidi Latvijā un normatīvo dokumentu prasībām.

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 uzlabošanu uzņēmumos, atspoguļojot arī tos darba aizsardzības un darba attiecību aspektus, par kuriem darba devējiem un nodarbinātajiem trūkst informācijas.

Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” saturiski sastāvēja no šādām aktivitātēm:

- Latvijā eksistējošo datu bāzu analīze;
- darba devēju un nodarbināto aptauja, Latvijas iedzīvotāju aptauju rezultātu analīze un apkopošana;
- darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas;
- 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”.



Pētījuma metodoloģija

2.1. Metožu izvēles pamatojums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” ietvaros tika veiktas vairākas aktivitātes, kurās izmantotas dažādas metodes (šajā nodaļā aprakstītas svarīgākās lietotās 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 metožu izvēle ļāva iegūt gan subjektīvus, gan objektīvus rezultātus no dažādām iesaistītām grupām, atspoguļot cilvēku viedokli par situāciju Latvijā darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā. Tādējādi iegūtie rezultāti dod precīzāku reālās situācijas ainu Latvijā 2012.–2013. gadā, kā arī norāda uz pārmaiņām, kas notikušas pēdējo 15 gadu laikā, bet īpaši salīdzinājumā ar situāciju Latvijā 2005.–2007. gadā un 2009.–2010. gadā.

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

- 1) Latvijā pastāvošo datu bāzu analīze;
- 2) darba devēju un nodarbināto aptauja, Latvijas iedzīvotāju aptauju rezultātu analīze un apkopšana;
- 3) darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas;
- 4) darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums (laboratorisko mērījumu datu bāzes analīze).

2.2. Veikto aptauju un diskusiju apkopojums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” ietvaros veiktas vairākas aptaujas – darba devēju, nodarbināto un Latvijas iedzīvotāju aptaujas par darba apstākļiem un darba vides risku uzņēmumos, kā arī darba aizsardzības speciālistu diskusijas (sk. 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, LDDK, nozaru asociācijās).

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 (apmācība un instruktāža darba vietā, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana), iespējamie šķēršļi, problēmas (ekonomiskās, likumdošanas, zināšanu vai informācijas trūkums), kas kavē darba aizsardzības pasākumu veikšanu, attieksme pret darba drošību un tās

2.

Pētījuma metodoloģija

1. tabula.

Veikto aptauju un diskusiju apkopojums

Nr. p. k.	Aptaujas nosaukums	Lauka darba uzsākšanas datums	Lauka darba beigšanas datums	Aptaujāto respondentu skaits	Aptaujas metode	Piezīmes
1.	Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja	18.01.2013.	11.03.2013.	1044 darba devēji	Datorizētās telefonintervijas (CATI)	
2.	Nodarbināto aptauja	4.01.2013.	20.02.2013.	2558 nodarbinātie, no tiem 2383 – darba ņēmēji un 175 – pašnodarbinātie	Datorizētās tiešās intervijas (CAPI)	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 sk. Nodarbināto aptaujas anketu). Līdzīga pieeja tika izmantota arī 2010. gadā un 2013. gadā, kā rezultātā šīs aptaujas ietvaros tika veiktas 2 aptaujas – darba ņēmēju aptauja un pašnodarbināto aptauja.
3.	Latvijas iedzīvotāji	09.01.2013.	28.01.2013.	1012 Latvijas iedzīvotāji	Datorizētās tiešās intervijas (CAPI)	
4.	Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas	04.02.2013.	08.02.2013.	4 fokusgrupas	Fokusgrupu diskusijas (FGD)	Mērķa grupa – darba aizsardzības kompetento institūciju pārstāvji (pakalpojumu sniedzēji), darba aizsardzības kompetentie speciālisti (individuālie pakalpojumu sniedzēji) un darba aizsardzības speciālisti ar augstāko izglītību (no bīstamo nozaru uzņēmumiem)

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, 2012–2013", aptauju jautājumu izvēle tika balstīta uz šādiem principiem:

1. Iespēja datus analizēt salīdzinājumā ar 2005.–2007. gadā un 2009.–2010. gadā veiktajiem pētījumiem "Darba apstākļi un riski Latvijā", tāpēc šajā publikācijā nav norādīti iepriekšējā pētījuma 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 tiks izvirzīts par pētījuma pamatmērķi. Jāatzīmē, ka šis uzstādījums sakrita ar 2009.–2010. gadā, bet 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 arodviesību, darba drošību un darba tiesiskajām attiecībām. Minēto iemeslu dēļ anketu saskaņošanas gaitā arī pētījumam "Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013" iespēju robežās tika saglabāti precīzi tādi jautājumu formulējumi, kādi tie bija iepriekšējos pētījumos, papildinot tos ar dažiem aktuāliem jautājumiem, kā arī atsakoties no dažu, datu analizē mazāk lietotu, jautājumu izmantošanas. Līdz ar to tika saglabāta iespēja veikt situācijas analīzi dinamikā, pagarinot pētījumā analizēto laiku vēl par 4 gadiem (iespēju robežās esošais pētījums aptver laika posmu no 1995. gada līdz 2012. gadam).

2. Pasūtītāja un tā sadarbības partneru uzstādījumi.

Aptaujas anketu izstrādes brīdī pasūtītājs (LDDK) izteica vēlmi iegūt vairāk informācijas par jauno uzņēmējdarbības tendenču un formu ietekmi uz darba aizsardzību un darba attiecībām (situācijā mikrouzņēmumos un mikronodokļa maksātāju uzņēmumos),

2. Pētījuma metodoloģija

kā arī dinamiskā salīdzināt 2009.–2010. gadā iegūtos datus par ekonomiskās situācijās uzlabošanās ietekmi uz darba vidi.

Pamatojoties uz pasūtītāja sadarbības partneru (LR Labklājības ministrijas un VDI) vēlmēm, papildus tika vākti dati arī par tādiem darba vides riska faktoriem vai darba aizsardzības problēmām, kuriem iepriekšējā pētījuma laikā netika pievērsta uzmanība vai nebija pieejama pietiekami detalizēta informācija (piemēram, par apgaismojumu, precīzāka informācija par ķīmisko vielu iedarbību, par rīcību nelaimes gadījumos vai situācijās ar potenciālu inficēšanās risku, par nodarbināto iesaistīšanos savas darba vides uzlabošanā, par sūdzībām par sāpēm un darba nespēju, par situāciju attiecībā uz tādām nodarbināto grupām kā grūtnieces un cilvēki ar īpašām vajadzībām, u. c.).

Iegūtie rezultāti analizēti vairākos aspektos:

- darba devēju / nodarbināto skatījumā;
- pa nozarēm (atbilstoši NACE klasifikatoram);
- pēc uzņēmumu lieluma (nodarbināto skaita);
- pēc uzņēmuma dibināšanas gada;
- pēc uzņēmuma īpašuma veida;
- pēc dzimuma;
- ņemot vērā etniskos aspektus (tautību);
- pa reģioniem (lai būtu iespējams analizēt situāciju dinamiskā, 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.

Pētījuma laikā pirmo reizi Latvijā tika veiktas darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas ar mērķi noskaidrot Latvijā strādājošo speciālistu viedokli par konkrētu normatīvo aktu prasībām. Fokusgrupu diskusiju mērķa grupa bija kompetentās institūcijas (pakalpojumu sniedzēji), kompetentie speciālisti (individuālie pakalpojumu sniedzēji) un darba aizsardzības speciālisti ar augstāko izglītību (no bīstamo nozaru uzņēmumiem). Kopumā tika veiktas četras fokusgrupu diskusijas ar šādu mērķgrupu iesaisti:

- Rīga, kompetentās institūcijas (pakalpojumu sniedzēji);
- Rīga, kompetentie speciālisti (individuālie pakalpojumu sniedzēji);

- Rīga, darba aizsardzības speciālisti ar augstāko izglītību (no bīstamo nozaru uzņēmumiem);
- Daugavpils, 2. grupas un 3. grupas mērķa grupa.

Sīkāki dati par aptaujām (izlases lielums, izlases veidošana, ģenerālais kopums, datu svēršana u. c.) un fokusgrupu diskusijām, kā arī aptaujas anketas un fokusgrupu diskusiju vadlīnijas ir pieejamas tematiskajā pielikumā “Veikto aptauju un diskusiju apkopojums”, bet aptauju un diskusiju rezultāti un to analīze ievietoti 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 jāvelti 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. tml. 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 atbilstošus 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 2012. gada 31. decembrim;

2.

Pētījuma metodoloģija

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 47 297 darba vietu faktoru (trokšņa, vibrācijas, apgaismojuma u. tml.) mērījumiem.

Biežāk noteiktie riska faktori:

- mikroklimats – 16 549 novērtējumi (4 dažādi rādītāji: gaisa relatīvais mitrums – 5525 darba vietās, gaisa temperatūra – 5578 darba vietās, gaisa plūsmas ātrums – 5446 darba vietās);
- apgaismojums – 16 191 darba vietā;
- trokšnis – 9570 darba vietās (4 dažādi rādītāji: ekvivalentais trokšņa līmenis – 8993 darba vietās, 8 stundu vidējais ekvivalentais – 8499 darba vietās; maksimālais trokšņa līmenis – 9570 darba vietās, piķa skaņas spiediens – 9570 darba vietās);
- visa ķermeņa vibrācija – 2462 darba vietu novērtējumi;
- plaukstas–rokas vibrācija – 1784 darba vietu novērtējumi).

Datu bāze satur arī ļoti plašu informāciju par ķīmiskajām vielām – pavisam datu bāzē ir iekļautas 95 dažādas ķīmiskās vielas, kuru mērījumi veikti vairāk nekā 7000 darba vietās, taču novērtēto darba vietu skaits, kurās veikti mērījumi (turpmāk – mērījumu skaits), katrai no šīm vielām ir stipri atšķirīgs – no 1 mērījuma (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 nav pietiekams (pētnieku grupa

pieņēma, ka nepieciešami vismaz 100 mērījumi dažādās darba vietās, lai būtu iespējams veikt apkopojošu analīzi).

Sīkāk sk. 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, 2012–2013” ietvaros tika analizēti šādi dati:

- Latvijas valsts arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati par arodslimībām – sīkāk sk. tematisko pielikumu “Arodslimības Latvijā, 1993.–2012. gads” un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm;
- VDI dati par nelaimes gadījumiem darbā (sīkāk sk. tematisko pielikumu “Nelaimes gadījumi darbā, 1993.–2012. gads” un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm);
- VSAA dati par izmaksām, kas rodas, ja darbā noticis nelaimes gadījums vai attīstījušās arodslimības (sīkāk sk. 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.

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. Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī šoreiz nepieciešams atzīmēt, ka tieša publiska vispārīgu analītisku datu iegūšana no reģistra nav iespējama, tos var atrast tikai atsevišķās oficiālās publikācijās. 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. Gan 2005.–2007. gada, gan 2009.–2010. gada pētījumu

2. Pētījuma metodoloģija

“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 2012. 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 ievadišanu 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);
- netiek veidoti regulāri analītiski apskati par arodslimībām Latvijā.

Datu analīzi sk. publikācijas rezultātu sadaļā tematiskajā pielikumā “Arodslimības Latvijā, 1993.–2012. 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 Sadarbības un attīstības nodaļa, kura nodrošina arī šo datu publisku pieejamību, sastādot VDI gada pārskatus. Šādi pārskati ir pieejami kopš 1995. gada:

- 1) 1995.–2001. gada pārskati pieejami tikai drukātā veidā VDI arhīvā un Latvijas Nacionālajā bibliotēkā;
- 2) 2002.–2012. gada pārskati pieejami elektroniski VDI mājaslapā (<http://www.vdi.gov.lv/lv/par-mums/parskati/>) un Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālā kontaktpunkta mājas lapā (<http://osha.lv/lv/statistics>).

Normatīvie akti attiecībā uz valsts iestāžu publisko gada pārskatu laika periodā no 1995. gada līdz 2012. gadam ir mainījušies; pašreiz VDI gada darbības pārskati tiek sagatavoti saskaņā MK 05.05.2013. noteikumiem Nr. 413 “Noteikumi par gada publiskajiem pārskatiem”. Minēto iemeslu dēļ gan pārskatu forma, gan saturs katru gadu ir nedaudz mainījies. Kopumā publiskie pārskati satur pamatinformāciju par VDI, pārskatu par finanšu resursiem un darbības rezultātiem,

informāciju par personālu, komunikāciju ar sabiedrību, kā arī pielikumus:

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

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, pavadona apmaksa un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētie ceļa izdevumi, tehnisko palīgīdzekļu iegāde un to remonts, personas izdevumi par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju) ir pieejami VSAA Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļā (Lāčplēša ielā 70a, Rīgā) no 01.01.1997.

Šī pētījuma ietvaros dati par laika posmu līdz 2009. gadam tika izmantoti no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010”. Vairums datu ir pieejami Valsts sociālās apdrošināšanas mājas lapā (www.vsaa.lv) – informācija pieejama gan absolūtos skaitļos, gan grafisku attēlu veidā.

No VSAA tika pieprasīti dati par papildu atlīdzībām, kas piešķirtas apdrošinātajām personām pēc nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības. 2012. gada jūlijā tika uzsākta papildu izdevumu kompensāciju piešķiršana un izmaksa jaunajā informācijas sistēmā, ir mainījies pieejamo statistikas datu klāsts.

Pēc pieprasījuma tika iegūti un pētījuma ietvaros tālāk analizēti šādi dati:

- 1) papildu izdevumu kompensāciju saņēmēju skaits, 2010.–2011. gads;
- 2) apstiprināto lēmumu skaits, 2010.–2011. gads;
- 3) apdrošināšanas atlīdzību skaits un kopējie izdevumi pa apdrošināšanas atlīdzību veidiem, 2010.–2011. gads;
- 4) izdevumi preventīvajiem pasākumiem no Darba negadījumu speciālā budžeta, 2000.–2012. gads.

2.3.2. Latvijā veiktie pētījumi

Pētījumus, kas veikti Latvijā laika posmā no 1991. gada līdz 2012. 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, 2012–2013” galvenais mērķis bija atbildēt uz jautājumu, vai un kā 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 novērtēt vai un kā pieņemtie nozares politikas lēmumi un valsts attīstība ir ietekmējusi situāciju darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā.

Kā būtiska problēma joprojām jāmin fakts, ka, ja arī pētījumi ir veikti, tad to rezultātus ir grūti izmantot, jo vienkopus nav iespējams atrast visus pētījumus, kas veikti Latvijā par arodveselību, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomu – tas attiecas gan

uz Latvijas Zinātņu padomes, gan atsevišķu augstskolu veiktajiem pētījumiem. To rezultāti (t. sk. doktora darbu rezultāti) ir pieejami atsevišķu augstskolu mājas lapās, bieži vien tikai prezentāciju formātā vai atsevišķās publikācijās (konferenču materiālos, stenda referātos, publikācijās u. tml.). Līdz ar to tie praktiski nav pieejami 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”, kas kavē kopēju secinājumu un ieteikumu sniegšanu, kā arī rezultātu izmantošanu situācijas novērtēšanā un politikas plānošanā.

Atsevišķos gadījumos situācija ir nedaudz uzlabojusies un lielai daļai pēdējos gados veikto pētījumu rezultāti ir pieejami internetā, 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).

Visi identificētie pētījumi ir apkopoti tematiskajā pielikumā “Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskats”, bet pieejamo pētījumu rezultāti ir integrēti tematiskajos pielikumos, radot iespēju salīdzināt situāciju Latvijā dinamikā.



3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem

3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu

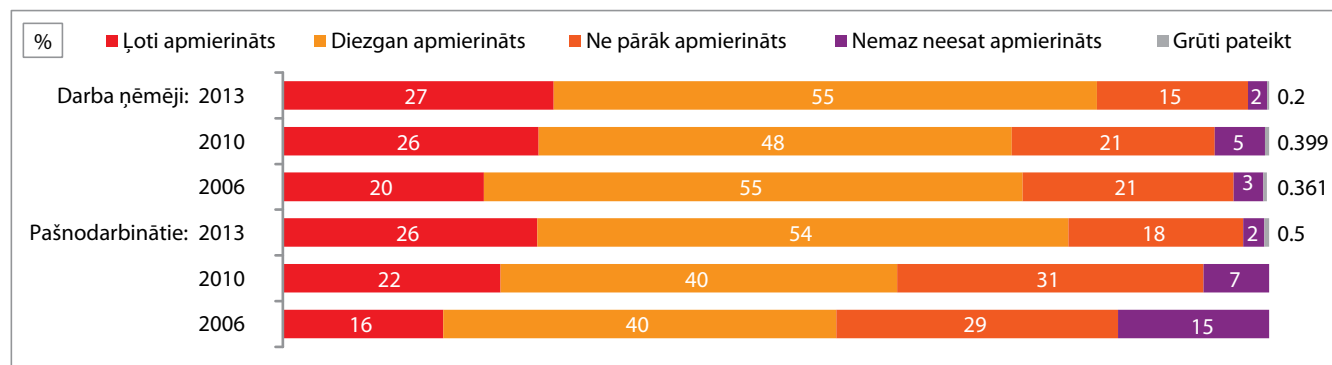
Apmierinātība ar darbu ir termins, kas raksturo cilvēku sajūtas par veicamo darbu. Apmierinātību ar darbu var ietekmēt daudzi faktori – piemēram, fiziskās darba vides kvalitāte, attiecības ar tiešo vadītāju, spēja paveikt uzdotos darba uzdevumus utt. Lai cilvēki varētu produktīvi un efektīvi strādāt, ļoti būtiska ir apmierinātība ar darbu. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2010–2013” rezultāti parāda, ka kopumā nodarbinātie, līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, ir nedaudz vairāk apmierināti nekā pašnodarbinātie

(sk. 1. diagrammu). Vairāk vai mazāk apmierināti ar pašreizējo darbu ir 82,5% nodarbināto (2010. gadā – 73,9%) un 79,7% pašnodarbināto (2010. gadā – 62,3%), pētījuma rezultāti dinamiskā norāda, ka apmierināto skaits ir pieaudzis gan pašnodarbināto, gan nodarbināto vidū.

Salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, ir novērojamas atšķirības nodarbināto vidū par neapmierinātību ar darbu dažādās nozarēs. Ja 2010. gada pētījumā visvairāk neapmierināto ar darbu bija ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (2013. gadā – 11,6%, 2010. gadā – 98,1%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (2013. gadā – 27,1%, 2010. gadā – 88,0%), kā arī

1. diagramma.

Nodarbināto un pašnodarbināto apmierinātība ar pašreizējo darbu



Piezīme: bāze – nodarbinātie, 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383; pašnodarbinātie, 2006. gadā n = 65; 2010. gadā n = 127; 2013. gadā n = 175.

Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (2013. gadā – 22,3%, 2010. gadā – 86,7%), tad 2013. gada pētījuma dati liecina, ka visbiežāk neapmierinātību ar darbu atzīmē nodarbinātie tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (42,2%), koksnes, koka un korķaizstrādājumu, mēbeļu ražošanā (30,2%), ūdens apgādē, atkritumu apsaimniekošanā (27,1%). Savukārt pašnodarbinātajiem situācija 2013. gadā, salīdzinot ar 2010. gada pētījumu datiem, ir ievērojami uzlabojusies lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, jo neapmierināti ar pašreizējo darbu ir tikai 17,5% pašnodarbināto šajā nozarē (2010. gadā – 37,7%). 2013. gada pētījumā saglabājas līdzīga tendence, ka nodarbinātās sievietes ir nedaudz vairāk apmierinātas ar pašreizējo darbu (2013. gadā – 83,2%, 2010. gadā – 74,9%, 2006. gadā – 73,4%) nekā vīrieši (2013. gadā – 81,8%, 2010. gadā – 72,4%, 2006. gadā – 76,3%), turklāt, analizējot dinamiku, redzams, ka gan sievietes, gan vīrieši aizvien vairāk ir apmierināti ar pašreizējo darbu. Saglabājusies ir tendence, ka pašnodarbināto vidū novērojama pretēja situācija – vairāk apmierināti ar pašreizējo darbu ir vīrieši: 2013. gadā – 82,4%, 2010. gadā – 64,4%, 2006. gadā – 59,5%, bet sievietes mazāk: 2013. gadā – 76,3%, 2010. gadā – 60,0%, 2006. gadā – 52,5%). Taču jāatzīmē, ka dinamikā arī vērojamas pozitīvas tendences, ka apmierinātība ar pašreizējo darbu pašnodarbināto vidū kļūst lielāka. Visapmierinātākie ir jauni darbinieki 25–34 gadu vecumā (18–24 gadu vecumā: 2013. gadā – 83,5%, 2010. gadā – 81,3%, 2006. gadā – 81,4%; 25–34 gadu vecumā: 2013. gadā – 85,9%, 2010. gadā – 71,8%, 2006. gadā – 74,2%; 35–44 gadu vecumā: 2013. gadā – 81,0%, 2010. gadā – 73,9%, 2006. gadā – 78,2%; 45–54 gadu vecumā: 2013. gadā – 80,3%, 2010. gadā – 71,3%, 2006. gadā – 70,7%; 55–80 (līdz 2010. gadam 74) gadu vecumā: 2013. gadā – 83,4%, 2010. gadā – 75,9%, 2006. gadā – 73,6%), bet kopumā visās vecuma grupās apmierināto skaits pārsniedz 80%, turklāt, vērojot datus dinamikā, parādās tendence apmierinātībai pieaugt pa gadiem visās vecuma grupās. Analizējot datus pēc etniskās piederības, nodarbināto apmierinātība ar darbu starp latviešu tautības nodarbinātajiem ir augstāka (2013. gadā – 85,4%, 2010. gadā – 77,6%, 2006. gadā – 79,2%) nekā starp krievu tautības nodarbinātajiem (2013. gadā – 76,8%, 2010. gadā – 66,5%, 2006. gadā – 68,3%) un citu tautību pārstāvjiem (2013. gadā – 77,8%, 2010. gadā – 69,5%, 2006. gadā – 70,2%), turklāt jāatzīmē, ka 2013. gada

pētījuma dati par dažādu tautību nodarbināto apmierinātību ar pašreizējo darbu ir visaugstākie, salīdzinot ar 2010. gada un 2006. gada datiem.

Cēloņu analīze par cilvēku apmierinātību ar savu pašreizējo darbu parāda atšķirības nodarbināto un pašnodarbināto vidū (sk. 2. un 3. diagrammu). Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī 2013. gadā pašnodarbināto vidū biežāk minētie iemesli ir: *“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 iemesliem, kāpēc cilvēki izvēlas kļūt par pašnodarbinātām personām. Atšķirībā no 2013. gada un 2010. gada pašnodarbināto aptaujas datiem, 2006. gadā starp biežākajām atbildēm tika minēta arī *“iespēja vairāk nopelnīt”*. Savukārt nodarbināto vidū 2013. gada pētījumā biežāk minētie iemesli nodarbināto apmierinātībai ar savu pašreizējo darbu ir: *“drošs, stabils darbs, stabila darba alga”*, *“interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”*, *“labas personiskās attiecības ar kolēģiem”*, *“sociālās garantijas”*, *“laba darba alga”*, kas nosaka nodarbināto apmierinātību ar darbu. Jāatzīmē, ka, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, 2013. gadā *“interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”* no pirmās pozīcijas ir nokļuvis par vienu pozīciju zemāk, bet pirmajā vietā ir *“drošs, stabils darbs, stabila darba alga”*. Tas norāda uz nodarbināto prioritāšu maiņu pēc neseno pieredzētās ekonomiskās krīzes, t. i., cilvēkiem ir svarīgs stabils darbs ar stabiliem ienākumiem. Visi šie apstākļi, it īpaši *“drošs, stabils darbs, stabila darba alga”*, *“interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”*, *“sociālās garantijas”*, darba devējiem ir jānodrošina un jāuzlabo, lai piesaistītu jaunus darbiniekus un motivētu esošos. Salīdzinot ar 2010. gada aptauju datiem, 2013. gadā ir nedaudz pieaudzis, bet joprojām zemāks nekā 2006. gadā, ir to respondentu skaits, kuri minējuši, ka galvenie apmierinātības iemesli ir *“sociālās garantijas”*, *“laba darba alga”*, kas varētu būt saistāms ar faktu, ka nodarbinātie ar legālu un stabilu atalgojumu ekonomiskās krīzes laikā bija sociāli pasargātāki, saņemot bezdarbnieku pabalstus, kā arī, iespējams, bija veidojuši uzkrājumus.

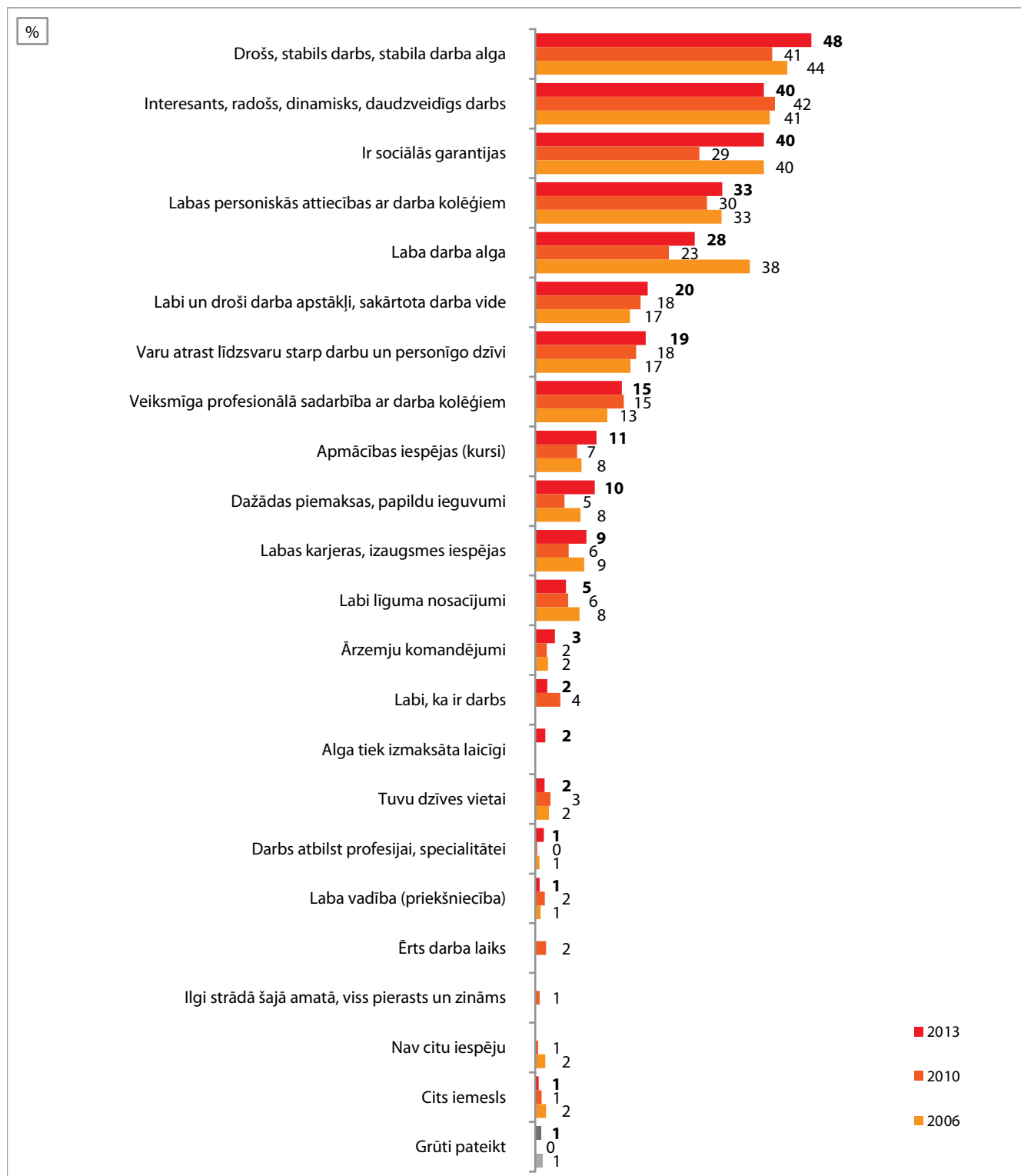
Attiecībā uz pašnodarbināto aptauju jānorāda, ka dati iezīmē tikai galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

3.

Pētījuma rezultāti

2. diagramma.

Nodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



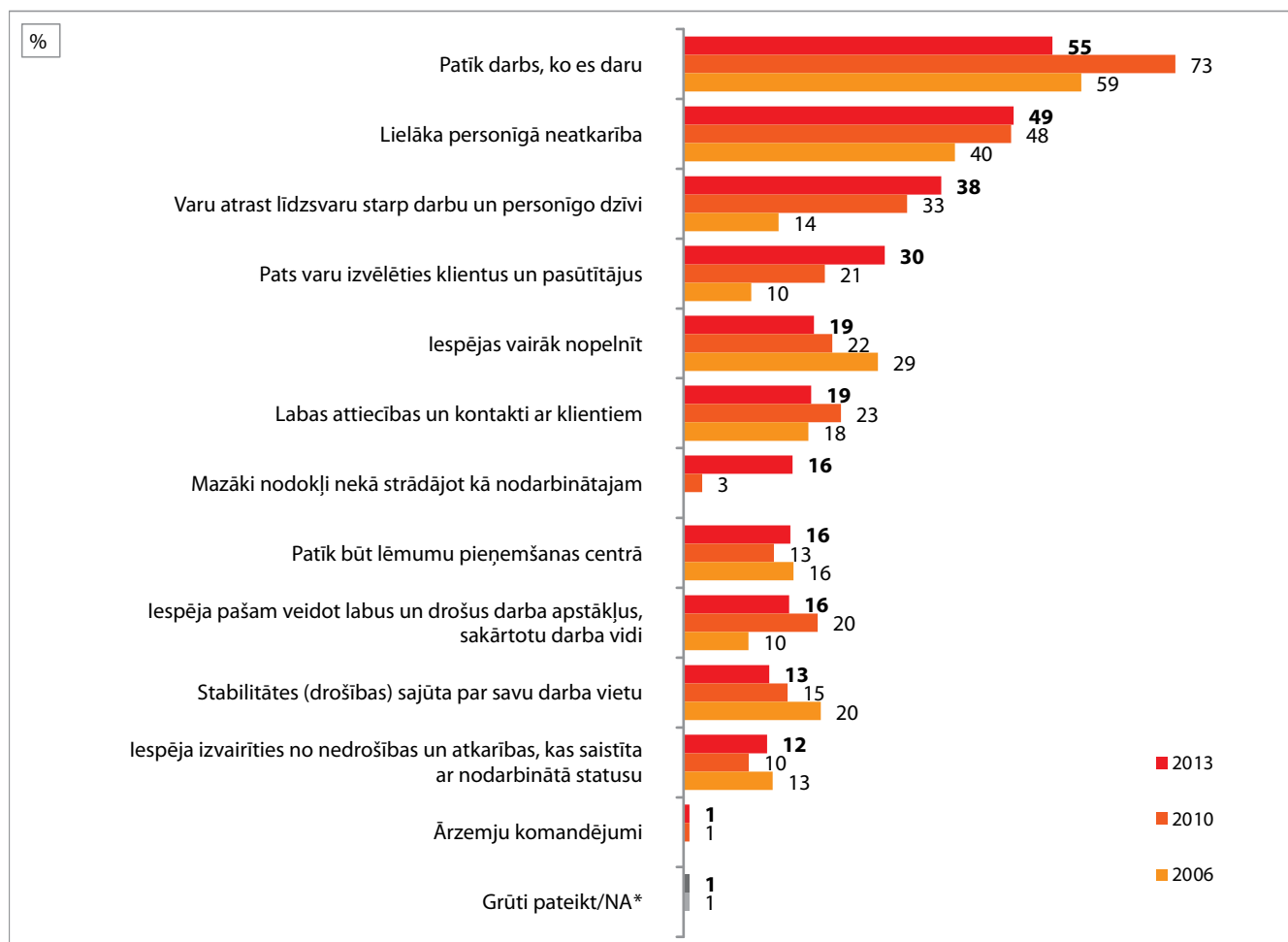
Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu; 2006. gadā n = 1841; 2010. gadā n = 1865; 2013. gadā n = 1964. **Avots:** nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

3. diagramma.

Pašnodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



Piezīme: bāze – pašnodarbinātie, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu; 2006. gadā n = 38; 2010. gadā n = 78; 2013. gadā n = 139. Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

* NA – nav atbildes. **Avots:** pašnodarbināto aptauja.

Tāpat ir analizēti arī galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie un pašnodarbinātie nav apmierināti ar pašreizējo darbu (sk. 4. un 5. diagrammu). Līdzīgi kā apmierinātības cēloņi, arī neapmierinātības cēloņi ir atšķirīgi. Arī 2013. gadā pašnodarbinātie kā biežākos cēloņus neapmierinātībai ar pašreizējo darbu min: “*nav stabilitātes, drošības sajūtas*”, “*zema darba alga*” un “*pārāk lieli nodokļi*”. Nodarbinātie daudz biežāk par pārējiem cēloņiem, tāpat kā iepriekšējos pētījumos, min: “*zema darba alga*” (2013. gadā – 75,9%, 2010. gadā – 74,5%, 2006. gadā – 76,2%). 2013. gadā, salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu pētījumiem, vairāk neapmierinātībai ar darbu nodarbināto vidū tiek minēts: “*liela darba slodze*”, bet ievērojami mazāk – “*nav stabilitātes, drošības*

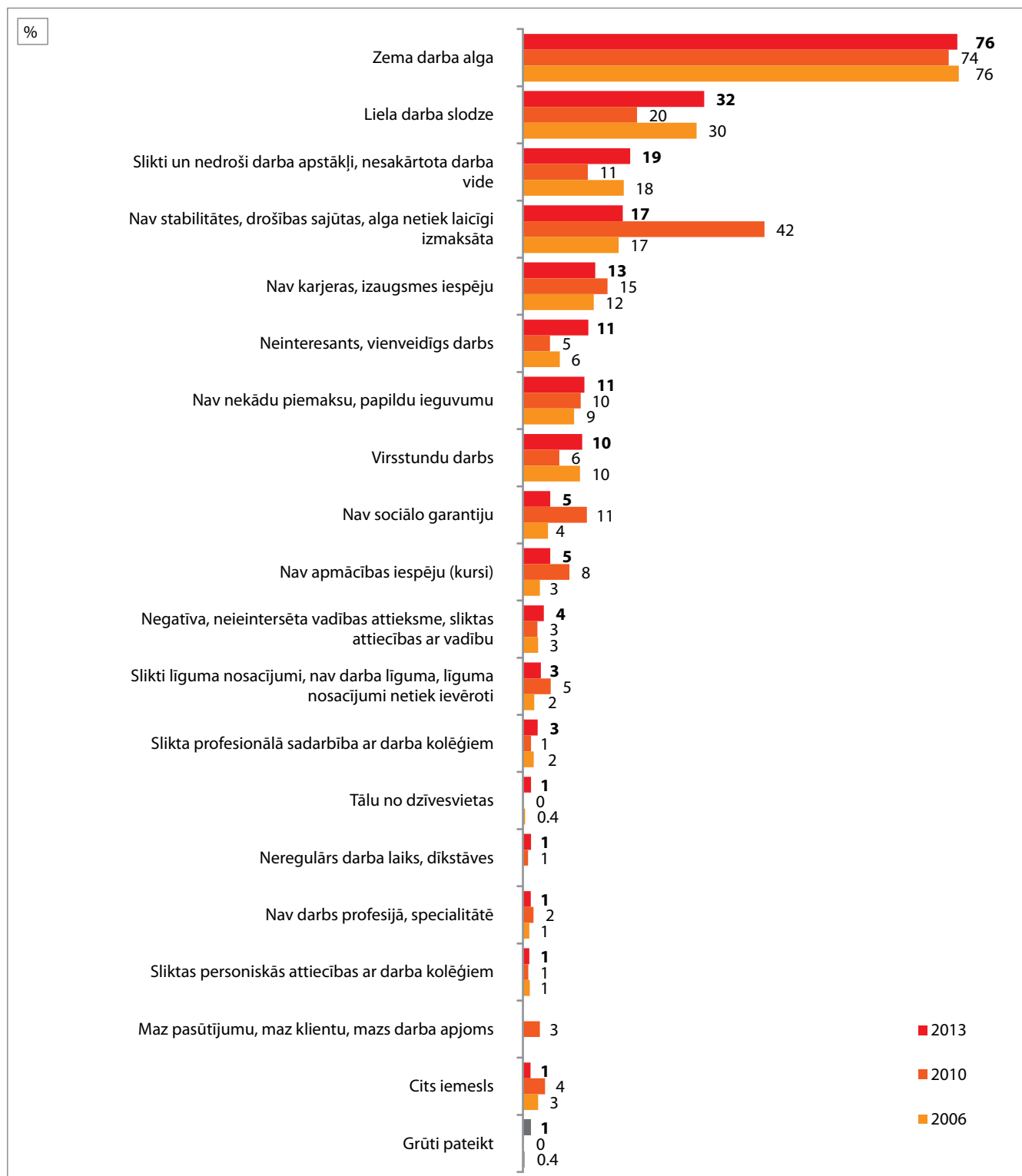
sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta”. Nodarbināto vidū ir novērojama negatīva tendence, jo, pretēji 2010. gada datiem, ir pieaudzis to nodarbināto skaits, kuri minējuši, ka “*slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide*” ir cēlonis viņu neapmierinātībai ar darbu, kas norāda, ka, neskatoties uz vairāk nekā 10 gadu Darba aizsardzības likuma darbību, joprojām gandrīz katram piektajam nodarbinātajam ir slikti, nedroši darba apstākļi un nesakārtota darba vide. Tomēr jāatzīmē, ka pozitīvi ir vērtējams fakts, ka nodarbinātie spēj saskatīt un izvērtēt darba apstākļu un darba vides neatbilstību prasībām, kā arī apzinās, kādiem jābūt labiem darba apstākļiem.

3.

Pētījuma rezultāti

4. diagramma.

Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu



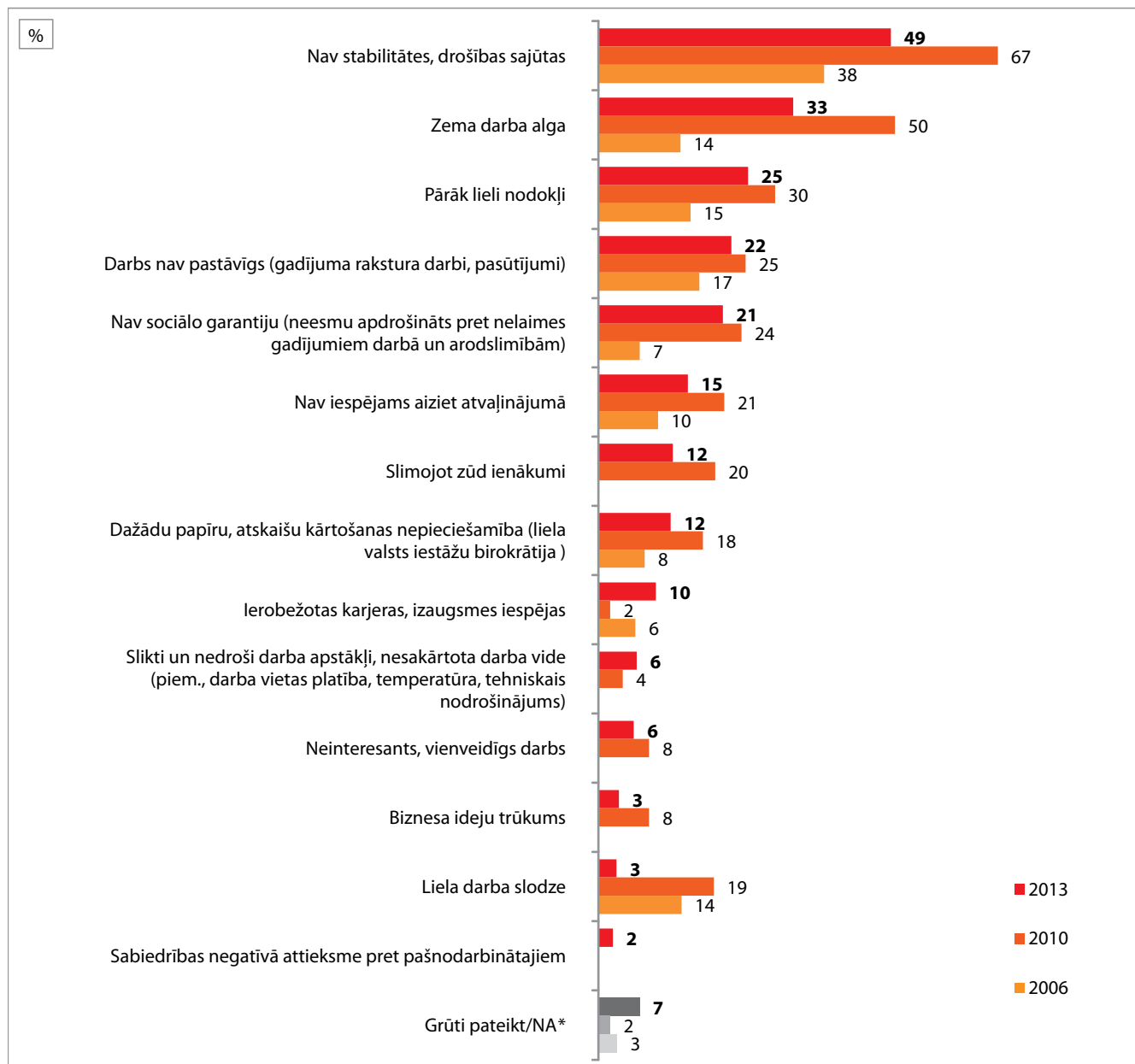
Piezīmes: bāze – nodarbinātie, kuri ir neapmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu; 2006. gadā n = 605; 2010. gadā n = 502; 2013. gadā n = 415. **Avots:** nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

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. gadā n = 27; 2010. gadā n = 49; 2013. gadā n = 35. Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

* NA – nav atbildes.

Avots: pašnodarbināto aptauja.

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, salīdzinot dinamiskā visus trīs pētījumu datus, Latvijā pieaug to nodarbināto skaits, kuri ir apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi, kas kopumā vērtējama kā pozitīva tendence (84,8% – 2013. gadā, 83,6% – 2010. gadā un 77,2% – 2006. gadā). Tomēr jāņem vērā, ka tas neizslēdz iespēju, ka uzņēmumos joprojām pilnībā nav sakārtota darba vide (sk. 6. diagrammu).

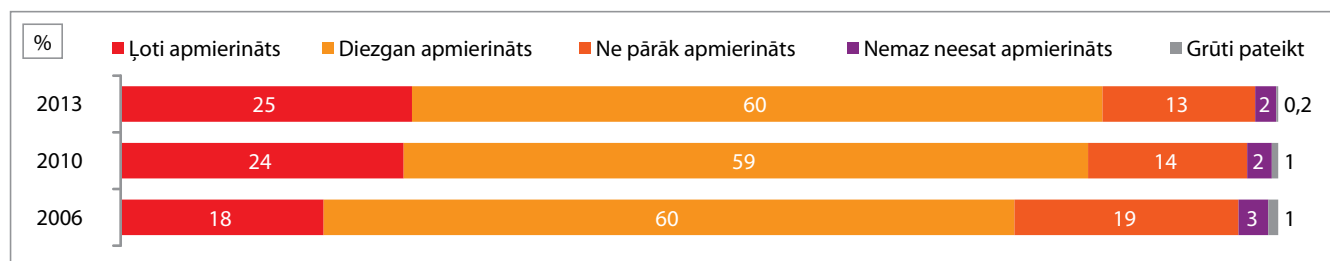
2013. gadā visvairāk nodarbināto, kuri ir neapmierināti ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa, ir tādās nozarēs kā koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (27,7%), ūdens apgāde, atkritumu apsaimniekošana (20,2%), papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija (20,1%), ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (19,4%), pārtikas produktu un dzērienu ražošana (17,5%, 2010. gadā – 26,3%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (16,7%), būvniecībā (16,5%, 2010. gadā – 26,4%), kas ir augstāki rādītāji nekā vidēji Latvijā (15,0%), bet veselības un sociālajā aprūpē (13,3%) un zivsaimniecībā (10,7%, 2010. gadā – 28,7%), kas iepriekšējos gados bija augstāki par vidējo Latvijā, nodarbinātie 2013. gadā šajās nozarēs ir apmierinātāki ar darba vidi un darba apstākļiem. Savukārt 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%).

Salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, 2013. gadā joprojām ar darba vidi un darba apstākļiem neapmierināto nodarbināto skaits ir augsts koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā, kā arī nozarēs, kur iepriekšējos pētījumos neapmierināto nodarbināto skaits bija zemāks kā vidēji Latvijā, piemēram, ūdens apgādē, atkritumu apsaimniekošanā, papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā (2013. gadā – 20,1%) un ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (2013. gadā – 19,4%).

Arī 2013. gada aptaujas dati rāda, ka sievietes nedaudz vairāk ir apmierinātas ar darba apstākļiem (2013. gadā – 86,5%, 2010. gadā – 82,2%, 2006. gadā – 78,2%) nekā vīrieši (2013. gadā – 82,8%, 2010. gadā – 85,5%, 2006. gadā – 76,0%). Ja 2010. gadā visapmierinātākie bija jaunieši (18–24 gadu vecumā – 89,4%), bet pārējās vecuma grupās respondenti bija aptuveni vienādi apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi (2010. gadā – 82,2–83,5%, 2006. gadā – 76,4–78,3%), tad 2013. gadā visapmierinātākie nodarbinātie bija 25–34 gadu vecuma grupā (88,0%), bet pārējās vecuma grupās respondenti ir aptuveni vienādi apmierināti (2013. gadā 80,3–87,8%). Apskatot nodarbināto apmierinātību ar darba apstākļiem dažādu tautību respondentu vidū, visapmierinātākie ar darba vides apstākļiem ir latvieši – 86,4% (2013. gadā krievi – 82,8%, citas tautības – 78,3%), bet 2010. gada un 2006. gada pētījumā dažādu tautību vidū izteiktas atšķirības netika novērotas (2010. gadā – 82,4–83,9%, 2006. gadā 76,0–77,9%). Apmierinātību ar darba apstākļiem un vidi būtiski neietekmēja uzņēmuma lielums, kurā nodarbinātais strādā (2006. gadā 75,0–78,5%, 2010. gadā 80,6–84,4%, 2013. gadā 81,8–87,9%), tomēr visneapmierinātākie ar darba

6. diagramma.

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



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

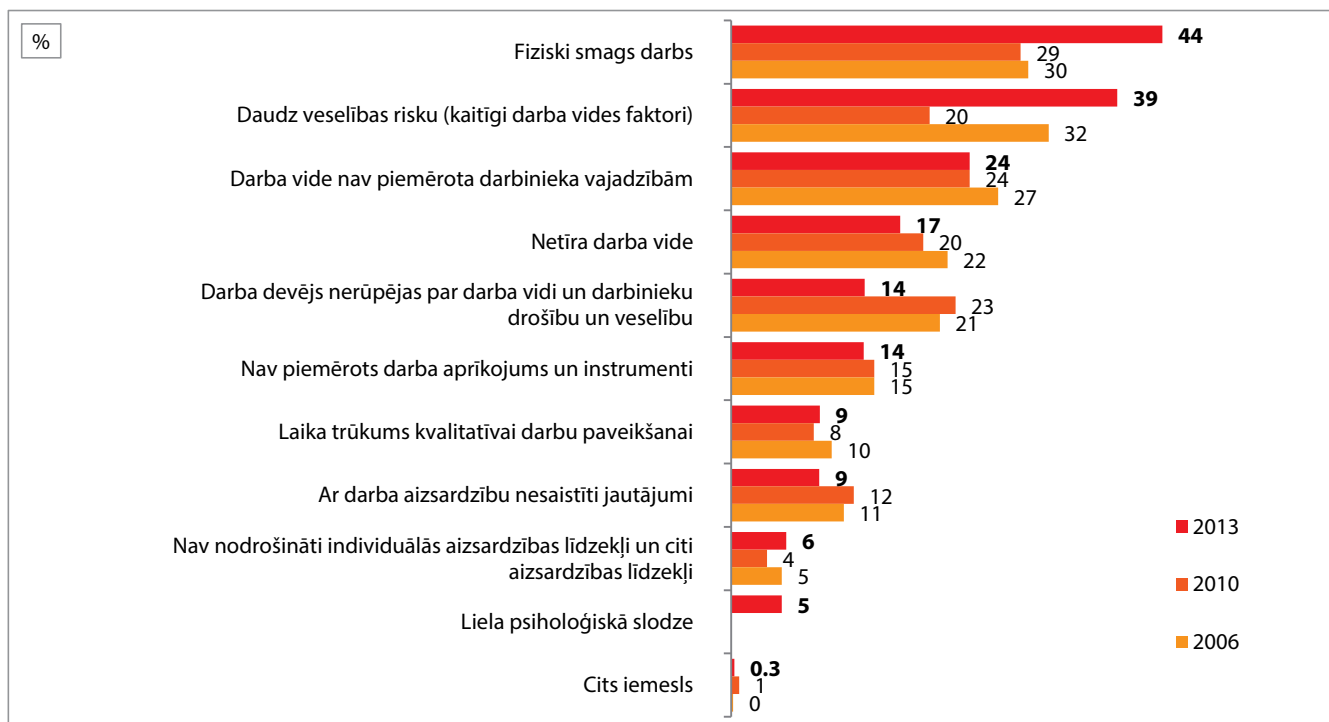
Pētījuma rezultāti

vides apstākļiem ir lielo uzņēmumu darbinieki (81,8%). Tas varētu tikt skaidrots ar pētījuma datiem par to, ka lielajos uzņēmumos nodarbinātie tiek biežāk informēti par darba aizsardzības jautājumiem, t. sk. darba vides riska faktoriem un to ietekmi uz nodarbināto veselību, un, saskaņā ar pētījuma datiem, nodarbinātie norāda, ka lielos uzņēmumos darba devēji biežāk neiegulda finanšu līdzekļus sadzīves apstākļu uzlabošanai uzņēmumā, kas var radīt paaugstinātu neapmierinātību ar darba vidi kopumā. Arī 2013. gadā vairāk apmierinātu respondentu ir valsts sektorā (2013. gadā – 87,5%, 2010. gadā – 87,0%, 2006. gadā – 80,4%), salīdzinot ar privāto sektoru (2013. gadā – 83,6%, 2010. gadā – 82,8%, 2006. gadā – 76,0%) vai sabiedriskām organizācijām (2013. gadā – 76,6%, 2010. gadā – 79,0%, 2006. gadā – 71,2%). Arī 2013. gadā, pieaugot darba algai pamatdarbā, pieaug apmierināto respondentu skaits (2013. gadā: līdz Ls 150 – 79,9%, līdz Ls 251 un vairāk – 89,5%; 2010. gadā: līdz Ls 150 – 75,8%, Ls 151–200 – 82,4%, Ls 201–250 – 83,0%, Ls 251 un vairāk – 91,5%; 2006. gadā: līdz Ls 90 – 72,4%, Ls 91–150 – 73,2%, Ls 151–250 – 77,8%, Ls 251

un vairāk – 83,0%). Turklāt visu pētījumu dati rāda, ka apmierinātību ar darba apstākļiem ietekmē arī tas, vai alga tiek izmaksāta aploksnē vai netiek, jo neapmierinātāki ar darba apstākļiem ir tie, kuriem algu izmaksā aploksnē (2013. gadā: nekad – 86,1%, dažreiz – 82,3%, katru mēnesi – 64,4%; 2010. gadā: nekad – 86,7%, dažreiz – 84,2%, katru mēnesi – 59,6%; 2006. gadā: nekad – 79,4%, dažreiz – 73,8%, katru mēnesi – 62,7%). Tas norāda, ka sociālās garantijas un stabila alga ietekmē nodarbināto apmierinātību ar darba apstākļiem un darba vidi, savukārt pētījuma dati 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, līdz ar to šajos uzņēmumos arī darba apstākļi un darba vide varētu būt sliktāki, piemēram, nodarbinātie biežāk strādā bez rakstiskiem darba līgumiem, retāk iet atvaļinājumos, retāk tiek informēti par darba aizsardzības jautājumiem, biežāk ir minējuši veselības traucējumus, kuru cēlonis, pēc nodarbināto domām, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, u. c.

7. diagramma.

Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar darba apstākļiem un vidi



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuri nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi; 2006. gadā n = 541; 2010. gadā n = 397; 2013. gadā n = 360.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

Galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi uzņēmumā, kurā viņi strādā, arī 2013. gadā nav mainījušies: *“fiziski smags darbs”*, *“daudz veselības risku (kaitīgo darba vides riska faktoru)”*, *“netīra darba vide”*, *“darba vide nav piemērota darbinieku vajadzībām”*, *“darba devējs nerūpējas par darba vidi un darbinieku drošību un veselību”*, u. c. Jāatzīmē, ka ievērojami ir pieaudzis to nodarbināto skaits, kas ir minējuši, ka *“daudz veselības risku (kaitīgo darba vides riska faktoru)”*. Jāatzīmē, ka 2013. gadā visbiežāk minēto neapmierinātības iemeslu – “smagu darbu” – biežāk nekā vidēji Latvijā ir minējuši visu nozaru nodarbinātie, izņemot nodarbinātos papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā, tekstilizstrādājumu, apģērbu ražošanā un būvniecībā, kā arī otru visbiežāk minēto neapmierinātības iemeslu “daudz veselības risku” arī biežāk nekā vidēji Latvijā ir minējuši visu nozaru nodarbinātie, izņemot būvniecībā, ūdens apgādē, atkritumu apsaimniekošanā un papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā nodarbinātie. Pētījuma dati rāda, ka kopumā tas varētu būt saistīts ar darbinieku informētības līmeņa paaugstināšanos, kā arī ar darba specifiku apstrādes rūpniecības nozarēs, lauksaimniecībā, mežsaimniecībā u. c. nozarēs (sk. 7. diagrammu).

3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā

Pagājuši jau vairāk kā desmit gadi, kopš spēkā stājies Darba aizsardzības likums un to pavadošie normatīvie akti, kuriem vajadzēja mainīt gan situāciju darba aizsardzības jomā Latvijā, gan nodarbināto viedokli par to. Visu līdzšinējo pētījumu rezultāti ir atspoguļojoši zināmas izmaiņas arī šajā aspektā, tomēr 2008.–2009. gada ekonomiskās krīzes sekas un izmaiņas atsevišķos normatīvajos dokumentos, kuras kopumā vērstas uz prasību un administratīvā sloga mazināšanu, neļauj tās novērtēt ilgtermiņā.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, vai viņu darba vietā pēdējā gada laikā uzņēmumā, kurā viņi strādā, ir mainījies darba aizsardzības līmenis. Kopumā, salīdzinot ar 2010. gadu, tas ir pieaudzis, jo 2013. gadā 11,5% respondentu atbildēja, ka darba aizsardzība ir ļoti vai nedaudz uzlabojusies (2010. gadā – 5,9%, 2006. gadā – 18,9%), bet nesasniedz 2006. gada līmeni, kas varētu tikt skaidrots ar darba aizsardzības sistēmas uzturēšanu minimālo prasību līmenī (piemēram, instruktāža tiek veikta, obligātās veselības pārbaudes tiek organizētas, darba vides risku

novērtējums kaut daļējā līmenī, bet tiek veikts, u. tml.), līdz ar to formāli tiek izpildītas normatīvo aktu prasības. Lai panāktu situācijas uzlabošanu šajā jomā, darba devējiem jārada papildu motivācija regulāri veikt darba aizsardzības līmeņa paaugstināšanu (sīkāk sk. 8. diagrammu).

Dati liecina, ka arī 2013. gadā vīrieši (2013. gadā – 14,5%, 2010. gadā – 7,7%) biežāk nekā sievietes (2013. gadā – 9,0%, 2010. gadā – 4,6%) minējuši uzlabojumus darba aizsardzības jomā, savukārt samazinājumu vīrieši minējuši biežāk nekā sievietes (vīrieši: 2013. gadā – 1,6%, 2010. gadā – 3,5% un sievietes: 2013. gadā – 0,8%, 2010. gadā – 4,6%). 2013. gadā gados jaunāko respondentu viedoklis par uzlabojumiem atšķiras no gados vecāko respondentu viedokļa, t. i., gados jaunākie biežāk atzīst, ka ir vērojami uzlabojumi darba aizsardzībā, bet gados vecāki nodarbinātie – retāk; uzlabojumu minējuši 15,6% respondentu 18–25 gadu vecumā, 9,6% respondentu 55–80 gadu vecumā. 2013. gadā tika novērotas atšķirības dažādu tautību respondentu vidū – visbiežāk pārmaiņas bija minējuši citu tautību respondenti (17,4%) un latvieši (11,6%). Arī 2013. gadā saglabājas tendence: pieaugot darba algas lielumam pamata darbavietās, pieaug pozitīvi domājošo respondentu skaits (2010. gadā: no 3,9% ar algu līdz Ls 150 līdz 7,4% ar algu Ls 251 un vairāk, bet 2013. gadā: no 8,0% ar algu līdz Ls 150 līdz 14,3% ar algu Ls 401 un vairāk). Salīdzinot pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātus 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 bija būtiski mainījusies. Aptuveni trīs reizes bija samazinājies to respondentu skaits, kas uzskatīja, ka darba aizsardzības līmenis ir uzlabojies, kā arī bija pieaudzis to nodarbināto skaits, kuri domā, ka viņu uzņēmumos darba aizsardzības līmenis ir pasliktinājies.

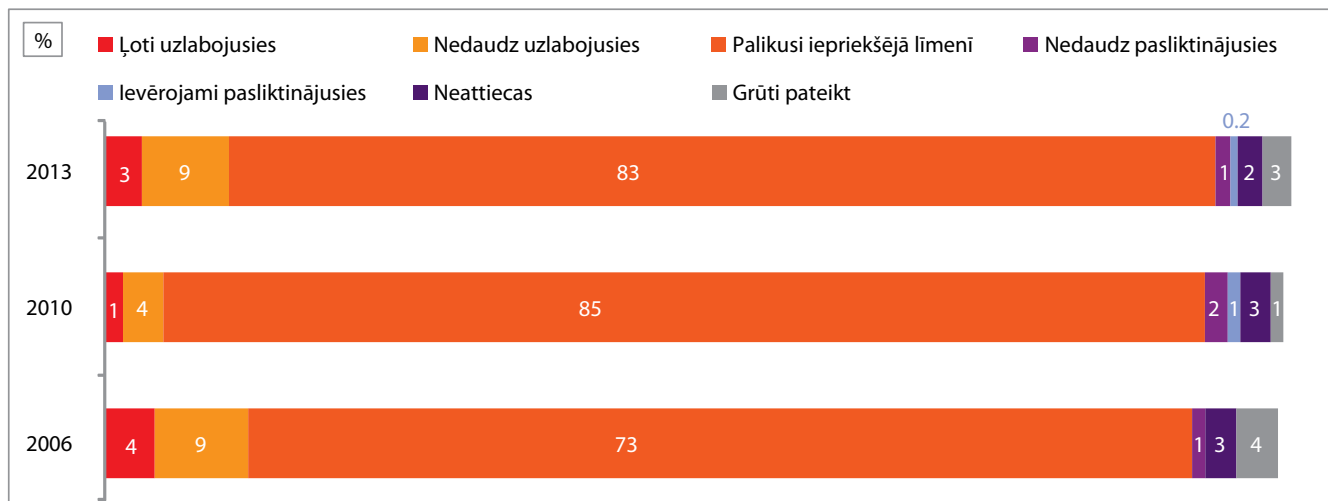
Tas kopumā liecina, ka sākotnēji darba vide pēc jauno normatīvo aktu pieņemšanas uzlabojās tikpat strauji kā pirms normatīvo aktu pieņemšanas. Ekonomiskās krīzes laikā situācija pasliktinājās, jo darba devējiem nebija ne finanšu, ne laika resursu, ko ieguldīt darba vides uzlabošanā, taču pēdējā laikā, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai valstī, attīstība darba aizsardzības jomā ir atjaunojusies, tomēr tā nav sasniegusi pirmskrīzes līmeni (sk. 9. diagrammu).

3.

Pētījuma rezultāti

8. diagramma.

Situācija darba aizsardzībā uzņēmumā pēdējā gada laikā

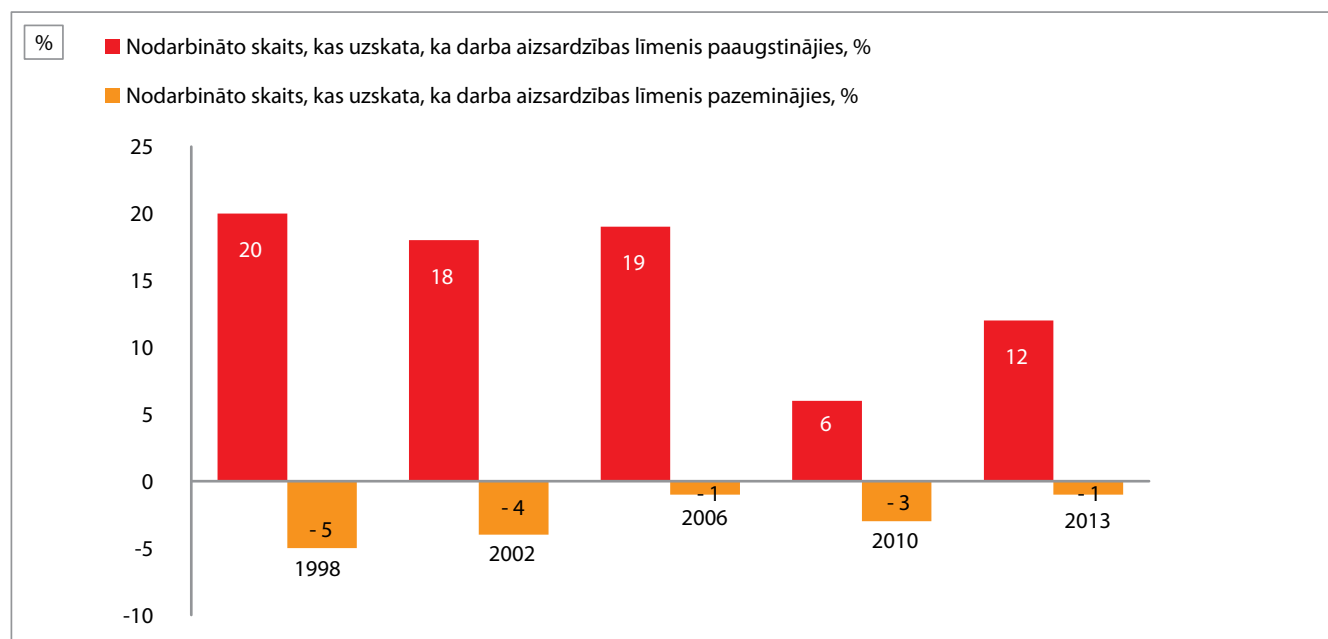


Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

9. diagramma.

Darba aizsardzības līmeņa pārmaiņas



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383. 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. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana

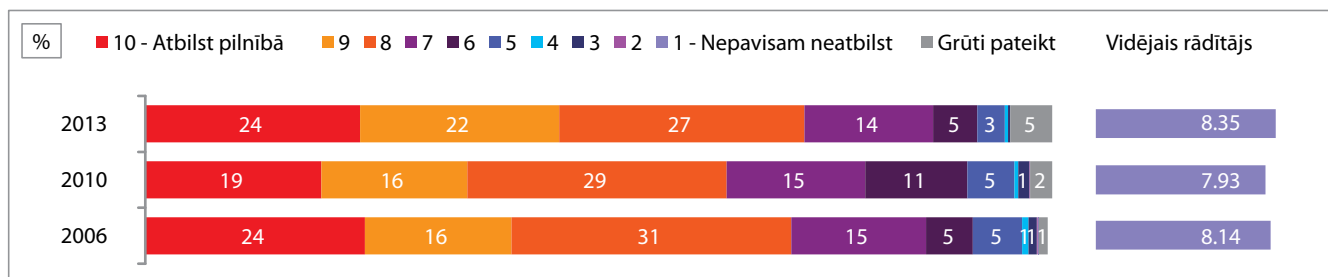
Lai novērtētu, kā Latvijā uzņēmumos tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, pētījumā tika veikta dažādu jautājumu analīze. Sākotnēji darba devēji un nodarbinātie subjektīvi novērtēja darba vides atbilstību dažādām darba aizsardzības prasībām. Arī 2013. gada pētījuma rezultāti parāda, ka lielākā daļa respondentu grupu uzskata, ka uzņēmumu darba vide atbilst darba aizsardzības prasībām (2013. gadā – vidējā vērtība virs 8 (no maksimāli iespējamiem 10 punktiem), kas dinamiskā pieaug, bet datu padziļinātā analīze liecina, ka joprojām ne darba devēji, ne nodarbinātie, ne pašnodarbinātie nezina nedz Darba aizsardzības likuma, nedz citas darba aizsardzības prasības. Minēto

iesmeslu 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).

Darba devēju viedoklis. Pētījumu “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 konkrēto atbilžu vidējais rādītājs. Tas ļauj salīdzināt situāciju gan dažādās nozarēs, gan dažādos reģionos, kā arī veicot atkārtotus pētījumus, un analizēt situāciju dinamiskā. Atbilžu sadalījums un vidējais rādītājs valstī kopumā parādīts 10. diagrammā.

10. diagramma.

Uzņēmumu darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1044; vidējam rādītājam – respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

Analizējot 2013. gada datus, 86,8% darba devēju (2006. gadā 86,2% respondentu snieguši vērtējumu no 7 līdz 10 punktiem, 2010. gadā – 79,4%) uzņēmumu atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām vērtē kā ļoti labu. Tomēr padziļināta analīze rāda, ka patiesā situācija uzņēmumos ir daudz sliktāka, jo gandrīz puse – 45,6% darba devēju (2010. gadā – 41,5%, 2006. gadā – 32,3%) – ir atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likumam (9 un 10 punkti pēc 10 punktu skalas), bet joprojām pilnā apmērā nav veikuši darba vides riska novērtējumu. Tas norāda gan uz to, ka liela daļa darba devēju joprojām nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām, gan arī to, ka mainījušies paši darba devēji – klāt nākuši, piemēram, mikrouzņēmumu vadītāji, kuriem bieži vien nav nekādas izglītības vai līdzšinējās pieredzes par darba aizsardzību (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 40,0% darba devēju (2010. gadā – 33,6%, 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 pētījuma rezultāti apstiprina hipotēzi, ka augstais pašnovērtējums ir balstīts zināšanu trūkumā, nevis atspoguļo objektīvo situāciju (piemēram, 2010. gadā par nepilniem 10% bija pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros pilnā apjomā bija veikts darba vides riska novērtējums – no 22,1% 2006. gadā līdz 31,4% 2010. gadā, bet 2013. gadā tas nedaudz samazinājās – līdz 28,5%, bet pašnovērtējums attiecībā uz Darba aizsardzības likuma prasību ievērošanu laika posmā no 2006. gada līdz 2010. gadam bija samazinājies par 0,21 punktu, savukārt laika posmā no 2010. gada līdz 2013. gadam pašvērtējums bija pieaudzis par 0,42 punktiem). Jau 2010. gadā pētnieku grupa prognozēja, 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, bet jāatzīmē, ka darba devēju pašnovērtējums attiecībā uz uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām ir pieaudzis, nevis samazinājies, savukārt darba vides riska novērtējums pilnā apjomā uzņēmumos ir nedaudz samazinājies. Padziļināta darba devēju aptaujas analīze rāda, ka daļa darba devēju neuzskata, ka darba aizsardzības prasību ievērošana ir svarīga, un neredz jēgu normatīvo aktu prasībām u. tml.

Lai varētu salīdzināt situāciju atsevišķās nozarēs, pēc uzņēmumu lieluma un citiem parametriem, kā arī dinamiskā, visos pētījumos tika aprēķināts vidējais punktu skaits uzņēmuma atbilstības novērtēšanai, kas kopumā Latvijā darba devēju aptaujā bija 8,4 (2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,1), kas ir augstākais vērtējums, salīdzinot ar iepriekš veiktām aptaujām. Analizējot vidējo punktu skaitu nozarēs, novērota būtiska atšķirība dažādās nozarēs – augstāko pašnovērtējumu 2013. gadā snieguši darba devēji zivsaimniecībā – 8,6 (2010. gadā tā bija veselības un sociālās aprūpes nozarē – 8,7 un arī 2006. gadā – 8,8), bet zemāko, tāpat kā iepriekšējos pētījumos – metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas nozarē (2013. gadā – 7,7, 2010. gadā – 7,1, 2006. gadā – 7,3). Arī nelaimes gadījumu un arodslimību skaits šajā nozarē ir pieaudzis, kas norāda uz sistemātisku darba aizsardzības prasību neievērošanu metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas nozarē (sk. 2. tabulu). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti ir saistīti ar labāku veselības un sociālās aprūpes nozares darba devēju izpratni par darba aizsardzības jautājumiem un līdz ar to arī objektīvāku sava uzņēmuma atbilstības izvērtējumu. Savukārt 2013. gadā zivsaimniecības nozares darba devēji uzrāda visaugstāko pašnovērtējumu attiecībā uz uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, bet izpratne par darba aizsardzības jautājumiem zivsaimniecības nozares darba devējiem ir ļoti sliktā. Piemēram, ja 0% (2010. gadā – 1,9%) veselības un sociālās aprūpes darba devēju ir minējuši, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts nevienam darba vides riska faktoram (labākais rādītājs Latvijā), tad zivsaimniecībā tādu ir bijis 57,9% un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā – 40,8% (sliktākie rādītāji Latvijā).

Līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām uzņēmuma vidēja līmeņa vadītāji / menedžeri

3.

Pētījuma rezultāti

2. tabula.

Darba devēju vērtējums par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām dažādās nozarēs

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti
	2006. gads	2010. gads	2013. gads
Zivsaimniecība	8,4	7,7	8,6
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	7,4	8,0	8,5
Papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija		7,8	8,5
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,3	8,1	8,4
Elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgāde (2006.) / Elektroenerģijas, gāzes apgāde, siltumapgāde (2010., 2013.)*	7,9	7,8	8,4
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	7,4	8,4
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība (2006.) / Lauksaimniecība, mežsaimniecība (2010., 2013.)*	7,8	7,4	8,4
Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana*	—	7,8	8,3
Veselības un sociālā aprūpe	8,8	8,7	8,2
Tekstilizstrādājumu un apģērba ražošana		7,7	8,2
Būvniecība	7,8	7,7	8,2
Apstrādes rūpniecība	8,0	7,5	8,0
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,4	7,2	7,8
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana (2006.) / Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2010., 2013.)	7,3	7,1	7,7

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1044; vidējam – respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi.

* Datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008. gadā mainījās NACE klasifikators.

Avots: darba devēju aptauja.

vērtē nedaudz augstāk (2013. gadā – 8,3, 2010. gadā – 8,6 punkti) nekā uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji / direktori (2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 7,9 punkti), kas ir pretēji 2006. gada pētījuma datiem (uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji / direktori – 8,2, uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji / menedžeri – 8,0). Šāda tendencei pētniekiem nav objektīva skaidrojuma. Savukārt visos trijos pētījumos tika novērotas līdzīgas tendences atkarībā no intervijas valodas – respondenti, kas atbildējuši krievu valodā (2006. gadā – 8,3, 2010. gadā – 8,2, 2013. gadā – 8,4), ir atbildējuši pozitīvāk salīdzinājumā ar latviešu valodā atbildējušajiem respondentiem (2006. gadā – 8,1, 2010. gadā – 7,9, 2013. gadā – 8,3), turklāt to vērtējums dinamikā pieaug. 2013. gadā vienādi sava uzņēmuma atbilstību novērtējuši respondenti no uzņēmumiem ar 1–10 darbiniekiem un vairāk nekā 250 darbiniekiem (abos gadījumos – 8,4),

labāk atbilstību ir novērtējuši uzņēmumos ar 50–249 darbiniekiem (8,5) un viskritiskāk – uzņēmumos ar 11–49 darbiniekiem (abos gadījumos – 8,2). Tomēr jāatzīmē, ka lielākoties darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanā pētījuma laikā tika novērota tendence, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, uzlabojas arī konkrētā darba aizsardzības jautājuma īstenošana uzņēmumā (piemēram, pilnā apjomā veikts darba vides riska faktoru novērtējums, individuālo līdzekļu nodrošinājums utt. biežāk ir tieši lielajos uzņēmumos). Iespējams, ka šo darba aizsardzības prasību izpildei lielajiem uzņēmumiem daudz vairāk ir nepieciešams ieguldīt līdzekļus (darba apģērba un IAL nodrošināšanā, OVP organizēšanā utt.), un tie ir nepietiekoši, lai izpildītu pilnībā visas darba aizsardzības prasības, līdz ar to arī vērtējums ir zemāks. Savukārt 2010. gadā vienādi kritiski sava uzņēmuma atbilstību bija novērtējuši

3.

Pētījuma rezultāti

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). Bet 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), savukārt uzņēmumos ar 1–9 darbiniekiem šis vērtējums bija 8,2, bet uzņēmumos ar 10–49 darbiniekiem – 8,1. Respondentu vērtējumi uzņēmumiem, kas dibināti dažādā laikā, ir dažādi: līdz 1990. gadam – vidējais novērtējums ir 8,1 (2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 7,9), 1991.–1995. gadā – 8,0 (2010. gadā – 7,8, 2006. gadā – 8,2), 1996.–2000. gadā – 8,3 (2010. gadā – 8,0, 2006. gadā – 8,1), 2001.–2005. gadā – 8,7 (2010. gadā – 7,7, 2006. gadā – 8,2), 2006.–2010. gadā – 8,5 (2010. gadā – 8,4), 2011.–2013. gadā – 8,1. Valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 8,0 (2010. gadā – 8,1, 2006. gadā – 7,5), privātajā sektorā – 8,4 (2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,2), bet sabiedriskajās organizācijās – 8,8 (2010. gadā – 7,9, 2006. gadā – 8,3).

Nodarbināto un pašnodarbināto viedoklis.

Jautājumi nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem tika formulēti savstarpēji atšķirīgi, bet visos pētījumos vienādi abām respondentu grupām – visos gadījumos

tika izmantota vienota 10 punktu novērtēšanas skala, kur 10 nozīmē – “ievēro pilnībā”, bet 1 – “nemaz neievēro”:

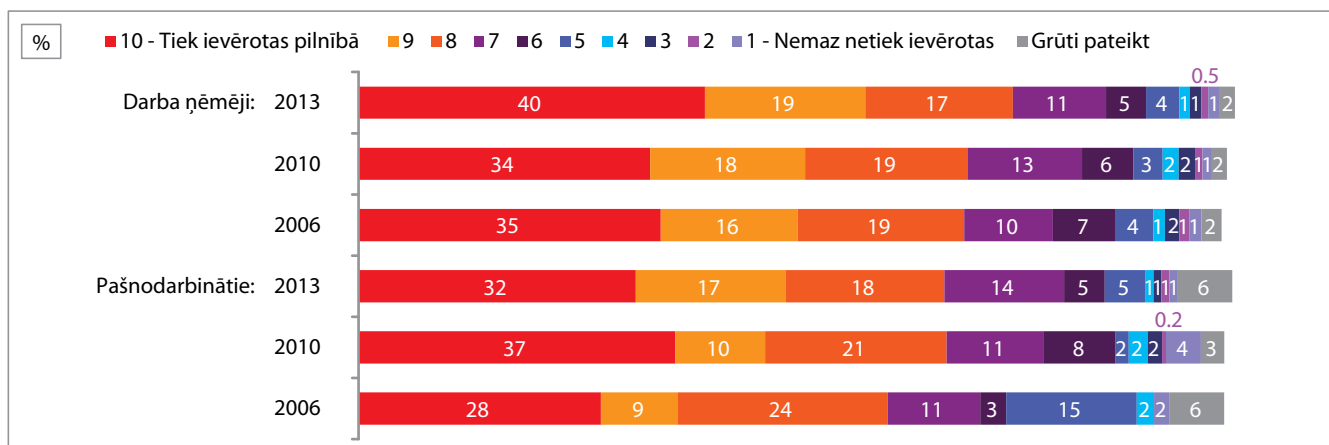
- cik lielā mērā uzņēmumā (iestādē), kurā respondents strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu (austiņu, cimdu) lietošana, vai veiktas instrukcijas darba aizsardzībā, obligātās veselības pārbaudes, dažādas instruktāžas u. tml.;
- cik daudz pašnodarbinātie ievēro darba aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu (austiņu, cimdu u. tml.) lietošanu (sk. 11. diagrammu).

Vidējais punktu skaits nodarbinātajiem ir 8,5 (2010. gadā – 8,25, 2006. gadā – 8,18), bet pašnodarbinātajiem – 8,32 (2010. gadā – 8,05, 2006. gadā – 7,82). Tas liecina, ka pašnodarbinātie joprojām nedaudz mazāk ievēro darba aizsardzības prasības nekā nodarbinātie, kas strādā uzņēmumā vai iestādē, bet kopumā situācija dinamiskā abās grupās uzlabojas.

Analizējot nodarbināto sniegto vidējo punktu skaitu nozarēs, novērojama būtiska atšķirība dažādās nozarēs – 2013. gadā augstāko novērtējumu snieguši elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes nozarē strādājošie respondenti (9,3) (2010. gadā veselības un sociālajā aprūpē strādājošie respondenti – 9,3; 2006. gadā elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes

11. diagramma.

Darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos un pašnodarbināto vidū



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383; visi pašnodarbinātie, 2006. gadā n = 65; 2010. gadā n = 127; 2013. gadā n = 175.

Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

nozarē – 8,9), bet zemāko novērtējumu – papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā un koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (8,0) (2010. gadā būvniecībā – 7,3; 2006. gadā koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas nozarē strādājošie respondenti – 7,6) (sk. 3. tabulu). Būtiski norādīt, ka dinamikā ir pieaudzis vidējais vērtējums visās nozarēs.

Darba aizsardzības prasību ievērošanu visos pētījumos augstāk vērtē sievietes (2006. gadā – 8,4, 2010. gadā – 8,3; 2013. gadā – 8,6) nekā vīrieši (2006. gadā – 7,9; 2010. gadā – 8,1, 2013. gadā – 8,4). Iespējams, tas saistāms ar faktu, ka atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem vīrieši biežāk nekā sievietes atzīmējuši tos darba vides riska faktoros, kas saistīti ar drošību un nelaimes gadījumu risku. 2013. gadā saglabājas tendence – 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; 2013. gadā: 18–24 gadi – 8,3, 25–34 gadi – 8,5, 35–44 gadi – 8,4, 45–54 gadi – 8,5, 55–74 gadi – 8,7). 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, kas ir līdzīgi kā 2013. gadā (latvieši: 2013. gadā – 8,5, 2010. gadā – 8,1, krievi: 2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 8,5, citi: 2013. gadā – 8,6, 2010. gadā – 8,6). 2013. gadā valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 8,8 (2010. gadā – 8,6), privātajā sektorā – 8,3 (2010. gadā – 8,0), sabiedriskajās organizācijās – 8,5 (2010. gadā – 7,3). Kopumā arī 2013. gadā saglabājas tendence: pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug vidējais punktu skaits (1–10 darbinieki: 2013. gadā – 8,3, 2010. gadā – 7,9, 11–49 darbinieki:

3. tabula.

Dažādās nozarēs nodarbināto vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Nodarbināto vidējais vērtējums, punkti	Nodarbināto vidējais vērtējums, punkti	Nodarbināto vidējais vērtējums, punkti
	2006. gadā	2010. gadā	2013. gadā
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde (2006.) / Elektroenerģijas, gāzes apgāde, siltumapgāde (2010., 2013.)*	8,9	8,7	9,0
Veselības un sociālā aprūpe	8,7	9,3	8,8
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,2	8,4	8,6
Apstrādes rūpniecība	8,1	8,4	8,6
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9	8,4	8,6
Tekstilizstrādājumu un apģērba ražošana		7,7	8,6
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība (2006.) / Lauksaimniecība, mežsaimniecība (2010., 2013.)	7,7	8,1	8,3
Būvniecība	7,6	7,3	8,3
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,9	8,2
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana (2006.) / Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2010., 2013.)	7,9	7,5	8,2
Ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana*		8,8	8,2
Zvejniecība (2006.) / Zivsaimniecība (2010., 2013.)	8,2	8,6	8,2
Papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija		8,0	8,0
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,6	7,8	8,0

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

* Datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo mainījās *NACE* klasifikators.

Avots: nodarbināto aptauja.

2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 8,2, 50–249 darbinieki: 2013. gadā – 8,7, 2010. gadā – 8,2, 250 un vairāk darbinieku: 2013. gadā – 8,6, 2010. gadā – 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: 2013. gadā – 8,6, 2010. gadā – 8,4, dažreiz: 2013. gadā – 7,5, 2010. gadā – 7,5, katru mēnesi: 2013. gadā – 6,8, 2010. gadā – 6,8), kas joprojām varētu būt skaidrojams ar to, ka uzņēmumos, kuros regulāri alga tiek maksāta aploksnē, biežāk netiek ievērotas darba aizsardzības prasības (sīkāk sk. sadaļu “Ēnu ekonomikas ietekme uz darba aizsardzības situāciju uzņēmumos”).

3.2.2. 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. Darba devējs 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 atbildīgu 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 bija 50 kompetentas institūcijas un 661 kompetenti speciālisti (01.11.2013. dati).

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, kas viņu uzņēmumā /

iestādē veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus. Kopumā 9,2% (2010. gadā – 7,8%, 2006. gadā – 8,1%) darba devēju Latvijā atzina, ka viņu uzņēmumos / iestādēs šādu speciālistu nav, kas ir augstākais (sliktākais) rādītājs, salīdzinot ar iepriekšējām aptaujām. 2013. gadā visbiežāk nevienas personas, kas veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus, nav ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē (13,5%), zivsaimniecībā (13,2%), citās nozarēs, kas sīkāk netika izdalītas (10,5%), kas ir biežāk kā vidēji Latvijā (9,2%). Jāatzīmē, ka arī būvniecībā šis rādītājs ir augsts – 8,2%, kaut arī nepārsniedz vidējo līmeni Latvijā. Savukārt vislabākā situācija pēc 2013. gada pētījuma datiem ir koksnēs, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā un veselības un sociālās aprūpes nozarēs, jo šajās nozarēs netika minēts, ka šādu speciālistu uzņēmumos nav, jeb šīs nozares uzņēmumos 100% ir personas, kas veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus.

Tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos ir veikts darba vides riska novērtējums, tika jautāts, kas viņu uzņēmumā ir veicis darba vides riska novērtējumu (sk. 12. diagrammu).

Kopumā 44,9% (2010. gadā – 55,8%, 2006. gadā – 63,4%) darba devēju ir atzīmējuši, ka darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā veic paši, kas, salīdzinot ar iepriekšējām aptaujām, ir ievērojami mazāk, un tā ir pozitīva tendence. Tajā pašā laikā 52,6% (2010. gadā – 42,5%, 2006. gadā – 61,6%) no šiem darba devējiem nav apguvuši ne 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā (pētījuma aptauju veikšanas brīdī izmaiņas prasībās par apmācības ilgumu darba aizsardzībā nebija stājušās spēkā), ne arī augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kas ir vairāk nekā 2010. gadā, bet mazāk nekā 2006. gadā. Situācija ir vērtējama kā neapmierinoša, jo joprojām liela daļa darba devēju Latvijā veic savu uzņēmumu darba aizsardzības speciālistu pienākumus bez atbilstošas izglītības.

Arī 2013. gada aptaujas dati norāda, ka mazajos uzņēmumos saglabājas tendence – visbiežāk pats darba devējs veic darba aizsardzības speciālista pienākumus (2006. gadā: 1–9 darbinieki – 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%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 55,9%, 11–49 darbinieki – 14,9%, 50–249 darbinieki – 12,0%, 250 un vairāk darbinieku – 3,8%).

3.

Pētījuma rezultāti

Pēc aptaujas datiem 2013. gadā 33,4% uzņēmumu (2010. gadā – 24,1%, 2006. gadā – 22,6%) darba aizsardzības pasākumus veic darba aizsardzība speciālisti, 0,3% (2010. gadā – 1,3%, 2006. gadā – 1,9%) uzņēmumu – vairāki darba aizsardzības speciālisti vai izveidota darba aizsardzības daļa. 70,7% (2010. gadā – 79,6%, 2006. gadā – 79,0%) uzņēmumu darba aizsardzības speciālisti strādā amatu apvienošanas kārtībā, bet 18,4% (2010. gadā – 15,7%, 2006. gadā – 25,8%) strādā pilnu darba laiku. Jāatzīmē, ka ir samazinājies to uzņēmumu daudzums, kuros darba aizsardzības speciālisti strādā amatu apvienošanas kārtībā, kā arī ir atkal palielinājies to uzņēmumu daudzums, kuros darba aizsardzības speciālists strādā pilnu laiku. Tas kopumā norāda uz pozitīvām norisēm, kas, domājams, nākotnē uzlabos darba aizsardzības pasākumu veikšanu un uzturēšanu uzņēmumos.

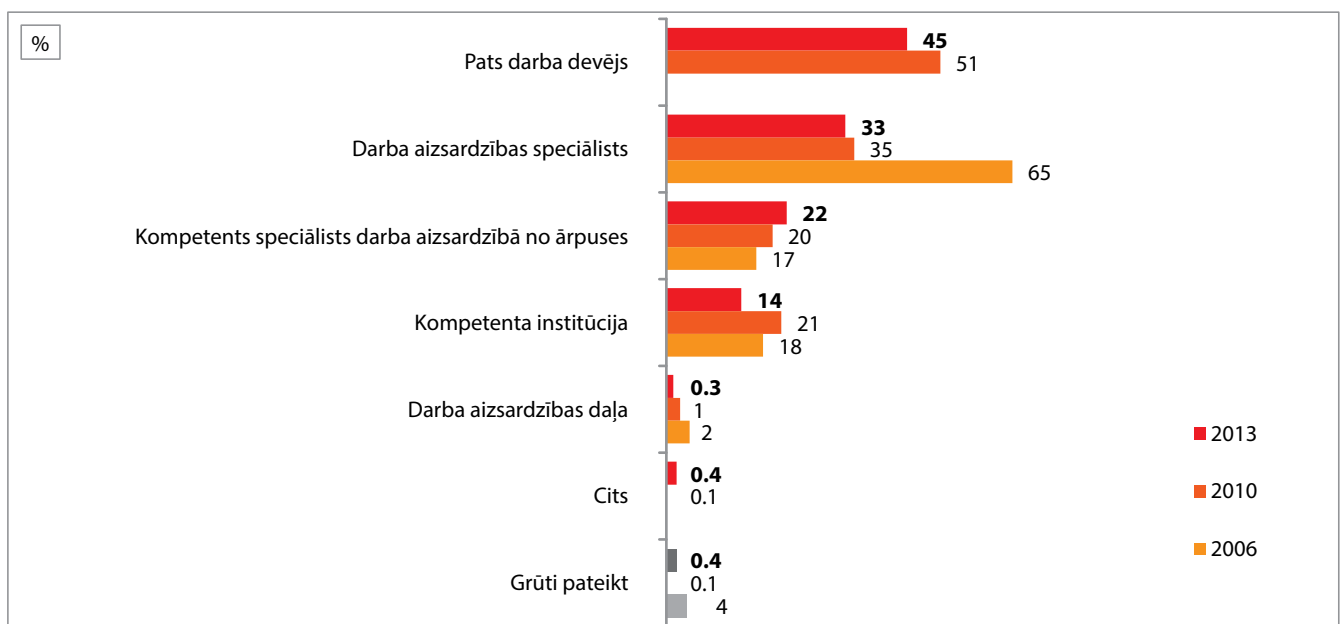
2013. gadā 61,3% (2010. gadā – 78,7%, 2006. gadā – 79,5%) darba devēju ir teikuši, ka norīkotie darba aizsardzības speciālisti ir apguvuši 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, bet 31,2% (2010. gadā – 15,1%, 2006. gadā – 12,3%) speciālistu ir augstākā profesionālā izglītība darba aizsardzībā, kas

norāda gan uz to, ka šādu speciālistu skaits ir ievērojami pieaudzis, gan arī uz to, ka ir pieaudzis pieprasījums pēc šāda veida speciālistiem. Atšķirībā no pašiem darba devējiem, tikai 3,0% (2010. gadā – 0,7%, 2006. gadā – 1,6%) no norīkotajiem darba aizsardzības speciālistiem nav apguvuši nedz 160 stundu ilgu apmācību kursu, nedz ieguvuši augstāko izglītību. Situācija, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, ir mainījusies, proti, ir samazinājies to darba aizsardzības speciālistu, kuri ir apguvuši 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, skaits, bet pieaudzis to darba aizsardzības speciālistu daudzums, kuriem ir augstākā profesionālā izglītība darba aizsardzībā, tajā pašā laikā arī nedaudz ir pieaudzis to darba aizsardzības speciālistu daudzums, kuri nav apguvuši nedz 160 stundu ilgu apmācību kursu, nedz ieguvuši augstāko izglītību.

Lai gan ne tik strauji kā 2010. gadā, bet arī 2013. gadā ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kas darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir piesaistījuši darba aizsardzībā kompetentus speciālistus (2013. gadā – 9,0%, 2010. gadā – 8,5%, 2006. gadā – 3,8%) vai noslēguši līgumu ar darba aizsardzībā kompetentām institūcijām (2013. gadā – 8,0%, 2010. gadā – 7,4%,

12. diagramma.

Darba vides riska novērtējuma veicējs



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums; 2006. gadā n = 576, 2010. gadā n = 621; 2013. gadā n = 659.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

2006. gadā – 2,0%). 2013. gada pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji no kompetentajām institūcijām un speciālistiem ir saņēmuši dažādus pakalpojumus, taču visbiežāk, līdzīgi kā 2010. gadā, 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, visbiežākie pakalpojumi bija darba vides riska novērtēšana un preventīvie pasākumi, kā arī darba aizsardzības instrukciju izstrāde (sk. 4. tabulu). Jāatzīmē, ka, salīdzinot ar iepriekšējām aptaujām, uzņēmumos pieauga daļa no pakalpojumu izmantošanas: darba drošības instrukciju izstrādē, darba vides riska novērtējuma veikšanā, nodarbināto veselības pārbaužu organizācijā, laboratorisko mērījumu veikšanā un atzinuma par neatbilstību darba aizsardzības tiesību aktu prasībām sagatavošanā. Joprojām kā negatīva situācijas iezīme (apliecinot to, ka nedaudz, bet tomēr ir pieaudzis šāda formāla pakalpojuma apjoms) vērtējams fakts, ka darba aizsardzības instrukcijas ir izstrādātas biežāk, nekā veikts darba vides riska novērtējums (2013. gadā 86,5% gadījumu ir veikta darba aizsardzības instrukciju izstrāde, bet riska novērtējums – 79,1% gadījumu (sk. 4. tabulu).

Arī 2013. gada, tāpat kā 2010. gada, aptaujas dati norāda, ka saglabājas tendence – jo lielāks uzņēmums,

jo biežāk ir izmantota kompetento institūciju palīdzība darba vides riska novērtēšanā, savukārt 2006. gada aptaujas dati liecināja, ka visbiežāk kompetentās institūcijas / speciālistu pakalpojumus darba vides risku novērtēšanai izmantoja uzņēmumi ar 10–249 darbiniekiem (2013. gadā: 1–10 darbinieki – 72,4%, 11–49 darbinieki – 97,1%, 50–249 darbinieki – 98,8%, 250 un vairāk darbinieku – 100,0%; 2010. gadā: 1–10 darbinieki – 75,6%, 11–49 darbinieki – 84,7%, 50–249 darbinieki – 96,8%, 250 un vairāk darbinieku – 100,0%; 2006. gadā: 1–9 darbinieki – 67,5%, 10–49 darbinieki – 81,4%, 50–249 darbinieki – 79,0%, 250 un vairāk darbinieku – 60,9%). Arī attiecībā uz laboratorisko mērījumu veikšanu 2013. gadā vērojama tāda pati tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk šo darbu veikšanai ir izmantotas kompetentās institūcijas / speciālisti (2013. gadā: 1–10 darbinieki – 30,9%, 11–49 darbinieki – 46,5%, 50–249 darbinieki – 53,3%, 250 un vairāk darbinieku – 92,2%; 2010. gadā: 1–10 darbinieki – 10,8%, 11–49 darbinieki – 36,0%, 50–249 darbinieki – 60,2%, 250 un vairāk darbinieku – 61,8%; 2006. gadā: 1–9 darbinieki – 22,4%, 10–49 darbinieki – 45,7%, 50–249 darbinieki – 59,1%, 250 un vairāk darbinieku – 80,0%). Tas liecina, ka lielajos uzņēmumos darba vides riska novērtēšanu veic kvalitatīvāk, jo biežāk tiek piesaistītas kompetentās

4. tabula.

Kompetento institūciju vai speciālistu sniegto darba aizsardzības pakalpojumu struktūra

Pakalpojums	Darba devēji, kas izmantojuši attiecīgo pakalpojumu (%)		
	2006. gads	2010. gads	2013. gads
Darba drošības instrukciju izstrāde	69,9	83,8	86,5
Darba vides riska novērtējums	73,3	78,6	79,1
Palīdzība darbinieku instruktāžā un apmācībā	51,3	81,0	78,8
Padomi nepieciešamajiem preventīvajiem pasākumiem	79,0	73,5	66,9
Darba vides iekšējā uzraudzība	65,8	63,4	62,8
Padomi par vispārējās arodveselības aprūpes un darba drošības jautājumiem	52,7	59,2	56,7
Nodarbināto veselības pārbaužu organizācija	29,6	33,4	49,9
Padomi par darba aprīkojuma izvēli un lietošanu	38,8	35,7	40,7
Padomi par darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu izvēli	29,6	40,6	39,8
Laboratorisko mērījumu veikšana	34,5	18,5	35,7
Atzinums par neatbilstību darba aizsardzības tiesību aktu prasībām	22,3	29,1	34,3

Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju / speciālistu darba aizsardzībā, 2006. gadā: n = 75, 2010. gadā: n = 217; 2013. gadā: n = 244.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

institūcijas darba aizsardzībā, laboratorisko mērījumu veikšanā, lai kvalitatīvi izvērtētu darba vides riska faktorus darba vidē.

Savukārt darba vides iekšējai uzraudzībai kompetentās institūcijas / speciālisti lielākajos uzņēmumos tiek piesaistīti biežāk, turklāt 2013. gadā novērojama tendence, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug arī kompetento institūciju / speciālistu piesaistīšana darba vides iekšējai uzraudzībai uzņēmumos. Pēc 2013. gada aptaujas datiem tika vērota tendence, ka lielajos uzņēmumos šim mērķim kompetentās institūcijas / speciālisti tiek piesaistīti visbiežāk (2013. gadā: 1–10 darbinieki – 60,1%, 11–49 darbinieki – 68,3%, 50–249 darbinieki – 75,2%, 250 un vairāk darbinieki – 92,2%; 2010. gadā: 1–10 darbinieki – 60,3%, 11–49 darbinieki – 70,8%, 50–249 darbinieki – 81,1%, 250 un vairāk darbinieki – 68,6%; 2006. gadā: 1–9 darbinieki – 53,0%, 10–49 darbinieki – 83,5%, 50–249 darbinieki – 69,9%, 250 un vairāk darbinieki – 91,7%).

2013. gada un 2010. gada aptaujas rezultāti atšķiras no 2006. gada rezultātiem atkarībā no laika perioda, kad uzņēmums ir dibināts, t. i., 2006. gadā darba vides riska novērtēšanai kompetentās institūcijas / speciālistus biežāk piesaistīja no jauna dibinātie uzņēmumi, 2010. gadā šādus speciālistus visbiežāk piesaistīja uzņēmumi, kas darbojās jau pirms neatkarības atgūšanas, bet 2013. gadā kompetentās institūcijas / speciālistus visbiežāk piesaista uzņēmumi, kas izveidoti kādas kompānijas reorganizācijas rezultātā (2013. gadā 80,3% no jauna dibināto uzņēmumu pēc neatkarības atgūšanas, 2010. gadā – 89,2%, 2006. gadā – 77,1%), 54,3% uzņēmumu, kas darbojās vēl pirms neatkarības atgūšanas (2010. gadā – 80,7%, 2006. gadā – 42,3%), 99,9% uzņēmumu, kas izveidoti kādas kompānijas reorganizācijas rezultātā (2010. gadā – 77,9%, 2006. gadā – 48,0%).

2013. gadā līdzīga situācija ir novērojama arī laboratorisko mērījumu veikšanā, bet darba vides iekšējās uzraudzības veikšanai kompetentos speciālistus / institūcijas visbiežāk piesaista uzņēmumi, kas darbojās vēl pirms neatkarības atgūšanas. Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka 2005.–2006. gadā no jauna dibinātie uzņēmumi, iespējams, biežāk izvēlējās izmantot ārpalpojumus dažādu uzņēmumam nepieciešamo pakalpojumu sniegšanā, kamēr “vecie” uzņēmumi, balstoties uz iepriekšējām prasībām un praksi, galvenokārt 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 ārpalpojumus. 2013. gadā uzņēmumi pēc ekonomiskās krīzes ir veikuši dažādas reorganizācijas (maksātnespējas, īpašnieku maiņas, uzņēmumu apvienošanās, darbības virziena izmaiņas utt.), un, formāli kļūstot par jauniem uzņēmumiem vai nomainot īpašniekus vai uzņēmējdarbības formas, tomēr darbojas tajā pašā jomā.

Līdzīgi kā tas bija 2006. gadā, 2013. gada aptaujā kompetento institūciju vai speciālistu sniegto pakalpojumu izmantošanu biežāk ir minējuši privātā sektora darba devēji, izņemot padomus vispārējos arodveselības aprūpes un darba drošības jautājumos, darba vides iekšējo uzraudzību un padomus nepieciešamajiem preventīvajiem (profilaktiskajiem) pasākumiem, ko biežāk ir izmantojuši valsts sektora uzņēmumi. Savukārt 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 apgērba 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 valsts sektora pārstāvji minējuši biežāk (33,1%) nekā privātā sektora pārstāvji (21,8%). Arī nodarbināto veselības pārbaužu organizāciju biežāk minējuši valsts sektora pārstāvji (41,6%), salīdzinot 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 ārpalpojumus, tomēr situācija 2008.–2012. gadā mainījās, jo tika veikta būtiska finansējuma samazināšana valsts iestādēs, kā rezultātā būtiski samazinājās iepirkumu, konkursu un sarunu procedūru skaits, ko valsts un pašvaldības uzņēmumi organizē dažādiem darba aizsardzības pakalpojumiem.

Pētījuma laikā tika analizēta arī sniegto pakalpojumu kvalitāte (sk. 13. diagrammu).

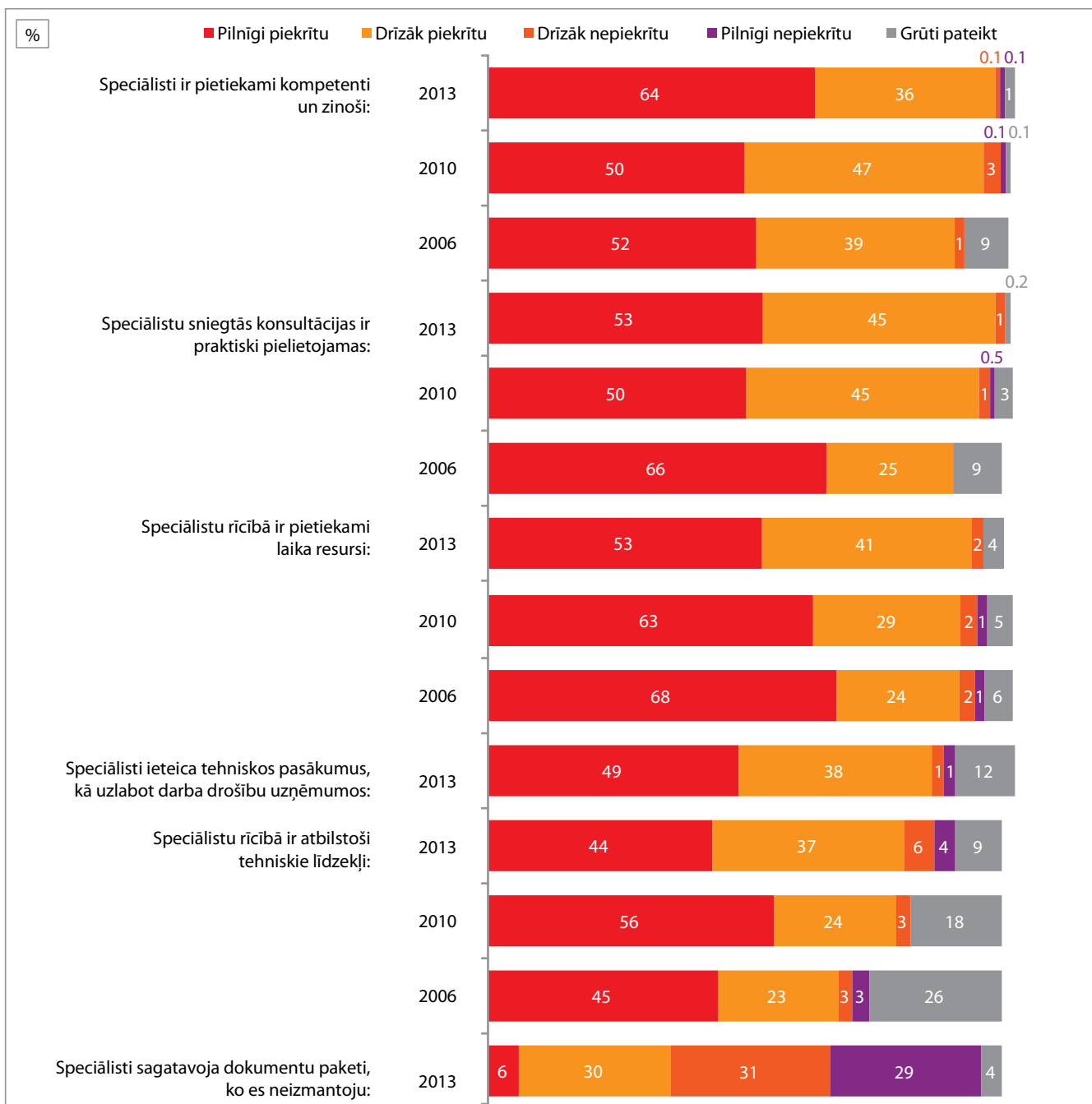
Tā kā 2006. gada aptauja bija samērā neliels skaits respondentu, kuri bija izmantojuši kompetento institūciju un kompetento speciālistu pakalpojumus, sīkāka analīze pa nozarēm, reģioniem, uzņēmuma lielumu u. c.

3.

Pētījuma rezultāti

13. diagramma.

Darba aizsardzības speciālistu novērtējums



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumam ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju / speciālistu darba aizsardzībā, 2006. gadā: n = 75, 2010. gadā: n = 217; 2013. gadā: n = 244.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

parametriem nebija mērķtiecīga un informatīva. 2010. gada un 2013. gada aptaujā šādi respondenti bija jau gandrīz trīs reizes vairāk, tāpēc šo datu analīze ir iespējama.

Līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā 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 91,6% līdz 100,0% (2010. gadā – no 95,2% līdz 100,0%). 2013. gadā vērojama pozitīva tendence – respondenti piekrīt, ka darba aizsardzības speciālisti, ar kuriem viņi sadarbojas, ir pietiekami kompetenti un zinoši; dažādās nozarēs atšķirības sniegtajās atbildēs ir vērojamas atkarībā no darbinieku skaita uzņēmumā (2010. gadā: 1–10 darbinieki – 96,8%, 11–49 darbinieki – 96,9%, 50–249 darbinieki – 90,6%, 250 un vairāk darbinieku – 92,5%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 98,8%, 11–49 darbinieki – 100,0%, 50–249 darbinieki – 100,0%, 250 un vairāk darbinieku – 100,0%). Arī 2013. gadā 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 94,1% (2010. gadā – 92,3%) respondentu. Visretāk 2013. gadā šim apgalvojumam piekrīt respondenti no elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozares (81,5%) un metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares (88,7%), bet 100% apmērā tam piekrīt respondenti no ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares, ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozares, apstrādes rūpniecības, būvniecības, papīra, papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas un veselības un sociālās aprūpes nozares. Savukārt 2010. gadā 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% piekrita 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. 2010. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrita respondenti no vislielākajiem uzņēmumiem, bet 2013. gadā – respondenti no mazajiem uzņēmumiem (2010. gadā: 1–10 darbinieki – 93,5%, 11–49 darbinieki – 87,9%, 50–249 darbinieki – 94,7%, 250 un vairāk darbinieku – 84,2%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 92,6%, 11–49 darbinieki – 98,5%, 50–249 darbinieki – 96,7%, 250 un vairāk darbinieku – 96,7%). 2013. gadā dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas perioda apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, rīcībā ir pietiekami laika resursi, visbiežāk piekrīt pārstāvji no uzņēmumiem, kas dibināti 2006.–2010. gadā.

Apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, rīcībā ir pietiekami tehniskie līdzekļi, piekrīt 81,0% (2010. gadā – 79,3%) respondentu. 2013. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrita respondenti no lauksaimniecības, mežsaimniecības nozares (45,1%), apstrādes rūpniecības (73,4%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (74,8%), bet 100% piekrīt respondenti no metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes. Savukārt 2010. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrita 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, atšķirībā no 2010. gada datiem, piekrīt respondenti no maziem uzņēmumiem (2010. gadā: 1–10 darbinieki – 79,1%, 11–49 darbinieki – 79,2%, 50–249 darbinieki – 83,6%, 250 un vairāk darbinieku – 75,6%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 79,2%, 11–49 darbinieki – 87,0%, 50–249 darbinieki – 80,8%, 250 un vairāk darbinieku – 93,1). 2013. gadā atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada visretāk šim apgalvojumam piekrīt darba devēji no uzņēmumiem, kas dibināti laikā līdz 1990. gadam, bet 2010. gadā no uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. līdz 1995. gadam (līdz 1990. gadam: 2013. gadā – 47,3, 2010. gadā – 78,5%, 1991.–1995. gadā: 2013. gadā – 88,5%, 2010. gadā – 76,0%, 1996.–2000. gadā: 2013. gadā – 80,3%, 2010. gadā – 82,4%, 2001.–2005. gadā: 2013. gadā – 89,6%, 2010. gadā – 80,9%,

2006.–2010. gadā: 2013. gadā – 78,9%, 2010. gadā – 77,8%, 2011.–2013. gadā: 2013. gadā – 100,0%). Darba devēji no privātā sektora šim apgalvojumam piekrist biežāk – 84,7% (2010. gadā – 78,5%) gadījumu – nekā respondenti no valsts sektora – 55,1% (2010. gadā – 2,4%) gadījumu.

Apgalvojumam, ka darba aizsardzības speciālistu, ar kuriem viņi sadarbojas, sniegtās konsultācijas ir praktiski izmantojamas, piekrist 98,7% (2010. gadā – 95,5%) respondentu. 2013. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrist respondenti no lauksaimniecības, mežsaimniecības (68,2%) un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (88,2%), bet 100% šim apgalvojumam piekrist respondenti no zivsaimniecības nozares, apstrādes nozares, pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares, ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozares, būvniecības un veselības un sociālās aprūpes nozares. Savukārt 2010. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrist respondenti no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (88,2%) un apstrādes rūpniecības (83,0%), savukārt 100% šim apgalvojumam piekrist 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. 2010. gadā visretāk šim apgalvojumam piekrita respondenti no vislielākajiem uzņēmumiem, bet 2013. gadā – uzņēmumi ar 50–249 darbiniekiem (2010. gadā: 1–10 darbinieki – 95,9%, 11–49 darbinieki – 94,9%, 50–249 darbinieki – 92,6%, 250 un vairāk darbinieku – 90,8%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 98,9%, 11–49 darbinieki – 98,2%, 50–249 darbinieki – 97,8%, 250 un vairāk darbinieku – 100,0%). Atkarībā no uzņēmuma dibināšanas gada visretāk šim apgalvojumam piekrist darba devēji no uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. līdz 1995. gadam (līdz 1990. gadam: 2013. gadā – 96,3%, 2010. gadā – 96,7%, 1991.–1995. gadā: 2013. gadā – 98,2%, 2010. gadā – 90,3%, 1996.–2000. gadā: 2013. gadā – 99,3%, 2010. gadā – 98,2%, 2001.–2005. gadā: 2013. gadā – 99,6%, 2010. gadā – 95,7%, 2006.–2010. gadā: 2013. gadā – 99,35, 2010. gadā – 100,0%, 2011.–2013. gadā: 2013. gadā – 75,4%). Arī 2013. gadā sniegtajās atbildēs atkarībā no uzņēmuma sektora atšķirības nav vērojamas. Kopš 2012. gada publiski ir pieejami dati par VDI amatpersonu piemērotiem sodiem juridiskām un fiziskām personām

par nekvalitatīvu vai normatīviem aktiem neatbilstošu darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu vai kontroles institūciju prasību nepildīšanu, kas, iespējams, uzliek lielāku atbildību un veicina godprātīgāku attieksmi darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanā, jo pretējā gadījumā cieš personu reputācija un samazinās sadarbības iespējas ar klientiem.

3.2.3. 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.).

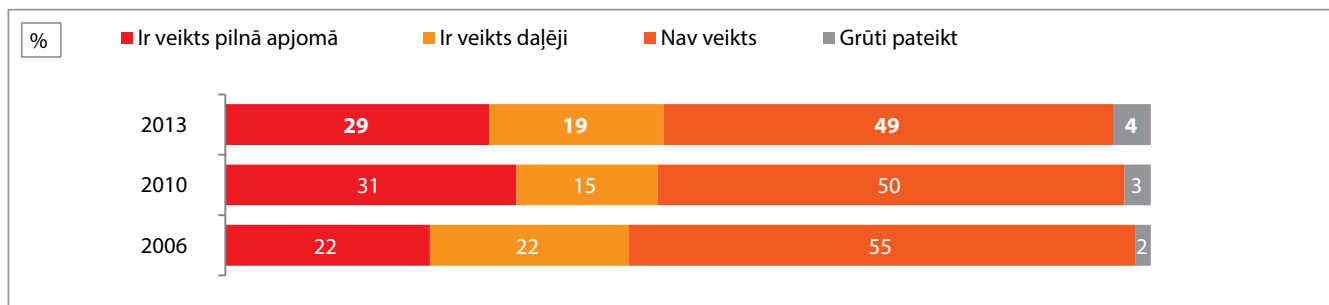
Pasaulē izmanto daudzas darba vides riska novērtēšanas metodes, taču atbilstoši Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem darba devējam ir tiesības darba vides riska novērtēšanai izmantot tādas metodes un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, kā arī darba apstākļiem, 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, arī 2013. 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

14. diagramma.

Situācijas raksturojums par veikto darba vides riska novērtēšanu uzņēmumos



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā: n = 1058; 2010. gadā: n = 1044; 2013. gadā: n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

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 2013. gadā šādu darba devēju daudzums ir nedaudz samazinājies salīdzinājumā ar 2010. gadu, tomēr ir lielāks nekā 2006. gadā (2013. gadā – 28,5%, 2010. gadā – 31,4%; 2006. gadā – 22,1%) (sk. 14. diagrammu).

Lai gan arī 2013. gadā ir samazinājies to uzņēmumu skaits, kuros darba vides riska novērtējums nav veikts vispār (no 54,8% 2006. gadā līdz 48,5% 2013. gadā), domājams, ka šo atšķirību rada atšķirības respondentu grupās. 2013. gadā darba vides riska novērtējums pilnā apmērā daudz retāk ir veikts mikro-uzņēmumos un lielajos uzņēmumos, bet, pieaugot uzņēmuma lielumam, samazinās arī gadījumu skaits, kad uzņēmumā darba vides riska novērtējums nav veikts vispār (sk. 6. tabulu). Turklāt dinamiskā pa gadiem ir vērojams, ka lielajos uzņēmumos gadījumi, kad darba vides riska novērtējums nav veikts, ir samazinājušies no 5,0% 2006. gadā un no 9,1% 2010. gadā līdz 0% 2013. gadā (sk. 5., 6. un 7. tabulu).

Kā redzams no 5., 6. un 7. tabulas, visās respondentu grupās situācija 2013. gadā ir būtiski uzlabojusies, tomēr joprojām novērojama tendence – jo mazāks uzņēmums, jo retāk darba vides riska novērtējums veikts pilnā apmērā.

2013. gada aptaujas dati norāda, ka darba vides riska novērtējums pilnā apmērā visbiežāk ir veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir veselības un sociālās aprūpes nozare (71,7%), ūdens apgāde, atkritumu apsaimniekošana (50,1%) un pārtikas produktu

un dzērienu ražošana (44,4%), bet vismazāk darba vides riska novērtējums ir veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (22,0%), zivsaimniecībā (26,4%) un lauksaimniecībā, mežsaimniecībā (32,6%). Savukārt, pēc 2010. gada aptaujas datiem, darba vides riska novērtējums pilnā apmērā visbiežāk tika veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir būvniecība (46,0%). Salīdzinot 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%). 2010. gadā vismazāk darba vides riska novērtējums tika 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 ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē, zivsaimniecībā, lauksaimniecībā un mežsaimniecībā ir raksturīgs liels skaits dažādu darba vides risku faktoru (piemēram, darbs ar dažādām iekārtām, troksnis, ķīmiskās vielas un maisījumi, darbs piespiedu pozās utt.), kā arī samērā lielo tajās nodarbināto skaitu, šīs nozares joprojām uzskatāmas par prioritārām attiecībā uz VDI tematiskajām pārbaudēm, kā arī dažādu informatīvo materiālu izstrādi (piemēram, sagatavojot prakses standartus šajās nozarēs).

Jāatzīmē, ka, ja būvniecībā 2010. gadā bija novērojams salīdzinoši zems to uzņēmumu skaits, kuros vispār nebija veikts darba vides riska novērtējums (2010. gadā – 26,0%, salīdzinot ar 50,5% – vidējo skaitu visās nozarēs kopā; 2013. gadā – 43,5%, salīdzinot ar 48,6% – vidējo skaitu visās nozarēs kopā), tad 2013. gadā šādu uzņēmumu skaits ir pieaudzis, radot

3.

Pētījuma rezultāti

5. tabula.

2013. gadā veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā, n							
			1–10 (mikro)		11–49 (mazie)		50–249 (vidējie)		≥ 250 (lielie)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ir veikts pilnā apjomā	452	28,5	212	22,3	110	63,4	88	67,6	42	36,2
Ir veikts daļēji	207	18,8	134	18,7	38	19,9	27	19,0	8	20,6
Nav veikts	345	48,6	312	54,8	24	13,5	9	8,6	0	0,0
Grūti pateikt	40	4,1	28	4,2	4	3,2	5	4,8	3	3,2

Piezīme: bāze – visi respondenti, 2013. gadā: n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

6. tabula.

2010. gadā veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā, n							
			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. gadā: n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

7. tabula.

2006. gadā veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā, n							
			1–9 (mikro)		10–49 (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. gadā: n = 1058.

Avots: darba devēju aptauja.

negatīvu tendenci, jo būvniecības nozarē pastāv daudz dažādu riska faktoru, kuru iedarbības rezultātā var rasties veselības traucējumi, kā arī smagi un letāli nelaimes gadījumi. Tāpēc būvniecība ir viena no tām nozarēm, kurā nevajadzētu būt uzņēmumiem, kuros nav veikts darba vides riska novērtējums. Savukārt veselības un sociālajā

aprupē arī 2013. gadā bija novērojams salīdzinoši zems to uzņēmumu skaits, kuros vispār nebija veikts darba vides riska novērtējums – 19,5% (2010. gadā – 14,1%). Lai gan minētie rādītāji nav apmierinoši, jo darba vides riska novērtējumam jau vairākus gadus ir jābūt veiktam pilnā apjomā, tomēr atsevišķās nozarēs salīdzinoši

3.

Pētījuma rezultāti

labākie rādītāji, iespējams, ir saistāmi ar dažādām informatīvajām aktivitātēm, kampaņām, prioritātēm (piemēram, tematiskajām pārbaudēm vai semināriem u. tml.) un aktīvāko sociālo partneru darbību. Tomēr, piemēram, tādas nozares kā būvniecība situācija rāda, ka tikai šāda veida aktivitātes noteikti nav pietiekamas, jo situācija nav vērtējama kā pietiekami laba. Acīmredzot, atsevišķās nozarēs nepieciešama vēl lielāka uzmanība gan informēšanai, gan uzraudzībai.

Arī 2013. gadā būtiska atšķirība darba vides riska novērtējuma ziņā ir novērojama privātajā un valsts sektorā. Darba vides riska novērtējums nav veikts 17,0% (2010. gadā – 10,2%, 2006. gadā – 28,5%) valsts sektora un 50,7% (2010. gadā – 49,6%, 2006. gadā – 56,0%) privātā sektora uzņēmumu, kas liecina, ka situācija nedaudz pasliktinās, salīdzinot ar 2010. gadu, tomēr pretēja situācija ir vērojama sabiedriskās organizācijās, kur 37,8% gadījumu (2010. gadā – 81,3%, 2006. gadā – 52,7%) nav veikts risku novērtējums. Nedaudz labāka situācija arī 2013. gadā ir novērojama uzņēmumos, kuros galvenokārt ir ārvalstu īpašumtiesības (darba vides riska novērtējums nav veikts 45,9% uzņēmumu, 2013. gadā – 32,6%), nekā uzņēmumos, kuros galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības (2013. gadā – 49,2%, 2010. gadā – 50,8%). Biežāk darba vides riska novērtējums netiek veikts uzņēmumos, kuri izvietoti Rīgā (2013. gadā – 52,9%, 2010. gadā – 57,3%, 2006. gadā – 53,0%), bet, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, situācija ir uzlabojusies. 2010. gadā biežāk darba vides risks vispār nebija novērtēts uzņēmumos (64,1%), kas dibināti pēc 2006. gada. (Kā būtiska iezīme jāatzīmē fakts, ka bija 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). Savukārt 2013. gadā visbiežāk darba vides riska faktori nav novērtēti jaunajos uzņēmumos, kas dibināti 2011.–2013. gadā (65,6%), bet visretāk – uzņēmumos, kas dibināti līdz 1990. gadam. Līdz ar to varam secināt, ka riska grupā attiecībā uz uzņēmumiem, kuros darba vides risks vispār netiek novērtēts, ir jaunie uzņēmumi, ko parāda gan 2010. gada, gan 2013. gada pētījuma dati.

Analizējot uzņēmumu skaitu, kuros ir / nav veikts darba vides riska novērtējums, pa VDI reģioniem, visvairāk uzņēmumu, kuros nav veikts darba vides riska novērtējums, atrodas Zemgales reģionā (2013. gadā – 53,1%) un Rīgas reģionā (2013. gadā – 52,9%, 2010. gadā – 56,7%); jāņem gan vērā, ka dati pilnībā salī-

dzināmi nav, jo 2012. gadā tika veikta VDI reģionālā reorganizācija. Arī 2013. gada pētījumā tika iekļauta datu analīze atkarībā no tā, vai uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs vai nav. LDDK biedru vidū darba vides riska novērtējums nav veikts 29,6% (2010. gadā – 24,8%) gadījumu, bet uzņēmumos, kuri nav nevienas organizācijas biedrs, – 50,9% (2010. gadā – 53,4%), kas norāda, ka uzņēmumi, kas ir LDDK biedri, ievērojami biežāk veic darba vides riska novērtējumu nekā uzņēmumi, kas nav nevienas organizācijas biedri. Tomēr jāatzīmē, ka dinamikā LDDK biedru vidū neveikto darba vides riska novērtējumu skaits ir nedaudz pieaudzis, bet tajos uzņēmumos, kas nav nevienas organizācijas biedrs, neveikto darba vides riska novērtējumu biežums ir samazinājies, kas norāda uz to, ka arī tādās organizācijās kā LDDK jāturpina biedru izglītošana par darba vides jautājumiem. Analīze tika veikta arī atkarībā no tā, kā uzņēmums (iestāde) vērtē 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)”). 2013. gadā pētījuma rezultāti rāda – jo stabilāka un prognozējamāka ir uzņēmuma nākotne, jo biežāk darba vides riska novērtēšana ir veikta pilnā apjomā (stabilitāte 1–2 punkti – riska novērtējums veikts 12,8% (2010. gadā – 24,3%) gadījumu, stabilitāte 9–10 punkti – riska novērtējums veikts 44,3% (2010. gadā – 40,3%) gadījumu).

Ņemot vērā pašu darba devēju novērtējumu par viņu uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, 45,6% (2010. gadā – 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. Neskatoties uz to, ka situācija ir nedaudz uzlabojusies, tas liecina, 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 ievērojami uzlabojies (piemēram, to grupā, kas atzinuši, ka atbilstība ir 5 un 6 punkti, riska novērtējums nav veikts 7,9% (2010. gadā – 61,9%) gadījumu).

3.

Pētījuma rezultāti

Līdzīgi tika analizēta darba vides riska novērtējuma veikšana un tādu traucēkļu esamība, kas kavē darba aizsardzības pasākumu īstenošanu. 2013. gadā ir pieaudzis to darba devēju skaits, kuri atbildējuši, ka darba aizsardzības pasākumu veikšanai nav traucēkļu, – 59,9% (2010. gadā – 52,4%, 2006. gadā – 59,1%). Minēto rezultātu dēļ iespējams apgalvot, ka darba devēji joprojām nav pietiekami informēti vai neizprot darba vides riska novērtējuma nozīmību darba aizsardzības sistēmas izveidē uzņēmumā.

2013. gadā, līdzīgi kā 2010. gada pētījumā, atbilstoši darba devēju aptaujas rezultātiem normatīvo aktu prasības par darba vides riska novērtējumu biežāk netiek ievērotas:

- mazajos (mikro) uzņēmumos;
- uzņēmumos, kas atrodas Rīgā un Zemgales reģionā;
- uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir zivsaimniecība, lauksaimniecība, mežsaimniecība, papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, būvniecība un metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana;
- privātā sektora uzņēmumos;
- uzņēmumos, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;
- uzņēmumos, kas dibināti 2011.–2013. gadā.

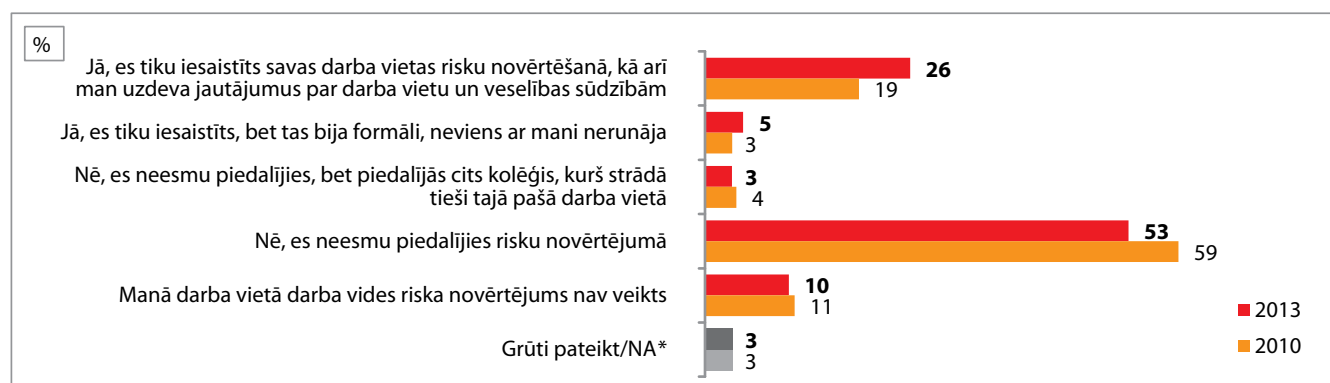
Nodarbināto viedoklis. Arī 2013. gada pētījuma laikā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, vai pēdējā gadā viņi ir piedalījušies savas darba vietas riska novērtējumā (sk. 15. diagrammu).

Lai gan nodarbinātā dalība savas darba vietas darba vides riska novērtējumā ir normatīvo aktu prasība, tomēr atbilstoši pētījuma rezultātiem 52,9% (2010. gadā – 59,2%) nodarbināto šādā novērtējumā nav piedalījušies, turklāt vēl 10,5% (2010. gadā – 11,2%) minējuši, ka viņu darba vietā šāds novērtējums vispār nav veikts. Tas liecina par faktu, ka joprojām 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.

2013. gadā pēc būtības darba vides riska novērtējumā vidēji ir bijuši iesaistīti 25,6% (2010. gadā – 19,2%) respondentu: vīrieši nedaudz biežāk – 26,4% (2010. gadā – 22,6%) gadījumu, salīdzinot ar sievietēm – 25,0% (2010. gadā – 16,8%) gadījumu. Līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā būtiskas atšķirības netika novērotas dažāda vecuma respondentu grupās (2013. gadā – 18,6–27,1%). Arī 2013. gadā latvieši (2013. gadā – 28,7%, 2010. gadā – 23,1%) piedalīšanos riska novērtējumā minējuši biežāk nekā krievu tautības (2013. gadā – 18,7%, 2010. gadā – 11,2%) vai citu tautību pārstāvji (2013. gadā – 23,2%, 2010. gadā – 15,7%). Turklāt arī 2013. gadā, pieaugot izglītības līmenim, pieaug to respondentu skaits, kuri piedalījušies darba vides riska novērtēšanā (pamatizglītība: 2013. gadā – 17,1%, 2010. gadā – 11,9%, augstākā izglītība: 2013. gadā – 31,9%, 2010. gadā – 29,3%). Būtiskas atšķirības novērojamas uzņēmumos atkarībā no tā, vai alga tiek maksāta aploksnē (nekad: 2013. gadā – 26,6%, 2010. gadā – 20,9%,

15. diagramma.

Nodarbināto piedalīšanās darba vides riska novērtēšanā



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2010. gadā: n = 2378; 2013. gadā: n = 2383.

* NA – nav atbildes. **Avots:** nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

dažreiz: 2013. gadā – 24,9%, 2010. gadā – 17,7%, katru mēnesi: 2013. gadā – 13,4%, 2010. gadā – 6,0%). Kopīguma esamība darbavietās palielina respondentu īpatsvāru, kuri piedalījušies darba vides riska novērtēšanā (ir kopīgums: 2013. gadā – 32,1%, 2010. gadā – 27,1%, nav kopīguma: 2013. gadā – 25,1%, 2010. gadā – 16,9%), līdzīgi ir arī ar darbinieku pārstāvju esamību uzņēmumā (ir pārstāvji: 2013. gadā – 33,5%, 2010. gadā – 28,4%, nav pārstāvju: 2013. gadā – 20,1%, 2010. gadā – 16,6%).

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, 2013. gadā 21,1% (2010. gadā – 14,0%, 2006. gadā – 13,2%) respondentu atzīmēja, ka darba devējs viņu uzņēmumā (iestādē) nodrošināja darba vides riska faktoru novērtēšanu. Šis rādītājs, salīdzinot ar iepriekšējo gadu rezultātiem, ir pieaudzis. Atbilstoši 2013. gada aptaujas datiem, visbiežāk darba vides riski novērtēti elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes nozarē (41,0%), ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (32,9%), papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas uzņēmumos (38,3%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumos (34,8%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (27,5%), lauksaimniecībā, mežsaimniecībā (25,2%), veselības un sociālās aprūpes nozarē (21,7%) un būvniecībā (21,3%), bet visretāk – zivsaimniecības uzņēmumos (12,8%), koksnēs, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (19,5%), un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (19,2%). Atbilstoši 2010. gada aptaujas datiem, visbiežāk darba vides riski bija 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 apģērhu ražošanas uzņēmumos (2,2%), koksnēs, 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 (2013. gadā – 25,8%, 2010. gadā – 20,3%, 2006. gadā – 16,5%) nekā sievietes (2013. gadā – 17,2%, 2010. gadā – 9,6%, 2006. gadā – 10,6%).

2013. gadā būtiska atšķirība netika novērota dažāda vecuma respondentu grupās – 17,9–22,7% (2010. gadā – 11,8% – 15,2%; 2006. gadā – 12,2–13,8%), kā arī dažādu tautību respondentu vidū (2013. gadā – latvieši – 22,9%, krievi – 18,5%, citas tautības – 15,4%; 2010. gadā – latvieši – 15,8%, krievi – 10,5%, citas tautības – 11,5%; 2006. gadā – latvieši – 14,5%, krievi – 10,9%, citas tautības – 12,6%). Arī 2013. gadā darba vides riska novērtējumu biežāk atzīmējuši respondenti valsts sektorā – 23,1% (2010. gadā – 16,2%, 2006. gadā – 18,7%) salīdzinājumā ar nodarbinātiem privātajā sektorā – 20,1% (2010. gadā – 13,5%, 2006. gadā – 10,3%) un sabiedriskajās organizācijās – 14,6% (2010. gadā – 10,5%, 2006. gadā – 9,9%). Joprojām saglabājusies tendence, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug respondentu skaits, kuru uzņēmumā darba devējs ir nodrošinājis darba vides riska novērtēšanu (2013. gadā: 1–10 darbinieki – 11,3%, 11–49 darbinieki – 21,9%, 50–249 darbinieki – 24,6%, 250 un vairāk darbinieku – 31,8%; 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%). Arī atbilstoši 2013. gada aptaujas datiem visretāk darba vides risku novērtējums veikts uzņēmumos, kuros alga katru mēnesi tiek maksāta aploksnē (2013. gadā – 5,0%, 2010. gadā – 2,0%), bet biežāk tajos, kur alga aploksnē tiek maksāta dažreiz (2013. gadā – 11,2%, 2010. gadā – 23,3%) un nekad netiek maksāta aploksnē (2013. gadā – 22,6%, 2010. gadā – 14,3%), kas saskan arī ar 2006. gada aptaujas datiem. Līdzīga situācija visos pētījumos vērojama arī nodarbināto aptaujā, kur darba vides riska novērtējums biežāk veikts uzņēmumos, kas atrodas citās pilsētās – 24,4% (2010. gadā – 13,7%, 2006. gadā – 16,6%) vai nelielos ciematos, ciemos un laukos – 19,5% (2010. gadā – 17,8%, 2006. gadā – 16,9%), nevis Rīgā – 19,1% (2010. gadā – 11,7%, 2006. gadā – 8,4%).

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 lauksaimniecība, mežsaimniecība, ieguves

rūpniecība un karjeru izstrāde, 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;
- mazajos (mikro) un lielajos uzņēmumos;
- uzņēmumos, kas atrodas Latgales un Rīgas reģionā;
- uzņēmumos, kur algu ik mēnesi izmaksā aploksnē.

Sīkāk sk. tematisko pielikumu “Darba vides riska faktori un to novērtēšana”.

3.2.4. 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 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 darbaspēju 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 2013. gada aptaujas datiem 97,1% respondentu ir atbildējuši, ka ar visiem darbiniekiem ir noslēgts rakstveida darba līgums (2010. gadā – 95,2%, 2006. gadā – 96,9%) (sk. 16. diagrammu).

Tā kā respondentu skaits, kuri minējuši, ka ar visiem darbiniekiem nav noslēgts rakstveida darba līgums, arī 2013. gadā ir neliels (tikai septiņi respondenti, 2010. gadā – tikai seši respondenti), šo jautājumu nebija iespējams sīkāk analizēt nozaru griezumā. Var minēt, ka no augsta riska nozarēm (darba aizsardzības ziņā) šādi gadījumi arī 2013. gadā minēti lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumos, zivsaimniecībā, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas un ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde uzņēmumos. Arī 2013. gadā visi šie gadījumi ir minēti privātajā sektorā un tādos uzņēmumos, kur darbinieku skaits ir no 1 līdz 10, no neliela ciema, ciemata vai laukiem, visus gadījumus minējuši uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji un respondenti, kuru intervijas valoda ir latviešu valoda.

Lai gan jautājums par iespēju Administratīvo pārkāpumu kodeksā paredzēt sodu par strādāšanu bez rakstveida darba līguma arī darbiniekiem jau vairākas reizes ir skatīts (piemēram, gan izstrādājot neregistrētās 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 neregistrēto nodarbinātību. Parasti uzņēmumos, kuros pastāv neregistrētā 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.

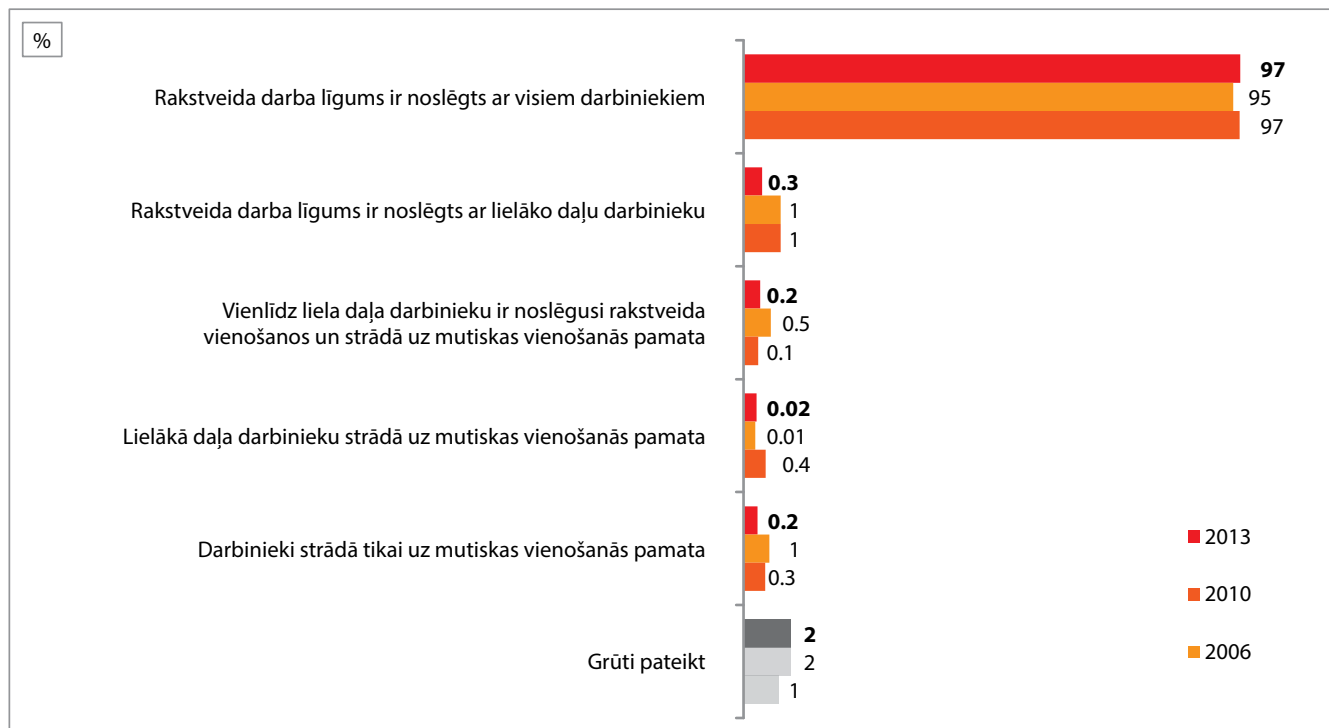
Analizējot darba līgumu veidus un darba laiku, var secināt, ka Latvijā arī 2013. gadā visbiežāk tiek noslēgti normāla darba laika līgumi (73,0%) (sk. 17. diagrammu).

Nodarbināto viedoklis. Analizējot nodarbināto aptaujas datus, varam secināt, ka ļoti mazai daļai respondentu nav noslēgti rakstiski darba vai cita veida līgumi (sk. 18. un 19. diagrammu).

Aptuveni vienādi rezultāti iegūti abās respondentu grupās, tomēr lielāka uzmanība sīkākajā analizē tiks pievērsta respondentiem, kuri strādā bez rakstiska līguma. Kā nozīmīgs fakts arī 2013. gadā jāmin aptaujas laikā iegūtie rezultāti, kas liecina, ka gadījumos, kad

16. diagramma.

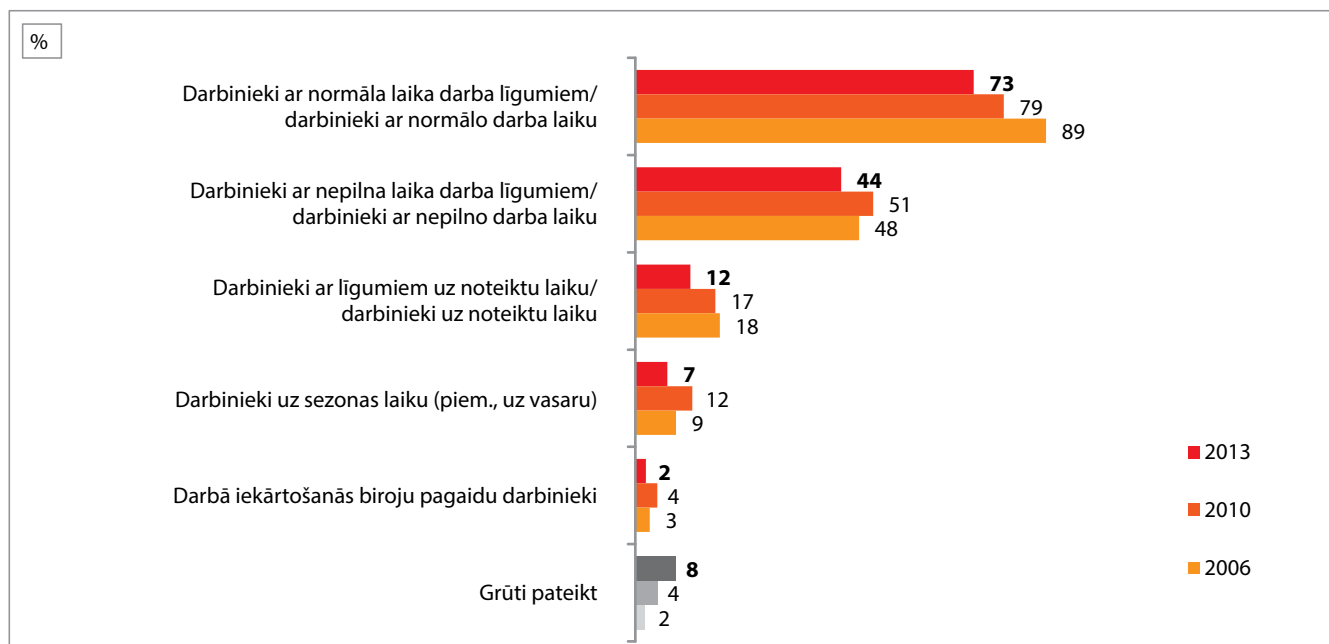
Rakstiski noslēgtie darba līgumi un mutiska vienošanās uzņēmumos



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā: n = 1058, 2010. gadā: n = 1044; 2013. gadā: n = 1044. **Avots:** darba devēju aptauja.

17. diagramma.

Darba līgumu un darba laiku sadalījums uzņēmumos



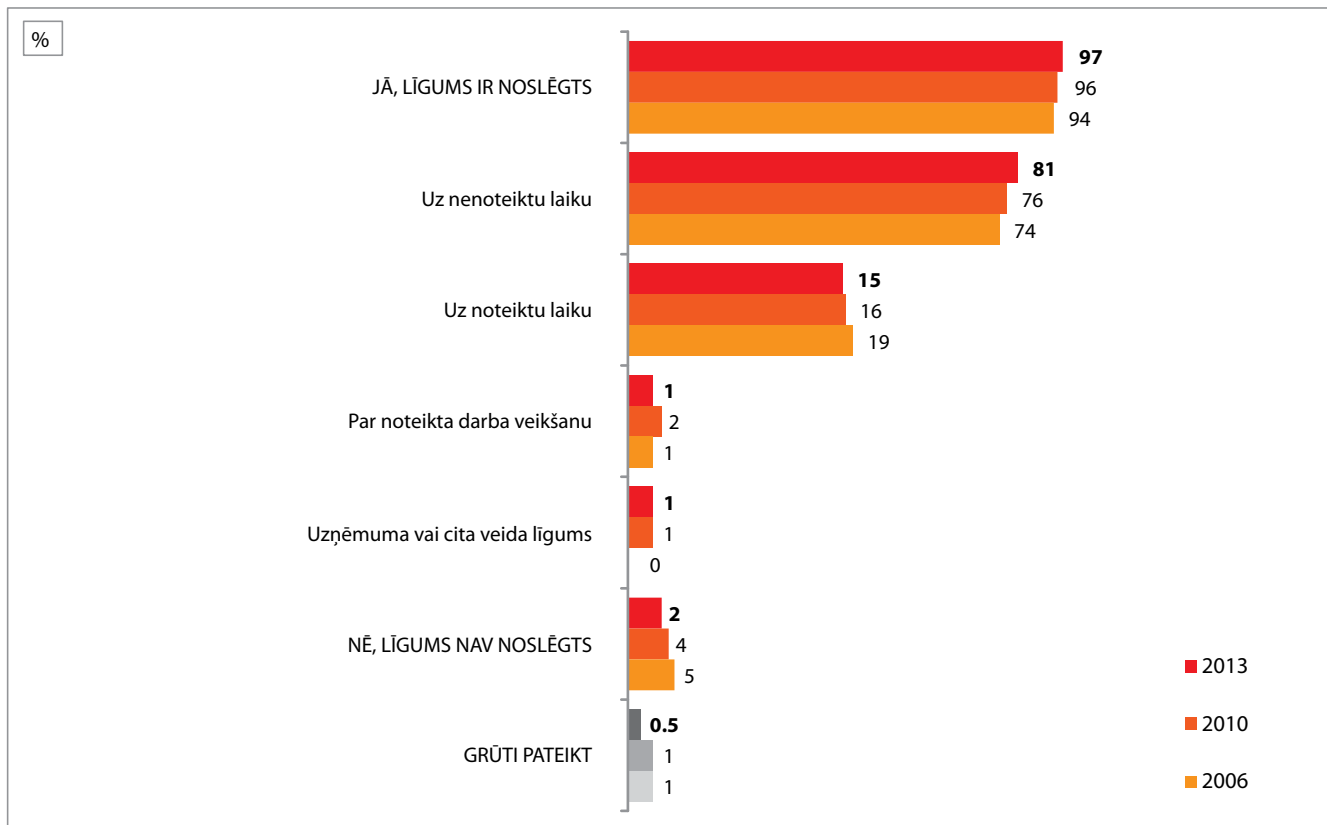
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā: n = 1058, 2010. gadā: n = 1044. **Avots:** darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

18. diagramma.

Rakstiska darba līguma esamība vai neesamība darbiniekiem, kas strādā vienā darbavietā



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā vienā darbavietā, 2006. gadā: n = 2235, 2010. gadā: n = 2181; 2013. gadā: n = 2208.

Avots: nodarbināto aptauja.

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. Tomēr to daudzums ir nedaudz samazinājies, salīdzinot ar iepriekšējo gadu aptaujām (sk. 18. un 19. diagrammu).

2013. gadā no respondentiem, kas strādā vienā darbavietā, visbiežāk līgums nav noslēgts lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē (11,0%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (7,5%), elektroenerģijas, gāzes apgādē, siltumapgādē (4,2%) un būvniecībā (2,1%), bet no respondentiem, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2013. gadā tikai viens darbinieks ir minējis, ka strādā bez rakstiska līguma (0,05%). Savukārt 2010. gadā visbiežāk līgums nebija noslēgts papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozarē (16,0%), būvniecības nozarē (16,0%) un lauk-

saimniecības un mežsaimniecības nozarē (7,9%); no respondentiem, kas strādāja 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).

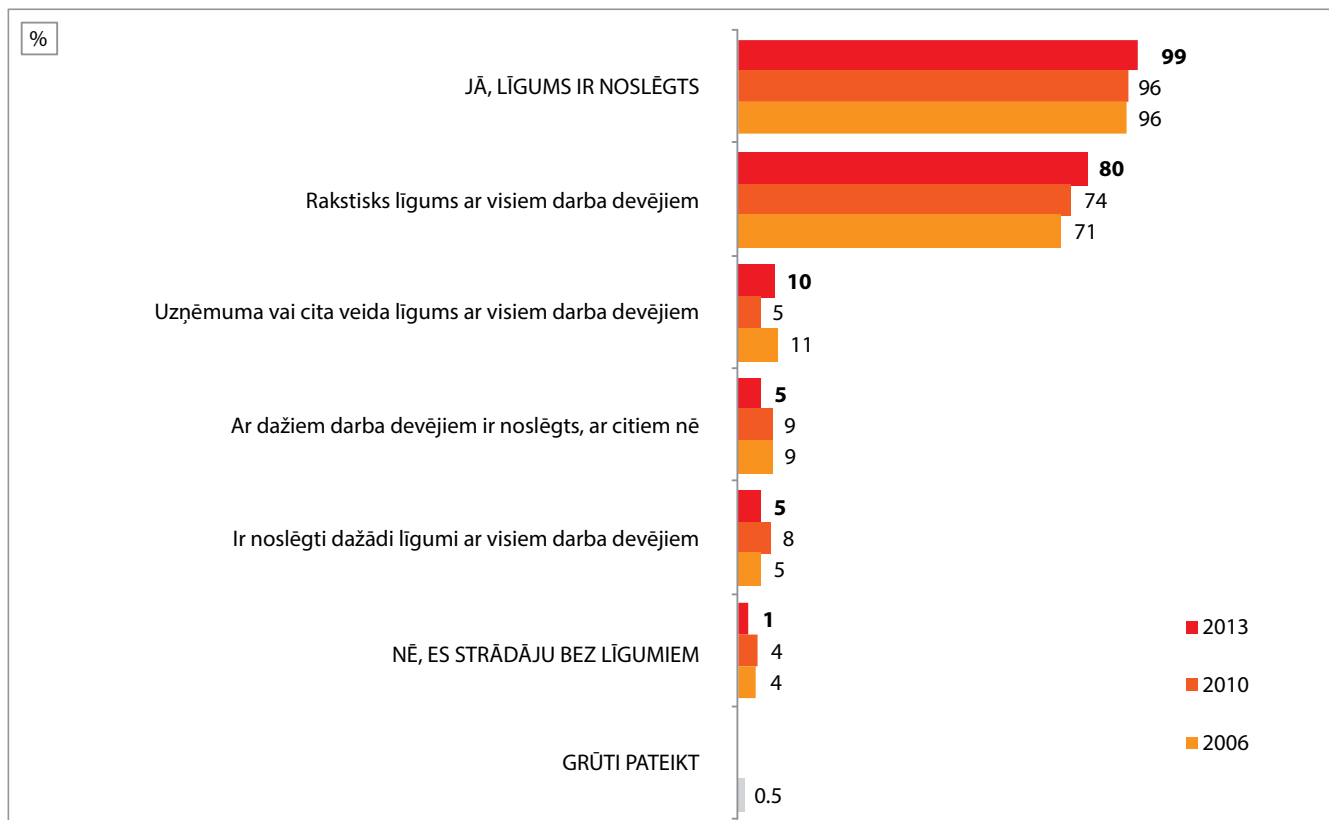
Arī 2013. gadā, kas strādā bez darba līgumiem, vīrieši minējuši biežāk (2013. gadā: viena darbavieta – 3,3%, divas vai vairākas – 1,3%; 2010. gadā: viena darbavieta – 4,9%, divas vai vairākas – 22,2%; 2010. gadā: viena darbavieta – 5,2%, divas vai vairākas – 12,7%) nekā sievietes (2013. gadā: viena darbavieta – 1,1%, divas vai vairākas – 0,0%; 2010. gadā: viena darbavieta – 3,3%,

3.

Pētījuma rezultāti

19. diagramma.

Rakstiska darba līguma esamība vai neesamība darbiniekiem, kas strādā divās vai vairākās darbavietās



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2006. gadā: n = 220, 2010. gadā: n = 197; 2013. gadā: n = 175.

Avots: nodarbināto aptauja.

divas vai vairākas – 14,1%). Salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu aptaujām, visās vecuma grupās starp nodarbinātajiem, kas strādā vienā darba vietā un kuriem ir noslēgts rakstisks darba līgums, ir samazinājies to nodarbināto daudzums, kas strādā bez rakstiska līguma, bet starp tiem, kas strādā vairākās darba vietās, ir novērojams samazinājums līdz vienam darbiniekam, kas strādā bez rakstiska līguma. 2006. gadā augstāks to respondentu skaits, kas strādā bez darba līgumiem, bija jaunākajā vecuma grupā, taču šī tendence mainījās, un 2010. gadā visvairāk bez rakstveida darba līgumiem strādāja 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%) (sk. 8. tabulu).

Arī 2013. gadā nelielas atšķirības sniegtajās atbildēs par rakstveida darba līguma neesamību vērojamas dažādu

tautību respondentu vidū, bet jāatzīmē, ka dinamikā 2013. gadā stāvoklis ir uzlabojies – rakstisko līgumu neesamība ir būtiski samazinājusies (viena darbavieta: 2013. gadā no 2,2% (krievi) līdz 1,8% (citu tautību pārstāvji), 2010. gadā no 5,0% (citu tautību pārstāvji) līdz 3,9% (krievi); divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā no 0,7%, (latvieši) līdz 0,0% (krievi un citu tautību pārstāvji), 2010. gadā no 17,4% (latvieši) līdz 37,4% (citu tautību pārstāvji). Arī 2013. gadā respondenti, kas strādā valsts sektorā, nedaudz retāk nav rakstveida darba līgumu (viena darbavieta: 2013. gadā – 0,3%, 2010. gadā – 1,3%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 3,2%) nekā privātajā sektorā (viena darbavieta: 2013. gadā – 3,2%, 2010. gadā – 4,6%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 1,0%, 2010. gadā – 17,2%). 2013. gadā, līdzīgi kā 2010. gadā, respondenti, kas strādā mazajos uzņēmumos (1–10 darbinieki),

8. tabula.

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

	Vidēji Latvijā (%)		18–24 gadi (%)		25–34 gadi (%)		35–44 gadi (%)		45–54 gadi (%)		55–80 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
2013.	2,1	0,5	3,9	8,0 (n = 1)	2,5	–	1,7	–	1,3	–	2,5	–

Piezīmes: bāze – visi respondenti, 2006. gadā: n = 2455; 2010. gadā: n = 2378; 2013. gadā: n = 2208.

1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā un kuriem ir noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku; 2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās un kuriem ir noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku.

Avots: nodarbināto aptauja.

biežāk minējuši darbu bez līguma (viena darbavieta: 2013. gadā – 6,2%, 2010. gadā – 4,5%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 2,2%, 2010. gadā – 12,9%) nekā respondenti, kas strādā lielākos uzņēmumos (11–49 darbinieki – viena darbavieta: 2013. gadā – 1,8%, 2010. gadā – 1,3%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 10,7%; 50–249 darbinieki: 2013. gadā – 0,4%, 2010. gadā – viena darbavieta – 1,5%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 5,6%; 250 un vairāk darbinieku – viena darbavieta: 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 0,1%, divas vai vairākas darbavietas: 2013. gadā – 0,0%, 2010. gadā – 0,0%). Turklāt jāatzīmē, ka dinamiskā darbinieku strādāšana bez rakstiskiem līgumiem mazajos uzņēmumos (līdz 10 darbiniekiem) ir pieaugusi.

Analizējot iemeslus, kāpēc nodarbinātie ir gatavi strādāt bez noslēgta rakstiska darba līguma vai kāda cita līguma, jāsecina, ka 2013. gadā nodarbinātie visbiežāk ir minējuši abpusēju vienošanos (2013. gadā – 29,8%, 2010. gadā – 35,3%, 2006. gadā – 18,6%), un nodarbinātie uzskata, ka mutiska vienošanās ir līgums (2013. gadā – 26,7%, 2010. gadā – 43,6%) (sk. 20. diagrammu). 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 nofomētas. 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. 2013. gadā kopumā vairāk vai mazāk, bet svarīgi tas bija 93,6% respondentu, bet

pēc 2010. gada aptaujas datiem 90,1% nodarbināto bija svarīgi, lai ar darba devēju būtu noslēgts rakstveida darba līgums. Savukārt 2006. gadā kopumā vairāk vai mazāk, bet svarīgi tas bija 91,4% respondentu. Tātad to respondentu skaits, kam liekas, ka darba līguma rakstveida noslēgšana ir svarīga, ir pieaudzis, salīdzinot ar iepriekšējām aptaujām (sk. 21. diagrammu).

Atkarībā no nozares, kurā respondenti strādā, svarīgāka rakstveida darba līguma esamība 2013. gadā ir bijusi nodarbinātajiem, kas strādā veselības un sociālās aprūpes nozarē (98,3%), zivsaimniecībā (97,9%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozarē (94,1%), elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes nozarē (94,0%), apstrādes rūpniecībā (93,7%) un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozarē (93,6%), bet mazāk svarīgi nodarbinātajiem, kas strādā lauksaimniecībā, mežsaimniecībā (82,9%) un papīra, papīra izstrādājumu ražošanas nozarē (85,5%). Savukārt 2010. gadā tie bija uzņēmumi, 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%).

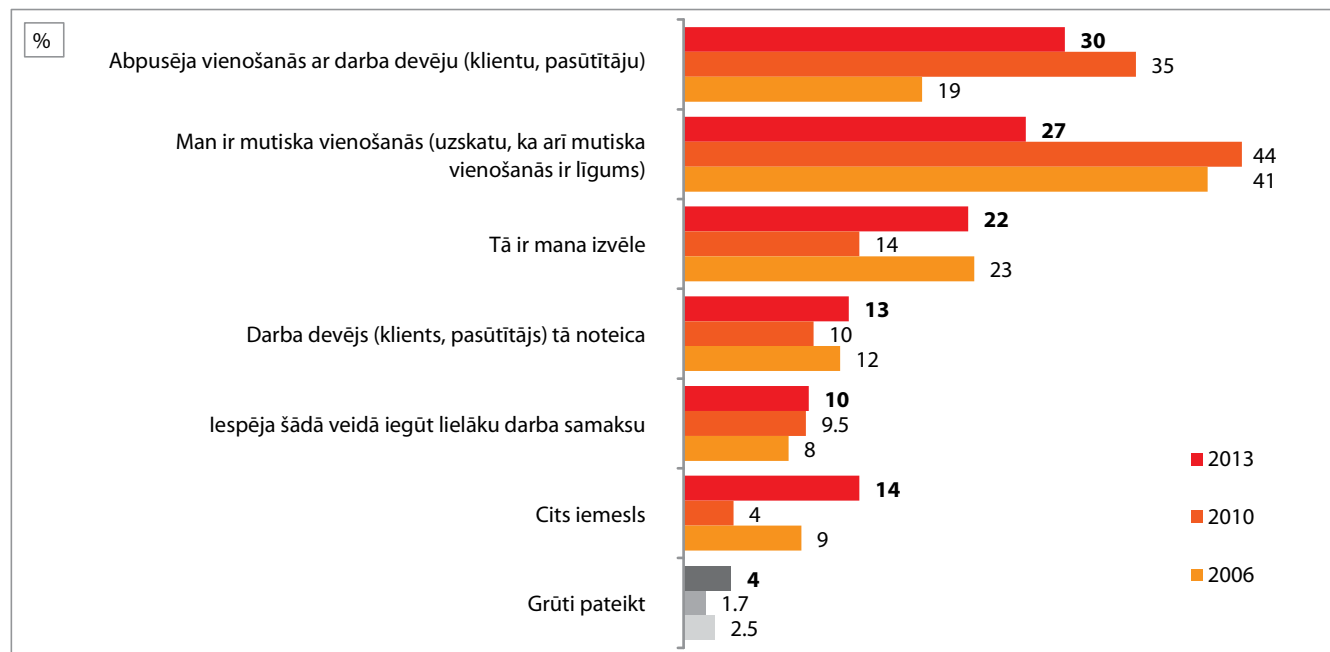
2013. gadā sievietēm ir svarīgāka rakstveida darba līguma esamība nekā vīriešiem (vīriešiem: 2013. gadā – 91,1%, 2010. gadā – 88,7%; sievietēm: 2013. gadā – 95,6%, 2010. gadā – 91,1%). Sniegtajās atbildēs sadalījumā pēc respondentu vecuma arī 2013. gadā vērojama tendence, ka svarīgāka rakstveida darba līguma esamība ir vidēja vecuma nodarbinātajiem, bet mazāk svarīga – gados vecākiem, nevis jauniem respondentiem, kā tas bija novērojams 2010. gadā (18–24 gadi: 2013. gadā –

3.

Pētījuma rezultāti

20. diagramma.

Iemesli, kāpēc nav rakstiska darba vai cita līguma

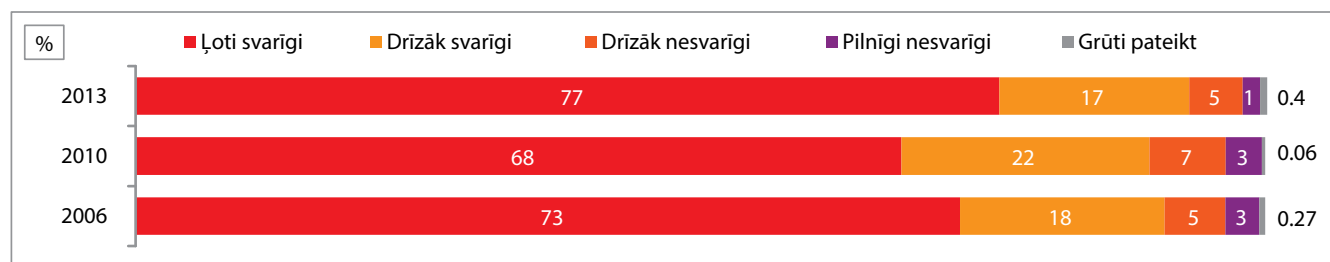


Piezīme: bāze – darbinieki, kam nav noslēgts rakstisks darba līgums, 2006. gadā n = 144, 2010. gadā n = 63, 2013. gadā n = 56.

Avots: nodarbināto aptauja.

21. diagramma.

Darbinieku uzskats par rakstiska darba līguma nepieciešamību



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

94,2%, 2010. gadā – 86,1%; 25–34 gadi: 2013. gadā – 93,3%, 2010. gadā – 89,4%; 35–44 gadi: 2013. gadā – 94,9%, 2010. gadā – 91,7%; 45–54 gadi: 2013. gadā – 93,7%, 2010. gadā – 90,6%; 55–80 gadi: 2013. gadā – 91,9%, 2010. gadā – 90,8%).

Arī atkarībā no respondentu izglītības līmeņa saglabājas tendence – jo respondentam ir augstāks izglītības līmenis, jo viņam ir svarīgāka rakstveida darba līguma esamība (sākumskola, nepabeigta pamatizglītība: 2013.

gadā – 87,5%, 2010. gadā – 100,0%; pamatizglītība: 2013. gadā – 86,2%, 2010. gadā – 86,1%; vidējā: 2013. gadā – 90,2%, 2010. gadā – 89,7%; profesionālā vidējā: 2013. gadā – 95,0%, 2010. gadā – 90,0%; augstākā: 2013. gadā – 95,5%, 2010. gadā – 92,0%). Bet jāņem vērā, ka 2010. gadā no datiem gan redzams, ka 100% respondentu, kam bija sākumskolas vai nepabeigta pamatizglītība, ir svarīga rakstveida darba līgumu esamība, bet tie ir uzskatāmi par gadījuma rakstura datiem, jo no 2378 respondentiem tikai

3.

Pētījuma rezultāti

3 respondenti ir atbilduši šim kritērijam. 2010. gadā sadalījumā pēc respondentu nodarbošanās būtiskas atšķirības vai tendences sniegtajās atbildēs par to, ka rakstveida darba līguma esamība ir svarīga, nebija vērojamas, bet 2013. gadā novērojama tendence – jo augstāka līmeņa speciālists, jo lielāka nepieciešamība pēc rakstiska līguma (iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs: 2013. gadā – 100,0%, 2010. gadā – 87,7%; vidējā līmeņa vadītājs: 2013. gadā – 92,8%, 2010. gadā – 91,2%; augstākā līmeņa speciālists: 2013. gadā – 96,0%, 2010. gadā – 88,6%; speciālists: 2013. gadā – 95,6%, 2010. gadā – 92,7%; pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks: 2013. gadā – 94,3%, 2010. gadā – 91,4%; kvalificēts strādnieks, amatnieks: 2013. gadā – 91,9%, 2010. gadā – 87,4%; nekvalificēts strādnieks: 2013. gadā – 90,0%, 2010. gadā – 92,4%).

Arī 2013. gadā atbilstoši grupējumam pēc darba algas līmeņa svarīgāka rakstveida darba līguma esamība ir darbiniekiem, kas saņem darba samaksu, kas ir augstāka par minimālo algu, bet mazāk svarīga darbiniekiem, kuru atalgojums ir mazāks par minimālo algu (2010. gadā: 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%; 2013. gadā: līdz Ls 150 – 89,1%, Ls 151–250 – 93,3%, Ls 251–400 – 96,4%, Ls 401 un vairāk – 95,5%, grūti pateikt – 88,4%). Līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā respondentiem, kuri saņem algas aploksnē, daudz retāk ir svarīga rakstveida darba līguma esamība nekā respondentiem, kas algas aploksnē nesaņem nekad (alga aploksnē dažreiz: 2013. gadā – 89,5%, 2010. gadā – 91,4%; katru mēnesi: 2013. gadā – 71,0%, 2010. gadā – 73,6%; nekad: 2013. gadā – 95,0%, 2010. gadā – 92,6%; grūti pateikt: 2013. gadā – 87,3%, 2010. gadā – 69,6%). Ja 2010. gadā dalījumā pēc nodarbināto darba stāža sniegtajās atbildēs būtiskas atšķirības un tendences nebija vērojamas, tad 2013. gadā ir vērojama tendence – jo lielāks darba stāžs, jo nodarbinātajiem ir svarīgāk slēgt darba līgumu (līdz 12 mēnešiem: 2013. gadā – 90,7%, 2010. gadā – 88,1%; 1–5 gadi: 2013. gadā – 93,3%, 2010. gadā – 91,4%; 5–10 gadi: 2013. gadā – 94,4%, 2010. gadā – 89,0%; 10–15 gadi: 2013. gadā – 94,8%, 2010. gadā – 92,7%; vairāk par 15 gadiem: 2013. gadā – 94,8%, 2010. gadā – 91,0%; grūti pateikt: 2013. gadā – 100,0% (n = 3), 2010. gadā – 80,3%). Ja 2010. gadā dalījumā pēc respondentu darba stundu skaita pēdējā nedēļā un darba laika, ko darbinieks velta tiešajiem pienākumiem, būtiskas atšķirības sniegtajās atbildēs nav vērojamas, tad 2013. gadā ir vērojama tendence – jo mazāk stundas darbinieks strādā, jo mazāk svarīgi viņam ir noslēgt rakstisku darba līgumu.

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%.

Arī 2013. gadā valsts sektorā strādājošajiem rakstveida darba līguma esamība ir daudz svarīgāka (2013. gadā – 96,2%, 2010. gadā – 97,3%) nekā sabiedriskās organizācijās (2013. gadā – 93,3%) un privātā sektorā nodarbinātajiem (2013. gadā – 91,9%, 2010. gadā – 88,1%). Tāpat kā 2010. gadā, arī 2013. gadā dalījumā pēc respondentu darbavietas darbinieku skaita rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka lielāku uzņēmumu darbiniekiem (1–10 darbinieki: 2013. gadā – 90,3%, 2010. gadā – 89,0%; 11–49 darbinieki: 2013. gadā – 94,3%, 2010. gadā – 93,8%; 50–249 darbinieki: 2013. gadā – 94,9%, 2010. gadā – 94,8%; 250 un vairāk darbinieku: 2013. gadā – 95,2%, 2010. gadā – 96,4%). Analizējot sniegtās atbildes pēc respondentu darbavietas atrašanās rajona, 2013. gadā rakstveida darba līguma esamība svarīgāka ir nodarbinātajiem no Tukuma rajona (100%), Alūksnes rajona (100%), Balvu rajona (100,0%), Valkas rajona (100,0%), Preiļu rajona (100,0%) un Dobeles rajona (100,0%), bet mazāk svarīga respondentiem no Jēkabpils rajona (81,9%) un Talsu rajona (88,5%). Savukārt 2010. gadā rakstveida darba līguma esamība svarīgāka bija 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%). Kopumā nodarbinātajiem visos rajonos ir kļuvis svarīgāk noslēgt rakstiskus darba līgumus. Arī 2013. gadā dalījumā pēc apdzīvotās vietas tipa, kurā atrodas respondentu darbavietā, vissvarīgākā rakstveida darba līguma esamība ir respondentiem no pilsētām, bet vismazāk svarīga respondentiem, kas strādā Rīgā (Rīga: 2013. gadā – 92,1%, 2010. gadā – 87,4%; 8 lielākās pilsētas: 2010. gadā – 94,1%; rajona centrs: 2010. gadā – 88,4%; cita pilsēta: 2013. gadā – 95,8%, 2010. gadā – 95,2%; neliels ciemats: 2013. gadā – 92,6%, 2010. gadā – 91,4%).

Sīkāk sk. tematisko pielikumu “Darba tiesiskās attiecības”.

3.

Pētījuma rezultāti



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. Tādu darbu, kur uz nodarbinātā drošību vai veselību neiedarbotos neviens darba vides riska faktors, ir grūti iedomāties.

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 (ērcu encefalīta izraisītāji, B un C vīrusa hepatīta ierosinātāji, *HIV/AIDS* u. c.);
- mehāniskie faktori (strādājot ar darba aprīkojumu, ar bīstamām 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. Gan pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2007”, gan arī 2009.–2010. gadā iegūtais situācijas raksturojums

rādīja, 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 (sīkāk sk. tematiskos pielikumus “Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)”, “Psihoemocionālie darba vides riska faktori”, “Ergonomika un ergonomiskie darba vides riska faktori”). 2013. gadā veiktās aptaujas datu analīze liecina, ka ļoti būtiskas izmaiņas kopš iepriekšējā pētījuma Latvijā nav notikušas, tās vairāk saistītas ar izmaiņām ražošanā (produkcijas veida, apjoma, darbaspēka nodrošināšana u. c.), pakalpojumu sektorā un kopējām pasaules tendencēm (piemēram, tiek meklēti lētāki piegādātāji ar augstu kvalitāti u. tml.), kā arī tehnoloģiskajām iespējām – tādām, kā, piemēram, “teledarbu”. To apliecina arī 2013. gadā starp pieciem biežāk minētajiem faktoriem atzīmētais “distances darbs vai teledarbs” (37,8%), kas norāda, ka jaunākās datorprogrammu, interneta un komunikāciju tehnoloģijas ļauj veikt darbus no jebkuras vietas ārpus darba ofisa un ārvalstīs, īpaši tādās profesijās kā programmētāji, grāmatveži, klientu apkalpošanas speciālisti u. c.

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt, cik daudz no viņu uzņēmumos

3.

Pētījuma rezultāti

(iestādēs) nodarbinātajiem cilvēkiem ir pakļauti dažādu (vairāk nekā 30) darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai (lielā apjoma dēļ visi dati apkopoti četrās daļās – sk. 22.1, 22.2., 22.3. un 22.4. diagrammu).

2013. gadā pieci biežākie darba vides riska faktori:

- 1) darbs ar datoru vairāk kā 2 stundas dienā – minējuši 70,3% respondentu;
- 2) summētais darba laiks – 42,2%;
- 3) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 41,5%;
- 4) distances darbs, teledarbs – 37,8% (2010. gadā – 28%, 11. vieta; 2006. gadā – 15%, 13.vieta);
- 5) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 36,9%.

2010. gadā pieci biežāk minētie riska faktori bija:

- 1) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā – minējuši 75,5% respondentu;

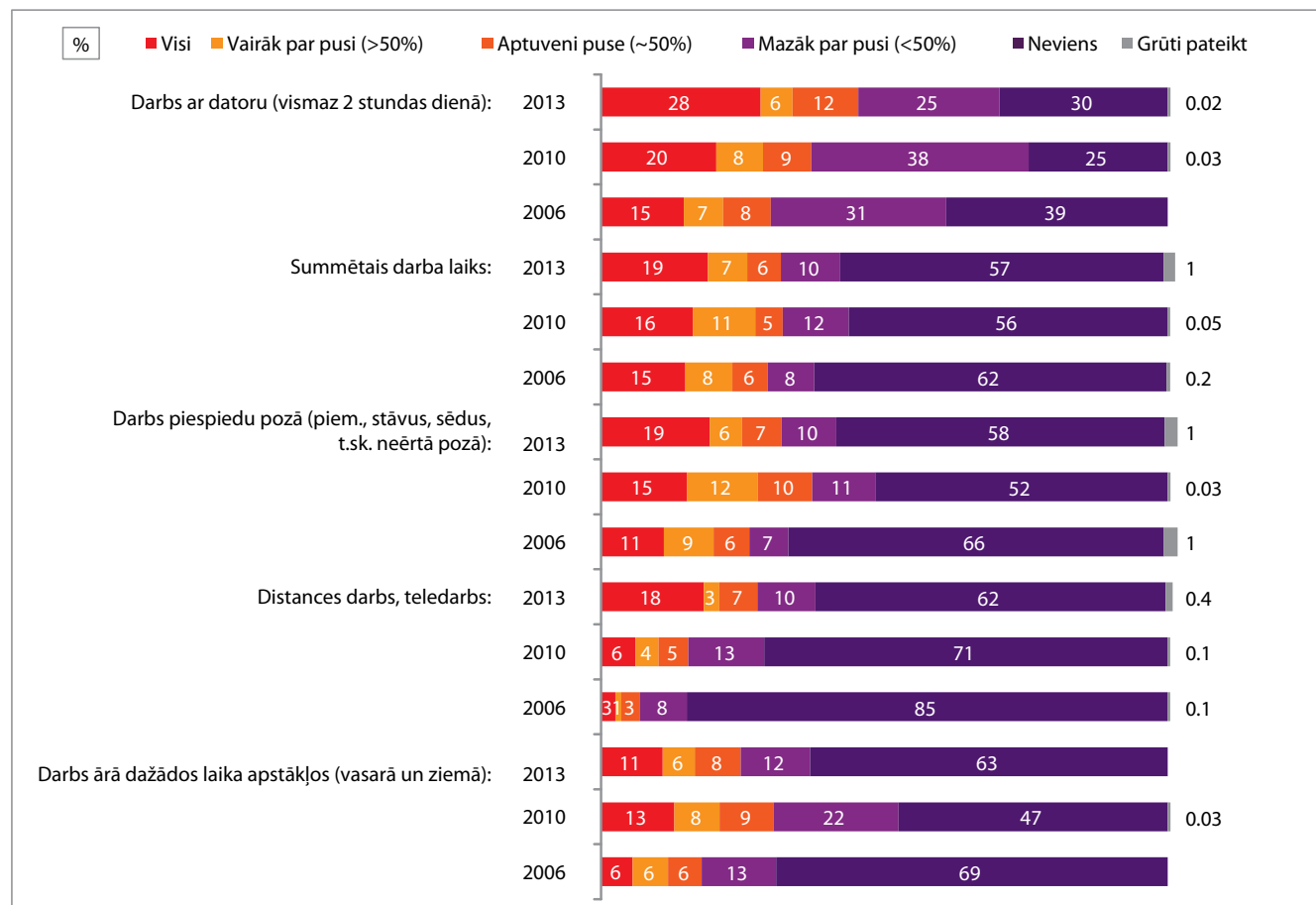
- 2) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 52,5%;
- 3) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus) – 48,4%;
- 4) summētais darba laiks – 43,7%;
- 5) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 42,9% (2006. gadā – 28,5%, 6. vieta).

2006. gadā pieci biežāk minētie riska faktori bija:

- 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 – 38,8%, 7. vieta);
- 5) darbs ārā dažādos laika apstākļos (vasarā un ziemā) – 30,9%.

22.1. diagramma.

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



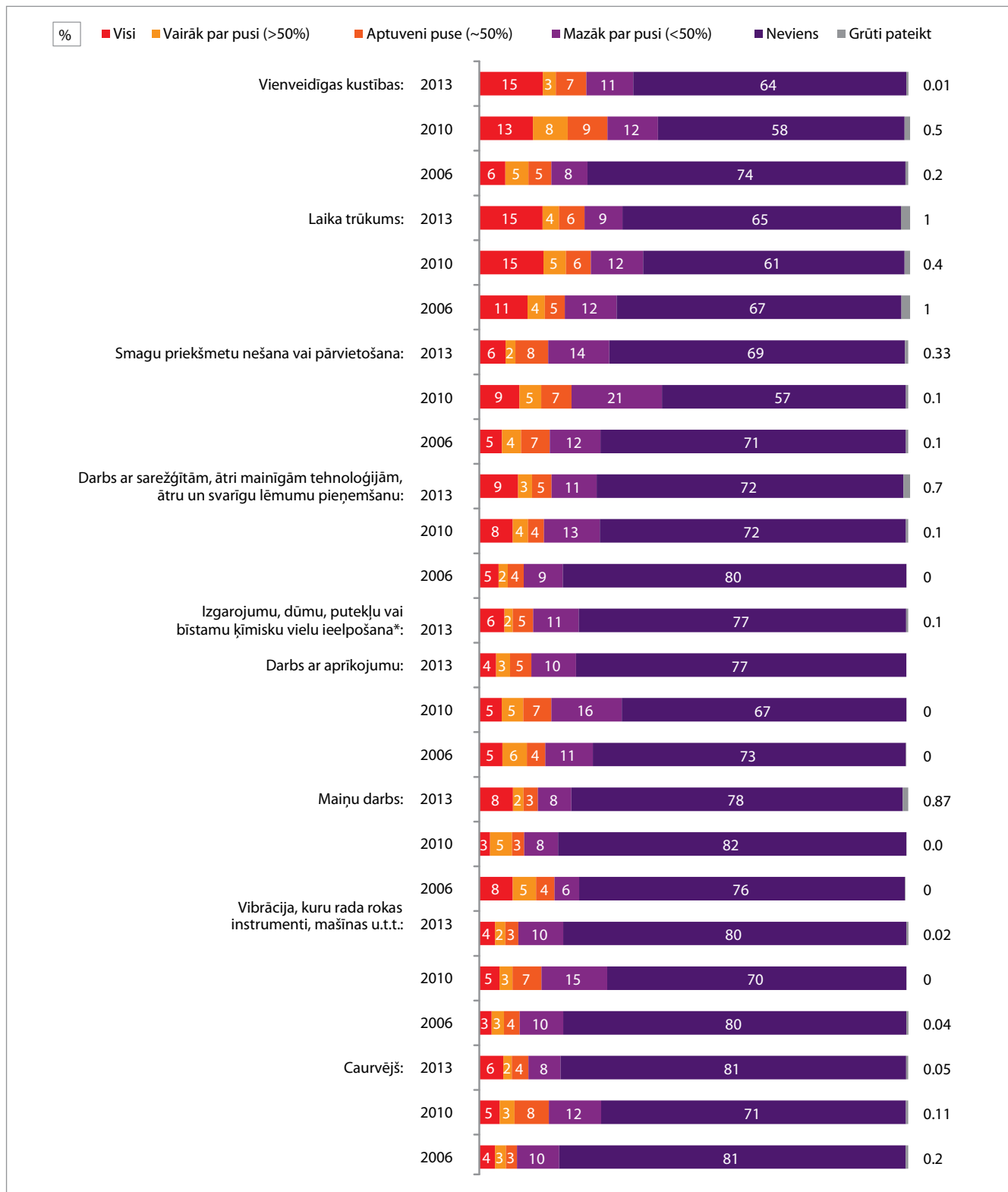
Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1004. **Avots:** darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

22.2. diagramma.

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



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1004.

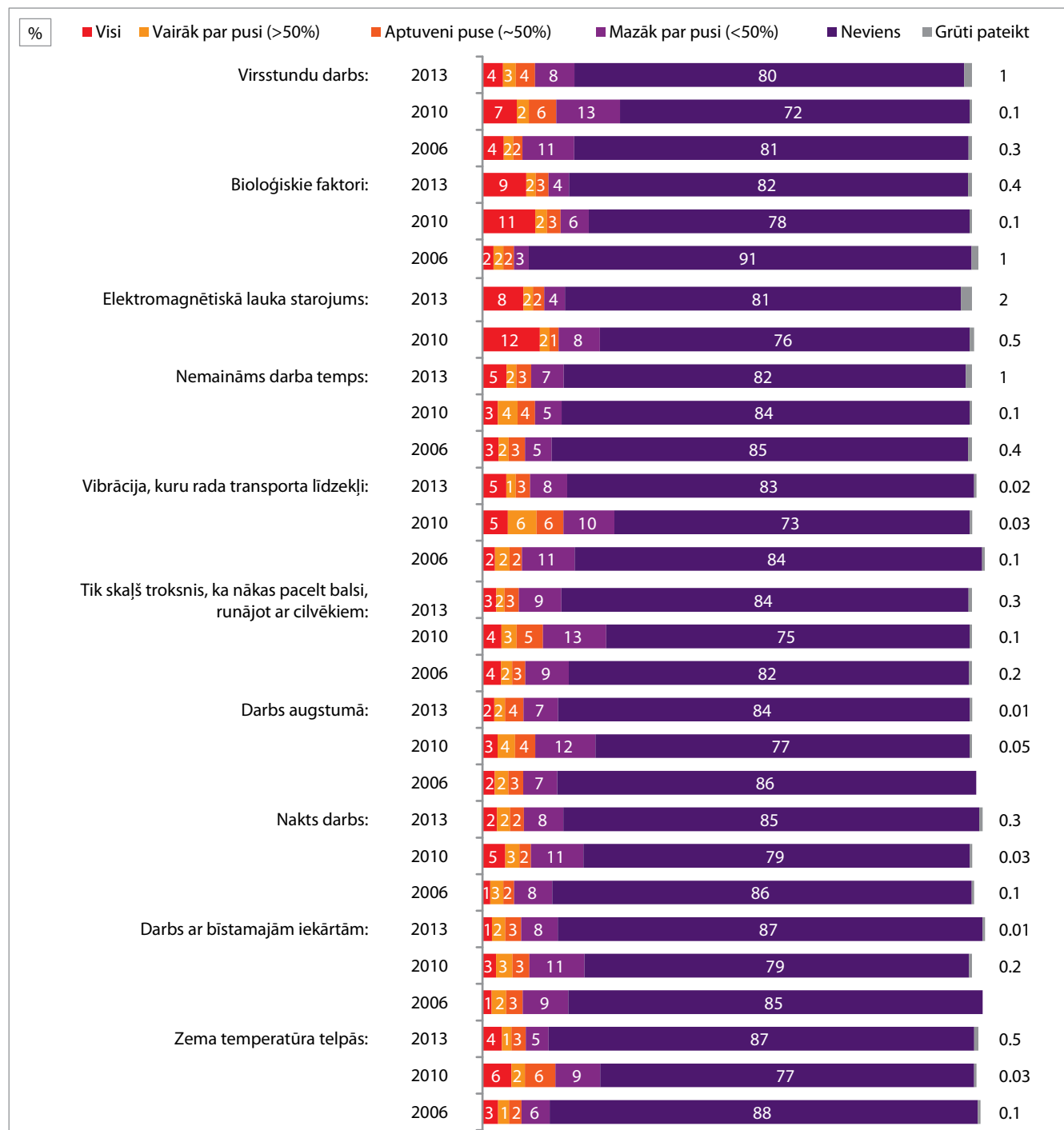
* 2006. un 2010. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts. **Avots:** darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

22.3. diagramma.

Uzņēmumos / iestādēs nodarbināto skaits, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (3. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1004.

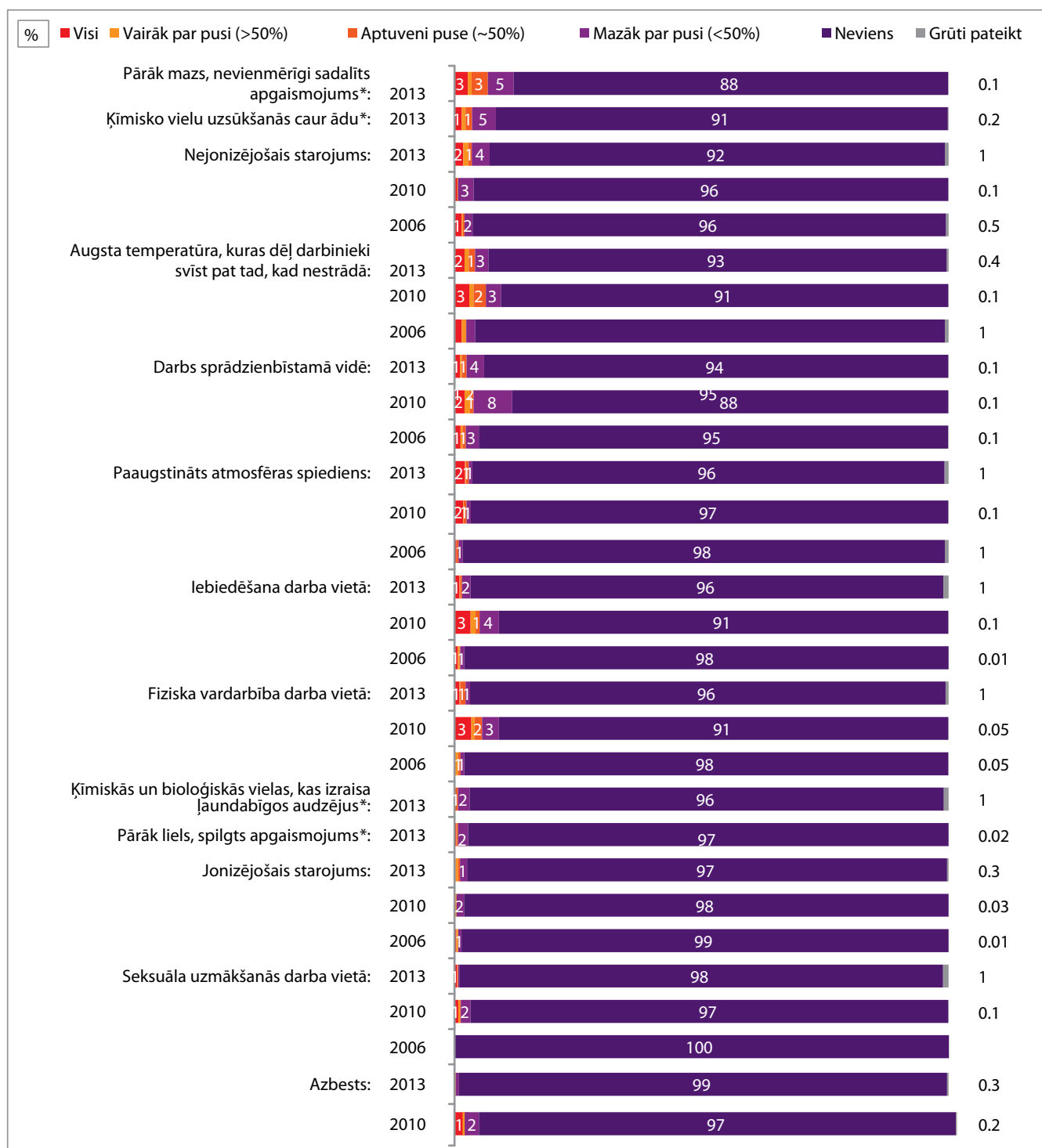
Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

22.4. diagramma.

Uzņēmumos / iestādēs nodarbināto skaits, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (4. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 1058; 2010 gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1004.

* 2006. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

Nodarbināto viedoklis. Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika lūgts novērtēt, cik lielā mērā viņi pakļauti vairāk nekā 30 dažādu darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai (lielā apjoma dēļ visi dati apkopoti četrās daļās – skatīt 23.1., 23.2., 23.3. un 23.4. diagrammu).

2013. gadā tika minēti pieci biežākie darba vides kaitīgie riska faktori:

- 1) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki Jūsu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u. c. – 63,9%;
- 2) vienveidīgas kustības – 53,6%;
- 3) laika trūkums – 52,0% (2006. gadā – 51,1%, 6. vieta);
- 4) smagu priekšmetu nešana un pārvietošana – 49,5%;
- 5) caurvējš – 45,4% (2010. gadā – 30,0%, 8. vieta).

Savukārt **2010. gada** pētījuma rezultāti liecina, ka pieci biežāk minētie riska faktori bija:

- 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 tika minēti šādi pieci biežākie riska faktori:

- 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%, caurvējš – 51,7%.

Visi izplatītākie darba vides riska faktori ir minēti arī iepriekšējo gadu aptaujās. Jāatzīmē, ka laika trūkumu nodarbinātie ir minējuši biežāk nekā 2010. gadā, tomēr nav notikusi būtiska izplatītāko darba vides riska faktoru maiņa – tikai tie ir minēti retāk. Ja analizē 2013. gada nodarbināto aptaujas datus, salīdzinot ar darba devēju datiem, tad situācija ir atšķirīga, jo darba devēji ir minējuši citus darba vides riska faktorus: darbu ar datoru, summēto darba laiku, piespiedu pozas, distances darbu un darbu ārā dažādos laika apstākļos.

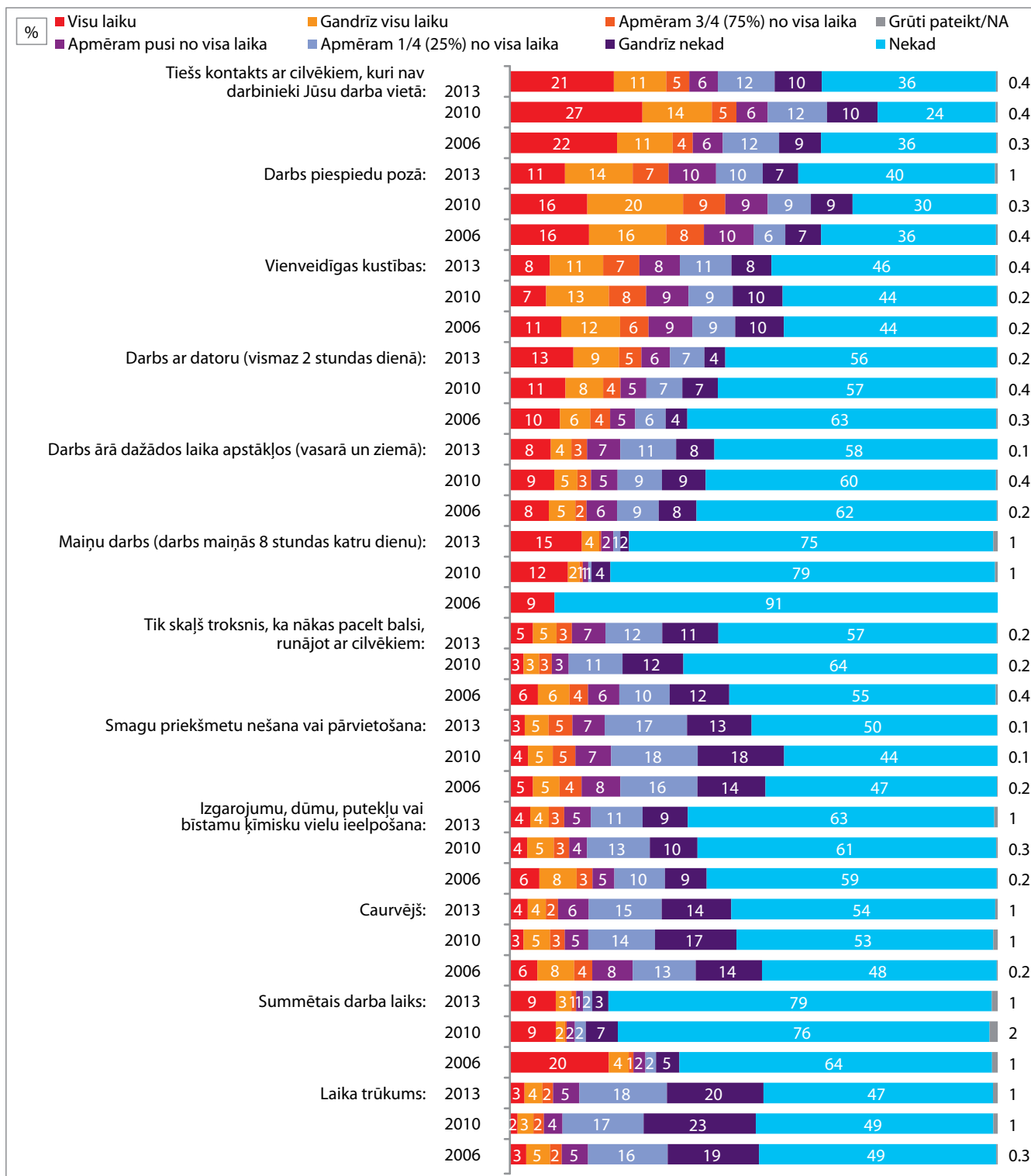


3.

Pētījuma rezultāti

23.1. diagramma.

Nodarbināto minētie darba vides riska faktori (1. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 2455, 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

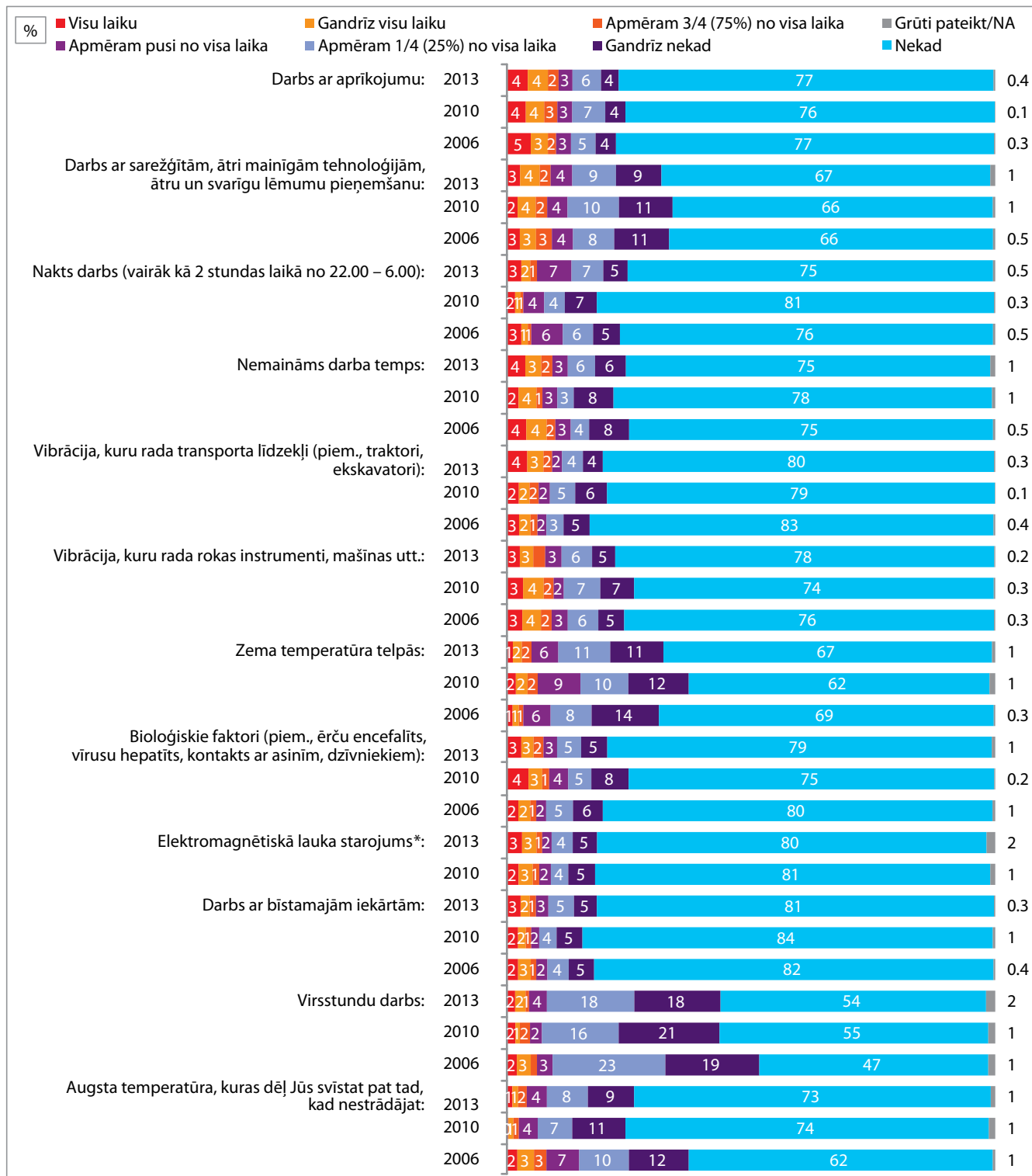
Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

23.2. diagramma.

Nodarbināto minētie darba vides riska faktori (2. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 2455, 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

* 2006. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts.

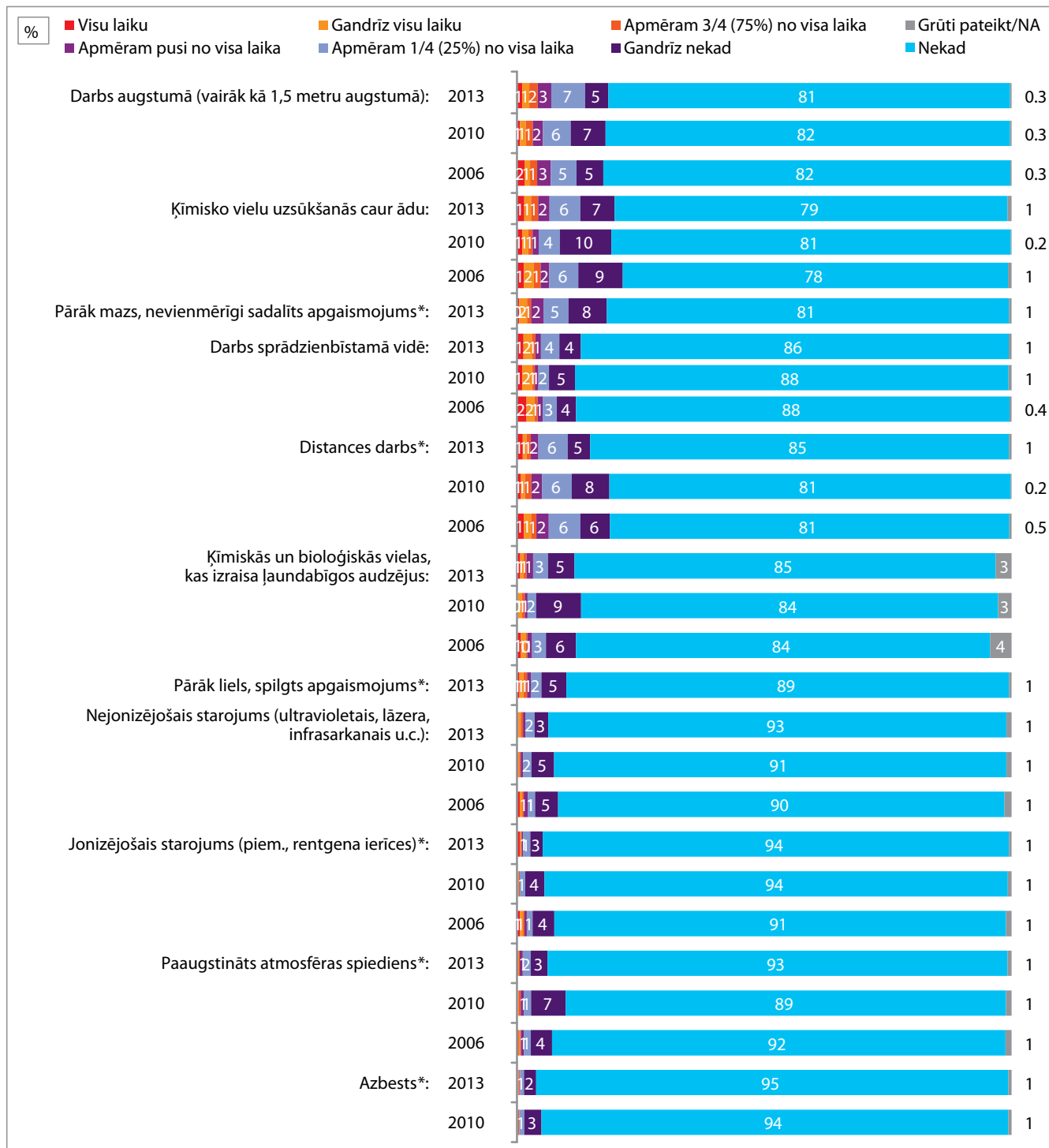
Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

23.3. diagramma.

Nodarbināto minētie darba vides riska faktori (3. daļa)



Piezīme: bāze – visi respondenti, 2006. gadā n = 2455, 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

* 2006. un/vai 2010. gadā šāds atbildes variants netika piedāvāts.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

Darba vides laboratoriskie mērījumi. Papildus subjektīvajiem datiem, kas iegūti dažādās aptaujās, darba vides riska faktoru analīzei var izmantot arī objektīvus datus – laboratoriskos mērījumus, kuri tiek veikti pēc uzņēmumu pieprasījuma un neaptver pilnīgi visas darba vietas, kurās tos būtu nepieciešams veikt, jo uzņēmumiem nepietiek finanšu līdzekļu, atbildīgajām personām nav zināšanu vai viņi neuzskata to par nepieciešamu, kā arī citu iemeslu dēļ. 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 (sk. 24. diagrammu).

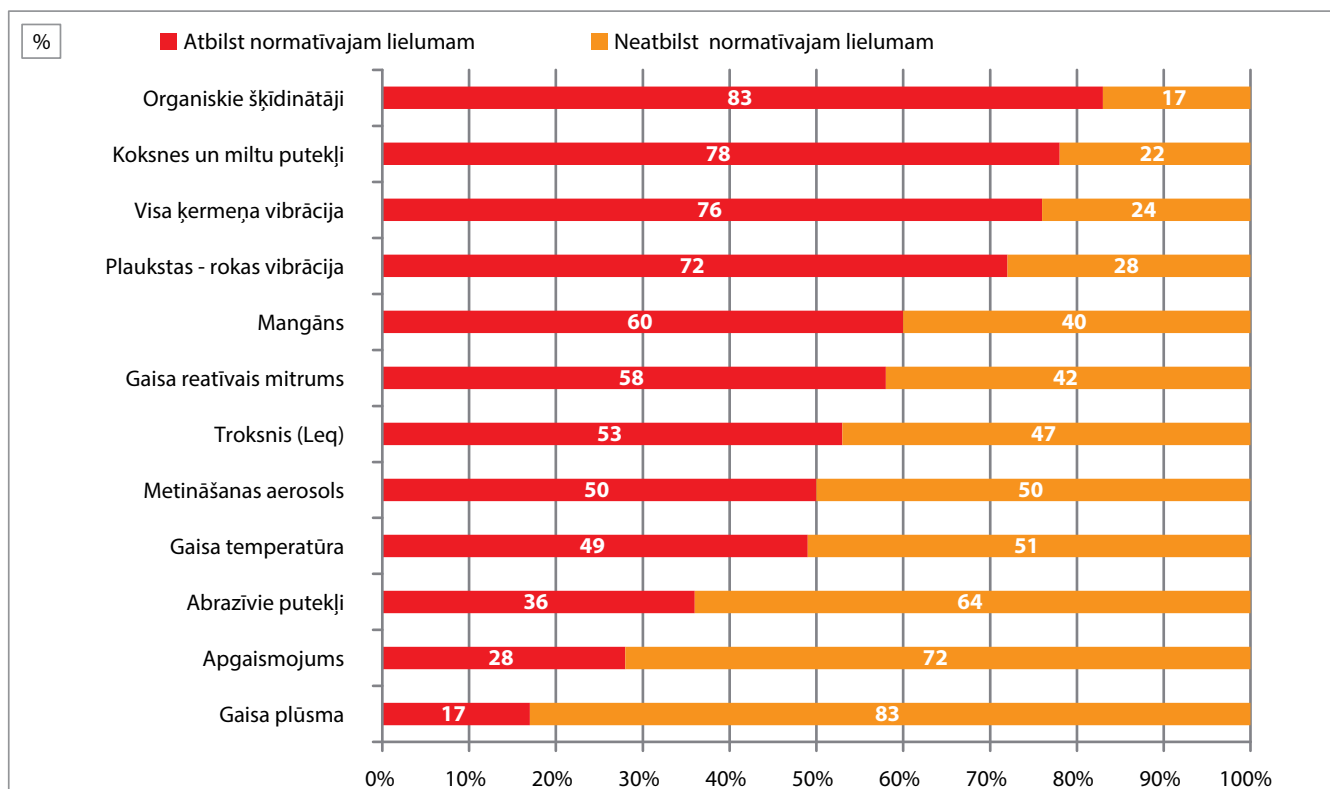
Kā redzams 24. diagrammā, liela daļa darba vides laboratorisko mērījumu rezultātu vairāk nekā trešdaļā

gadījumā 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 vai tādi uzņēmumi, kuri apzinīgi ievēro darba aizsardzības prasības.

Pēc darba vides laboratorisko mērījumu datu bāzes datiem problemātiskākais riska faktors ir nepiemērots mikroklimats, īpaši gaisa plūsma (neatbilst 83% gadījumu) un gaisa temperatūra (51%). Nepiemērots mikroklimats var izraisīt tādas nespecifiskas slimības kā saaukstēšanos, kā arī pasliktināt dažādu slimību gaitu, piemēram, caurvējš paasina balsta un kustību sistēmas

24. diagramma.

Darba vides riska faktoru atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem lielumiem (% no veiktajiem mērījumiem) 1995.–2012. gadā



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

slimības. 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 vai ražošanas cehos, kuros ir caurvējš (sīkāk sk. tematisko pielikumu “Mikroklimats”). Otra nozīmīgākā problēma – apgaismojums darba vidē, lielākajā daļā mērījumu (72%) tas ir nepietiekams, jo galvenie tā cēloņi bija izdegušas apgaismojuma spuldzītes, netīri logi, vietējā apgaismojuma trūkums utt. (sīkāk sk. tematisko pielikumu “Apgaismojums”).

Trešā nozīmīgākā darba vides problēma ir putekļi, it īpaši abrazīvie putekļi, kas rodas darbā ar abrazīvajiem instrumentiem (piemēram, slīpripi), un metināšanas aerosols (sīkāk sk. 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 drošu vai mazāk bīstamo; jāizveido saskaņota un visaptveroša darba aizsardzības pasākumu sistēma;
- priekšroka jādod 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 jāsadarbjas 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 (sk. 25. diagrammu).

Kopumā situācija 2013. gadā, salīdzinot ar 2010. gadu, ir tikai nedaudz pasliktinājusies, bet, salīdzinot ar 2006. gadu, tā joprojām ir labāka. Darba devējiem netika uzdots tiešs jautājums, kāpēc pēc darba vides riska novērtējuma veikšanas nav sastādīts pasākumu plāns risku novēršanai vai samazināšanai, tādēļ cēloņus analizēt nav iespējams.

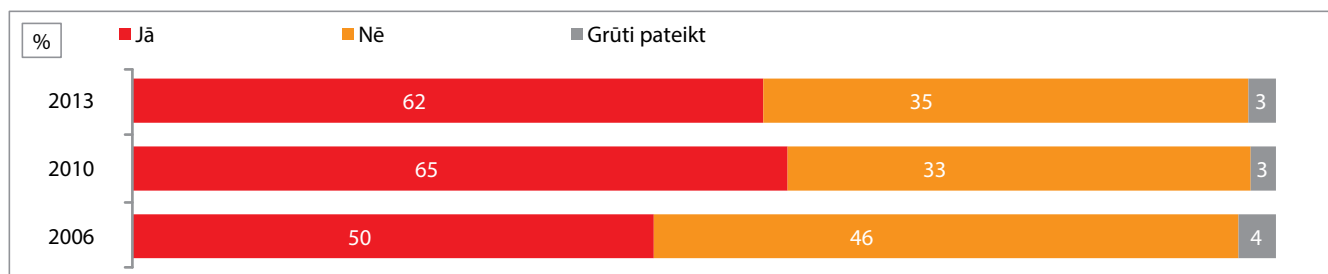
No visiem aptaujātajiem darba devējiem 35,5% (2010. gadā – 49,5%, 2006. gadā – 36,7%) atzina, ka viņiem ir traucēkli darba aizsardzības pasākumu veikšanai savā uzņēmumā (iestādē), kas, salīdzinot ar iepriekšējo aptauju datiem, ir viszemākais – t. i., labākais rādītājs. Diemžēl joprojām liels skaits – 59,9% respondentu (2010. gadā – 50,4%, 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 – 15,4% (2010. gadā – 25,9%), kas, visticamāk

3.

Pētījuma rezultāti

25. diagramma.

Preventīvo (profilaktisko) pasākumu plānu esamība vai neesamība uzņēmumos, kuros ir veikts darba vides riska novērtējums



Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums; 2006. gadā n = 576; 2010. gadā n = 621; 2013. gadā n = 659.

Avots: darba devēju aptauja.

norāda uz ekonomiskās krīzes beigām un vispārēju situācijas uzlabošanos. Citi biežāk minētie iemesli, kas lieguši veikt darba aizsardzības pasākumus, ir: laika trūkums – 5,3% (2010. gadā – 7,3%) respondentu; nav vajadzības un jēgas to darīt – 5,2% (2010. gadā – 7,6%) respondentu; darba aizsardzības prasības ir nepamatotas, nekonkrētas un nesaprotamas – 2,9% (2010. gadā – 4,1%) respondentu; darba aizsardzības prasības ir pārāk sarežģītas – 2,8%; pārējie iemesli minēti vēl retāk (sīkāku iemeslu sadalījumu sk. 26. diagrammā).

Analizējot nozaru griezumā, arī 2013. gadā jāatzīmē, ka visās nozarēs, izņemot ieguves rūpniecību un karjeru izstrādi (5,8%), kā biežākais traucēklis nepieciešamo darba aizsardzības pasākumu veikšanai minēts līdzekļu trūkums. 2013. gadā visbiežāk to ir minējuši darba devēji no veselības un sociālās aprūpes nozares (69,1%) un koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas nozares (43,8%). Savukārt ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē kā biežākie iemesli, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus, tiek minēti: darbinieku attieksme (7,8%) un birokrātija (6,1%).

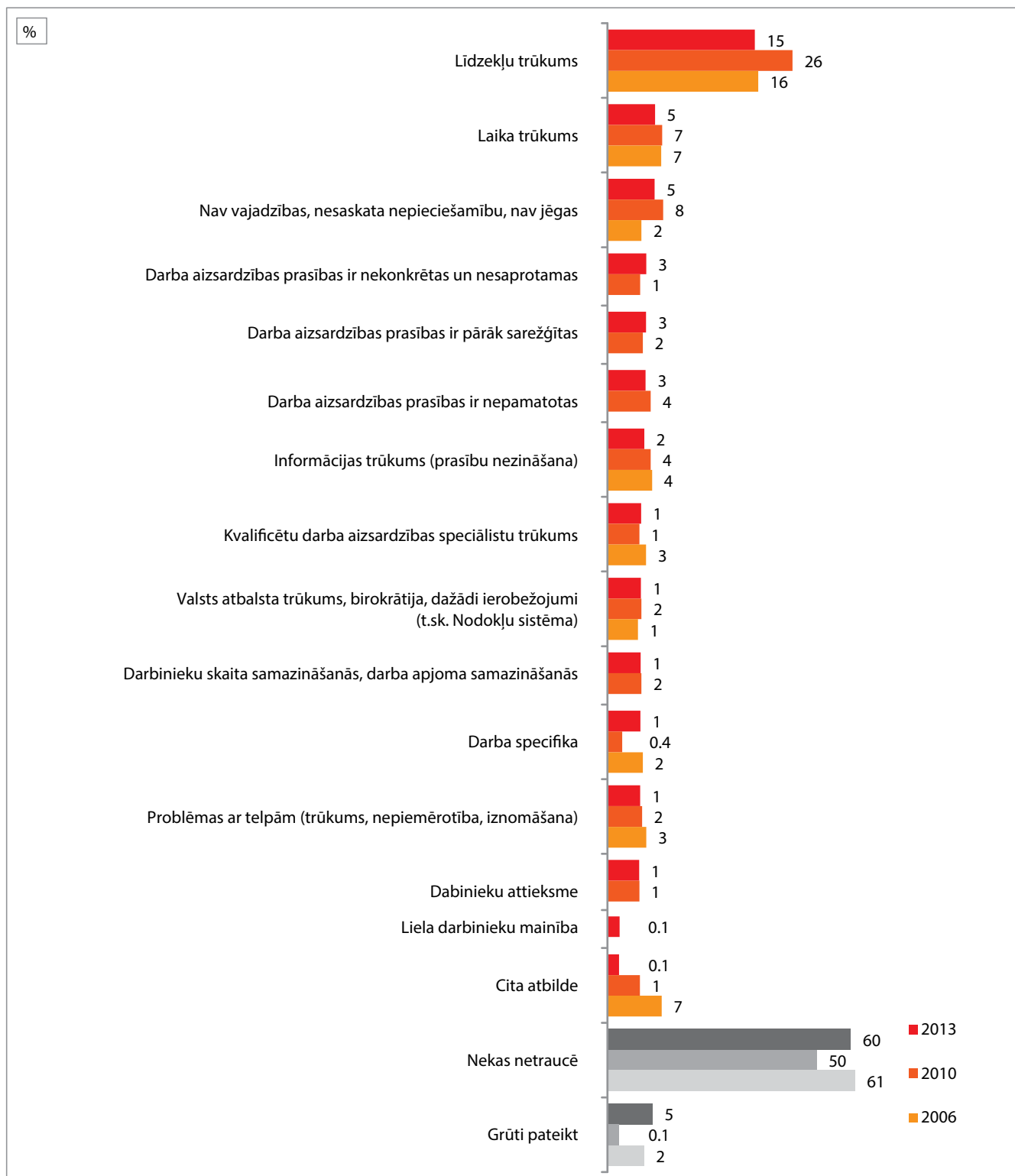
Skatoties pēc uzņēmuma lieluma, 2010. gadā visretāk līdzekļu trūkums kā traucēklis bija minēts mikro-uzņēmumos, bet visbiežāk uzņēmumos, kuros ir no 50 līdz 249 darbiniekiem, bet 2013. gadā vērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo vairāk respondentu ir atzīmējuši līdzekļu trūkumu kā galveno traucēkli darba aizsardzības pasākumus veikšanā uzņēmumos (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, arī 2013. gadā visretāk līdzekļu trūkumu minējuši jaunie uzņēmumi (līdz 1990. gadam dibinātie: 2013. gadā – 46,4%, 2010. gadā – 37,3%; 1991.–1995. gadā dibinātie: 2013. gadā – 21,2%, 2010. gadā – 23,7%; 1996.–2000. gadā dibinātie: 2013. gadā – 6,7%, 2010. gadā – 30,0%; 2001.–2005. gadā dibinātie: 2013. gadā – 9,0%, 2010. gadā – 25,9%; 2006.–2010. gadā dibinātie: 2013. gadā – 14,2%, 2010. gadā – 16,4%; 2011.–2013. gadā dibinātie: 2013. gadā – 4,1%). Līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā līdzekļu trūkums valsts sektorā minēts biežāk (2013. gadā – 51,4%, 2010. gadā – 59,1%) nekā sabiedriskajās organizācijās (2013. gadā – 23,9%, 2010. gadā – 22,3%) un privātajā sektorā (2013. gadā – 13,0%, 2010. gadā – 24,8%). Kopumā, analizējot līdzekļu trūkumu dinamiku pa gadiem, novērojams, ka 2013. gadā līdzekļu trūkumu kā galveno iemeslu, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus, darba devēji ir minējuši retāk, bet tas joprojām ir galvenais iemesls. Svarīgi būtu pievērst uzmanību tam, ka visos pētījumos pusei un vairāk nekā pusei darba devēju nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus, bet tie netiek veikti.

Turklāt darba devēju aptaujas dati liecina, ka 11,3% (2010. gadā – 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, kas ir līdzīgs rādītājs kā 2010. gada aptaujā. Tajā pašā laikā jānorāda, ka tas ir

26. diagramma.

Iemesli, kas darba devējiem (pēc viņu domām) traucējuši veikt darba aizsardzības pasākumus



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058, 2010. gadā n = 1044, 2013. gadā n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

salīdzinoši reti minēts izdevumu samazināšanas veids, jo, piemēram, izmaksu ekonomēšana un atteikšanās no liekas greznības minēta 72,7% (2010. gadā – 62,6%) gadījumu, darba procesa sistematiska analīze un efektivitātes uzlabošana – 60,7% (2010. gadā – 60,2%), papildu investīcijas, lai uzlabotu darba ražīgumu, – 24,1% (2010. gadā – 38,9%), personāla samazināšana atbilstoši darba apjoma sarukumam – 43,6% (2010. gadā – 37,6%), investīciju un attīstības plānu pārcelšana uz nākotni – 38,2% (2010. gadā – 32,4%), kas kopumā norāda uz izdevumu samazināšanas pasākumu pieaugumu. Visbiežāk uz darba aizsardzības pasākumiem ir gatavi ekonomēt veselības un sociālās aprūpes (2013. gadā – 25,6%), būvniecības uzņēmumu darba devēji (2013. gadā – 21,1%, 2010. gadā – 32,3%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas (2013. gadā – 18,0%) un lauksaimniecības, mežsaimniecības (13,9%) uzņēmumu vadītāji, bet 2013. gadā ievērojami retāk ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumu darba devēji (2013. gadā – 7,0%, 2010. gadā – 25,1%). Būtiska atšķirība šajā aspektā nav novērota atkarībā no uzņēmumu darbinieku skaita (2013. gadā – 9,9–23,8%; 2010. gadā – 1,4–18,3%), bet jāatzīmē, ka biežāk taupa lielie uzņēmumi. Ja 2010. gadā ievērojami biežāk šādu “taupību” minējuši uzņēmumi, kuri dibināti laikā no 2006. līdz 2010. gadam (2013. gadā – 8,5%, 2010. gadā – 6,9%), tad arī 2013. gadā tie ir jaunie uzņēmumi, kas dibināti 2011.–2013. gadā (25,0%), kas saistāms galvenokārt ar izpratnes trūkumu. 2013. gadā mazāk šādu atbilžu minēts uzņēmumos, kuros ir gan ārvalstu, gan vietējās īpašumtiesības (2013. gadā – 2,3%), bet biežāk uzņēmumos, kuros pārsvarā ir vietējās īpašumtiesības (2013. gadā – 11,6%, 2010. gadā – 12,6%), nekā uzņēmumos, kuros galvenokārt ir ārvalstu īpašumtiesības (2013. gadā – 10,6%, 2010. gadā – 3,5%). Ja datus analizē pēc VDI reģioniem, tad visvairāk respondentu, kuri būtu gatavi ietaupīt uz darba aizsardzības jautājumiem, ir Kurzemes reģionā (2013. gadā – 18,8%, 2010. gadā – 3,5%), vismazāk – Vidzemes reģionā – 6,8%.

2013. gadā, salīdzinot ar 2010. gada datiem, jāatzīmē, ka ievērojami mazāk respondentu (2013. gadā – 2,35, 2010. gadā – 4,1%, 2006. gadā – 4,5%) kā vienu no citiem galvenajiem traucēkļiem darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir minējuši informācijas trūkumu, tomēr ir aktualizējušies tādi iemesli kā nepamatotas, nekonkrētas un nesaprotamas vai pārāk sarežģītas darba aizsardzības prasības.

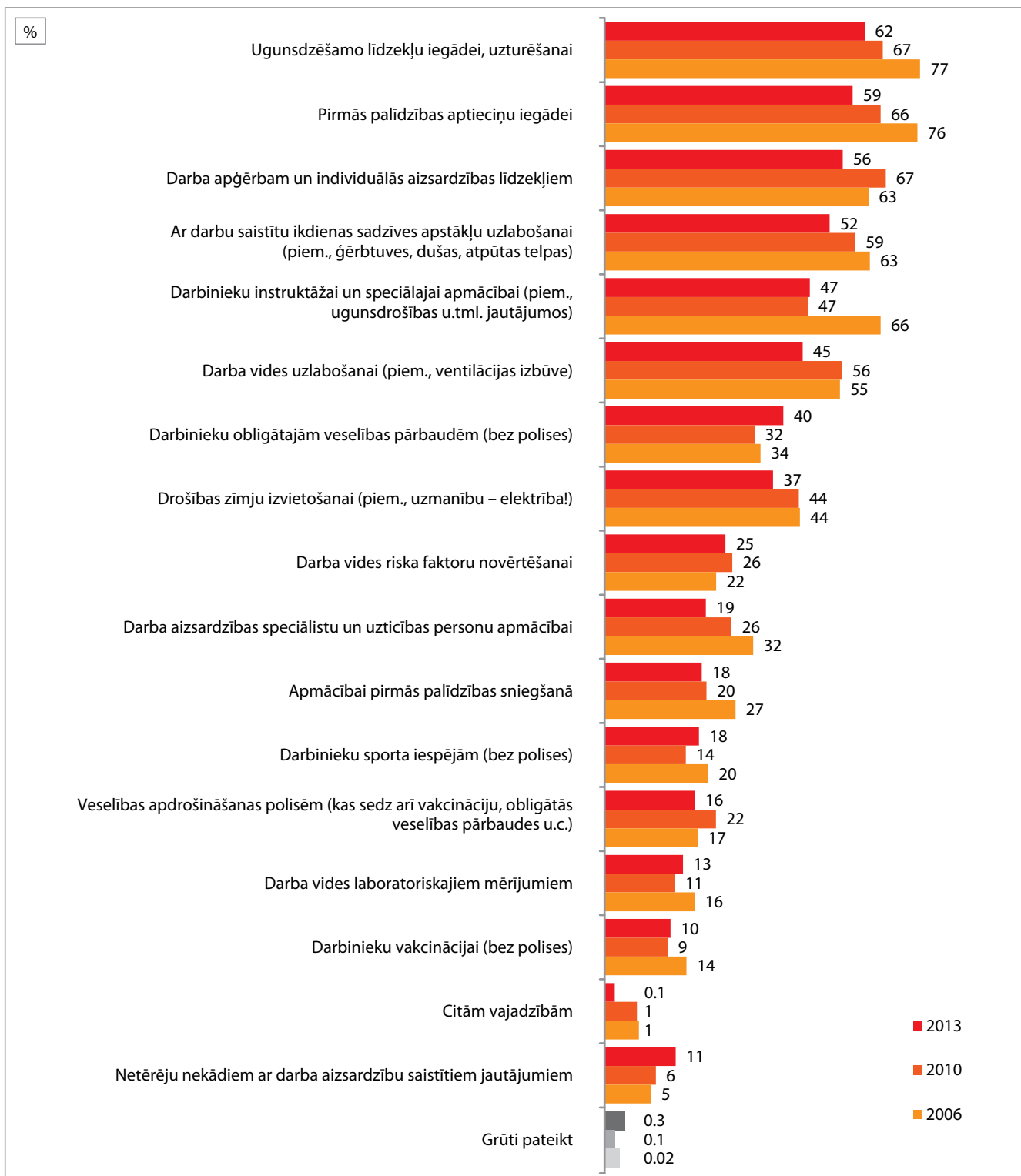
2013. gada aptaujās visbiežāk traucēkļus minējuši respondenti no veselības un sociālās aprūpes nozares (2013. gadā – 87,9%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas nozares (2013. gadā – 69,1%, 2010. gadā – 76,5%, 2006. gadā – 65,5%), metālu gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares (2013. gadā – 65,2%, 2010. gadā – 62,5%, 2006. gadā – 62,7%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares (2013. gadā – 52,5%), apstrādes rūpniecības (2013. gadā – 57,4%, 2010. gadā – 64,3%) un būvniecības (2013. gadā – 47,4%, 2010. gadā – 61,3%), turklāt latviešu valodā atbildējušie respondenti (latviešu: 2013. gadā – 36,5%, 2010. gadā – 51,2%, 2006. gadā – 40,0%; krievu: 2013. gadā – 31,5%, 2010. gadā – 43,5%, 2006. gadā – 30,9%). Jāatzīmē, ka 2006. gadā tie vēl bija arī respondenti no izglītības (55,0%) un pārtikas ražošanas (52,5%). Kopumā visās nozarēs vērojams, ka darba devēji retāk min traucēkļus darba aizsardzības prasību ieviešanai, izņemot veselības un sociālās aprūpes nozari, metālu gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozari, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares, kas varētu būt skaidrojamas ar to, ka ekonomiskās krīzes ietekmē šīs nozares visvairāk izjūt naudas trūkumu un citus faktorus, kas traucē ieviest darba aizsardzības prasības.

Atkarībā no uzņēmuma lieluma arī 2013. gadā, līdzīgi kā 2010. gadā, visretāk traucēkļu esamību bija 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%). Domājams, ka šie rezultāti ir skaidrojami ar izpratnes trūkumu par darba aizsardzības jautājumiem. Dalījumā pēc uzņēmuma dibināšanas gada, līdzīgi kā 2010. gadā, arī 2013. gadā 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: 2013. gadā – 54,2%, 2010. gadā – 61,3%; 1991.–1995. gadā: 2013. gadā – 41,2%, 2010. gadā – 35,5%; 1996.–2000. gadā: 2013. gadā – 33,1%, 2010. gadā – 37,1%; 2001.–2005. gadā: 2013. gadā – 28,3%, 2010. gadā – 33,7%; 2006.–2010. gadā: 2013. gadā – 33,2%; 2011.–2013. gadā: 2013. gadā – 30,1%).

Uzdodot tiešu jautājumu par finansiāliem ieguldījumiem, kas pēdējā gada laikā izdarīti uzņēmumā,

27. diagramma.

Finansiālie ieguldījumi darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

11,3% (2010. gadā – 6,0%, 2006. gadā – 4,7%) darba devēju atbildēja, ka darba aizsardzībai nav tērējuši nekādus līdzekļus, turklāt darba devēju skaits ir būtiski pieaudzis (gandrīz dubultojies), salīdzinot ar iepriekšējo gadu pētījumu rezultātiem. Pēc 2013. gada aptaujas datiem, visbiežāk līdzekļus darba aizsardzībai vispār nav tērējuši uzņēmumi zivsaimniecībā (13,3%), būvniecībā (12,4%), papīra izstrādājumu ražošanā un poligrāfijā (10,4%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas (2013. gadā – 9,4%, 2010. gadā – 9,9%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozarē (2013. gadā – 9,0%, 2010. gadā – 8,5%), bet, atbilstoši 2006. gada aptaujas datiem, visbiežāk tādi bija lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības nozarē (9,8%, bet 2013. gadā – tikai 0,6%), kā arī izglītības nozarē (11,0%).

2013. gada aptaujas rezultāti liecina, ka visbiežāk darba devēji ir ieguldījuši līdzekļus ugunsdzēsamo līdzekļu iegādē un uzturēšanā (61,8%), pirmās palīdzības aptieciņas iegādē (58,5%), līdzekļus darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādē (55,9%), ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanā (52,4%), darbinieku instruktāžai un speciālai apmācībai (47,1%), kā arī darba vides uzlabošanai (45,2%). Savukārt 2010. gada aptaujas rezultāti liecina, ka visbiežāk darba devēji bija ieguldījuši līdzekļus darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu iegādē (67,4%), ugunsdzēsamo 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, – ugunsdzēsamo līdzekļu iegāde un uzturēšana (76,6%) un pirmās palīdzības aptieciņu iegāde (75,8%) (sk. 27. diagrammu). Kā redzams no visām trijām darba devēju aptaujām, gandrīz visās atbildēs ir vērojams samazinājums, un tās ir sniegtas retāk nekā 2006. gadā, izņemot jautājumā par darbinieku obligātajām veselības pārbaudēm (bez polises) – 40,0%, kas liecina, ka darba devēji aizvien mazāk iegulda līdzekļus dažādos ar darba aizsardzību saistītos jautājumos.

Nodarbināto viedoklis. Pētījumā tika iegūts arī nodarbināto viedoklis par to, ko darba devēji ir nodrošinājuši viņiem pēdējā gada laikā. Kā liecina dati, arī 2013. gadā, līdzīgi kā 2010. gada aptaujā, visbiežāk darba devēji nodarbinātajiem ir nodrošinājuši instruktāžu un speciālo apmācību (2013. gadā – 74,8%, 2010. gadā – 65,9%), obligātās veselības pārbaudes (2013. gadā – 44,4%, 2010. gadā – 25,2%) un veselības

apdrošināšanas polises (2013. gadā – 31,0%, 2010. gadā – 23,2%), bet 2006. gadā – darba aizsardzības, ugunsdrošības instruktāžas un apmācību (sīkāk sk. 28. diagrammu, specifiskie jautājumi aplūkoti tematiskajos pielikumos, piemēram, “Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”, “Individuālie aizsardzības līdzekļi”). Dinamikā lielākā daļa no nodrošinātā ir palielinājusies, izņemot darbinieku vakcināciju, kas kopumā vērtējama kā pozitīva tendence.

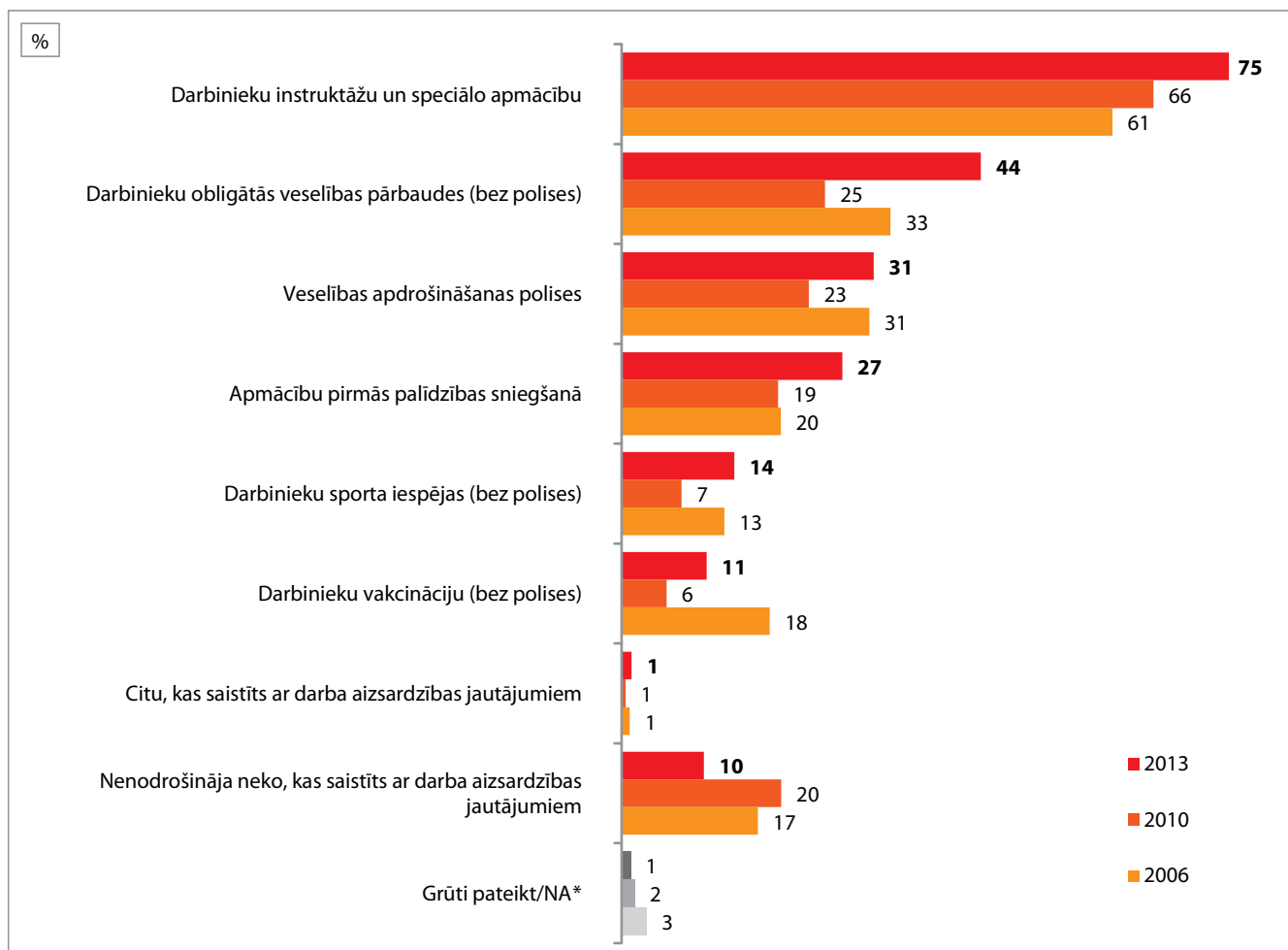
3.3.3. Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jautājumos

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

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika piedāvāti vairāk nekā 10 dažādi iespējamie bezmaksas atbalsta veidi, kuru nepieciešamību viņiem lūdza novērtēt. 2013. gadā biežākais pasākums, ko minējuši darba devēji, ir bezmaksas obligātās veselības pārbaudes (2013. gadā – 66,1%, 2010. gadā – 74,6%), kas norādītas daudz biežāk nekā jebkurš cits minētais pasākums, bet 13,5% (2010. gadā – 10,9%) darba devēju minēja, ka viņiem nekāds atbalsts nav vajadzīgs. Jāatzīmē, ka visi pētījumā minētie bezmaksas veidi 2013. gadā ir minēti retāk nekā 2010. gadā, izņemot elektroniskās darba vides risku novērtēšanas programmatūras, kas minētas par 1% biežāk. Iespējams, ka tas saistīts ar to, ka jau ir pieejami bezmaksas izdales materiāli, informatīvie semināri, brīvi pieejama informācija internetā, kā arī uzņēmumiem pašiem ir vairāk finanšu līdzekļu, lai nodrošinātu darba aizsardzības jautājumu sakārtošanu uzņēmumos atbilstoši normatīvajām prasībām. Tomēr pētījuma dati rāda, ka vairāk nekā pusei darba devēju nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus, bet tie joprojām netiek veikti pietiekamā apmērā. Turklāt darba devējiem ir vēlme darba vides risku novērtējumu veikt maksimāli vienkāršotā veidā, izmantojot speciālas datorprogrammas, kas biroju darba vides novērtēšanā jau ir pieejamas (piemēram, www.oira.lv), bet, domājams, ka dažādu nozaru ražošanas procesos šāda veida palīg līdzekļus izveidot būs grūti, jo tur ir nepieciešama individuāla pieeja un bieži vairāku ekspertu pieredze. Pārējos vēlamos veicamos pasākumos sk. 29. diagrammā.

28. diagramma.

Nodarbināto viedoklis par darba devēju sniegto nodrošinājumu dažādās darba aizsardzības jomās



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

* NA – nav atbildes.

Avots: nodarbināto aptauja.

Kā būtisks aspekts jāmin fakts, ka arī 2013. gadā 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 2013. gadā uzņēmumos ar 1–10 darbiniekiem minējuši 34,7% respondentu, ar 11–49 darbiniekiem – 62,8%, ar 50–249 darbiniekiem – 77,1%, ar 250 un vairāk darbiniekiem – 76,6%; 2010. gadā 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 dar-

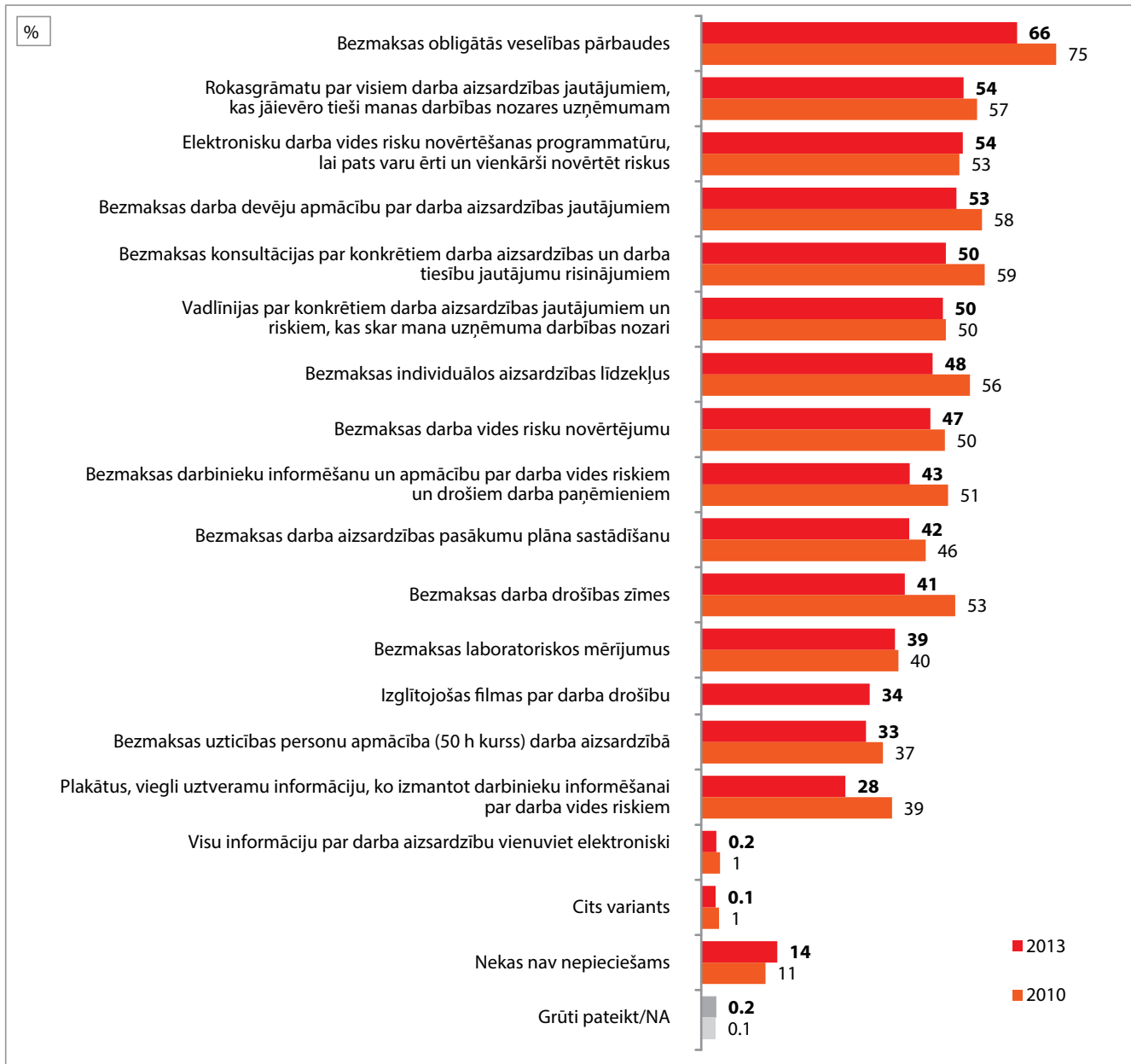
biniekiem – 73,7%). Kā līdzīgu piemēru arī 2013. gadā iespējams nosaukt rādītājus, kas liecina, ka sabiedrisko organizāciju vadītāji bezmaksas palīdzību minējuši retāk (piemēram, bezmaksas darba drošības zīmes 2013. gadā minējuši 39,5% sabiedrisko organizāciju pārstāvjus, 69,2% privātā sektora pārstāvjus un 59,1% valsts sektora pārstāvjus; 2010. gadā minējuši 28,3% sabiedrisko organizāciju pārstāvjus, 53,7% privātā sektora pārstāvjus un 70,6% valsts sektora pārstāvjus). Tas liecina, ka 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

3.

Pētījuma rezultāti

29. diagramma.

Vēlamais bezmaksas atbalsts darba aizsardzības jomā



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

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 tām nozarēm, kurās situācija nav tika laba, attiecīgajās nozarēs varētu būtiski uzlabot situāciju darba aizsardzības jomā. Tā kā virknei bīstamāko

3.

Pētījuma rezultāti

nozaru jau ir sagatavots liels skaits dažādu informatīvo materiālu, lielāks uzsvars būtu jāliek uz šo jau esošo materiālu plašāku popularizēšanu, jo 2013. gada laikā organizēto darba aizsardzības speciālistu apmācību semināru laikā veiktās aptaujas liecina, ka liela daļa (vairāk par 50%) respondentu nezina, piemēram, par dažādu nozaru prakses standartiem, vai arī nebija tos lietojuši. Lielāka popularizēšana būtu nepieciešama arī dažādu pieejamo bezmaksas palīgīdzekļu lietošanai, jo, kā rāda līdzšinējā pieredze, piemēram, www.oira.lv lietotāju skaits pat bez īpašas reklāmas ir sasniedzis vairāk nekā 350 uzņēmumus (15.11.2013. – 355 uzņēmumi) – tāpat ar salīdzinoši nelielu informatīvo kampaņu lietotāju skaitu varētu ievērojami palielināt.

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 jau pētījuma sākumā 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 jāsadarbības ar Valsts ieņēmumu dienestu, kā arī citām kontrolējošām institūcijām, lai identificētu un apsektotu neregistrētās nodarbinātības riska grupas uzņēmumus. Savukārt 2010. gadā pētījums tika veikts situācijā, kad ēnu ekonomika Latvijā bija kļuvusi ļoti aktīva, tāpēc īpaša pētījuma publikācijas sadaļa tika veltīta šim jautājumam (šajā sadaļā tika analizēti pētījuma dati atkarībā no tā, vai uzņēmumā alga tiek maksāta aploksnē un cik bieži tas tiek darīts). Arī 2013. gada pētījuma dati liecina, ka situācija attiecībā uz algas maksāšanu aploksnē nav uzlabojusies, kas varētu būt skaidrojams ar ekonomiskās pēckrīzes apstākļiem, kad darba devēji cenšas taupīt uz nodokļu, nodarbināto sociālo garantiju u. tml. rēķina. Līdzīgi kā 2010. gadā, 2013. gada pētījuma ietvaros veiktās nodarbināto aptaujas dati liecina, ka nodarbinātie, kas saņem algu aploksnē, ir mazāk apmierināti ar savu pašreizējo darbu (vidēji Latvijā ir apmierināti ar darbu: 2013. gadā – 82,5%, 2010. gadā – 73,9%, bet no tiem, kas saņem algu aploksnē tikai – 64,5% (2010. gadā – 49,1%, 2006. gadā – 65,3%), kas, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem, liecina, ka samazinās apmierinātība ar savu pašreizējo darbu. Gandrīz visi iemesli neapmierināto vidū ir minēti biežāk nekā vidēji

Latvijā, piemēram, “*nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta*”: 2013. gadā – 30,6%, 2010. gadā – 58,1% (vidēji Latvijā: 2013. gadā – 17,7%, 2010. gadā – 42,2%); “*nav apmācības iespēju (kursi)*”: 2013. gadā – 7,2%, 2010. gadā – 22,4% (vidēji Latvijā: 2013. gadā – 4,8%, 2010. gadā – 22,4%); “*zema darba alga*”: 2013. gadā – 72,5%, 2010. gadā – 85,8% (vidēji Latvijā: 2013. gadā – 75,9%, 2010. gadā – 74,5%); “*nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)*”: – 5,0% (vidēji Latvijā: 2013. gadā – 4,8%) u. c. Savukārt dinamiskā ir redzams, ka kopumā 2013. gadā ir ievērojami mazāks respondentu daudzums, kas ir minējuši šos neapmierinātības iemeslus, salīdzinot ar 2010. gadu, bet 2006. gadā biežākie neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu, ko bija minējuši respondenti, kuriem katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē, bija: “*nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta*” – 24,4%, kas ir retāk nekā 2010. gada un 2013. gada pētījumos, un “*nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)*” – 14,3%, kas savukārt bija biežāk nekā 2010. gada un 2013. gada pētījumos.

Ja analizē 2013. gadā sniegto 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 katru mēnesi tiek maksāta aploksnē (2013. gadā: katru mēnesi – 6,8, dažreiz – 7,5, nekad – 8,6; 2010. gadā: katru mēnesi – 6,6, dažreiz – 7,1, nekad – 8,6; 2006. gadā: katru mēnesi – 6,8, dažreiz – 7,5, nekad – 8,4). Turklāt, analizējot datus dinamiskā, novērojama neliela situācijas uzlabošanās, kas ir līdzīga kā 2006. gadā. Uzņēmumos, kuros nekad alga netiek maksāta aploksnēs, situācija ir bez izmaiņām – visaugstākais vērtējums, tāpat kā 2010. gadā, un nedaudz labāks nekā 2006. gadā.

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, 2013. gadā vidēji Latvijā 10,5% (2010. gadā – 11,2%) nodarbināto minējuši, ka šāds novērtējums viņu darba vietās nav veikts, vēl 52,9% (2010. gadā – 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 2013. gadā 23,9% (2010. gadā – 27,3%) no tiem, kam alga tiek maksāta aploksnē katru mēnesi, darba vides riska novērtējums nav veikts.

3.

Pētījuma rezultāti

Savukārt piedalīšanos riska novērtējuma procesā 2013. gadā minējuši 25,6% (2010. gadā – 19,2%) nodarbināto vidēji Latvijā, bet 13,4% (2010. gadā – 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 izglītošanu un informēšanu uzņēmumi, kuros alga tiek maksāta aploksnēs, minami kā riska grupas uzņēmumi (sk. 9. tabulu).

Analizējot dinamiku jautājumus par nodarbināto informēšanu, jāsecina, ka uzņēmumos, kur alga tiek maksāta aploksnēs, instruēto darbinieku īpatsvars ir pieaudzis līdzīgi kā uzņēmumos, kur alga netiek maksāta

aploksnēs. Turklāt, analizējot tēmas, par kurām informācija ir sniegta, visās tēmās, kas tiek iekļautas darba drošības instruktāžā (sk. 9. tabulu), ir pieaudzis respondentu daudzums, salīdzinot ar iepriekšējo gadu aptaujas datiem, bet uzņēmumos, kuros darba alga tiek maksāta aploksnē katru mēnesi, tas ir zemāks nekā uzņēmumos, kuros nekad nemaksā algu aploksnē, kā arī zemāks par vidējiem rādītājiem Latvijā.

Joprojām pastāv tendence, ka ne visi no tiem respondentiem, kas saņem katru mēnesi algu aploksnē un ir instruēti darba aizsardzībā, ir informēti par drošām darba metodēm, rīcību ārkārtas situācijā u. tml., bet šī proporcija ir kļuvusi labāka salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu pētījumiem. Kopumā tas liecina, ka minētajos

9. tabula.

Nodarbināto skaits, kuri ir 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
	2013.	70,0	72,6	46,3
Risku faktoru (darba vides) ietekme uz veselību un nepieciešamās veselības pārbaudes	2006.	63,7	56,4	42,7
	2010.	60,9	51,0	37,1
	2013.	76,4	63,0	54,7
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
	2013.	61,1	61,1	52,2
Drošas darba metodes (piem., darbs ar aprīkojumu – frēzi, virpu u. tml.)	2006.	40,3	43,7	44,4
	2010.	36,5	33,6	29,2
	2013.	52,8	52,7	48,1
Situācijas, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	2006.	61,1	59,4	50,2
	2010.	62,0	56,1	44,2
	2013.	73,9	76,2	54,3
Rīcība ārkārtas situācijā (piem., ugunsgrēka gadījumā)	2006.	82,1	72,1	63,1
	2010.	89,0	81,9	59,5
	2013.	90,7	85,4	63,5
Darba drošības instrukcijas (parakstoties par iepazīšanos)	2006.	88,8	74,4	68,6
	2010.	91,3	87,0	74,0
	2013.	94,9	87,8	77,5

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

uzņēmums pret darba aizsardzības jautājumiem darba devējs vairs neattiecas tik formāli.

2013. gada nodarbināto aptaujas dati norāda, ka uzņēmumos, kuros algas tiek maksātas aploksnēs, ir novērojama situācijas uzlabošanās, salīdzinot ar 2010. gadu, jo:

- tikai nedaudz biežāk nekā vidēji Latvijā ir samazinājusies darba intensitāte un temps (2013. gadā: 41,9% uzņēmumu, kuros alga tiek katru mēnesi maksāta aploksnēs, pret 39,0% vidēji Latvijā; 2010. gadā: 59,2% uzņēmumu, kuros alga tiek katru mēnesi maksāta aploksnēs, pret 36,0% vidēji Latvijā);
- darba apjoms ir gandrīz tāds pats kā vidēji Latvijā (2013. gadā: 47,4% pret 44,5% vidēji Latvijā; 2010. gadā: 67,4% pret 40,5% vidēji Latvijā);
- būtiski samazinājies to respondentu skaits, kas ir minējuši, ka ir samazinājušās iespējas saņemt apmācību no darba devēja (2013. gadā: 12,2% pret 17,5% vidēji Latvijā; 2010. gadā: 23,2% pret 9,3% vidēji Latvijā);
- retāk nekā vidēji Latvijā respondenti ir minējuši, ka ir samazinājies atbalsts no viņu tiešā

vadītāja (2013. gadā – 18,8% pret 20,9% vidēji Latvijā; 2010. gadā – 27,7% pret 8,3% vidēji Latvijā).

2013. gadā 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, iekšēja konkurence starp darbiniekiem, kā arī psiholoģiska ietekmēšana vai draudi (sk. 10. tabulu).

Salīdzinājumā ar 2006. gadu, nodarbinātajiem, kas saņem algu aploksnē, ir kļuvis mazsvarīgāk, ka viņiem ar darba devēju ir noslēgts rakstisks darba līgums (2013. gadā – 80,1%, 2010. gadā – 73,6%, 2006. gadā – 78,1%). Tajā pašā laikā, ja cilvēki saņem algu aploksnē, viņi retāk ir izmantojuši savas tiesības uz atvaļinājumu. 2013. gadā šī situācija nedaudz pasliktinājusies, salīdzinot ar 2010. gadu, un ir līdzīga situācijai 2006. gadā – pēdējā gada laikā 33,0% no tiem respondentiem, kas katru mēnesi saņem algu aploksnē, nav izmantojuši atvaļinājumu (2006. gadā – 31,9%, 2010. gadā – 38,2%). Savukārt uz pusi mazāk – 17,7% – darba ņēmēju, kas dažreiz saņem algu aploksnē, nav izmantojuši atvaļinājumu (2010. gadā – 21,6%,

10. tabula.

Nodarbināto daudzums, kuri minējuši par konfliktiem darbavietā

Konflikta veids	Gads	Alga aploksnēs		
		Nekad (%)	Dažreiz (%)	Katru mēnesi (%)
Nesaskaņas starp vadītājiem (tiešajiem priekšniekiem, augstāko vadību, darbiniekiem) un darbiniekiem	2010.	50,0	68,2	70,1
	2013.	53,0	71,4	63,4
Konflikti darbinieku starpā	2010.	34,6	54,4	52,3
	2013.	45,4	50,3	57,4
Konflikti darbinieku grupu starpā	2010.	18,1	27,8	32,6
	2013.	26,6	27,5	35,0
Konflikti ar klientiem	2010.	45,8	50,8	60,0
	2013.	42,2	47,3	40,7
Iekšēja konkurence starp darbiniekiem	2010.	26,0	38,0	40,9
	2013.	38,1	37,2	42,7
Psiholoģiska ietekmēšana vai tās draudi	2013.	20,3	17,1	28,0

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

2006. gadā – 15,7%), bet tikai 7,5% darba ņēmēju, kas nekad nesaņem algu aploksnē, nav izmantojuši atvaļinājumu (2006. gadā – 10,7%, 2010. gadā – 11,0%). Daži iemesli tika minēti būtiski biežāk nekā vidēji Latvijā, piemēram, *“pats nevēlējos to izmantot”* – 42,0% uzņēmumos, kuros katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē, pret 36,2% vidēji Latvijā, *“darba devējs nelaida atvaļinājumā”* – 26,7% (2010. gadā – 20,6%) uzņēmumos, kuros katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē, pret 16,9% (2010. gadā – 13,6%) vidēji Latvijā, bet ievērojami retāk *“atvaļinājumu neapmaksā, piedāvā bezmaksas atvaļinājumu”* – 2,4% (2010. gadā – 20,6%) uzņēmumos, kuros katru mēnesi alga tiek

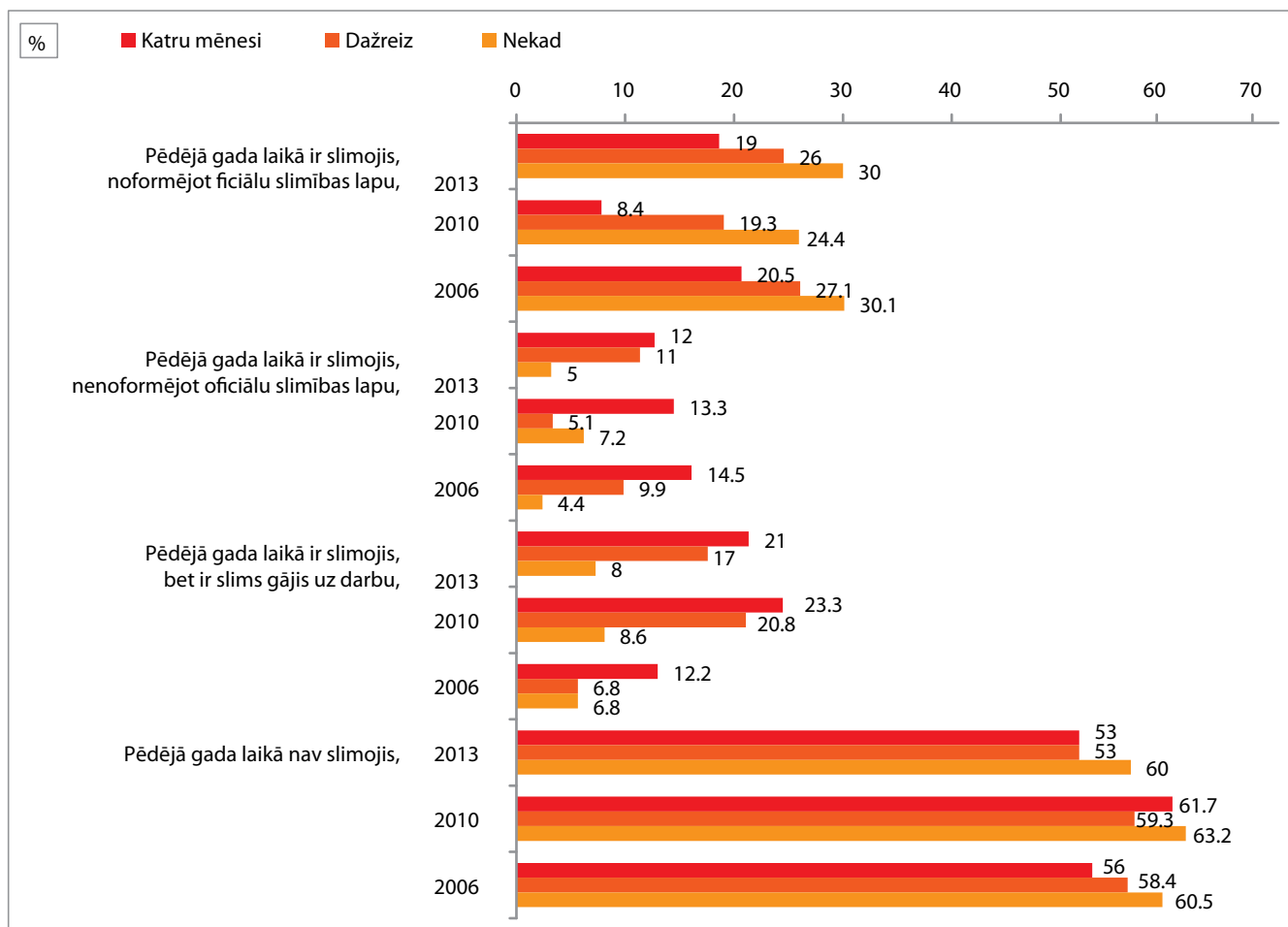
maksāta aploksnē, pret 4,3% (2010. gadā – 4,5%) vidēji Latvijā.

Kā ļoti negatīva tendence visās grupās minams fakts, ka, salīdzinot datus dinamiskā ar 2010. un 2006. gadu, palielinājies to nodarbināto skaits, kas biežāk ir slimi gājuši uz darbu, jo sevišķi nodarbinātie, kas saņem algu aploksnē (sk. 30. diagrammu).

Analizējot iemeslu, kāpēc cilvēki ir slimi gājuši uz darbu, būtiski atšķiras cēloņu struktūra. Tā, piemēram, uzņēmumos, kuros alga netiek maksāta aploksnē, biežākie minētie iemesli 2013. gadā ir: *“algas, atalgojuma dēļ, finansiāli neizdevīgi, nemaksā prēmijas”* – 38,4%,

30. diagramma.

Nodarbināto rīcība pēdējā gadā slimības laikā atkarībā no algas saņemšanas aploksnē



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

“nebija, kas strādā, aizvieto” (2013. gadā – 23,5%, 2010. gadā – 41,3%), bet uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs – arī “algas, atalgojuma dēļ, finansiāli neizdevīgi, nemaksā prēmijas” (katru mēnesi: 2013. gadā – 56,6%, 2010. gadā – 56,7%; dažreiz: 2013. gadā – 28,4%, 2010. gadā – 54,8%), nodarbinātais “nebija tik nopietni slim, spēja veikt savu darbu” (katru mēnesi: 2013. gadā – 21,1%, dažreiz: 2013. gadā – 19,3%) un “nebija, kas strādā, aizvieto” (katru mēnesi: 2013. gadā – 9,3%, dažreiz: 2013. gadā – 31,4%). Taču, ja 2010. gadā uzņēmumos, kur katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnēs, darbiniekiem daudz biežāk ir bijis “bail zaudēt darbu” (25,8% pret 10,9% vidēji Latvijā), tad 2013. gadā nav vērojama šāda tendence (4,8% pret 5,4% 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 (2013. gadā – 33,9%, 2010. gadā – 23,3%, 2006. gadā – 27,5%) nekā vidēji Latvijā (2013. gadā – 20,7%, 2010. gadā – 16,5%, 2006. gadā – 21,3%). Papildus tam jāatzīmē, 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 58,5% (2010. gadā – 55%) respondentu nemaz nav pakļauti pasīvajai smēķēšanai, bet uzņēmumos, kuros nekad alga netiek maksāta aploksnē, šādu respondentu skaits ir 78,1% (2010. gadā – 83,5%). Dinamikā redzams, ka nedaudz lielāks skaits nodarbināto, kas saņem algu aploksnē, nav pakļauti pasīvajai smēķēšanai, bet starp tiem, kam nekad nemaksā algu aploksnē, ir pieaudzis to darbinieku skaits, kas ir pakļauti pasīvajai smēķēšanai, salīdzinot ar 2010. gadu.

Arī nelaimes gadījumi darbā pēdējo trīs gadu laikā biežāk notikuši uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē (2013. gadā – 23,2% pret 13,6% vidēji Latvijā; 2010. gadā – 23,7% pret 8,0% vidēji Latvijā). Šādi pētījuma rezultāti norāda uz faktu, ka minētajām nodarbināto grupām veselības traucējumi attīstās

ievērojami biežāk un viņi arī biežāk cieš nelaimes gadījumos darbā. Turklāt 41,4% (2010. gadā – 42,9%) nodarbināto no uzņēmumiem ar algām aploksnē minējuši, ka par nelaimes gadījumiem nav ziņojuši VDI, kas ir daudz biežāk nekā vidēji Latvijā (2013. gadā – 22,0%; 2010. gadā – 28,8%). Tiesa, situācija dinamikā ir tāda pati kā 2010. gadā un uzlabojusies, salīdzinot ar 2006. gadu, jo tad šajā riska grupā neziņošanu minēja 61,5% respondentu.

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

3.3.5. Uzņēmumu dalība dažādās organizācijās un tās ietekme uz darba aizsardzības situāciju šajos uzņēmumos

Arī 2013. gada darba devēju aptaujas rezultāti norāda, ka saglabājas sakarība, ka būtiski situāciju darba aizsardzības jomā uzņēmumos uzlabo tas, vai uzņēmums ir sociāli aktīvs, t. i., vai uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs.

Svarīgākie pasākumi, kas jāveic darba aizsardzības jomā, un to veikšanas biežums dažādās uzņēmumu grupās ir apkopoti 11. tabulā.

Kā redzams no 11. tabulas, arī 2013. gadā visos gadījumos darba aizsardzības pasākumi biežāk ir veikti uzņēmumos, kas ir LDDK biedri. Veicot padziļinātu rezultātu analīzi, jāsecina, ka pasākumi “organizētos” uzņēmumos tiek organizēti 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 jāveic neviens darba aizsardzības pasākums, tāpēc preventīvo pasākumu plāna sagatavošana liecina par to, cik kvalitatīvi ir veikta darba vides riska novērtēšana. Minētie dati ir attēloti 31. diagrammā.

Redzams, ka, salīdzinot ar 2010. gadu, 2013. gadā labāka situācija ir novērojama uzņēmumos, kas ir LDDK biedri, bet uzņēmumos, kas nav darba devēju organizāciju biedrs, situācija ir palikusi nemainīga attiecībā uz darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānu sastādīšanu, pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem. Jāatzīmē, ka LDDK biedru

3.

Pētījuma rezultāti

11. tabula.

Darba aizsardzības pasākumi uzņēmumos atkarībā no dalības darba devēju organizācijās

Darba aizsardzības pasākums	Gads*	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)	2010.	43,8%	74,3%	56,0%	63,4%
	2013.	44,7%	68,4%	**	**
Pasākumu plāns darba aizsardzības jomā	2010.	63,8%	94,0%	84,4%	65,2%
	2013.	59,4%	73,1%	**	**
Obligātās veselības pārbaudes	2010.	49,9%	87,1%	72,4%	62,4%
	2013.	38,2%	57,0%	**	**
Drošības zīmju izvietošana	2010.	43,7%	56,0%	41,7%	46,6%
	2013.	36,7%	43,6%	**	**
Ugunsdzēsamo līdzekļu iegāde, uzturēšana	2010.	64,9%	89,5%	64,9%	74,3%
	2013.	59,1%	78,4%	**	**

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2010. gadā n = 1040; 2013. gadā n = 1044.

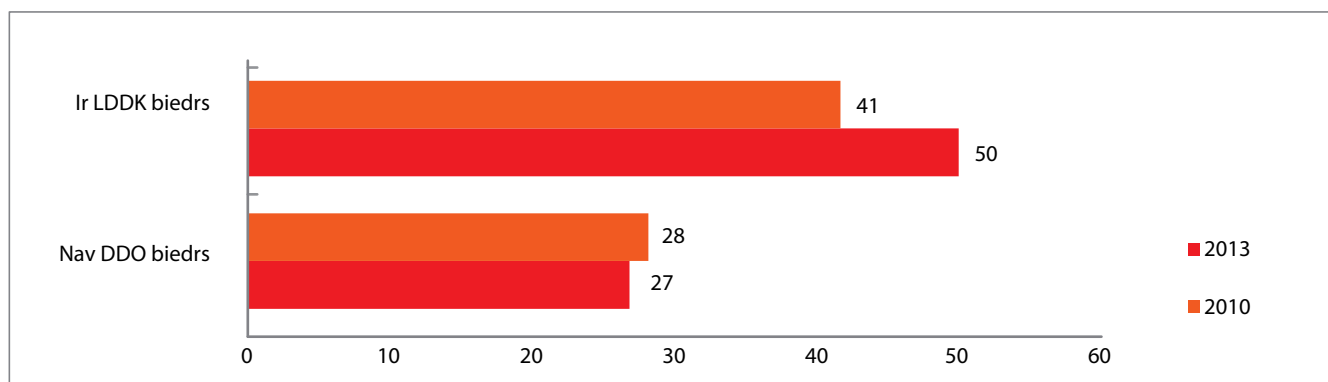
* Dati par 2006. gadu nav pieejami.

** 2013. gada pētījumā dati nav pieejami.

Avots – darba devēju aptauja.

31. diagramma.

Uzņēmumu skaits, kuros pēc darba vides riska novērtēšanas ir sastādīts preventīvo pasākumu plāns darba aizsardzībā



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2010. gadā n = 1040, 2013. gadā n = 1044.

Avots – darba devēju aptauja.

DDO – darba devēju organizācija.

LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija.

3.

Pētījuma rezultāti

uzņēmumos, salīdzinot ar tiem uzņēmumiem, kas nav darba devēju organizāciju biedri, dinamiskā ir novērojams lielāks atšķirības pieaugums, t. i., LDDK situācija uzlabojas straujāk. 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 visiem uzņēmumiem ir iespēja aktīvāk izmantot arī dažādu bezmaksas palīdzību darba aizsardzības jomā, kas šobrīd Latvijā ir salīdzinoši plaši pieejami, piemēram, bezmaksas konsultācijas LDDK par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām ir izmantojuši 10,5% (2010. gadā – 7,4%) uzņēmumu, kas nav LDDK biedri. 2013. gadā īpaši būtiska ir atšķirība starp uzņēmumiem, kas ir LDDK biedri – minētais rādītājs šajos uzņēmumos ir 21,6% (2010. gadā – 33,7%), kas, iespējams, ir skaidrojams ar LDDK 2008.–2010. gadā realizētā ESF projekta “*De minimis*”, iekļaujot bezmaksas darba vides riska faktoru novērtēšanu un

arī bezmaksas laboratoriskos mērījumus, beigšanos. Līdzīga situācija novērojama arī ar bezmaksas darba vides riska novērtējumu, ko 2008.–2010. gadā veica LDDK nolīgta sešu 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 6,1% (2010. gadā – 1,1%) gadījumu, bet, ja uzņēmums bija LDDK biedrs, tad – 16,0% (2010. gadā – 18,8%) gadījumu, kas liecina, ka uzņēmumi ir informētāki par dažādām iespējām saņemt dažādu bezmaksas palīdzību savai uzņēmējdarbības attīstībai. Darba devēji 2013. gadā biežāk ir minējuši, ka gribētu bezmaksas programmatūras darba vides risku novērtēšanai, bet plaši neizmanto jau pieejamos palīg līdzekļus – www.darbariski.lv, www.oira.lv. Tas apliecina jau minēto, ka, iespējams, ir nepieciešami papildu informatīvie pasākumi un apmācība šo palīg līdzekļu pielietošanai ikdienas darbos.





3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas

Tradicionāli, runājot par darba aizsardzības prasību neievērošanas sekām, tiek saprasti nelaimes gadījumi darbā, jo to sekas ir acīmredzamas un tūlītējas, tomēr jāatceras, ka procentuāli lielāko daļu ar darba vidi saistītu slimību un nāves gadījumu rada cita veida sekas – arodslimības un citu slimību pasliktināšanās (t. s. ar darbu saistītās slimības). Tāpat, runājot par darba aizsardzības prasību neievērošanu, retāk tiek pieminēti tādi aspekti kā darbspēju samazināšanās un 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.

Nelaimes gadījumi darbā jāizmeklē un jāreģistrē 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 dinamikā, gan arī salīdzinājumā ar citām valstīm (sk. 32. un 33. diagrammu).

Vērtējot nelaimes gadījumos cietušo kopējo skaitu dinamikā uz 100 000 nodarbināto, redzams, ka kopējais nelaimes gadījumos cietušo skaits ir bijis samērā stabils laika posmā no 1997. līdz 2004. gadam, kad tas sasniedza 137,7 gadījumus uz 100 000 nodarbināto. No 2005. līdz 2007. gadam tas pakāpeniski palielinājās, sasniedzot 167,1 gadījumu uz 100 000 nodarbināto, un pēc tam strauji samazinājās (līdz 121,9 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2009. gadā), 2010. gadā atkal sekoja nelaimes gadījumu skaita pieaugums, un 2012. gadā tas sasniedza jaunu maksimālo līmeni – 170,5 gadījumus uz 100 000 nodarbinātajiem.

Letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto kopš 1996. gada ir būtiski samazinājies no maksimālā līmeņa 2001. gadā (7,5 gadījumi uz 100 000 nodarbināto) līdz 2,7 gadījumiem 2010. gadā. 2011. gadā letālo nelaimes gadījumu skaits atkal pieauga, un tika reģistrēti 3,9 gadījumi uz 100 000 nodarbināto.

Salīdzinot nelaimes gadījumu kopējā skaita pieaugumu un letālo nelaimes gadījumu skaita pieaugumu uz 100 000 nodarbināto no 2010. līdz 2012. gadam, jāsecina, ka letālo nelaimes gadījumu biežums pieauga straujāk nekā kopējais nelaimes gadījumu skaits (attiecīgi par 40,7% un 30,3%). Tik straujš reģistrēto kopējo nelaimes gadījumu biežuma pieaugums daļēji varētu būt saistīts ar VDI tematisko pārbaužu organizēšanu bīstamajās nozarēs un plašāku informāciju darba devējiem par nelaimes gadījumu ziņošanu un reģistrēšanu, kā arī ar izmaiņām normatīvajos aktos, kad 2010. gada 1. janvārī stājās spēkā jaunā – atvieglotā – nelaimes

3.

Pētījuma rezultāti

gadījumu reģistrēšanas kārtība (MK 2009. gada 25. augusta noteikumi Nr. 950 “Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība”).

Analizējot kopējo nelaimes gadījumu skaitu salīdzinājumā ar Eiropas Savienības valstīm un tā samazināšanos, jāsecina, ka Latvijā joprojām ir ārkārtīgi zems reģistrētais kopējais nelaimes gadījumu skaits (sk. 33. diagrammu). Visticamāk, tas galvenokārt saistāms ar faktu, ka Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, taču precīzu nelaimes gadījumu (ne)reģistrēšanas līmeni noteikt ir grūti, jo dažādi pētījuma laikā iegūtie dati sniedz atšķirīgu informāciju, piemēram:

- atbilstoši darba devēju aptaujas datiem, 58,5% (2010. gadā – 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 50,7% (2010. gadā – 54,8%) nelaimes gadījumu; 24,9% (2010. gadā –

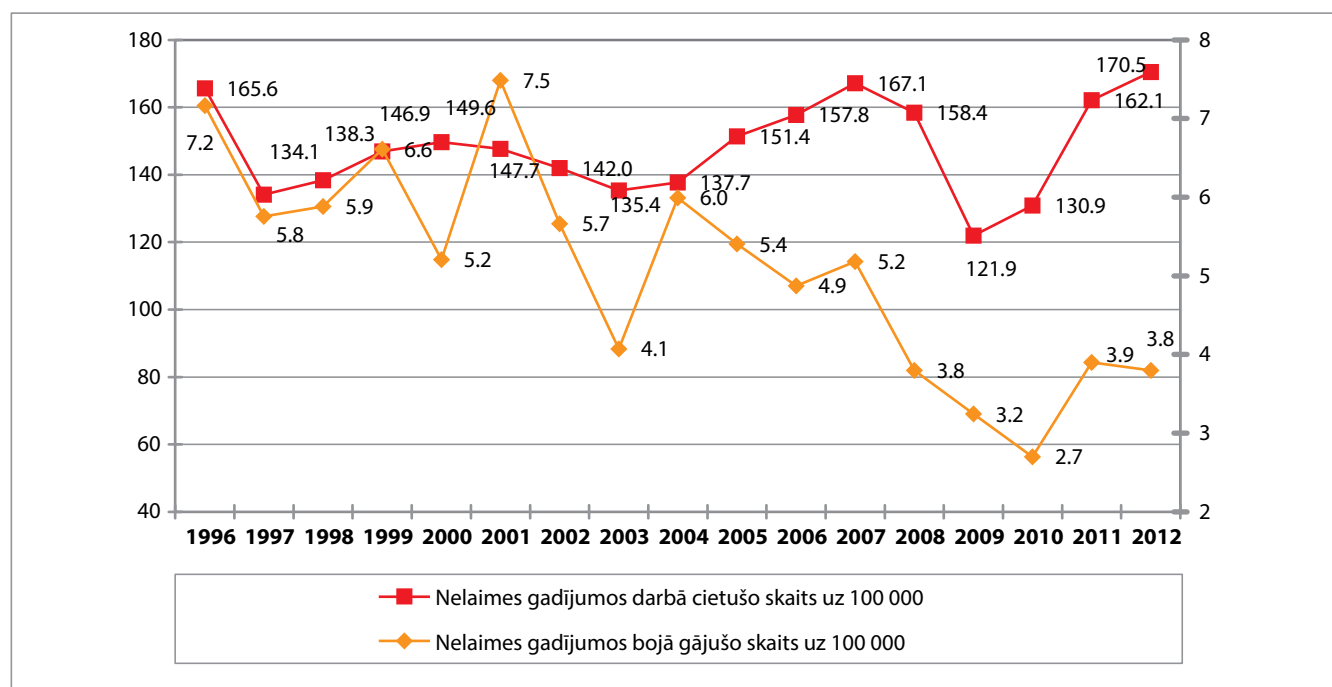
20,8%) respondentu ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu;

- salīdzinot Latvijas rādītājus ar atsevišķām Eiropas Savienības dalībvalstīm, jāsecina, ka, iespējams, Latvijā tiek reģistrēts pat līdz 6–25 reizēm mazāk nelaimes gadījumu. Piemēram, kopējais vidējais nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto ES 15 valstīs (ar to saprotot tā sauktās “vecās dalībvalstis”) 2010. gadā (pēdējais gads, par kuru publikācijas gatavošanas brīdī bija pieejami dati) ir 1807 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, savukārt Latvijā – 130, tātad 14 reizes mazāk, savukārt, piemēram, Spānijā, attiecīgi 3203 gadījumi uz 100 000 nodarbināto (jeb Latvijā 25 reizes mazāk) un Zviedrijā attiecīgi 781 gadījums uz 100 000 nodarbinātajiem (jeb Latvijā 6 reizes mazāk).

Tomēr visi šie dati liecina par to, ka situācija attiecībā uz nelaimes gadījumu reģistrācijas līmeni ne tikai neuzlabojas, bet pat nedaudz pasliktinās.

32. diagramma.

Cietušo un bojā gājušo skaits nelaimes gadījumos darbā no 1996. līdz 2012. gadam (uz 100 000 nodarbināto)



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

3.

Pētījuma rezultāti

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:

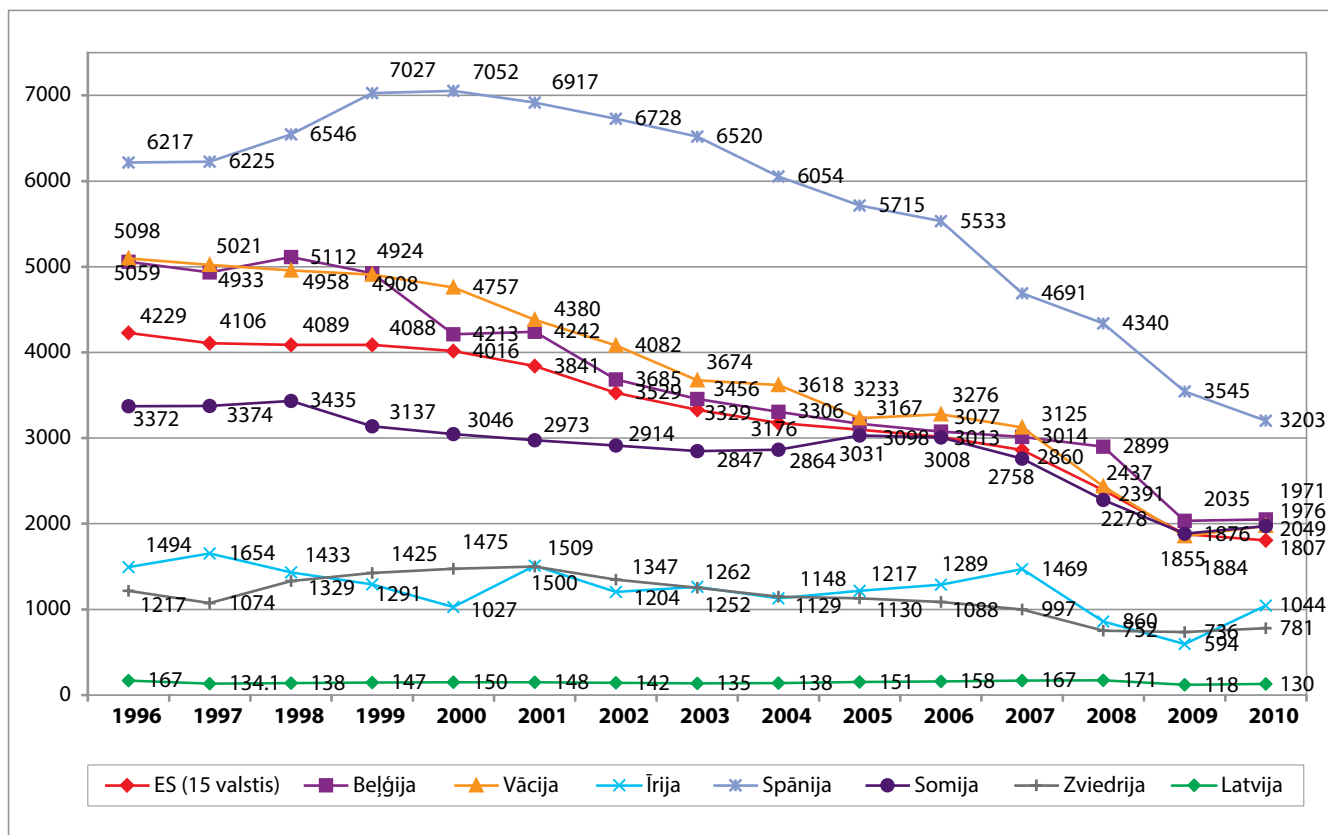
Arodslimības ir atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru cēlonis ir darba veida fiziskā, ķīmiskā, higiēniskā, bioloģiskā un psiholoģiskā faktori.

Arodslimību atzīšanas un reģistrēšanas kārtību Latvijā nosaka MK noteikumi Nr. 908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (pieņemti 06.11.2006., spēkā no 01.01.2007.). Arodslimības diagnozi oficiāli ir tiesīga apstiprināt tikai Ārstu

komisija arodslimībās (pašlaik valstī vienīgā ārstu komisija darbojas Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrā). Par arodslimību tiek atzītas tikai darba vides kaitīgu faktoru izraisītās slimības, kuras ir iekļautas oficiālajā arodslimību sarakstā (MK noteikumu Nr. 908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” 1. pielikumā). Arodslimību diagnoze Latvijā tiek noteikta un kodēta atbilstoši Starptautiskajai slimību klasifikācijai (aprakstu skatīt publikācijas ievadā). Atbilstošie kodi šajā pielikumā ir minēti iekavās aiz slimības vai slimību grupas nosaukuma. Lai būtu iespējams salīdzināt saslimstību ar arodslimībām Latvijā un citās valstīs, gan arodslimnieku, gan diagnosticēto arodslimību absolūtais skaits tika pārreķināts uz 100 000 nodarbināto.

33. diagramma.

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



Avots: EUROSTAT, Latvijas dati – autoru aprēķini.
Sīkāk sk. tematisko pielikumu “Nelaimes gadījumi darbā”.

3.

Pētījuma rezultāti

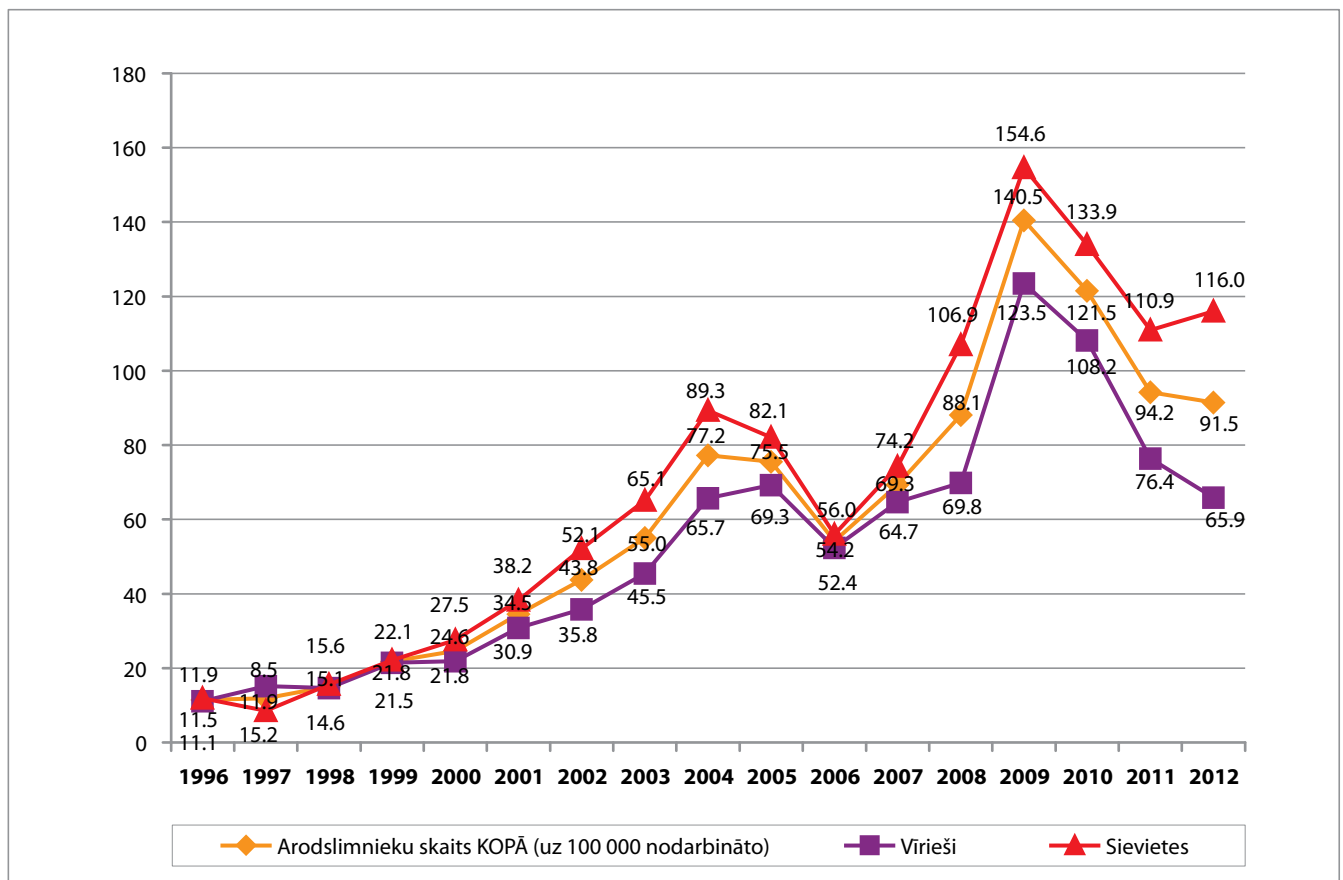
Latvijā pēdējo trīs gadu laikā vērojama jaunatklāto arodslimnieku skaita samazināšanās tendence, kas sākās pēc arodsaslimstības absolūtā rekorda sasniegšanas 2009. gadā (sk. 34. diagrammu).

2009. gadā pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits gandrīz 25 reizes pārsniedza 1993. gadā reģistrēto arodslimnieku skaitu, bet pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits, salīdzinot ar 1993. gadu, bija pieaudzis gandrīz 17 reizes. Ja 2009. gadā Latvijā diagnosticēto arodslimību skaits bija 306,9 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, t. i., 15 reizes augstāks nekā 1996. gadā (20,4 gadījumi uz 100 000 nodarbināto), tad 2012. gadā saslimstības rādītājs (228,0 gadījumi uz 100 000 nodarbināto 2012. gadā) praktiski atgriezās līdz līmenim, kāds tika konstatēts ekonomiskās krīzes sākumā. Tas varētu būt skaidrojams ar vairākiem

iesmesliem, kuri saistīti gan ar limitēto Aroda un medicīnas centra kapacitāti (pēdējo 3 gadu laikā tā ir vēl nedaudz samazinājusies), gan ar to, ka no 2010. gada pamazām atjaunojas ekonomiskā aktivitāte un daļa nodarbināto, kuri zaudēja darbu 2008.–2009. gada krīzes laikā, ir spējuši atrast darbu un līdz ar to zaudējuši iemeslu reģistrēt arodslimību (lai iegūtu lielākas sociālās garantijas). Tāpat jāatzīmē, ka krīzes gados veiktās normatīvo dokumentu izmaiņas ir samazinājušas arodslimnieku sociālās garantijas, kas arī varētu veicināt reģistrēto arodslimību skaita samazināšanos. Katram arodslimniekam 2012. gadā, tāpat kā pēdējo trīs gadu laikā, diagnosticēja vidēji 2,5 slimības. 2012. gadā no jauna reģistrēto arodslimnieku biežums bija 91,5 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto salīdzinājumā ar 140,5 arodslimniekiem uz 100 000 nodarbināto 2009. gadā, t. i., arodslimnieku skaits šajā laikposmā

34. diagramma.

Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaita dinamika no 1996. līdz 2012. gadam (uz 100 000 nodarbināto)



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

3.

Pētījuma rezultāti

samazinājies 1,5 reizes. Iepriekšējos gados līdz pat 1996. gadam arodsaslimstības līmenis bija ļoti zems, kam sekoja pakāpeniska arodslimnieku skaita palielināšanās ar pirmo saslimstības maksimumu 2004. gadā (77,2 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto). 2005. un 2006. gadā novēroja strauju arodslimnieku un arodslimību skaita samazināšanos, pēc kuras sākās stabils saslimstības pieaugums, sasniedzot maksimumu 2009. gadā (140,5 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto).

Vērtējot arodslimnieku struktūru pa dzimumiem, jāatzīmē atšķirīgs saslimstības līmenis (sk. 34. diagrammu) – sievietēm arodslimības, sākot no 1998. gada, tiek diagnosticētas biežāk nekā vīriešiem. Arodsaslimstības struktūrā vislielākās atšķirības starp dzimumiem tika sasniegtas 2012. gadā, kad pirmo reizi reģistrēto arodslimnieču sieviešu skaits 1,76 reizes pārsniedza arodslimnieku vīriešu skaitu (attiecīgi 116,0 arodslimnieces uz 100 000 nodarbināto sieviešu un 65,9 arodslimnieki uz 100 000 nodarbināto vīriešu). Arodslimību skaits sievietēm kopumā arī ir lielāks nekā vīriešiem (sk. tematisko pielikumu par arodslimībām). Tas var būt skaidrojams ar sieviešu organisma lielāku uzņēmību pret kaitīgajiem darba vides faktoriem, it īpaši pret

fizisku pārslodzi. Turklāt sievietes Latvijā rūpīgāk seko savai veselībai nekā vīrieši un ātrāk griežas pie ārsta.

Saskaņā ar Latvijas Valsts arodslimnieku un Černo-
biļas AES avārijas rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra datiem, Latvijā galvenokārt tiek konstatētas hroniskas ielaistas arodslimību formas, kuras ir attīstījušās daudzu gadu gaitā. Vidējais arodslimnieku vecums pilnos gados arodslimības diagnosticēšanas brīdī 2012. gadā bija 53 gadi, savukārt vidējais darba stāžs kaitīgo faktoru ietekmē, kas izraisīja slimību, – 23 gadi. Tas nozīmē, ka cilvēki bija pavadījuši veselībai kaitīgajā vidē vismaz pusi sava mūža, līdz viņiem tika atklāta arodslimība. Latvijas darbaspēkam ir raksturīgs tas, ka nodarbinātie savlaicīgi negriežas pie ārsta un turpina strādāt kaitīgajos nemainīgajos darba apstākļos, jo baidās pazaudēt darbu, un tas aizvien vairāk pasliktina viņu veselību, tādēļ Latvijā arodslimniekiem visbiežāk tiek atklātas divas un vairāk arodslimības vienlaicīgi. Arodslimības visbiežāk tiek atklātas novēloti, hroniskā stadijā, kad ārstēšana un rehabilitācija ir maz efektīva, tādēļ arodslimniekiem tiek atzīta invaliditāte, un viņi nespēj atgriezties darba tirgū. Piemēram, 2012. gadā 83,3% visu pirmreizēji atklāto arodslimnieku tika atzīta invaliditāte.

13. tabula.

Biežāko* arodslimību skaita dinamika 1996.–2012. gadā uz 100 000 nodarbināto

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Spondilozes 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	74,2	53,3	51,6
Ar slodzi, pārslodzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi	0,7	0,5	0,4	0,9	0,6	0,9	2,0	2,3	3,6	4,1	2,0	4,6	11,5	22,7	35,2	53,7	49,7
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	52,2	45,1	48,7
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	32,0	26,6	17,8
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	32,5	19,6	13,9
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	20,9	18,6	7,2
Hroniskas iekaisīgas augšējo elpceļu saslimšanas	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	14,7	6,6	2,1
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	5,1	4,1	1,6
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	1,8	1,5	0,8
Polineuropātija 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	1,4	0,3	0,0

* Iekļauti dati par 10 biežākajām arodslimībām.

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

3.

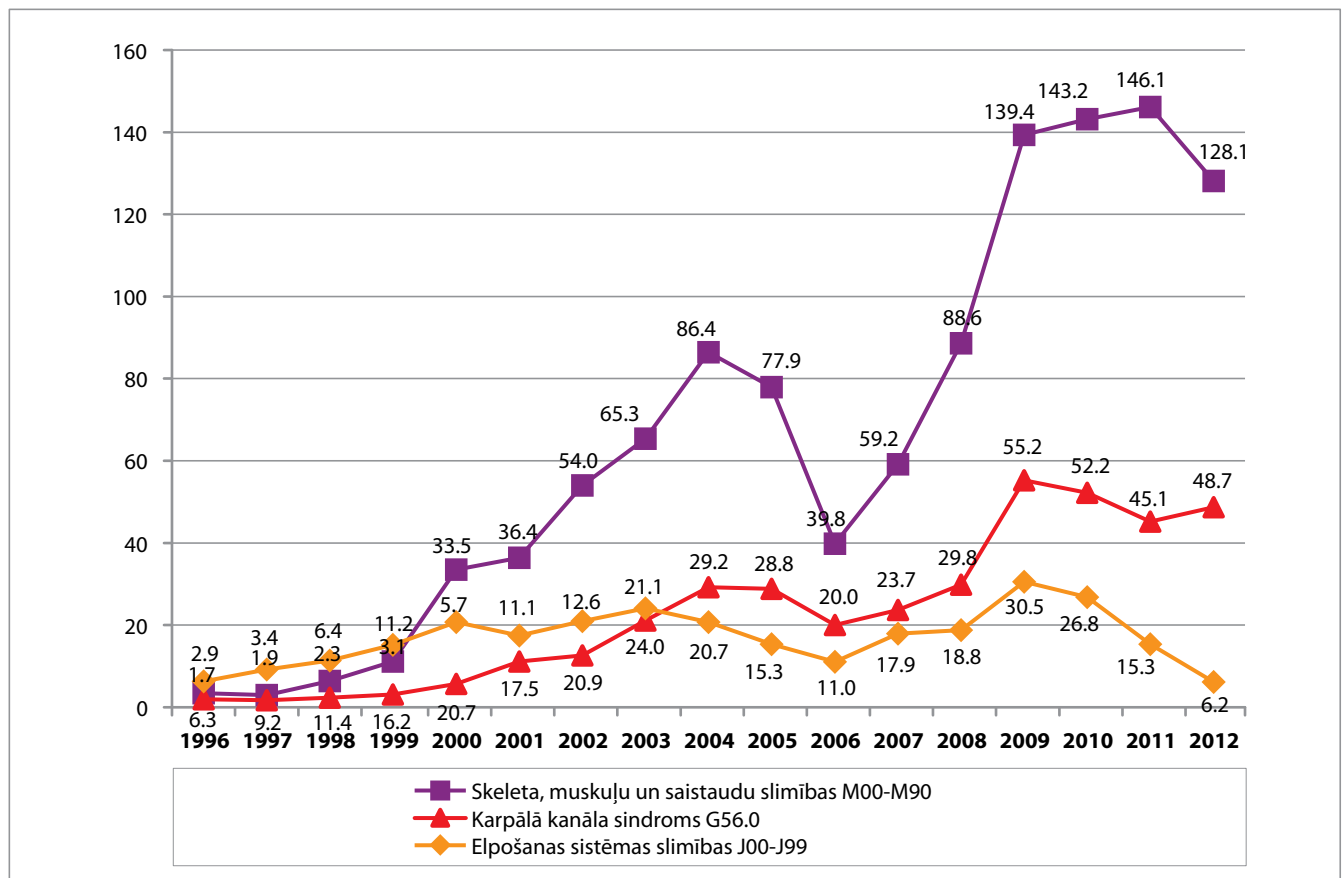
Pētījuma rezultāti

Latvijā, tāpat kā citur pasaulē, var novērot pārmaiņas biežāk diagnosticēto arodslimību struktūrā (sk. 13. tabulu un 35. diagrammu). Visstraujāk pēdējo 13 gadu laikā Latvijā ir pieaugusi saslimstība ar muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimībām. Atklāto arodslimību skaita ziņā šī slimību grupa ieņem pirmo vietu no 2000. gada. 2012. gadā muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimības veidoja jau 56,2% no kopējā šajā gadā reģistrēto arodslimību skaita. Salīdzinājumam – 1993. gadā balsta un kustību aparāta arodslimības veidoja tikai 10,2% no kopējā arodslimību skaita. Visizplatītākās arodslimības šajā grupā ir pārslozdes izraisītā mugurkaula spondilozē ar radikulopātiju (51,6 gadījumi uz 100 000 nodarbināto 2012. gadā) un ar slodzi, pārslodzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi, t. i., tendinīti, tendovaginīti,

bursīti, periartriti u. tml. (49,7 gadījumi uz 100 000 nodarbināto 2012. gadā). Līdztekus pieaug arī saslimstība ar aroda etioloģijas karpālā kanāla sindromu, kurš attīstās roku pārslozdes dēļ (48,7 gadījumi uz 100 000 nodarbināto 2012. gadā). Savukārt iepriekšējos gados biežāk sastopamo elpošanas orgānu arodslimību skaits pakāpeniski samazinās. 2012. gadā elpošanas orgānu arodslimības bija tikai 2,7% no visām pirmreizēji atklātajām arodslimībām (6,2 gadījumi uz 100 000 nodarbināto). Tas ir saistīts ar pārmaiņām darba vidē – uzlabojoties situācijai ar ķīmisko faktoru un putekļu kontroli darba vidē (kā rāda darba vides laboratorisko mērījumu dati (sk. pielikumu “Laboratoriskie mērījumi”), ķīmisko vielu mērījumu skaits un ekspozīcijas līmenis samazinās), samazinās to ietekme uz nodarbināto veselību. Taču augsta saslimstība ar balsta

35. diagramma.

Galveno arodslimību grupu biežuma dinamika Latvijā 1996.–2012. g. (uz 100 000 nodarbināto)



Piezīme: slimībām norādīti kodi atbilstoši Starptautiskās slimību klasifikācijas 10. redakcijai.

Avots: P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra dati.

un kustību aparāta slimībām liecina par pārmērīgām fiziskām pārslodzēm.

Muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimības ir aktuāla problēma ne tikai Latvijas, bet arī Eiropas mērogā. Atsaucoties uz 2005. gada Eiropas arodslimību statistikas datiem par atzītiem arodslimību gadījumiem, visbiežākās muskuļu un skeleta sistēmas arodslimības bija elkoņa locītavas epikondilīts un plaukstas locītavas tenosinovīts. 69% laterālā un mediālā epikondilīta gadījumu Eiropā tika konstatēti vīriešiem. Karpālā kanāla sindroms, ko klasificē kā neiroloģisku saslimšanu, bet kura patoģenētiskajā mehānismā svarīgu loma ir roku pārslodzei un kas traucētas plaukstas inervācijas dēļ būtiski ietekmē muskuļu un skeleta sistēmas funkcionēšanu, pārklāja 99% no visām neiroloģiskajām arodslimībām Eiropas valstīs. Eiropas arodslimību statistikas dati liecina, ka balsta un kustību aparāta arodslimstības rādītājs 2005. gadā sievietēm bijis augstāks nekā vīriešiem (32,5 pret 26,9 gadījumu uz 100 000), un tas ir ievērojami pieaudzis, salīdzinot ar 2001. gadu (14,1 pret 11,2). Slimību izplatība pēc saslimšanas veida un dzimuma ir krietni atšķirīga: sievietes vairāk cieš no karpālā kanāla sindroma un plaukstas tenosinovīta.

Vērtējot strauji pieaugošo saslimstību ar balsta un kustību aparāta slimībām Latvijā, jāsecina, ka nākotnē nodarbināto veselības stāvokļa uzlabošanai ir nepieciešams pievērsties muskuļu, skeleta un saistaudu slimību profilaksei.

Vērtējot arodslimību izplatību dažādās nozarēs, pēdējo 10 gadu laikā visvairāk pirmreizējo arodslimību katru gadu tiek diagnosticēts veselības un sociālās aprūpes nozarē. Apstrādes rūpniecība arodslimnieku skaita ziņā ieņem otro vietu – tajā visvairāk arodslimnieku reģistrēts pārtikas un dzērienu ražošanas apakšnozarē, tekstilrūpniecībā un apģērbu ražošanas apakšnozarē, kā arī kokapstrādē. Trešā vieta arodslimstības struktūrā ir transporta un sakaru pakalpojumu nozarei. Tādā bīstamā nozarē kā būvniecība reģistrēto arodslimnieku skaits ir salīdzinoši zems, tikai 2009. un 2010. gadā tika novērots neliels īslaicīgs saslimstības pieaugums, bet vēlāk saslimstība atkal samazinājās. Sākot no 2009. gada, vairum- un mazumtirdzniecības nozarē novēro progresējošu arodslimnieku skaita palielināšanos. Saslimstības svārstības dažādās nozarēs ietekmē vairāki faktori, un vieni no būtiskākajiem ir šīs nozares nodarbināto informētības līmenis par darba aizsardzību un sociālajām garantijām arodslimību gadījumā, kā arī ekonomiskā situācija nozarē kopumā.

Papildu informācijai par arodslimību statistiku valstī sīkāk skatīt tematisko pielikumu "Arodslimības Latvijā, 1993.–2012. gads" un tematiskos pielikumus par specifiskiem darba vides riska faktoriem un konkrētām nozarēm.

3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi

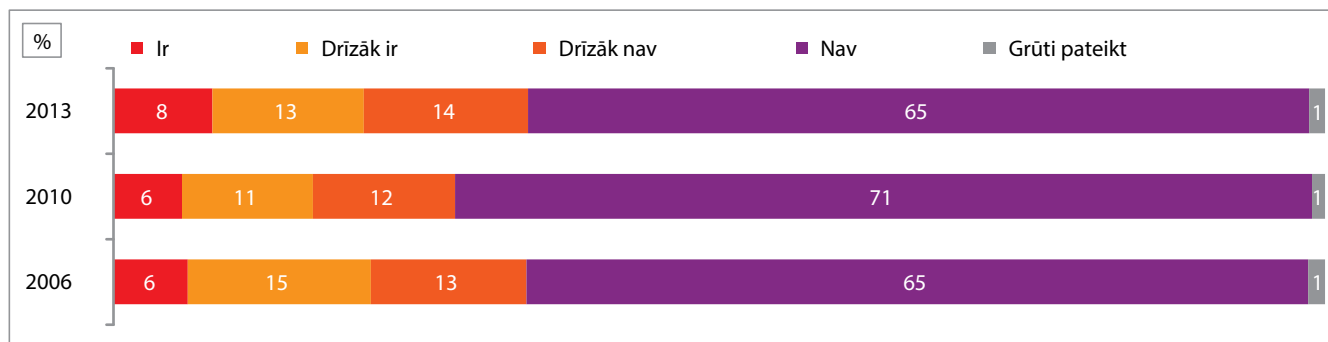
Kaitīgie faktori darba vidē ne tikai paši var izraisīt kādu noteiktu slimību, bet arī veicināt jau esošo hronisko veselības traucējumu paasinājumu. Šīs slimības nav minētas LR normatīvajos aktos, tādēļ nodarbinātajam nepienākas kompensācija par nodarīto kaitējumu veselībai, tomēr lielā mērā no darba 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.). 2013. gadā, salīdzinot ar 2010. gada aptaujas datiem, par 2% pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem ir veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori, un par 6% samazinājies to respondentu skaits, kas uzskata, ka viņiem šādu veselības traucējumu nav, sasniedzot 2006. gada līmeni (sk. 36. diagrammu). Iespējams, tam varētu būt vairāki iemesli, piemēram, nodarbinātie biežāk tiek sūtīti uz obligātajām veselības pārbaudēm un viņiem biežāk tiek nodrošinātas veselības apdrošināšanas polises, līdz ar to medicīnas aprūpe ir kļuvusi pieejamāka, lai veselības traucējumu gadījumā savlaicīgi uzsāktu ārstēšanu.

2013. gada aptaujā veselības traucējumu visbiežāk minējuši nodarbinātie no tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozares (2013. gadā – 40,2%, 2010. gadā – 11,8%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas nozares (2013. gadā – 27,9%, 2006. gadā – 26,3%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumiem (2013. gadā – 27,8%, 2010. gadā – 23,9%, 2006. gadā – 27,8%), apstrādes rūpniecības uzņēmumiem (2013. gadā – 26,5%, 2010. gadā – 30,8%, 2006. gadā – 30,8%), veselības un sociālās aprūpes uzņēmumiem (2013. gadā – 26,2%), ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas nozares (2013. gadā – 23,5%, 2010. gadā – 6,1%), metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumiem (2013. gadā – 23,1%, 2010. gadā – 23,1%), papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozares (2013. gadā – 22,1%, 2010. gadā – 13,5%),

36. diagramma.

Nodarbinātie, kuriem ir darba vidē esošu kaitīgu faktoru izraisīti veselības traucējumi



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455, 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

bet visretāk – no būvniecības uzņēmumiem (2013. gadā – 18,9%, 2010. gadā – 23,8%) un zvejniecības uzņēmumiem (2013. gadā – 14,9%, 2010. gadā – 29,0%, 2006. gadā – 14,3%). Jāatzīmē, ka gandrīz visās nozarēs, kurās strādājošie ir minējuši veselības traucējumus, to biežums ir pieaudzis, it īpaši tekstilizstrādājumu un apģērhu ražošanas nozarē, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarē, kur iepriekšējos gados retāk bija minēti veselības traucējumi. Turpmākajos gados būtu jāpievērš lielāka uzmanība darba aizsardzības speciālistu izglītošanai arodveselības jomā, līdzīgi kā arodslimību ārstiem, organizējot, piemēram, padziļinātus seminārus, kursus par arodslimību izplatību dažādās nozarēs un par iespējamām profilakses pasākumiem. Jo nodarbinātie, kas ir minējuši veselības traucējumus, kas varētu būt saistīti ar darba vides apstākļiem, pārstāv nozares, kur ir sastopami gan ķīmiskie, gan ergonomiskie, gan fizikālie u. c. darba vides riska faktori. Turklāt prognozējams, ka nākotnē šajās nozarēs nodarbinātajiem arodslimību skaits varētu pieaugt.

Arī 2010. gada aptaujā visretāk veselības traucējumus minēja jaunākie respondenti, bet tendence, ka, palielinoties respondentu vecumam, pieaug arī to respondentu skaits, kam ir veselības traucējumi, ir izteiktāka nekā 2006. gada pētījumā. Visās veiktajās aptaujās veselības traucējumus biežāk minējuši respondenti, kuriem alga katru mēnesi tiek maksāta aploksnē, it īpaši būtisks pieaugums vērojams tieši 2013. gadā (2006. gadā: dažreiz – 20,7%, katru mēnesi – 27,5%, nekad – 20,9%; 2010. gadā: dažreiz – 16,1%, katru mēnesi – 23,3%, nekad – 15,6%; 2013. gadā: dažreiz – 28,5%, katru mēnesi – 32,9%, nekad – 19,7%).

Arī 2013. gada aptaujā ir vērojama tendence, ka mikrouzņēmumos 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 kaitīgie 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%; 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 16,5%, 11–49 darbinieki – 19,9%, 50–249 darbinieki – 23,7%, 250 un vairāk darbinieku – 26,1%).

3.4.4. Arodslimību un darbā notikušu nelaimes gadījumu izmaksas

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

- 1) 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 noformēšanai, 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);

2) 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.;

3) 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” (pieņemti 25.08.2009., spēkā no 01.01.2010.) 51. punkta. Tomēr pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” 2013. gada rezultāti rāda, ka tikai 27,3% (2010. gadā – 43,0%) darba devēju aprēķina tiešās izmaksas, kas radušās pēc nelaimes gadījumiem darbā, un tas norāda, ka joprojām tikai 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 nodarbinātajam, kas cietis nelaimes gadījumā darbā vai saslimis ar arodslimību, piešķir 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, pavadona apmaksu un ārstniecības iestāžu apmeklēšanai paredzētos ceļa izdevumus, tehnisko palīgīdzekļu iegādes un to remonta izdevumus, kā arī apmaksā personas izdevumus par

3.

Pētījuma rezultāti

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)

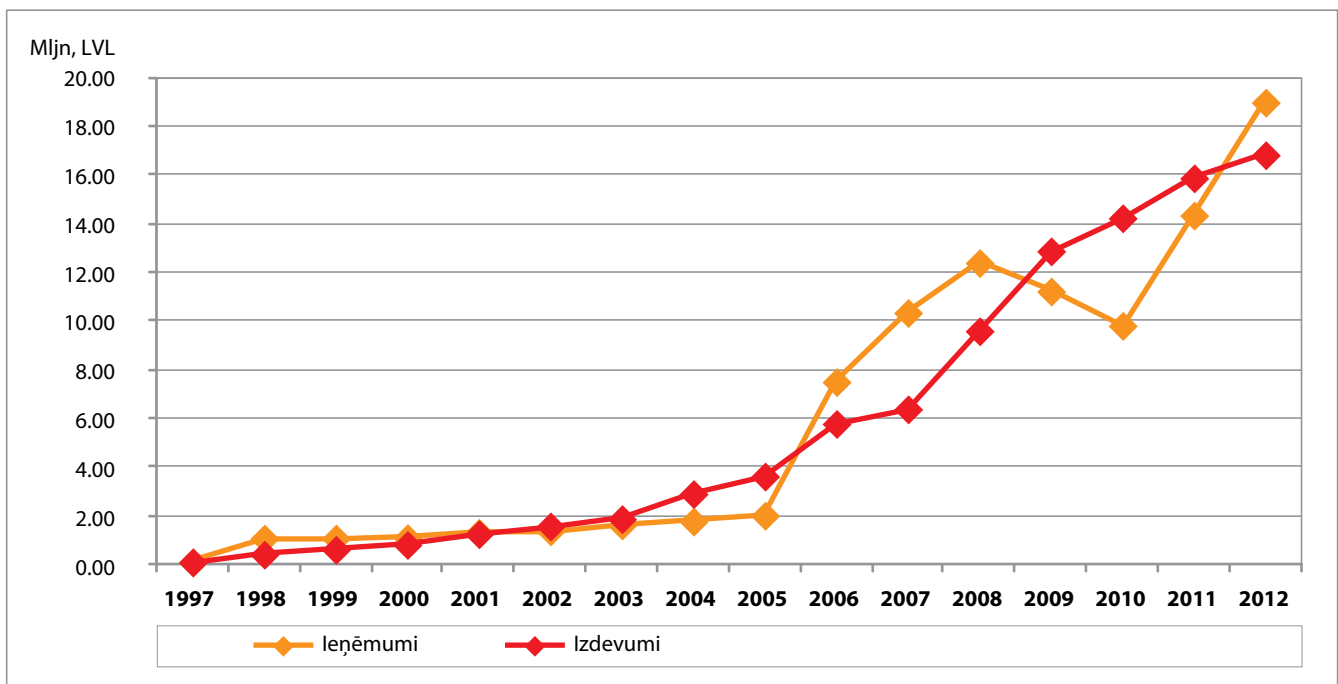
pieaugušas straujāk nekā iemaksas (sk. 37. diagrammu). Pēc iemaksu likmes palielināšanas situācija izlīdzinājās, bet 2009. gadā izmaksu pieaugums atkal pārsniedza iemaksas, līdz ar to atkārtoti tika palielināta iemaksu likme. Pašreizējā brīdī speciālajā budžetā ir izveidojies neliels līdzekļu uzkrājums (budžeta atlikums 2012. gada beigās veidoja 2,16 miljonu latu pārpalikumu – sk. 38. 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, līdz 2013. gadā tās ir noteiktas 0,42% apmērā.

Jau 2007. gadā pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2007” pētnieku grupa norādīja, ka, visticamāk, iemaksu likmes pārdale par labu obligātajai

37. diagramma.

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



Avots: VSAA.

3.

Pētījuma rezultāti

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., personu, 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 2010. 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 pēdējo piecu gadu laikā jau tiek novērots.

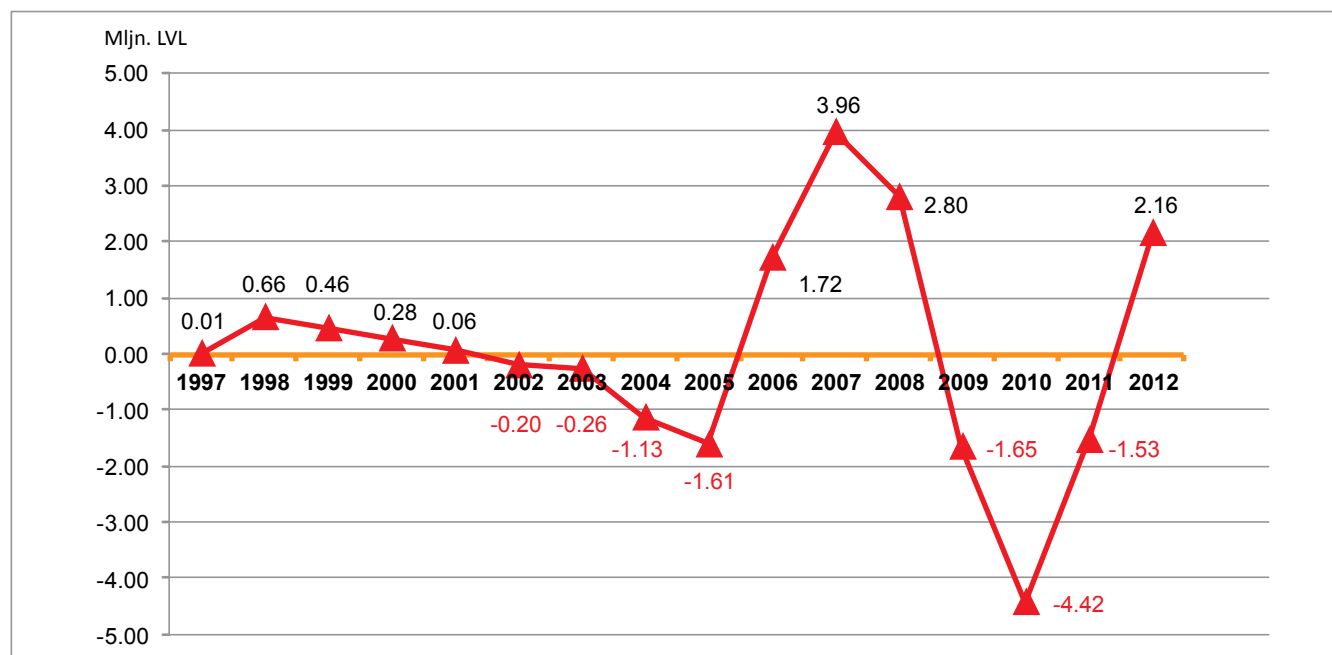
Tādējādi, uzlabojoties nelaimes gadījumu izmeklēšanai un arodslimību diagnostikai, kā arī palielinoties iedzīvotāju informētībai par savām tiesībām un augot izdevumiem par ārstniecības līdzekļiem un procedūrām, minētā speciālā budžeta izdevumi pieaugs. Par to liecina gan tādi rādītāji kā pieaugošais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

Izdevumu samazināšanās arī tālākā nākotnē nav prognozējama, un tas saistāms ar:

- straujo arodslimnieku skaita pieaugumu pēdējos gados (sk. tematisko pielikumu “Arodslimības

38. diagramma.

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



Avots: VSAA.

3.

Pētījuma rezultāti

Latvijā, 1993.–2012. gads”), kurš, neraugoties uz stabilizāciju 2011.–2012. gadā, tomēr ir augstāks nekā iepriekšējos gados;

- lielo neregistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu (sk. 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 pieaugošais ārstniecības līdzekļu izmaksu pieaugums, samazinoties medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai tērētajiem līdzekļiem).

Iepriekšminēto iemeslu dēļ, domājams, arī tuvākajos gados darba negadījumu speciālajā budžetā izdevumi atkal pārsniegs ieņēmumus un būs nepieciešams meklēt papildu risinājumus. Līdz ar to pētnieku grupa uzskata, ka nepieciešams veikt pasākumus, kas nodrošinātu budžeta sabalansētību, kā arī atkārtoti izvērtēt iespēju ieviest diferencētas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes atkarībā no bīstamības (sīkāk sk. 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 sekas (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 arodveselībā rehabilitācija joprojām nav pietiekami novērtēta un izmantota. Arvien vairāk veicinot rehabilitācijas izmantošanu, arvien vairāk darbaspējīgie 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 nedaudz pieaudzis, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem (2013. gadā – 9,1%, 2010. gadā – 8,8%, 2006. gadā – 8,7%). Arī to uzņēmumu skaits, kuros ir arodbiedrību pārstāvji, ir pieaudzis (2013. gadā – 4,8%, 2010. gadā – 2,4%, 2006. gadā – 3,7%), bet to uzņēmumu skaits, kuros ir nodarbināto uzticības personas, ir nedaudz samazinājies (2013. gadā – 8,7%, 2010. gadā – 6,9%, 2006. gadā – 9,1%), salīdzinot ar iepriekšējo gadu aptaujām. Arī 2013. gada aptaujā saglabājas tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām (nodarbināto pārstāvniecības formām). Tas liecina, ka lielajos uzņēmumos sociālais dialogs ir labāk attīstīts. Turklāt jāatzīmē, ka 2013. gadā darba devēji biežāk visu lielumu uzņēmumos ir minējuši

arodbiedrības pārstāvju esamību, un, salīdzinot ar iepriekšējo gadu aptaujām, to biežums ir visaugstākais, it īpaši lielajos uzņēmumos. Iespējams, ka tas ir skaidrojams ar to, ka arodbiedrību pārstāvji sniedz iespēju pārstāvēt un aizstāvēt nodarbinātos dažādos ar darbu saistītos jautājumos, kas īpaši aktuāli bija ekonomiskās krīzes laikā (sk. 13. tabulu).

Formālie (ievēlētie) nodarbināto pārstāvji, iespējams, arī nodrošina to, ka darbinieku ieteikumi tiek vairāk ņemti vērā. Jāatzīmē, ka arī 2013. gadā, tāpat kā 2006. gadā veiktajā aptaujā, visos gadījumos bija vērojama tendence – jo jaunāks uzņēmums, jo mazāks skaits ir nodarbināto pārstāvju, lai arī 2010. gada aptaujā šī tendence tik izteikta nebija. Tas varētu būt saistāms ar to, ka no jauna dibinātos uzņēmumos galvenokārt dibina tādi darba devēji, kuri nav pietiekami izglītoti darba aizsardzības jautājumos. Arī 2013. gada aptaujas dati liecina, ka joprojām visvairāk visu minēto pārstāvju ir uzņēmumos, kas dibināti līdz 1990. gadam, bet attiecībā uz jaunākiem uzņēmumiem, kas dibināti laikā no 1991. līdz 2013. gadam, ir vērojama tendence to skaitam samazināties (piemēram, 2011.–2013. gadā dibinātos uzņēmumos arodbiedrību pārstāvjus uzņēmumā nav minējis neviens no darba devējiem).

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. Salīdzinot ar 2006. gada (18,6%) un 2010. gada (16,0%) aptaujām, ir gandrīz dubultojies to darba devēju skaits, kuriem bija grūti atbildēt uz šo jautājumu (31,0%). Tas liecina par sociālā dialoga neefektivitāti un to, ka, iespējams, darba devēju vietā šos jautājumus risina darba aizsardzības speciālisti / kompetentās institūcijas, kas

3.

Pētījuma rezultāti

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. gads				2010. gads				2013. gads			
	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	1–10	11–49	50–250	251 un vairāk	1–10	11–49	50–250	251 un vairāk
Pilnvarotie pārstāvji	4,9	15,6	29,1	46,1	6,4	19,5	32,9	42,0	5,7	26,3	38,2	44,3
Arodbiedrības pārstāvji	0,6	7,4	27,4	36,0	0,1	8,8	37,6	42,7	1,5	16,7	41,9	66,3
Nodarbināto uzticības personas	4,6	18,8	31,9	37,8	4,0	20,2	33,4	47,3	4,6	30,2	42,4	43,3

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā un 2013. gadā 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. gads	2010. gads	2013. gads
Darba apstākļi	49,2 (1)	49,9 (1)	41,5 (1)
Darba vides riska novērtējuma rezultāti	14,4 (5)	23,8 (3)	24,1 (2)
Darba alga	29,4 (2)	16,9 (5)	21,0 (3)
Atvaļinājumi	13,2 (6)	7,8 (7)	17,2 (4)
Darba līgumi	8,7 (7)	24,5 (2)	15,9 (5)
Darba laiks un virsstundu darbs	23,2 (3)	22,2 (4)	14,2 (6)
Piemaksas, prēmijas un atvieglojumi	17,1 (4)	12,0 (6)	13,8 (7)
Briļļu apmaksa darbam pie datora	2,1 (12)	1,6 (10)	3,8 (8)
Dažādi darbiniekam aktuāli jautājumi	*	5,0 (8)	2,6 (9)
Citi jautājumi	4,8 (10)	1,3 (11)	1,7 (10)
Darbinieku atpūta un brīvā laika pavadīšana	1,8 (13)	1,9 (9)	1,0 (11)
Darba organizācija, stratēģija un rezultāti	6,6 (8)	*	*
Veselības aprūpe un apdrošināšana	4,0 (11)	*	*
Darba aizsardzības līdzekļi	5,2 (9)	*	*
Aprikojums, iekārtas, materiāli un instrumenti	1,4 (14)	*	*

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā un 2013. gadā n = 1044.

* Šāds atbildes variants netika sniegts.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

neiepazīstina un neapspriež šos jautājumus ar darba devējiem. 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 (2013. gadā – 24,1%, 2010. gadā – 23,8%, 2006. gadā – 14,4%). Jāatzīmē, ka ir pieaudzis arī to darbinieku skaits, kas ir piedalījušies savas darba vietas risku novērtēšanā (no 19,0% 2010. gadā līdz 25,4% 2013. gadā). Tomēr jāatzīmē, ka nedaudz ir samazinājusies darba apstākļu, darba līgumu un darba laika un virsstundu darba apspriešana, bet nedaudz pieaugusi atvaļinājumu, darba algas un brīļu apmaksas (darbam ar datoru) jautājumu apspriešana.

Nodarbināto viedoklis. Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, ir būtiski pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros ir darbinieku pilnvarotie pārstāvji (no 8,0% 2006. gadā līdz 22,3% 2013. gadā), tāpat nedaudz ir pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros ir arodbiedrību pārstāvji (no 10,5% 2006. gadā līdz 30,4% 2013. gadā) un kuros ir nodarbināto uzticības personas (no 8,5% 2006. gadā līdz 21,5% 2013. gadā), kas, salīdzinot arī ar 2013. gada aptaujas datiem, ir pretēji darba devēju aptaujas

rezultātiem. Šim paradoksālajam faktam pētniekiem nav ticama skaidrojuma. Visu trīs gadu aptaujās, 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 labāk ir attīstīts lielajos uzņēmumos (sk. 15. tabulu).

2013. gada aptaujā uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē, retāk ir arodbiedrību pārstāvji (atkarībā no aploksnes algas biežuma: katru mēnesi – 5,6%, dažreiz – 2,4%, nekad – 33,3%) un darbinieku pilnvarotie pārstāvji (katru mēnesi – 6,6%, dažreiz – 11,4%, nekad – 23,9%), bet nedaudz biežāk ir nodarbināto uzticības personas (katru mēnesi – 8,9%, dažreiz – 10,9%, nekad – 22,9%). Savukārt 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%).

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	Gads	Respondentu skaits (%), kuri atzīmējuši darbinieku pārstāvju esamību, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā				
		1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	Grūti pateikt
Pilnvarotie pārstāvji	2006	6,5	14,6	28,5	41,1	18,0
	2010	8,9	16,1	21,2	43,1	18,8
	2013	11,0	19,3	26,9	41,8	17,8
Arodbiedrības pārstāvji	2006	8,2	24,4	35,8	60,7	32,4
	2010	8,0	23,8	36,8	57,3	31,3
	2013	8,7	29,0	38,3	57,8	25,8
Nodarbināto uzticības personas	2006	5,5	15,3	24,8	38,8	21,4
	2010	11,3	17,3	24,1	40,8	20,8
	2013	9,4	19,1	28,0	39,4	14,9

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, nodarbinātajiem nav vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu vidū, kas nav arodbiedrības biedri, 2013. gadā attieksme ir tikpat skeptiska kā iepriekš. 2013. gadā Latvijā arodbiedrībā vidēji ir gatavi iestāties (*jā* un *drīzāk jā*) 23,0% nodarbināto, kas ir līdzīgi kā 2010. gadā (23,4%), taču 2006. gadā respondenti bija gatavi iestāties arodbiedrībā visvairāk – 29,2%. Turklāt par 11,7% samazinājies to respondentu skaits, kas nav gatavi (*nē* un *drīzāk nē*) iestāties arodbiedrībā, 2013. gadā šādu atbildi devuši 54,7% (2010. gadā – 64,9%) respondentu. Papildus jāatzīmē arī tas, ka pieaudzis, salīdzinot ar 2010. gadu, to respondentu skaits, kas jau ir arodbiedrību biedri (2006. gadā – 16,1%, 2010. gadā – 5,8%, 2013. gadā – 13,5%), kā arī pieaudzis to respondentu skaits, kuriem ir grūti pateikt, vai viņi būtu gatavi iestāties arodbiedrībā (sk. 39. diagrammu). Nodarbinātie joprojām nav pārliecināti par to, ka arodbiedrības spēj aizstāvēt savus biedrus.

Pēc 2013. gada aptaujas datiem, visvairāk arodbiedrības biedru no respondentiem ir elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes uzņēmumos (2013. gadā – 27,4%, 2010. gadā – 35,9%), veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (2013. gadā – 21,7%, 2010. gadā – 16,9%, 2006. gadā – 28,8%), apstrādes rūpniecībā (2013. gadā – 13,0%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā (2013. gadā – 9,9%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (2013. gadā – 9,8%), ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (2013. gadā – 9,7%) un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumos (2013. gadā – 7,7%, 2010. gadā – 25,7%), bet 2006. gada aptaujā,

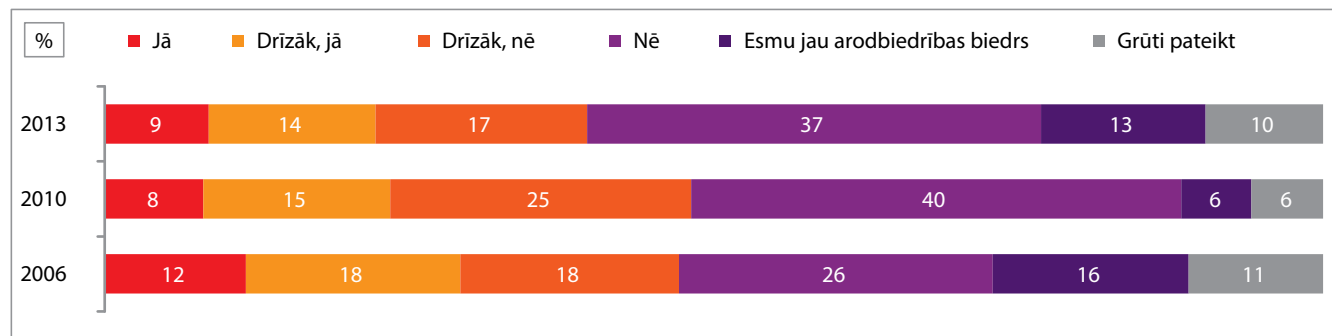
kad bija cits iedalījums nozarēs, visvairāk arodbiedrību biedru bija izglītības nozarē (52,6%) un elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (38,8%).

Atbilstoši 2013. gada aptaujas datiem, pretēji iepriekšējo gadu aptaujām, biežāk arodbiedrībā būtu gatavas iestāties sievietes (2013. gadā – 23,1%, 2010. gadā – 21,3%, 2006. gadā – 27,8%), nevis vīrieši (2013. gadā – 21,2%, 2010. gadā – 26,4%, 2006. gadā – 30,9%), turklāt arodbiedrības biedri pārsvarā ir sievietes (2013. gadā – 16,3%, 2010. gadā – 6,7%, 2006. gadā – 18,8%), bet retāk vīrieši (2013. gadā – 10,2%, 2010. gadā – 4,5%, 2006. gadā – 12,8%). 2013. gadā nodarbinātie ir minējuši, ka biežāk arodbiedrības biedri ir sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie (2013. gadā – 26,9%, 2010. gadā – 12,3%, 2006. gadā – 15,4%), nevis valsts sektorā nodarbinātie respondenti (2013. gadā – 23,8%, 2010. gadā – 22,8%, 2006. gadā – 36,3%) un privātā sektora respondenti (2013. gadā – 21,2%, 2010. gadā – 1,5%, 2006. gadā – 5,4%). Turklāt privātajā sektorā arī ir lielāks respondentu skaits, kuri nevēlas iestāties arodbiedrībā (2013. gadā – 62,3%, 2010. gadā – 70,2%, 2006. gadā – 49,5%), bet šo respondentu skaits ir samazinājies par 12,1%, salīdzinot ar 2010. gadu. 2013. gadā arī saglabājas sakarība, ka arodbiedrības biedru skaits pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu – no 20,3% (mikrouzņēmumos) līdz 24,5% (lielajos uzņēmumos).

Visiem respondentiem tika uzdoti dažādi jautājumi par arodbiedrību, lūdzot viņus piekrist vai nepiekrist attiecīgajiem apgalvojumiem kategorijās no 1 līdz 5, kur 1 nozīmē “pilnībā piekritu”, 5 – “nepavisam nepiekritu” (sk. 40. diagrammu).

39. diagramma.

Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.

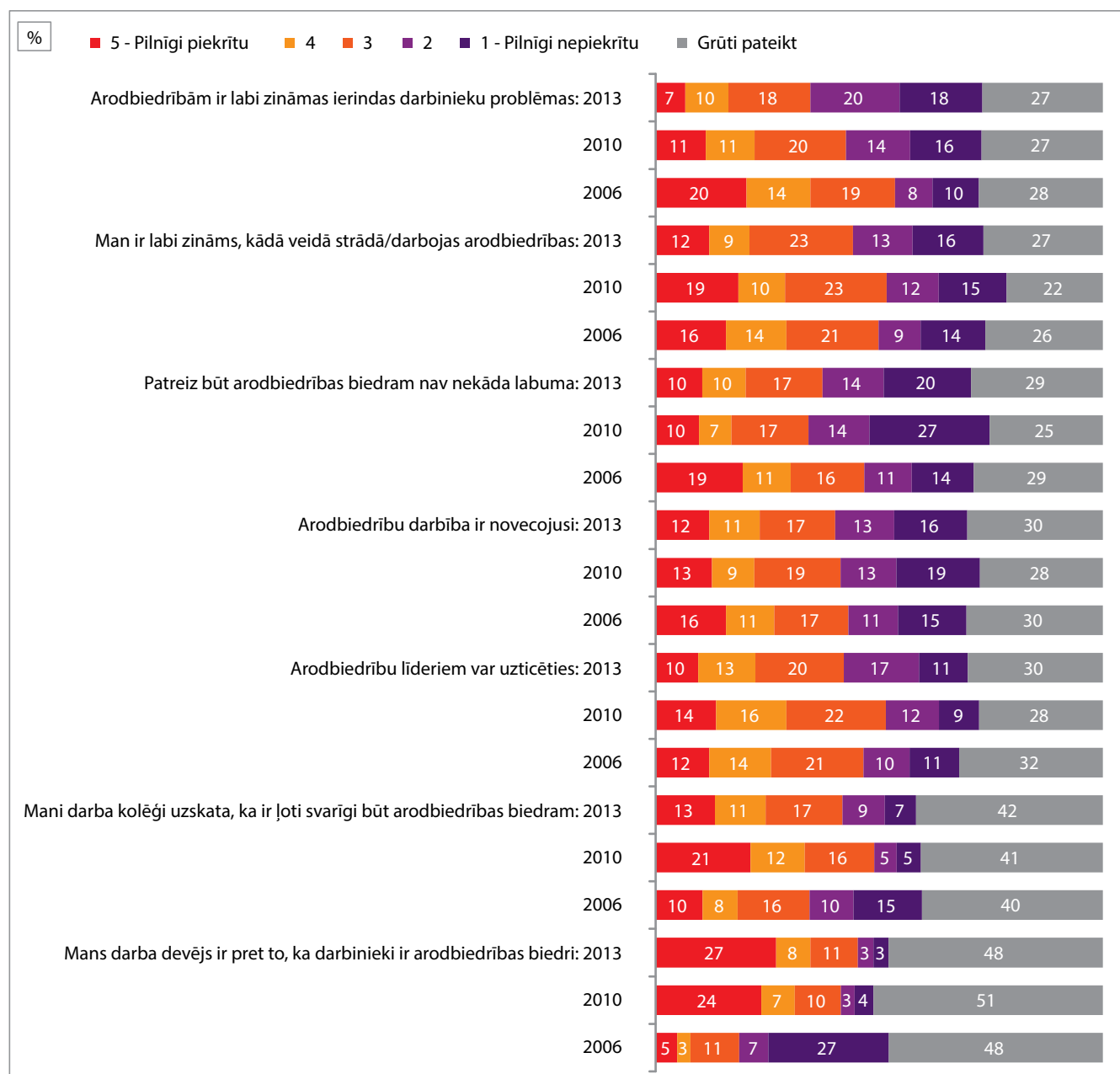
Pētījuma rezultāti

Diagrammā redzams, ka lielai daļai respondentu arī 2013. gadā ir bijis grūti atbildēt uz jautājumiem par arodbiedrībām, turklāt jāatzīmē nodarbināto uzskats, ka arodbiedrības nepārzina ierindas darbinieku problēmas un ka arī viņi paši nepārzina, kā darbojas arodbiedrības,

ka arodbiedrību līderiem nevar uzticēties, arī kolēģi uzskata, ka nav svarīgi būt arodbiedrības biedram, kas galvenokārt liecina par to, ka respondentiem nav īstas izpratnes, viedokļa vai pieredzes par arodbiedrību nozīmi un darbību. Svarīgi būtu ņemt vērā, ka 2013. gadā

40. diagramma.

Arodbiedrību darbības novērtējums – pēc nodarbināto ieskatiem



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

nodarbinātie biežāk nekā iepriekšējās aptaujās atzīmē, ka darba devēji ir pret to, ka darbinieki ir arodbiedrības biedri. Kopumā tas norāda, ka arodbiedrībām ir jāturpina sadarboties gan ar darba devējiem, gan nodarbinātajiem, skaidrojot arodbiedrību nozīmi un darbības principus. Arodbiedrībās regulāri būtu ieteicams veikt situāciju izvērtēšanu konkrētās nozares uzņēmumos, noskaidrojot galvenās darba aizsardzības problēmas, lai labāk pārzinātu darbinieku problēmas, jo darbinieki dinamikā norāda, ka arodbiedrību pārstāvji nepārzina reālo situāciju uzņēmumos (piemēram, arodbiedrības varētu veikt iekšējos auditus uzņēmumos, rīkot sapulces utt.). Dinamikā pa gadiem redzams arī tas, kā pasliktinās uzticība arodbiedrību līderiem, tāpēc katrā nozarē arodbiedrībām būtu jāizanalizē savu līderu darbība, lai uzlabotu nozares arodbiedrības funkcionēšanu. Nodarbinātie norāda, ka turpina pieaugt darba devēju atbalsta trūkums arodbiedrību pārstāvniecības izveidošanai uzņēmumos. Ņemot vērā pēdējo gadu laikā arodbiedrību darbības attīstībā ieguldītos līdzekļus, situācija ir vērtējama kā slikta.

3.5.2. Nodarbināto iesaistīšanās sociālajā dialogā uzņēmumos

Darba devēju viedoklis. 2013. gada aptaujas laikā 3,2% 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 bija 2,7%, taču, salīdzinot ar 2006. gadu, tas joprojām ir gandrīz uz pusi mazāks (2006. gadā – 5,4%). Samazinājies to darba devēju (2013. gadā – 18,2%, 2010. gadā – 24,1%, 2006. gadā – 20,7%) skaits, kas ir atbildējuši, ka darbinieki samērā reti snieguši kādus ieteikumus par darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu. To respondentu skaits, kas atzinuši, ka nodarbinātie šādus ieteikumus nav snieguši, ir nedaudz pieaudzis (2006. gadā – 73,0%, 2010. gadā – 72,3%, 2013. gadā – 74,5%). Tas liecina, ka joprojām nodarbināto iesaistīšanās aktivitāte darba vides un darba tiesisko attiecību jautājumu risināšanā ir zema, turklāt gan darba devēji, gan nodarbinātie neapzinās, ka tas ir viens no instrumentiem, kā uzlabot darba apstākļus.

Kā liecina nodarbināto 2013. gada aptaujas dati, visaktīvāk darbinieku ieteikumus par darba vides un darba tiesisko attiecību uzlabošanu, līdzīgi kā 2010. gadā, ir snieguši uzņēmumos, kas strādā veselības un sociālās aprūpes nozarē (2010. gadā – 52,5%, 2013.

gadā – 58,2%), apstrādes rūpniecībā (2013. gadā – 33,9%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmumos (2013. gadā – 32,5%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (2010. gadā – 37,9%, 2013. gadā – 24,5%), būvniecībā (2010. gadā – 44,8%, 2013. gadā – 24,0%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā (2010. gadā – 41,7%, 2013. gadā – 32,2%) un papīra, papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā (2013. gadā – 27,1%). 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%).

2013. gada aptauja rāda, ka visneaktīvākie darbinieki joprojām bijuši zvejniecības uzņēmumos (2013. gadā – 19,7%, 2010. gadā – 20,3%), lauksaimniecības un mežsaimniecības uzņēmumos (2013. gadā – 21,1%, 2010. gadā – 22,3%), un no jauna nākušas klāt jaunas nozares – ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumi (2013. gadā – 25,3%, 2010. gadā – 22,3%) un tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas uzņēmumi (2013. gadā – 18,9%, 2010. gadā – 23,8%). Savukārt, 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 sociālās aprūpes uzņēmumos (26,5%). 2010. gada aptaujā starp nozarēm, kurās bija 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 VDI puses.

Tāpat kā iepriekšējās aptaujās, arī 2013. gada aptaujā saglabājusies tendence, ka lielajos uzņēmumos nodarbinātie biežāk snieguši ieteikumus nekā mazajos (2013. gadā: 1–10 darbinieki – 16,6%, 10–49 darbinieki – 46,1%, 50–249 darbinieki – 59,8%, 250 un vairāk darbinieku – 61,8%; 2010. gadā: 1–10 darbinieki – 45,0%, 10–49 darbinieki – 46,8%, 50–249 darbinieki – 63,7%, 250 un vairāk darbinieku – 67,5%; 2006. gadā: 1–9 darbinieki – 18,6%, 10–49 darbinieki – 43,3%, 50–249 darbinieki – 60,7%, 250 un

3.

Pētījuma rezultāti

vairāk darbinieku – 71,8%). Iespējams, to var saistīt ar faktu, ka lielākos uzņēmumos tradicionāli ir labāk attīstīts dialogs starp darba devēju un nodarbinātajiem. 2013. gadā nav saglabājusies tendence, ka, jo vecāks uzņēmums, jo biežāk nodarbinātie ir snieguši ieteikumus. 2013. gadā visbiežāk darba devējiem ieteikumus ir snieguši nodarbinātie uzņēmumos, kas dibināti līdz 1991. gadam, turklāt jāatzīmē fakts, ka otrā vietā pēc ieteikumu sniegšanas ir nodarbinātie no uzņēmumiem, kas dibināti pēdējo 3 gadu laikā (2013. gadā: uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam – 37,4%; no 1991. līdz 1995. gadam – 23,8%; no 1996. līdz 2000. gadam – 22,2%; no 2001. līdz 2005. gadam – 18,8%; no 2006. līdz 2010. gadam – 16,5%; no 2011. līdz 2013. gadam – 24,2%; 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%; 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%). Kopumā tas liecina, ka nesen dibinātos uzņēmumos, iespējams, ir jāveido darba vide un darba tiesiskās attiecības no jauna, tāpēc arī darba devēji un darbinieki vairāk sadarbojas.

Aptaujas dati liecina, ka arī 2013. 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 (sk. 16. tabulu).

Jāatzīmē, ka to respondentu īpatsvars, kas teikuši, ka ieteikumi bijuši par darba aizsardzības jautājumiem, sadzīves apstākļiem, darba organizāciju un ugunsdrošību, ir pieaudzis, bet samazinājies to respondentu skaits, kas teikuši, ka ieteikumi bijuši par sociālajām garantijām. Savukārt par darba tiesiskajām attiecībām (darba līgumiem, darba algu) ieteikumi ir bijuši tikpat bieži kā 2010. gadā, bet joprojām ievērojami mazāk nekā 2006. gadā. Tas varētu būt saistīts ar to, ka arī pēckrīzes apstākļos, kad daudzi uzņēmumi bija spiesti optimizēt savu darbību un samazināt darbinieku skaitu un darba algas, nodarbinātie baidījās runāt par darba aizsardzības jautājumiem, lai gan tieši šādā situācijā darbinieki būtu vairāk iesaistāmi šo jautājumu risināšanā.

Darba devējiem 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē “pilnībā ņemu vērā”, bet 1 – “nemaz neņem vērā”, bija jānovērtē, cik lielā mērā viņi ņem vērā darbinieku priekšlikumus par darba vides uzlabošanu. Aptaujas dati liecina, ka darba devēji 2013. gada aptaujā biežāk (8,3) atzīmēja, ka ir ņēmuši vērā nodarbināto ieteikumus, salīdzinot ar iepriekšējo gadu aptaujām (2010. gadā – 7,7; 2006. gadā – 8,1). 2013. gadā nozare, kurā visbiežāk tiek ņemti vērā darbinieku priekšlikumi, ir ieguves rūpniecībā (9,2), bet nozare, kur priekšlikumi tiek ņemti vērā visretāk, ir ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozare (2013. gadā – 7,8, 2010. gadā – 6,6), kas ir līdzīgi kā 2010. gada aptaujā. Bet 2010. gada aptaujā nozare, kurā visbiežāk tiek ņemti vērā darbinieku priekšlikumi, bija tekstilizstrādājumu un apģērpu ražošanas nozare (9,2).

16. tabula.

Sociālā dialoga tēmas uzņēmumos

Tēmas	Respondentu skaits (%), kas minējuši attiecīgās tēmas		
	2006. gads	2010. gads	2013. gads
Darba aizsardzības jautājumi	68,6 (1)	71,1 (1)	72,2 (1)
Sadzīves apstākļi, telpas, teritorija, telpa smēķēšanai	28,4 (2)	26,7 (2)	38,1 (2)
Darba organizācija	3,3 (4)	1,7 (5)	12,7 (3)
Darba tiesiskās attiecības (darba līgumi, darba alga utt.)	14,0 (3)	7,7 (3)	8,0 (4)
Ugunsdrošība	0,4 (6)	0,2 (6)	2,4 (5)
Dažādas sociālās garantijas (veselības apdrošināšana u. c.)	3,3 (4)	2,5 (4)	0,9 (6)
Citi ieteikumi	3,1 (5)	*	*

Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā un 2013. gadā n = 1044.

* Šāds atbildes variants netika piedāvāts.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

2013. gada aptaujas dati rāda, ka nav nekādas sakarības starp dažādiem uzņēmumu dibināšanas vecumiem, jo 2013. gadā visaugstākais vērtējums bija visjaunākajos uzņēmumos (dibināti 2011.–2013. gadā – 9,3), 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%; 2013. gadā – uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990. gadam – 8,4, no 1991. līdz 1995. gadam – 8,4, no 1996. līdz 2000. gadam – 8,1, no 2001. līdz 2005. gadam – 8,7, no 2006. līdz 2010. gadam – 8,6%, no 2011. līdz 2013. gadam – 9,3). 2013. gada aptaujas datus redzams, ka darbinieku priekšlikumus visbiežāk vienādi bieži ņem vērā valsts sektorā (2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 7,7, 2006. gadā – 7,9) un privātajā sektorā (2013. gadā – 8,4, 2010. gadā – 7,7, 2006. gadā – 8,2), bet retāk – sabiedriskajās organizācijās (2013. gadā – 7,2, 2010. gadā – 8,4).

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 8,4% (2010. gadā – 6,0%, 2006. gadā – 7,8%) respondentu, vairākas reizes – 16,2% (2010. gadā – 24,3%, 2006. gadā – 18,9%) respondentu, nav snieguši nemaz 73,5% (2010. gadā – 69,1%, 2006. gadā – 72,1%) respondentu, bet 1,8% (2010. gadā – 0,6%, 2006. gadā – 1,2%) ir bijušas grūtības atbildēt uz šo jautājumu. Kopumā 2013. gada aptaujā nedaudz vairāk darbinieku ir snieguši ieteikumus, bet tajā pašā laikā nedaudz vairāk arī nav snieguši

ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu.

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, arī 2013. gadā apmēram vienlīdz bieži ieteikumus snieguši gan vīrieši – 26,4% (2010. gadā – 33,5%, 2006. gadā – 27,5%), gan sievietes – 23,2% (2010. gadā – 28,1%, 2006. gadā – 26,0%). 2013. gada aptaujā aktīvākie nodarbinātie, kas snieguši ieteikumus, līdzīgi kā iepriekšējo gadu aptaujās, ir bijuši respondenti vecumā no 25 līdz 34 gadiem – 31,4% (2010. gadā – 30,8%, 2006. gadā – 31,4%), kā arī no 18 līdz 24 gadiem – 26,4%. Latvieši bijuši nedaudz aktīvāki par krievu tautības (2006. gadā – 24,6%, 2010. gadā – 24,3%, 2013. gadā – 16,0%) un citu tautību pārstāvjiem (2006. gadā – 22,5%, 2010. gadā – 27,3%, 2013. gadā – 25,0%) arī pēc 2013. gada aptaujas datiem (2006. gadā – 28,4%, 2010. gadā – 33,3%, 2013. gadā – 28,1%). 2013. gada aptauja, līdzīgi kā iepriekšējo gadu aptaujas, norāda uz tendenci – jo augstāks ir izglītības līmenis, jo vairāk respondentu ir snieguši ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu. Arī 2013. gada aptaujā, līdzīgi kā 2006. gada aptaujā, respondenti, kuru stāžs pamata darbavietā ir līdz 12 mēnešiem, daudz retāk par citu grupu respondentiem bija snieguši ieteikumus darba vietas uzlabošanai (2013. gadā: līdz 12 mēnešiem – 19,7%, 1–5 gadi – 25,6%, 5–10 gadi – 26,2%, 10–15 gadi – 26,2%, vairāk par 15 gadiem – 25,0%; 2006. gadā: 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 bija snieguši respondenti, kuru darba stāžs ir no 1 līdz 5 gadiem, bet visbiežāk tie, kuru stāžs bija 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

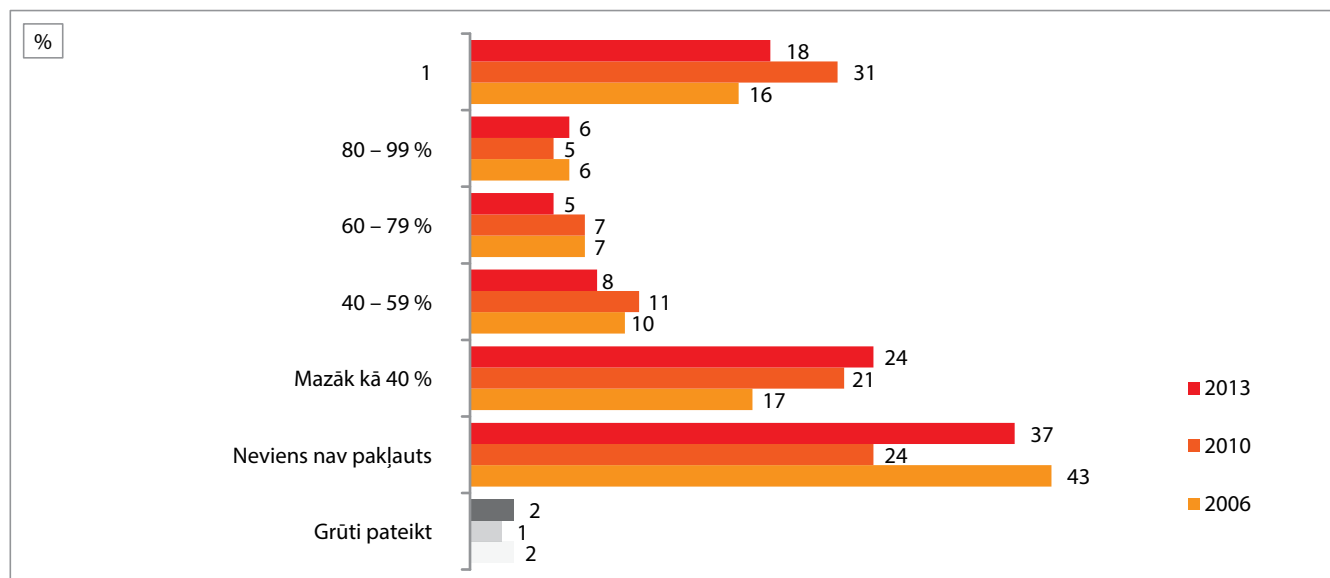
Darba aizsardzības līmeni, kā arī nelaimes gadījumus darbā un arodslimību attīstību ļoti nozīmīgi ietekmē katra indivīda attieksme un izpratne par šiem jautājumiem, tādēļ, lai samazinātu nelaimes gadījumu un arodslimību skaitu, jāpaaugstina nodarbināto izpratne par darba aizsardzības jautājumiem, kas 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 kaitīgiem darba vides riska faktoriem (ķīmiskiem, fizikāliem, ergonomiskiem, psihosociāliem, traumatiskiem u. c.), novērtējot to procentos no kopējā nodarbināto skaita (sk. 41. diagrammu). Šī jautājuma galvenais mērķis bija nevis noskaidrot nodarbināto skaitu, kuri ir pakļauti darba vides riska faktoriem, bet gan noskaidrot

41. diagramma.

Nodarbināto skaits Latvijas uzņēmumos (pēc darba devēju datiem), kuri pakļauti darba vides riska faktoriem



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044; 2013. gadā n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

darba devēja izpratni par darba vides riska faktoru klātbūtni darba vidē, jo Latvijā patiesībā nav tādu darba vietu / darba veidu, kuros uz nodarbinātajiem neiedarbības neviens riska faktors. Pat gadījumos, kad 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, vadot autotransportu un ievērojot Ceļu satiksmes noteikumus, risks ciest ceļu satiksmes negadījumā vienalga pastāv).

2013. gada aptaujā 37,5% (2010. gadā – 24,0%) respondentu atbildēja, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts riska faktoriem, kas ir par 13,5% vairāk, nekā tas bija 2010. gadā veiktajā aptaujā. Tātad darba devēju izpratnes trūkums par šiem jautājumiem atkal vēl vairāk aktualizējies un situācija ir tikai pasliktinājusies. Par situācijas pasliktināšanos liecina arī tas, ka 2013. gada aptaujā samazinājies to respondentu skaits, kas apgalvo, ka visi darbinieki viņu uzņēmumā ir pakļauti kaitīgiem darba vides faktoriem; 2006. gadā tā teica tikai 16,0% respondentu, bet 2010. gadā to apgalvoja jau 30,8% respondentu, un 2013. gadā vēl vairāk – 17,5%. Daļēji tas varētu būt skaidrojams ar nedaudz atšķirīgu darba devēju respondentu sadalījumu, tomēr ir nepieciešams būtiski uzlabot darba devēju informētību un izpratni par darba vidi un darba vides riska faktoriem, piemēram, turpināt aktīvāku darba devēju un to pārstāvju informēšanu, izmantojot dažādus medijus un sociālos tīklus, noteikt obligātu minimālo apmācību par darba aizsardzību jebkuram darba devējam, iespējams, to finansējot no valsts budžeta vai VSAA Preventīvo pasākumu plāna, veicināt dažāda veida informatīvo materiālu izstrādi par darba aizsardzības ekonomisko izdevīgumu, noteikt darba aizsardzību kā obligātu priekšmetu uzņēmējdarbības vadības apmācību programmās u. c.

3.6.2. Nodarbināto informētība

2013. gadā 68,6% (2010. gadā – 51,7%, 2006. gadā – 61,2%) darba devēju ir veikuši savu pienākumu – informējuši nodarbinātos par viņu darba vietas darba vides riska faktoriem (ķīmiskiem, fizikāliem, ergonomiskiem, psihosociāliem, traumatisma riska faktoriem u. c.). Šo respondentu skaits, salīdzinot ar 2010. gada aptaujas datiem, ir pieaudzis par 16,9%, un tas ir arī augstāks nekā 2006. gadā. Tā kopumā ir

pozitīva tendence un liecina par to, ka darba devēji šo savu pienākumu ir veikuši apzinīgāk. 2013. gadā ievērojami samazinājies to respondentu skaits, kas uzskata, ka šāda informācija uz viņiem neattiecas (2013. gadā – 11,3%, 2010. gadā – 21,0%, 2006. gadā – 17,8%), tātad kopumā darbinieku izpratne par jautājumiem, kas saistīti ar darba vides riskiem un to iespējamo iedarbību uz viņu veselību un drošību, ir nedaudz uzlabojusies. 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, jo tikai 7,2% (2010. gadā – 15,1%, 2006. gadā – 18,6%) respondentu atbildējuši, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas vai šāda informēšana nav nepieciešama.

2013. gada aptaujā visvairāk respondentu, kas nebija saņēmuši informāciju par darba vietās esošajiem kaitīgajiem faktoriem, bija koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (2013. gadā – 25,3%, 2010. gadā – 21,6%), lauksaimniecības, mežsaimniecības uzņēmumos (2013. gadā – 20,6%, 2010. gadā – 22,3%), būvniecības uzņēmumos (2013. gadā – 19,5%, 2010. gadā – 30,0%, 2010. gadā – 25,5%), bet mazāk nekā vidēji Latvijā – zivsaimniecības nozares uzņēmumos (2013. gadā – 14,7%, 2010. gadā – 51,0%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas nozares uzņēmumos (2013. gadā – 13,3%, 2010. gadā – 39,0%) un apstrādes rūpniecībā (2013. gadā – 11,8%, 2010. gadā – 37,3%). Jāatzīmē, ka koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos neinformētība par darba vietās esošajiem kaitīgajiem faktoriem ir pieaugusi, kur citās nozarēs tā ir samazinājusies.

2013. gada aptaujā to, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas, visbiežāk bija minējuši nodarbinātie no nozarēm, kuras pētījumā atsevišķi netika izdalītas (14,1%) un kurās ietilpst, piemēram, vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, ēdināšanas pakalpojumi, valsts pārvalde, izglītība u. c., papīra, papīra izstrādājumu ražošanas un poligrāfijas nozares (2013. gadā – 13,7%, 2010. gadā – 19,2%), veselības un sociālās aprūpes nozares (2013. gadā – 13,3%), bet 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

3.

Pētījuma rezultāti

izdalītas (26,5%) un kurās ietilpst, piemēram, vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, ēdināšanas pakalpojumi, valsts pārvalde, izglītība u. c. Savukārt 2006. gada aptaujā to, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas, visbiežāk bija minējuši izglītības (35,5%) un zvejniecības (28,1%) jomā strādājošie.

2013. gada aptaujā koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (26,2%), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumos (23,5%), tekstilizstrādājumu un apģērba ražošanas uzņēmumos (23,1%), būvniecības uzņēmumos (21,7%) bija arī nepietiekama informācija par riska faktoru iedarbības iespējamām sekām, bet 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%). Savukārt 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. Kopumā situācija par informācijas saņemšanu jautājumos par darba vides riska faktoru iedarbību uz veselību ir nedaudz uzlabojusies.

Arī 2013. gada aptaujā saglabājas tendence, ka vīrieši biežāk nekā sievietes ir informēti par darba vides riska faktoriem (2006. gadā: vīrieši – 62,8%, sievietes – 51,6%; 2010. gadā: vīrieši – 59,6%, sievietes – 46,1%; 2013. gadā: vīrieši – 75,0%, sievietes – 63,2%) un to iespējamo iedarbību uz veselību (2006. gadā: vīrieši – 63,2%, sievietes – 58,5%; 2010. gadā: vīrieši – 60,6%, sievietes – 54,8%; 2013. gadā: vīrieši – 76,0%, sievietes – 73,0%). Atšķirībā no iepriekšējo gadu aptaujām, vidēja vecuma nodarbinātie ir mazāk informēti par darba vides riska faktoriem nekā citu vecuma grupu pārstāvji, bet, tāpat kā iepriekšējās aptaujās, jaunieši ir mazāk informēti par darba vides riska faktoru ietekmi uz veselību (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%; 2013. gadā: riska faktori 45–54 g. v. – 66,7%, pārējās vecuma grupas – 67,7–71,0%, iespējamā ietekme uz veselību 18–24 g. v. – 71,9%, pārējās vecuma grupas –

74,2–74,9%). Arī 2013. gadā, tāpat kā 2006. gada aptaujā, būtiska atšķirība saistībā ar informētību par daba vides riskiem netika novērota dažādu tautību respondentu vidū (latvieši: 2013. gadā – 68,5%, 2006. gadā – 60,2%, krievi: 2013. gadā – 68,4%, 2006. gadā – 60,8%, citas tautības: 2013. gadā – 69,9%, 2006. gadā – 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 vairāk nekā puse nodarbināto ir informēti par darba vides riska faktoriem uzņēmumā un šo kaitīgo faktoru iespējamo iedarbību uz viņu veselību, tomēr, domājams, vairākumā gadījumu informācija joprojām nav pietiekama un ir nekvalitatīva, jo kvalitatīvi var informēt tikai par efektīvi un pareizi novērtētiem darba vides riskiem. Tajā pašā laikā arī 2013. gada darba devēju aptaujas rezultāti parāda, ka Latvijā situācija par darba vides riska novērtēšanu joprojām ir vērtējama kā neapmierinoša (vai riska vērtējums nav veikts vispār), 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.

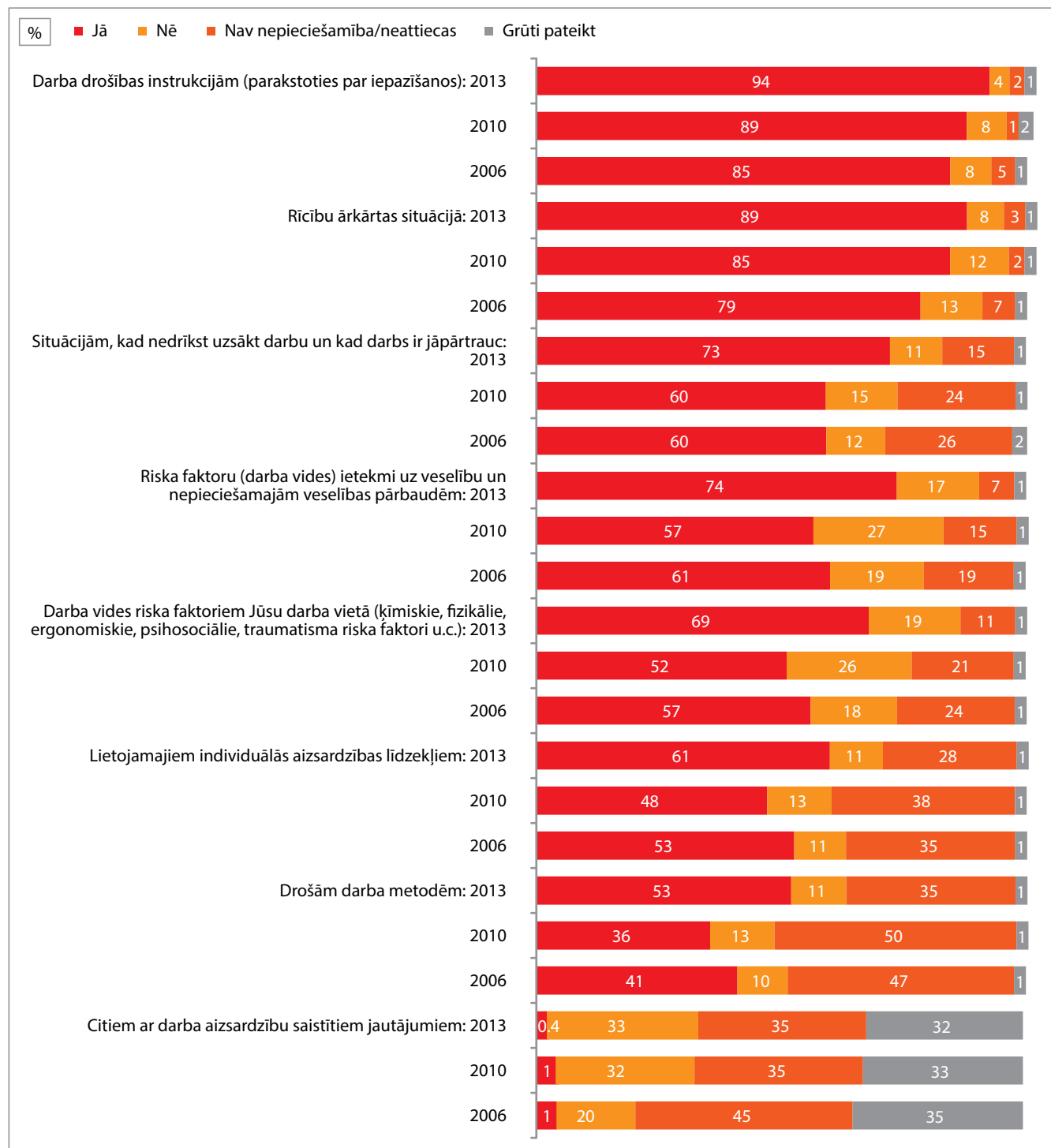
Analizējot tēmas, kuras ir saistītas ar darba aizsardzību un par kurām nodarbinātie ir informēti pēdējā gada laikā, kā nozīmīgākās visās aptaujās ir jānosauca darba aizsardzības instrukcijas, par kurām nodarbinātie arī ir parakstījušies. Taču, mēģinot uzdot jautājumus, ko parasti darba devēji iekļauj darba aizsardzības instrukciju saturā, var secināt, ka 2013. gadā ir novērojami mazāk gadījumu, kad instruktāžas ir bijušas formālas vai tajās nav bijusi iekļauta visa informācija (sk. 42. diagrammu). Piemēram, darba devējam jebkurš nodarbinātais būtu jāinformē par tādiem jautājumiem kā situācijas, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs jāpārtrauc, tomēr jāatzīmē, ka 2013. gadā nodarbināto aptaujas dati liecina, ka šādu informāciju ir saņēmuši 73,0% (2010. gadā – 59,7%) respondentu, kas ir par 13,3% vairāk nekā 2010. gadā. 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

3.

Pētījuma rezultāti

42. diagramma.

Nodarbināto informēšana darbavietā par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 2455; 2010. gadā n = 2378; 2013. gadā n = 2383.

Avots: nodarbināto aptauja.

instruktažu un apmācības laikā utt. Tādējādi var secināt, ka instruktaža ar parakstīšanas dokumentos nesasniedz savu mērķi – nodarbinātie neklūst zinošāki.

Kā redzams 42. diagrammā, 2013. gadā 93,6% (2010. gadā – 88,9%, bet 2006. gadā – 85,4%) respondentu ir atzinuši, ka darba devēji ir iepazīstinājuši viņus ar darba drošības instrukcijām un viņi par to ir parakstījušies. Tas kopumā uzskatāms par ļoti labu rādītāju, un kopš iepriekšējiem pētījumiem tas ir uzlabojies pat par 8,3%. Arī 2013. gada aptaujā sliktākie rādītāji bija novērojami lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā (89,3%; turklāt 2,0% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), kā arī būvniecībā (92,4%; 1,3% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas). Salīdzinot ar 2010. gadu, situācija ir uzlabojusies, jo 2010. gada aptaujā sliktākie rādītāji bija novērojami lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (86,6%, 2,0% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas), un vēl divās nozarēs, kur instruktaža notikusi visretāk, – zivsaimniecībā (72,8%, 0,0% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas) un būvniecībā (84,5%, 1,1% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas). Savukārt 2006. gada aptaujā sliktākie rādītāji bija novērojami lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā (77,9%; turklāt 4,5% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem instruktažas nav nepieciešamas), kā arī būvniecībā (80,3%; 5,3% respondentu šajā nozarē uzskatīja, ka viņiem tās nav nepieciešamas). Jāatzīmē, ka 2013. gadā ir vērojamas nozares, kur darba devēji iepazīstinājuši ar darba drošības instruktažu 100% gadījumu – ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde, pārtikas produktu un dzērienu ražošana, papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija.

Joprojām, tāpat kā iepriekšējo gadu aptaujās, būtiska problēma ir fakts, ka nekvalificētie strādnieki visretāk ir saņēmuši instruktažas (2006. gadā – 75,9% pret 85,4% vidēji Latvijā, 2010. gadā – 81,8% pret 88,9% vidēji Latvijā, 2013. gadā – 90,8% pret 93,6% vidēji Latvijā). Darba drošības instruktaža, pēc 2013. gada aptaujas datiem, visbiežāk veikta valsts sektorā – 97,3% (2010. gadā – 94,5%, 2006. gadā – 91,8%), privātajā sektorā – 91,4% (2010. gadā – 87,3%, 2006. gadā – 82,4%), bet visretāk darba drošības instruktaža veikta nodarbinātajiem sabiedriskajās organizācijās – 87,4% (2010. gadā – 98,4%, 2006. gadā – 82,4%), kas ir pretēji iepriekšējo gadu aptaujām, kad sabiedriskajās organizācijās darba drošības instruktaža tika veikta

visbiežāk. Kopumā valsts un privātajā sektorā darba drošības instruktažu veikšana ir pieaugusi. Arī 2013. gadā saglabājas tendence – jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk respondentu ir instruēti par darba drošību (atkarībā no uzņēmuma lieluma 2013. gadā: 1–10 darbinieki – 88,9%, 11–49 darbinieki – 93,8%, 50–259 darbinieki – 95,8%, 250 un vairāk darbinieku – 97,0%; 2010. gadā – 1–10 darbinieki – 87,8%, 11–49 darbinieki – 93,3%, 50–259 darbinieki – 95,7%, 250 un vairāk darbinieku – 97,3%; 2006. gadā – 1–9 darbinieki – 72,9%, 10–49 darbinieki – 85,3%, 50–259 darbinieki – 91,4%, 250 un vairāk darbinieku – 94,5%). Tāpat saglabājusies tendence, ka tie, kam alga nekad netiek maksāta aploksnē, instruktažu saņēmuši visbiežāk – 94,9% (2010. gadā – 91,3%, 2006. gadā – 88,8%), bet tie, kas algu saņem aploksnē (dažreiz: 2013. gadā – 87,8%, 2010. gadā – 87,0%, 2006. gadā – 74,4%; katru mēnesi: 2013. gadā – 77,5%, 2010. gadā – 74,0%, 2006. gadā – 68,6%), – daudz retāk. Turklāt saglabājas arī tendence, ka visretāk instruktažu minējuši respondenti Rīgā (2013. gadā – 90,6%, 2010. gadā – 87,5%, 2006. gadā – 81,0%), nedaudz biežāk nelielos ciematos, ciemos un laukos (2013. gadā – 95,2%, 2010. gadā – 87,8%, 2006. gadā – 88,5%), bet visbiežāk – citās pilsētās (2013. gadā – 95,5%, 2010. gadā – 91,8%, 2006. gadā – 88,7%).

2013. gada aptaujas rezultāti rāda, ka uzlabojusies situācija, kas saistīta ar informēšanu par tiešu briesmu novēršanu (piemēram, situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un darbs ir jāpārtrauc), jo par šādiem jautājumiem bija informēti jau vairāk – 73,0% (2010. gadā – 59,7%, 2006. gadā – 59,8%) aptaujāto, turklāt tikai 14,8% (2010. gadā – 24,4%, 2006. gadā – 26,2%) respondentu uzskatīja, ka uz viņiem šādi jautājumi neattiecas, kas ir labāk nekā iepriekšējo gadu aptaujās. Tāpat kā 2006. gadā, arī 2010. gada aptaujā redzams, ka vīrieši (2013. gadā – 80,9%, 2010. gadā – 69,9%, 2006. gadā – 69,7%) par šādām situācijām ir biežāk informēti nekā sievietes (2013. gadā – 66,3%, 2010. gadā – 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 katrā no pētījumiem “Darba apstākļi un riski Latvijā” ir mēģināts noskaidrot

3.

Pētījuma rezultāti

šīs situācijas cēloņus. Pēdējo gadu laikā Latvijā ir izdoti un aktualizēti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli, tomēr sabiedrība joprojām nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām. 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 sākušās tikai pēdējo gadu laikā, kad dažādojies informatīvo materiālu klāsts un pamazām tiek apgūtas dažādas citas informatīvās aktivitātes, piemēram, informācija sociālajos tīklos, plašāka videomateriālu izmantošana, semināra prezentāciju ieviešana iesaistīto institūciju mājas lapās, informatīvi semināri reģionos, informatīvi pasākumi skolotājiem u. c.

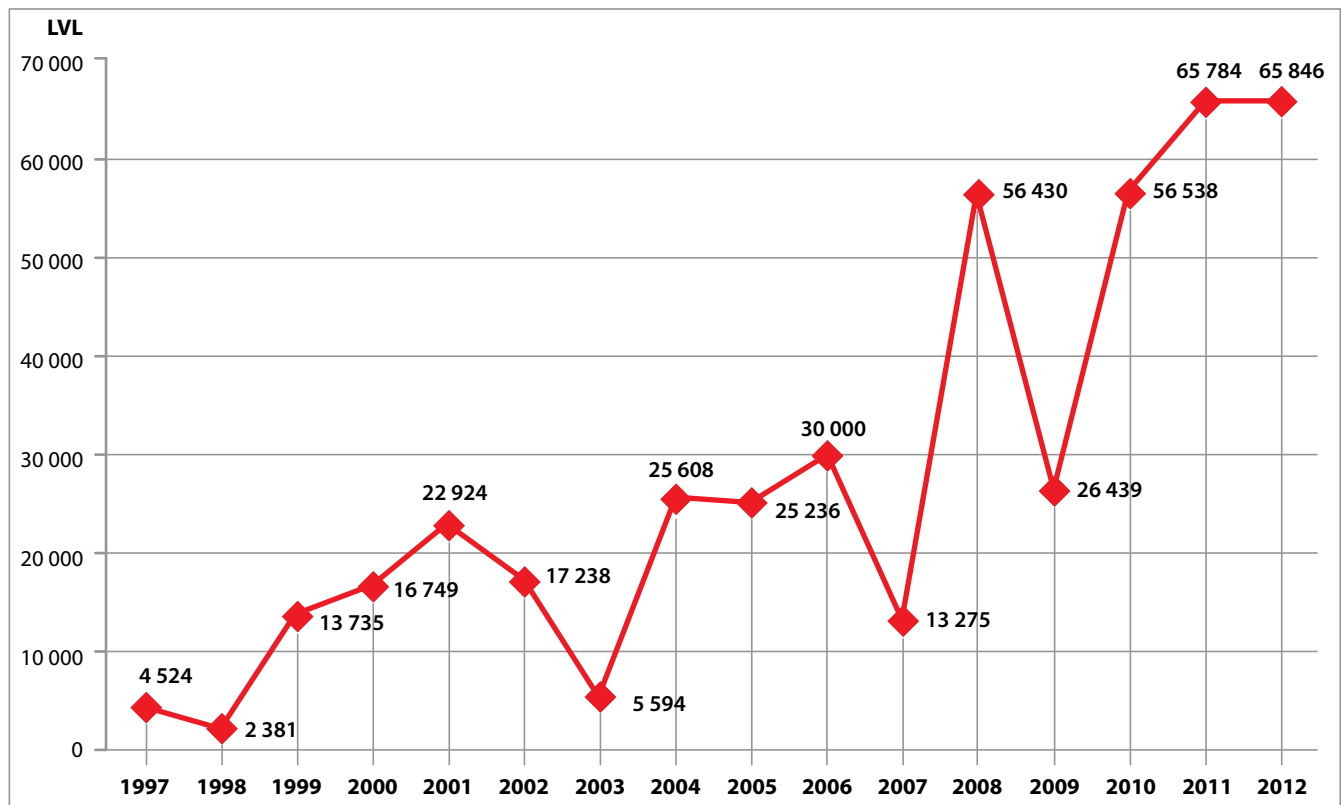
Tālākās informatīvās aktivitātes vajadzētu vērst uz iespējami plašāku iesaistīto personu un speciālistu loku (piemēram, uzņēmējdarbības apmācības nodrošinošiem speciālistiem, skolotājiem u. c.), kā arī vairāk izmantot vienkārši uztveramas informācijas nodošanas formas, piemēram, videofailus, kā arī vēl plašāk izmantot sociālos tīklus.

Vienīgais regulārais informatīvo 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 (sk. 43. un 44. diagrammu). Situācija ir mainījusies no 01.01.2010., kad ar likuma grozījumiem preventīvajiem pasākumiem tiek novirzīti līdz 0,5% no darba negadījumu speciālā budžeta.

Kā redzams, lai gan absolūtajos skaitļos laika posmā no 1997. gada līdz 2008. gadam bija novērojams

43. diagramma.

Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.–2012. gadā (latos)



Avots: VSAA.

3.

Pētījuma rezultāti

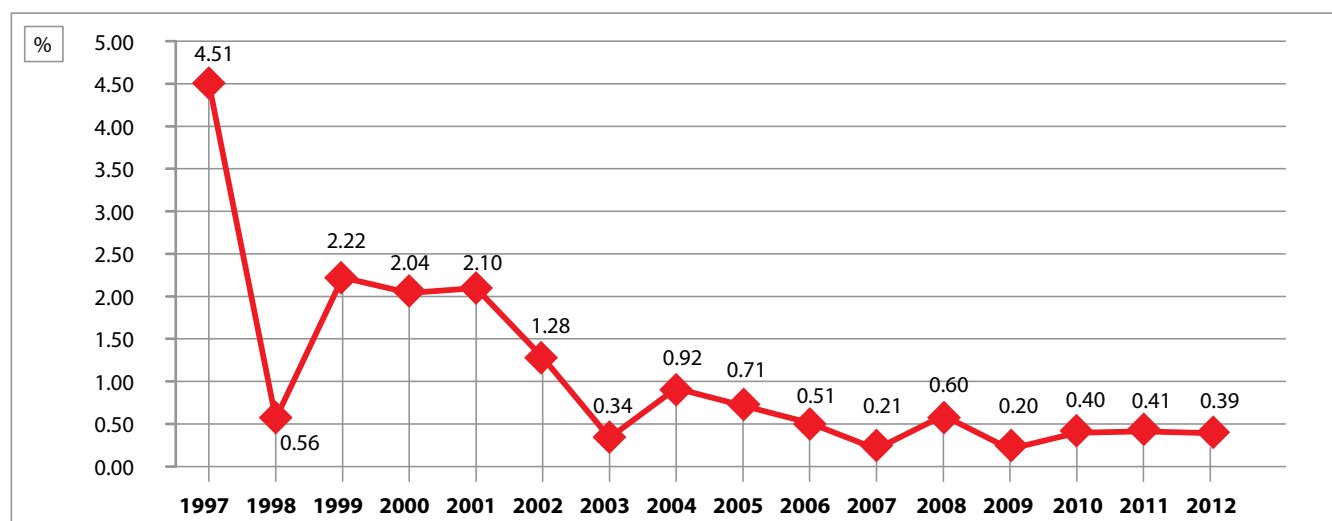
izdevumu pieaugums, kas uzskatāms par ļoti pozitīvu tendenci, tomēr, rēķinot procentuāli no visiem kopējiem izdevumiem, bija novērojama tendence samazināties izdevumiem, kas tiek tērēti preventīvajiem pasākumiem. 2009. gadā ar izmaiņām likumā “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem 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 vēršami 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, un, rēķinot procentuāli no visiem kopējiem izdevumiem, dati liecina, ka izdevumu īpatsvars, kas tiek tērēti preventīvajiem pasākumiem, samazinās.

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 trīs gadu laikā par darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļiem sagatavoti (tai skaitā aktualizēti) un izdoti 135 dažādi darba aizsardzības informatīvi skaidrojoši materiāli (grāmatas, brošūras, atgādnēs, plakāti u. c.). Pēdējo trīs gadu laikā materiāli kļuvuši dažāda – piemēram, sagatavoti vizuāli informatīvi materiāli plakātu veidā, animācijas filma, kas izmantojama darbinieku apmācībā par darba aizsardzības jautājumiem 3 valodās, prakses standarti dažādām nozarēm, sižeti par darba aizsardzības jautājumiem raidījumos televīzijā u. tml. Salīdzinot situāciju Latvijā 2013. gadā ar pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2007” un “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010” identificētajām problēmām, situācija būtiski ir mainījusies. 2010. gadā tika norādīts, ka lielākā daļa materiālu, kas sagatavoti 2003.–2009. gadā, ilgstoši nav pieejami elektroniski vai, ja ir pieejami elektroniski, tad materiāli satur novecojušas versijas, bet atsevišķi drukātie materiāli lielā skaitā pieejami VSAA un VDI. 2011. gadā minētie materiāli tika pārskatīti, atrisinot arī otru pētījuma laikā identificēto problēmu – visu izstrādāto informatīvo materiālu viegli labojamas elektroniskās versijas (piemēram, *Word* formātā) nav pieejamas tādām institūcijām kā Valsts darba inspekcija vai LR Labklājības ministrija, kas var būtiski apgrūtināt vienkāršu un lētu esošo materiālu aktualizāciju. Šobrīd visu materiālu

44. diagramma.

Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.–2012. gadā (% no kopējiem izdevumiem)



Avots: VSAA.

3.

Pētījuma rezultāti

Word versijas tiek sistematizētas un glabātas RSU aģentūrā “Darba drošības un vides veselības institūts”.

Šobrīd izstrādātie un aktualizētie informatīvie materiāli ir atrodamai vairākos interneta resursos:

www.osha.lv;
www.rsu.lv/ddvvi;

VDI *Youtube* kanālā – <http://www.youtube.com/user/LMVDI#p/u> (animācijas filmas latviešu un krievu valodā, sižeti raidījumos).

2010. gadā tika uzsākta darba aizsardzības speciālistu tālākizglītošana, organizējot dažādus seminārus (piemēram, pa specifiskām nozarēm, pa specifiskiem riska faktoriem), turklāt visas notikušo semināru prezentācijas ir pieejamas arī gadījumos, ja speciālistiem nav bijusi izdevība apmeklēt seminārus (pieejamas: Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras “Darba drošības un vides veselības institūts” mājas lapā www.rsu.lv/ddvvi) (sīkāk sk. tematisko pielikumu “Darba aizsardzības speciālistu apmācība”).

Papildus jāatzīmē, ka pētījuma rezultāti parāda – nodarbinātie joprojām nav pietiekami informēti par darba vides riska faktoriem un to iespējamo iedarbību uz veselību, kā arī par saviem pienākumiem un tiesībām. Tas liecina par nepieciešamību mainīt informatīvo materiālu formu un pieejamību (piemēram, vairāk izmantot video un foto materiālus, plašāk lietot sociālos tīklus u. tml.), kā arī mainīt un paplašināt informācijas izplatīšanas ceļus (piemēram, informatīvās aktivitātes organizēt reģionu pilsētās, tieši uzrunājot vietējos darba devējus un nodarbinātos, u. tml.). Jāatzīmē, ka no 2014. gada ir paredzēta jauna darba aizsardzībai veltīta portāla izveidošana Latvijā.

3.6.4. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte

Pētījuma veikšanas periodā darba aizsardzības speciālistu apmācības kārtību noteica MK noteikumi Nr. 749 “Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos” (pieņemti 10.08.2010., spēkā no 01.01.2010.). Šie noteikumi nosaka arī uzticības personu un nodarbināto apmācības kārtību darba aizsardzības jautājumos, kā arī darba aizsardzības apmācības līmeņus un tiem atbilstošās darba aizsardzības speciālistu tiesības.

Kopumā 48,7% (2010. gadā – 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 8,4% (2010. gadā – 16,7%, 2006. gadā – 16,6%) uzskata, ka apmācības kvalitāte bijusi ļoti kvalitatīva, 33,8% (2010. gadā – 72,3%, 2006. gadā – 73,0%) – drīzāk kvalitatīva, 4,0% (2010. gadā – 7,0%, 2006. gadā – 9,0%) – drīzāk nekvalitatīva, 0,1% (2010. gadā – 0,1%, 2006. gadā – 1,4%) – ļoti nekvalitatīva. Kopumā pozitīva tendence ir tā, ka mazāk ir tādu darba devēju, kas nav izmantojuši darba aizsardzības speciālistu apmācību, bet nedaudz mazāk darba devēju to vērtē kā kvalitatīvu (sk. 45. diagrammu).

Vērtējot pa nozarēm, viskritiskākie respondenti bijuši no ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumiem (2013. gadā – 6,4%, 2010. gadā – 22,2% atzīmējuši apmācību kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu), no ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas uzņēmumiem (2013. gadā – 6,4%), no būvniecības (2013. gadā – 5,6%), no veselības un sociālās aprūpes uzņēmumiem (2013. gadā – 1,4%, 2010. gadā – 20,4%). Jāatzīmē, ka tāds vērtējums kā nekvalitatīva un ļoti nekvalitatīva darba speciālistu apmācības kvalitāte, analizējot pa nozarēm, ir būtiski samazinājies. Analizējot sniegtās atbildes pēc citiem parametriem, būtiskas atšķirības atkarībā no uzņēmumā nodarbināto skaita arī 2013. gadā nav novērotas (2013. gadā: uzņēmumos ar 1–10 darbiniekiem 3,5% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, uzņēmumos ar 11–49 darbiniekiem – 9,1%, ar 50–249 darbiniekiem – 0,6%, ar 250 un vairāk darbiniekiem – 4,7%; 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 darbiniekiem – 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 darbiniekiem – 3,8%). Līdzīga tendence novērojama, ja analizē, ņemot vērā uzņēmumu vecumu, izņemot uzņēmumus, kas dibināti līdz 1990. gadam (2013. gadā: uzņēmums dibināts līdz 1990. gadam – 4,4% respondentu apmācību novērtējuši

3.

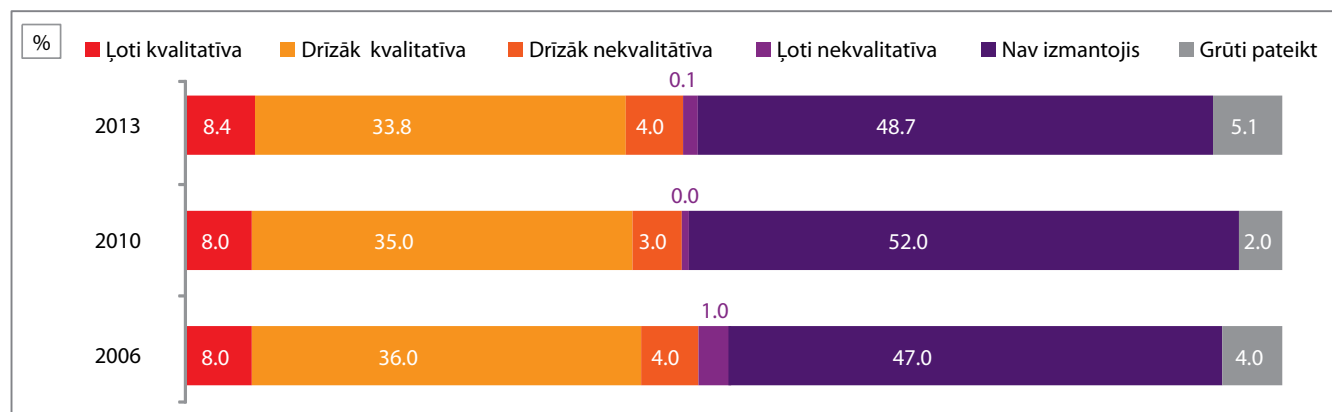
Pētījuma rezultāti

kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995. gadā – 4,3%, 1996.–2000. gadā – 2,9%, 2001.–2005. gadā – 5,2%, 2006.–2010. gadā – 3,8%, 2011.–2013. gadā – 0%; 2010. gadā: uzņēmums dibināts līdz 1990. gadam – 16,9% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995. gadā – 4,8%, 1996.–2000. gadā – 7,6%, 2001.–2005. gadā – 6,2%, 2006.–2010. gadā; 2006. gadā: uzņēmums dibināts līdz 1990. gadam – 7,2% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995. gadā – 4,0%, 1996.–2000. gadā – 11,7%, 2001.–2005. gadā – 14,9%). Arī 2013. gadā uzņēmumu, kas rajonu griezumā ir atzīmējuši, ka nav apmierināti ar darba aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāti, skaits 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 minējuši 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. 2013. gadā, analizējot pēc VDI reģionālā iedalījuma, kā kritiskāk vērtētie reģioni jāmin Zemgales reģions (8,7% respondentu apmācību novērtējuši kā drīzāk nekvalitatīvu vai ļoti nekvalitatīvu), Kurzemes reģions (4,6%), Rīgas reģions (3,6%) un Vidzemes reģions (2,5%). Bet 2010. gadā, analizējot pēc jaunā VDI reģionālā iedalījuma, kā kritiskāk vērtētie reģioni bija minēti 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.

45. diagramma.

Darba aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāte



Piezīme: bāze – visi respondenti; 2006. gadā n = 1058; 2010. gadā n = 1044.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti



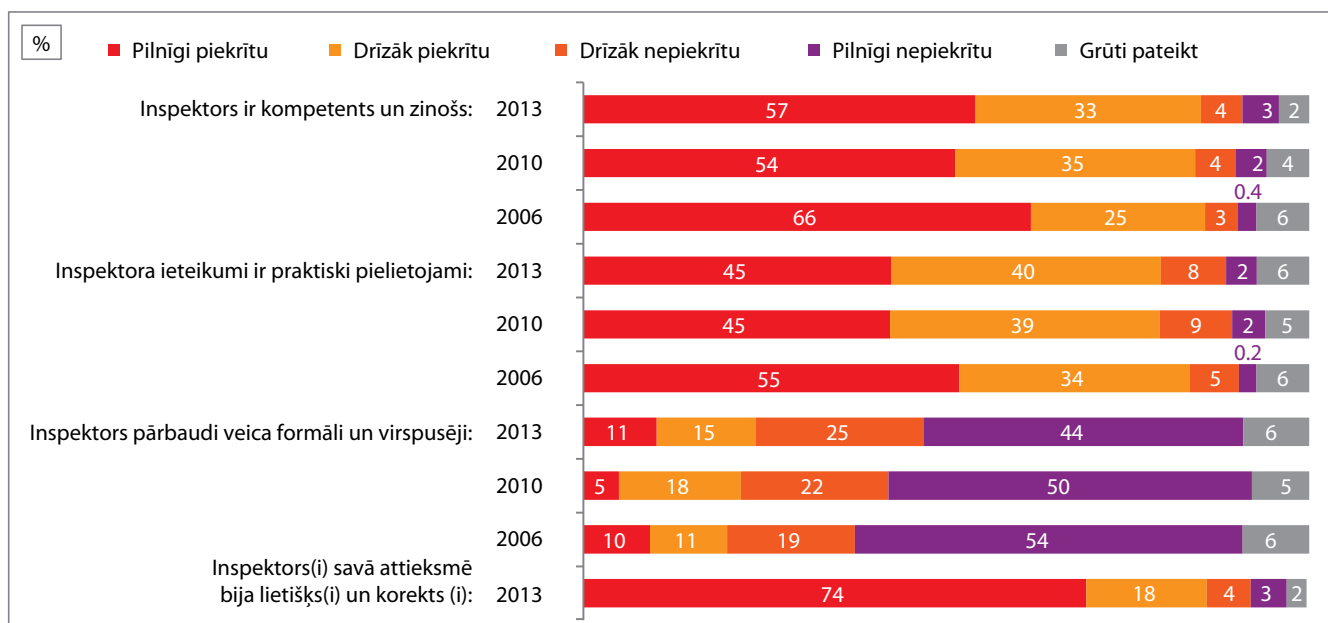
3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums

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 sk. tematisko pielikumu “Valsts darba inspekcija”).

Pētījuma rezultāti rāda, ka būtiski atšķirīga situācija darba aizsardzības jomā, normatīvo aktu ievērošanā ir uzņēmumos, kas atrodas dažādos VDI reģionos. Līdzīgi kā abos iepriekšējos pētījumos, 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, iepriekšējo pētījumu laikā tika analizēts inspektorū reģionālais sadalījums

46. diagramma.

Valsts darba inspektorū un darba devēju sadarbības raksturojums



Piezīme: bāze – darba devēji, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo trīs gadu laikā ir veikusi pārbaudi; 2006. gadā n = 552; 2010. gadā n = 555; 2013. gadā n = 521.

Avots: darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

17. 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 pielietojami		Inspektori savā attieksmē bija lietišķi un korekti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (% no respondentiem)	Punkti	Piekrīt (% no respondentiem)	Punkti	Piekrīt (% no respondentiem)	Punkti	Piekrīt (% no respondentiem)	
Zemgales reģions	2	79,5	1	99,7	1,5	91,5	1	96,2	5,5
Latgales reģions	1	82,1	2	93,8	3	85,9	2	95,3	8
Vidzemes reģions	4	64,3	3	91,6	1,5	91,5	3	94,5	11,5
Kurzemes reģions	3	75,1	4	92,3	5	78,4	5	83,7	17
Rīgas reģions	5	55,7	5	83,1	4	80,6	4	88,6	18

Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo trīs gadu laikā veikusi pārbaudi; 2013. gadā n = 521, precīzi dati salīdzināšanai dinamiskā nav pieejami, jo 2008. gadā mainījās Valsts darba inspekcijas reģionālais iedalījums.

Avots: darba devēju aptauja

(uz 1000 nodarbinātajiem), tomēr, ņemot vērā pēdējo gadu laikā (2008. gadā un 2012. gadā) notikušās VDI reģionālās struktūras izmaiņas, šādu datu analīze vairs nav iespējama. Tomēr, ņemot vērā, ka, vērtējot VDI darbību pēc citiem parametriem, saglabājas liels reģionālās atšķirības, iespējams, ka arī inspektorū reģionālais sadalījums nav vienmērīgs visā Latvijas teritorijā.

Darba devēju viedoklis. Darba devēju aptaujas dati liecina – lai gan inspektori ir kompetenti un zinoši un viņu sniegtie ieteikumi praktiski izmantojami, tomēr būtiskākās problēmas inspektorū darbībā joprojām ir saistītas ar pārbaudžu formalitāti un virspusīgumu (sk. 46. diagrammu).

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 liecina par labāk novērtēto reģionu pēc darba devēju viedokļa, vislielākais – par vissliktāk novērtēto (sk. 17. tabulu).

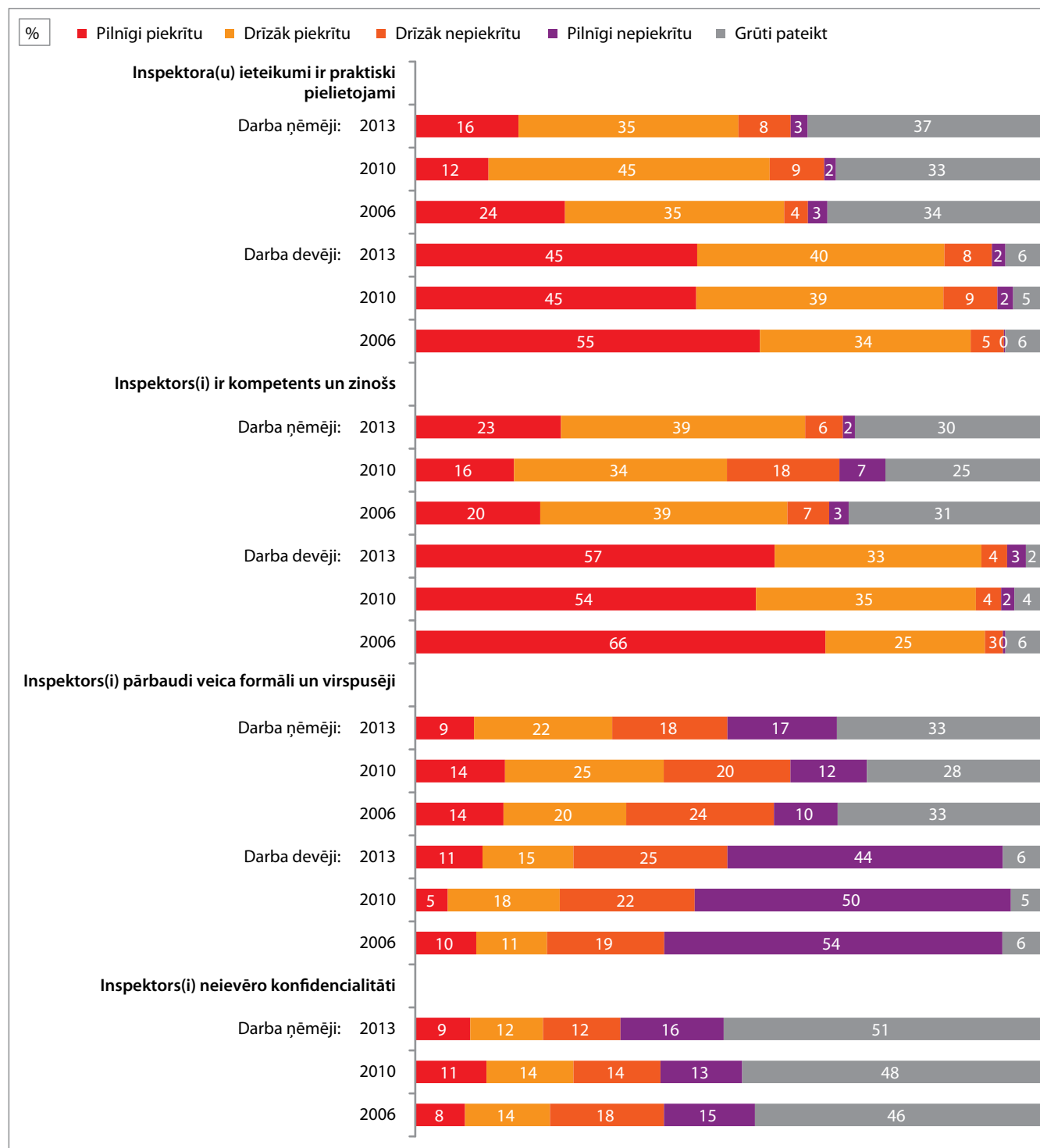
Ja 2010. gadā darba devēji kopumā pozitīvāk vērtēja Vidzemes reģionālo VDI un Kurzemes reģionālo VDI, bet negatīvāk – Rīgas reģiona VDI un Latgales reģiona VDI, tad situācija 2013. gadā ir mainījusies. Šajā pētījumā vislabāk novērtētais reģions ir Zemgales reģions un Latgales reģions. Līdzīgi kā iepriekšējā pētījumā, Rīga ir vērtēta salīdzinoši negatīvi, bet vislielākās atšķirības dinamiskā vērojamas Kurzemes reģiona novērtējumā. Tomēr kopumā jāatceras, ka abos laika posmos starp pētījumiem vairāk vai mazāk, bet ir mainījies administratīvi teritoriālais iedalījums, tāpēc precīzi dinamiskā situāciju analizēt nav iespējams. 2006. gadā pēc šī paša principa vērtējot, darba devēji labāk novērtēja savu sadarbību ar Valsts darba inspekciju Austrumvidzemes, Latgales un Dienvidu reģionā, sliktāk Rīgas, Ziemeļvidzemes un Kurzemes reģionā. Tā kā nemainīgi slikts vērtējums visos pētījumos bijis par Rīgas reģionu, nepieciešams veikt padziļinātu analīzi vai papildus pētījumu, kas ļautu identificēt, vai problēmas saistāmas ar VDI reģionālās inspekcijas darbinieku atlasī, biežo darbinieku mainību, darba organizāciju, kapacitāti, vadību vai arī saistāmas ar citiem – ārējiem faktoriem, piemēram, faktu, ka Rīgas reģionā uzņēmumi sliktāk pārzina darba aizsardzības prasības un sliktāk tās ievēro, līdz ar to arī

3.

Pētījuma rezultāti

47. diagramma.

Valsts darba inspektoru darbības raksturojums – pēc darba devēju un nodarbināto viedokļa



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze sadarbībā ar inspektoriem; 2006. gadā n = 141; 2010. gadā n = 202; 2013. gadā n = 1188; un darba devēji, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo trīs gadu laikā ir veikusi pārbaudi, 2006. gadā n = 552; 2010. gadā n = 555, 2013. gadā n = 521.

Avots: nodarbināto un darba devēju aptauja.

3.

Pētījuma rezultāti

kritiskāk vērtē tās kontrolējošās institūcijas darbu, kas norāda uz viņu uzņēmējdarbības nepilnībām. Vērtējot situāciju attiecībā uz to, vai inspektori savā attieksmē bija lietišķi un korekti, situācija kopumā ir vērtējama kā drīzāk laba, un nevienā no reģioniem šādu apgalvojumu nav apstiprinājuši mazāk kā 83,7% respondentu. Tomēr tas nozīmē, ka no katrām 100 VDI vizītēm 16 gadījumos darba devēji nav varējuši piekrist šādam apgalvojumam, tāpat jānorāda, ka vērojamas lielas reģionālās atšķirības – ja Kurzemes reģionā pozitīvs vērtējums bijis 83,7% darba devēju, tad Latgales reģionā šādi domājuši 95,3% un Zemgalē – 96,2%. Tas norāda, ka atsevišķos reģionos situācija vēl varētu būt uzlabojama.

Nodarbināto viedoklis. Pēc tādiem pašiem principiem tika noskaidrots arī nodarbināto viedoklis par VDI darbību, īpašu uzmanību pievēršot jautājumiem, kas saistīti ar konfidencialitātes ievērošanu (sk. 47. diagrammu).

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 liecina par labāk novērtēto reģionu pēc nodarbināto vērtējuma, vislielākais – par vissliktāk novērtēto reģionu (sk. 18. tabulu).

Ja 2010. gadā kā labākais reģions pēc nodarbināto viedokļa bija Vidzemes reģions, kurš tika vislabāk novēr-

tēts pēc visiem rādītājiem, tad 2013. gada pētījuma dati liecina, ka situācija reģionu vidū ir izlīdzinājusies. 2013. gadā labākais reģions ir bijis Zemgales reģions, savukārt sliktākais – Latgales reģions. Savukārt 2006. gadā nodarbinātie labāk VDI bija novērtējuši Austrumvidzemes un Latgales reģionā, sliktāk Ziemeļvidzemes, Zemgales un Dienvidu reģionā. Svarīgi atzīmēt, ka salīdzinoši ar 2006. gadu būtiski pasliktinājies Latgales reģionālās inspekcijas novērtējums nodarbināto skatījumā, jo 2006. gadā tas bija starp diviem labākajiem reģioniem, bet 2010. gadā un 2013. gadā – 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 piekrit 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 – 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.

18. tabula.

Valsts darba inspekcijas darbība pēc nodarbināto raksturojuma

Valsts darba inspekcijas reģioni	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un ziņoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori neievēro konfidencialitāti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Respondenti nepiekrīt (%)	Punkti	Respondenti piekrīt (%)	Punkti	Respondenti piekrīt (%)	Punkti	Respondenti nepiekrīt (%)	
Zemgales reģions	1	34,7	2	67,5	3	52,3	3	29,2	9
Vidzemes reģions	2	33,1	4	61,2	2	54,8	2	28,1	10
Kurzemes reģions	4	29,8	1	73,0	1	61,9	5	37,3	11
Rīgas reģions	3	32,9	5	56,8	5	47,8	1	25,9	14
Latgales reģions	5	23,5	3	61,5	4	48,9	4	29,4	16

Piezīme: bāze – nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze sadarbībā ar inspektoriem; 2006. gadā n = 94; 2010. gadā n = 129; 2013. gadā n = 117.

Avots: nodarbināto aptauja.



KOPSAVILKUMS

Ja laika posmā no 2006. gada līdz 2010. gadam situācija Latvijā darba aizsardzības jomā pakāpeniski uzlabojās, tad kopš 2010. gada kopumā šī situācija ir mainījusies. Lai gan attiecībā uz dažiem jautājumiem var konstatēt pozitīvas pārmaiņas, situācija ar svarīgākajiem darba aizsardzības rādītājiem kopumā nav uzlabojusies. Tas nozīmē, ka daļa no Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.–2013. gadam izvirzītajiem politikas rezultativajiem rādītājiem netiks sasniegti.

Skaidrojums

Lai arī virkne pētījumā analizēto darba aizsardzības rādītāju liecina par pakāpenisku situācijas uzlabošanos (piemēram, pieaug nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem, pieaug darba devēju pašnovērtējums par darba vides atbilstību prasībām, samazinās nelegālā nodarbinātība, pieaug nodarbināto informētība par darba aizsardzību), tad vairāku citu būtisku rādītāju dinamikā ir vērojamas neitrālas (bez attīstības) vai negatīvas attīstības tendences. Piemēram, attiecībā uz Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.–2013. gadam izvirzīto politikas rezultātu – “Uzlabot darba apstākļus Latvijas uzņēmumos un samazināt nelaimes gadījumus darbā bojāgājušo skaitu (uz 100 000 nodarbināto) par 30%” – jāsecina, ka mērķis, visticamāk, 2013. gadā tiks sasniegts. Tomēr kopējais letālo nelaimes gadījumu skaits pēdējo gadu laikā ir paaugstinājies un joprojām ir vidēji divas reizes augstāks nekā citās ES valstīs. Savukārt attiecībā uz Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs izvirzīto poli-

tikas rezultatīvo rādītāju – “Riska novērtējums pilnībā un kvalitatīvi veikts (t. sk. izstrādāts preventīvo pasākumu plāns) 70% bīstamo nozaru uzņēmumu un 55% (2006. gadā – 24%) visu uzņēmumu” pētījuma dati rāda, ka tas noteikti netiks sasniegts.

2013. gada rezultāti liecina, ka situācija ir nedaudz pasliktinājusies (pēc 2010. gadā konstatētā uzlabojuma) – darba vides riska novērtējums pilnībā veikts mazāk nekā 30% uzņēmumu. Šādai situācijai ir vairāki izskaidrojumi, tomēr galvenokārt tas saistāms ar izmaiņām uzņēmējdarbībā pēc ekonomiskās krīzes, respektīvi, tirgū ienāk jauni darba devēji, kuri visbiežāk nav pietiekami informēti par normatīvo aktu prasībām attiecībā uz darba vidi, un mainās uzņēmumu struktūra (pieaug mazo un mikrouzņēmumu īpatsvars, kas iepriekšējos pētījumos ir bijusi izcelta kā riska grupa attiecībā uz darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu).

4.1. Normatīvo aktu ievērošana

Secinājums

Darba aizsardzību un darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības biežāk netiek ievērotas šādās uzņēmumu grupās (uzskatāmas par riska grupām):

- mazajos (mikro) uzņēmumos (un uzņēmumos, kuri dibināti kā mikrouzņēmumi vai maksā mikrouzņēmumu nodokli);
- uzņēmumos, kas atrodas Rīgā un Zemgales reģionā;
- uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir zivsaimniecība, lauksaimniecība, mežsaimniecība,

4.

Secinājumi un ieteikumi

papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana, metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošana, – attiecībā uz darba aizsardzību;

- uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir lauksaimniecība un mežsaimniecība, papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ūdens apgāde, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošana, – attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām;
- privātā sektora uzņēmumos;
- uzņēmumos, kuros katru mēnesi un/vai dažreiz algu maksā aploksnē;
- uzņēmumos, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības, – attiecībā uz darba aizsardzību;
- uzņēmumos, kas dibināti no 2011. līdz 2013. gadam, – attiecībā uz darba aizsardzību.

Skaidrojums

Minētās uzņēmumu grupas galvenokārt ir tās pašas, kas tika identificētas jau iepriekšējo pētījumu laikā, nelielas izmaiņas skārušās tikai atsevišķās nozares. Visbūtiskākās problēmas ar darba aizsardzības prasību ievērošanu pēdējo gadu laikā ir konstatētas tajos uzņēmumos, kuri dibināti kā mikrouzņēmumi vai maksā mikrouzņēmumu nodokli. Visticamāk, šo uzņēmumu darba devēji nav pietiekami izglītoti darba aizsardzības jomā vai arī uzskata, ka viņu uzņēmumos nav darba vides riska faktoru un darba aizsardzības prasības viņus neskar.

Tāpat arī pēdējo gadu laikā pastiprinājusies tendence, ka sociāli aktīvie un organizētie uzņēmumi (kādas darba devēju organizācijas biedri, piemēram, LDDK biedri, Latvijas tirdzniecības un rūpniecības kameras biedri, nozaru asociācijas biedri u. c.), kā arī uzņēmumi, kuros nodarbinātie tiek iesaistīti sociālajā dialogā, darba aizsardzības prasības ievēro labāk.

Ieteikumi

- Plānojot VDI darbības prioritātes un tematiskās pārbaudes, jāņem vērā minētās uzņēmumu grupas, īpaši attiecībā uz identificētajām nozarēm un uzņēmumu lielumu.
- Plānojot informatīvās aktivitātes darba aizsardzības jomā, vairāk jākoncentrējas uz minētajām riska grupām, piemēram, plānojot informatīvos materiālus tieši mikrouzņēmumiem.

- Īpašu uzmanību pievērst dažādiem rīkiem, kurus uzņēmumu vadītāji var izmantot jebkurā viņiem piemērotā laikā (mikrouzņēmumi kā būtisku traucēkli daudz biežāk minējuši laika trūkumu), tāpēc tādi interaktīvi rīki kā bezmaksas interneta vidē bāzētas programmas, kas paredzētas darba vides riska novērtēšanai, ir īpaši atbalstāmi tālākai attīstībai.
- Paredzēt vairāk reģionālu aktivitāšu, it īpaši sadarbībā ar mazo un vidējo uzņēmumu organizācijām, īpaša riska nozarēs (piemēram, piedaloties šo organizāciju rīkotajos pasākumos, izsūtot informāciju to biedriem u. tml.).

Secinājums

Uzņēmumi, kas vismaz daļēji maksā algu aploksnē, joprojām ir pieskaitāmi pie īpašas riska grupas ne tikai darba tiesisko attiecību, bet arī darba aizsardzības jomā un ir izvirzāmi par prioritāti.

Skaidrojums

Līdzīgi kā iepriekšējos gados, arī 2013. gada pētījums liecina, ka uzņēmumos, kuros vismaz daļa no darba algas tiek maksāta aploksnē, saglabājas problēmas ar darba aizsardzības jautājumu risināšanu – darba vides riska faktoru izvērtēšanu, nelaimes gadījumu biežumu, “slimības lapu” neizmantošanu, darbinieku informēšanas un apmācības neīstenošanu, kā arī ar dažāda veida konfliktiem darbā, atvaļinājumu neizmantošanu u. c.

Ieteikumi

Plānojot VDI pārbaudes konkrētajos uzņēmumos – gan nozaru tematisko pārbaudi, gan ikdienas pārbaudi laikā –, prioritāri jāizvēlas tie uzņēmumi, kuros darbiniekiem tiek izmaksāta darba alga, kas ir zemāka par nozares vidējo, vai arī tiek maksātas minimālās algas (šos datus iegūstot no Valsts ieņēmumu dienesta), kā arī jāņem vērā identificētās riska nozares (minētas iepriekšējā secinājumā).

Secinājums

Joprojām pastāv atšķirības darba aizsardzības prasību ievērošanā un dažādu pasākumu nodrošināšanā starp nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem – uzņēmumi veic vairāk darba aizsardzības pasākumu nekā pašnodarbinātie (piemēram, attiecībā uz darba apģērbu

iegādi, nodrošinājumu ar ugunsdzēsamajiem aprātiem u. c.), kas nākotnē var palielināt nelaimes gadījumu skaitu, kuros cietīs pašnodarbinātās personas, kā arī arodslimību skaitu pašnodarbināto vidū.

Skaidrojums

Latvijā pēdējo gadu laikā turpināja augt pašnodarbināto skaits, kas uzskatāms par pozitīvu tendenci, vērtējot uzņēmējdarbības un ekonomikas attīstību. Tomēr pētījuma rezultāti liecina, ka pašnodarbinātās personas mazāk nekā nodarbinātie ievēro darba aizsardzības prasības, īpaši attiecībā uz darba apģērba vai individuālās aizsardzības līdzekļu iegādi. Turklāt pašnodarbinātās personas bieži izmanto ikgadējo atvaļinājumu, kas nav ilgāks par vienu nedēļu. Visi šie aspekti kopumā rada paaugstinātu nelaimes gadījumu un veselības traucējumu (tai skaitā arodslimību) risku. Līdz ar to, ka šai personu grupai būs sagaidāmas ievērojami zemākas sociālās garantijas, situācijās, ja šie nodarbinātie cietīs nelaimes gadījumā darbā vai saslims ar arodslimību, šī nodarbināto grupa vecumdienās būs ļoti nelabvēlīgā situācijā.

Tomēr ir vērojama arī pozitīva tendence, jo 2013. gadā, atbilstoši pašnodarbināto respondentu viedoklim, ir uzlabojusies darba aizsardzības prasību ievērošana viņu vidū. Tas varētu liecināt par to, ka pašnodarbinātie sākuši labāk izprast, ka darba aizsardzības prasības attiecas arī uz viņiem un ka rūpēties par savu drošību un veselību darbā ir paša pašnodarbinātā pienākums. Iespējams, ka atsevišķās nozarēs (piemēram, mežsaimniecībā, būvniecībā u. c.), tiek īstenota prakse nodarbinātos noformēt darbā kā pašnodarbinātos, līdz ar to šie darbinieki, lai arī formāli ir pašnodarbinātās personas, spriež par izmaiņām uzņēmumā kopumā.

Ieteikumi

- Izvērtēt iespējas mainīt normatīvo aktu prasības, paredzot, ka atsevišķās bīstamajās nozarēs nav iespējama pašnodarbināto personu nodarbināšana, lai nepieļautu fiktīvu "pašnodarbināto" veidošanos un panāktu, lai darba devējiem būtu pienākums pilnībā nodrošināt darba aizsardzības prasības visiem nodarbinātajiem. Kā augsta riska nozares jāmin mežizstrāde un būvniecība, kurās, lai nodrošinātu drošus darba apstākļus, nepieciešama būtiska darbu koordinācija, kā arī kvalitatīvu individuālās aizsardzības līdzekļu

iegāde (kurus pašnodarbinātie ne vienmēr iegādājas).

- Turpināt līdzšinējo praksi, informatīvos materiālus un aktivitātes darba aizsardzības jomā vērst arī uz darba vides riska faktoriem un nozarēm, veicinot izpratnes veidošanos gan darbinieku, gan pašnodarbināto personu vidū. Tas ļauj paaugstināt zināšanas pašnodarbinātajām personām, valstij neieguldot papildu resursus īpašu informatīvo materiālu izstrādē šai specifiskajai mērķa grupai. Ieteicams vēl aktīvāk gatavot materiālus tieši bīstamākajām nozarēm (piemēram, mežizstrādei), formulējot īsus un vienkāršus skaidrojumus, kas saprotami "vienkāršiem" darbu darītājiem.
- Joprojām aktuāls ir ieteikums veikt izmaiņas sociālās apdrošināšanas sistēmā pret arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā, paredzot iespēju tai pievienoties arī pašnodarbinātajām personām. Papildus ieteicams veikt skaidrojošus pasākumus, lai motivētu pašnodarbinātās personas iesaistīties šajā apdrošināšanas sistēmā, iespējams, publicējot reālās situācijas, kad tieši pašnodarbinātības statuss ir bijis iemesls nepilnu sociālo garantiju saņemšanai.

Secinājums

Attiecībā uz darba tiesisko attiecību pārkāpumiem, arī 2013. gadā riska grupa, kas visbiežāk strādā bez darba līguma, ir vīrieši vecumā no 18 līdz 35 gadiem. Savukārt attiecībā uz darba aizsardzības pārkāpumiem jaunieši kā riska grupa ir biežāk pakļauti tādiem darba vides faktoriem, kuru ilglaicīgas nelabvēlīgas iedarbības rezultātā var attīstīties nopietni, grūti ārstējami un pat neatgriezeniski veselības traucējumi. Turklāt jauniešiem informācija par darba vides riska faktoru nelabvēlīgo iedarbību uz veselību tiek sniegta retāk. Tāpat arī obligātās veselības pārbaudes jauniešiem tiek veiktas retāk nekā gados vecākiem darbiniekiem.

Skaidrojums

Analizējot pētījuma datus, gados jauni vīrieši ir būtiskākā riska grupa, kur respondenti biežāk atzīmējuši, ka strādā bez rakstiska darba līguma. Tam varētu būt vairāki skaidrojumi: piemēram, šī nodarbināto grupa biežāk strādā augsta riska nozarēs (piemēram, būvniecībā, lauksaimniecībā, mežizstrādē), veicot fiziski smagu darbu (to apliecina šajā vecuma grupā minētie

4.

Secinājumi un ieteikumi

biežākie darba vides riska faktori), kā arī, iespējams, šie nodarbinātie ir mazāk informēti un mazāk apzinās iespējamās darba vides riska faktoru iedarbības sekas ilgtermiņā, jo pagaidām tās neizjūt. Tāpat, visticamāk, šī nodarbināto grupa ir mazāk informēta par darba attiecību juridisko pusi un mazāk saskārusies ar sociālo garantiju izmantošanu (piemēram, mazāk izmantojusi apmaksātas darba nespējas lapas), līdz ar to nenovērtē rakstiska darba līguma priekšrocības.

Pētījuma dati liecina, ka jauniešu vidū sūdzības par veselības traucējumiem saistībā ar darbu ir retākas, tomēr kā uztraucošs vērtējams fakts, ka jau vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem gandrīz 10% jauniešu ir šādas sūdzības. Jauniešu un gados jauno nodarbināto sliktāka izpratne varētu būt saistīta arī ar to, ka līdz šim nav bijusi pietiekama apmācība par darba aizsardzības jautājumiem gan profesionālajās skolās, gan vidusskolās un augstākās izglītības iestādēs.

Tomēr kopumā atsevišķās jomās jauniešu informētība ir arī uzlabojusies. Analizējot sociālajos tīklos pieejamo informāciju, secināms, ka jaunieši, kas studē vai mācās, bieži norāda uz darba aizsardzības jautājumu “garlaicīgo” pasniegšanu. Tāpat, analizējot līdzšinējo VSAA Preventīvo pasākumu plāna semināru dalībnieku sarakstus, jāsecina, ka augstskolu pasniedzēji ļoti reti apmeklē publiski pieejamos darba aizsardzības informatīvos pasākumus, tāpēc ne vienmēr saņem jaunāko informāciju par nozares aktualitātēm, pieejamiem informatīvajiem materiāliem, t. sk. vizuālās informācijas palīgmateriāliem.

Ieteikumi

- Nākotnē jāturpina jau iesāktās aktivitātes, kuras vērstas tieši uz saistošu bērniem un jauniešiem domātu apmācību par darba vidi un tās ietekmi uz veselību, kā arī par vispārējiem drošības un veselības jautājumiem (piemēram, turpinot iesāktās pedagogu apmācības, turpinot darba aizsardzības spēļu un apmācību moduļu izstrādi, kuru iepriekšējā periodā veica Valsts izglītības satura centrs u. tml.), uzsvāru liekot uz modernu un interaktīvu mācību metožu un materiālu izmantošanu, nodrošinot arī attiecīgu apmācību pedagogiem.
- Ieteicams nodrošināt atsevišķu apmācību tieši mājturības un darbmācības pedagogiem, stāstot, kā saistoši integrēt savos mācību priekšmetos darba aizsardzības prasības, vienlaicīgi apgūstot

gan zināšanas, gan prasmes, kā arī drošus darba paņēmienus. Ieteicams šādas mācības organizēt sadarbībā ar dažādu jauniešu un kultūras organizāciju interešu izglītības (piemēram, galdniecības u. tml.) pulciņiem.

- Noteikti jāturpina iesāktās aktivitātes profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem (piemēram, “PROFS”, “Droša skola” u. c.) sadarbībā ar sociālajiem partneriem un nozaru lielajiem uzņēmumiem, kuru ietvaros būtiska uzmanība tikusi pievērsta pedagogu izglītošanai, it īpaši praktiskās pieredzes iegūšanai par efektīvas un mūsdienīgas darba aizsardzības sistēmas darbību dažādos Latvijas uzņēmumos.
- Lielāks uzsvārs būtu liekams arī uz augstākās izglītības iestāžu pasniedzēju apmācību par to, kā saistoši pasniegt jautājumus, kas saistīti ar darba aizsardzību, kā arī par to, kā izmantot jau sagatavotos darba aizsardzības materiālus, kuri piemēroti jauniešu auditorijai (piemēram, plakātus, NAPO filmas u. c.). Ieteicams organizēt atsevišķu semināru tieši augstskolu attiecīgo profilu pasniedzējiem.

Secinājums

Būtiski labāka situācija ir novērojama uzņēmumos, kurus apsekojusi VDI, tomēr nepieciešams uzlabot inspektoru kompetenci un zināšanas, kā arī mainīt pieeju uzņēmumu apsekojumu plānošanai, tematisko pārbaužu laikā koncentrējoties uz identificēto riska grupu uzņēmumu apsekošanu.

Skaidrojums

Pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir saistīta ar VDI veiktajām pārbaudēm, tomēr vienlaicīgi jākonstatē, ka pēdējo gadu laikā VDI reālajā darbībā uzsvārs pamatā likts uz vecākiem, vidējiem un lielajiem uzņēmumiem, nevis uz identificētajām riska grupām – mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, kuri dibināti pēdējo 3 gadu laikā. Vienlaicīgi inspektori vizīšu laikā neveic informatīvo darbu un nepiedāvā dažādus informatīvos materiālus, – šāda atbalsta apjoms salīdzinājumā ar 2006. gada pētījumu ir ievērojami samazinājies.

Vēl viena pētījumā konstatēta negatīva tendence rāda, ka VDI uzraudzība pār uzņēmumiem dažādos reģionos ievērojami atšķiras (apsekoto uzņēmumu īpatsvars atšķiras pat vairākas reizes – no 22% Rīgā

līdz 72% Latgalē), kas arī liecina, ka apsekojamo uzņēmumu atlase nenotiek pietiekami pārdomāti un koordinēti. Tāpat pēdējo gadu laikā nav uzlabojies darba devēju vērtējums par inspektoru kompetenci un ieteikumu praktiskumu.

Ieteikumi

- Būtu jāmaina VDI uzņēmumu apsekojumu plānošanas principi, koncentrējoties uz identificētajām riska grupām – mazajiem uzņēmumiem, uzņēmumiem no riska nozarēm, jaunajiem uzņēmumiem, uzņēmumiem, kas nav nozaru asociāciju vai citu darba devēju organizāciju biedri, vienlaicīgi nodrošinot šiem uzņēmumiem informatīvo atbalstu – piedāvājot informatīvos materiālus, informējot par internetā pieejamiem resursiem, piemēram, ar speciāliem informatīvajiem materiāliem.
- Jāveic padziļināti pētījumi par VDI darba plānošanu Rīgā, lai identificētu, vai problēmas saistāmas ar minētās reģionālās inspekcijas darbinieku atlasī, biežo darbinieku mainību, darba organizāciju, kapacitāti, vadību vai arī ar citiem – ārējiem faktoriem –, un izlīdzinātu apsekoto uzņēmumu īpatsvaru visā Latvijā.

Secinājums

Darba aizsardzības speciālistiem nav vienprātības par to, vai darba devēji ievēro normatīvo dokumentu prasības, turklāt būtiski atšķiras viedokļi par konkrētu darba aizsardzības normatīvo dokumentu prasībām.

Skaidrojums

Attiecībā uz ļoti daudziem darba aizsardzības normatīvajiem dokumentiem un to prasībām fokusa grupu diskusiju dalībniekiem ir polāri pretēji viedokļi un izpratne. Vislielākās neskaidrības un viedokļu dažādība vērojama attiecībā uz normatīvajām prasībām, kuras saistītas ar konkrētām prasībām atsevišķiem darba vides riska faktoriem (piemēram, ķīmiskajām vielām, mikroklimatam u. tml.), uz prasībām darba vides riska novērtējuma un obligāto veselības pārbažu veikšanai, savukārt mazāk domstarpību ir par tādiem jautājumiem kā, piemēram, drošības zīmju lietošana.

Dažādi viedokļi vērojami arī attiecībā uz uzņēmumu piederību bīstamajām nozarēm un darba aizsardzības speciālistu apmācību un resertifikāciju. Tāpat

secināms, ka kopumā darba aizsardzības speciālisti nav pietiekami informēti par to, kas valstiskā līmenī notiek darba aizsardzības jomā, jo tiek izteikti vairāki pieņēmumi par lietām, kuras jau sen mainījušās (piemēram, ka VDI savos semināros tikai skaidro normatīvo dokumentu prasības, kas nenotiek jau daudzus gadus, u. tml.).

Ieteikumi

- Jāorganizē specializēti semināri tieši darba aizsardzības vecākajiem speciālistiem un kompetentajiem speciālistiem, koncentrējoties uz identificētajām problēmām, kā arī informējot par vispārējo situāciju darba aizsardzības jomā un aktualitātēm.
- Jāturpina gatavot darba aizsardzības speciālistiem paredzētus informatīvos izdevumus (piemēram, Darba aizsardzības ziņas), sniedzot informāciju par valstī notiekošo un plānoto darba aizsardzības jomā.
- VDI un Labklājības ministrijai jāorganizē regulāras tikšanās ar darba aizsardzības kompetento institūciju pārstāvjiem un kompetentajiem speciālistiem, informējot par aktuālajām izmaiņām un plānotajiem pasākumiem, kā arī uzklaustot šo speciālistu domas un ieteikumus (iespējams, ar speciālu aptaujas anketu palīdzību).

4.2. Darba vides riska faktori un to novērtēšana

Secinājums

Būtiskas izmaiņas attiecībā uz darba vides riska faktoru izplatību Latvijā 2013. gadā, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, nav notikušas – joprojām visbiežāk izplatīti ir psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs u. c.), ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības), kā arī fizikālie darba vides riska faktori (caurvējš, darbs ārā dažādos laika apstākļos).

Skaidrojums

2013. gadā, atšķirībā no iepriekšējo gadu aptaujām, darba devēji un nodarbinātie kā piecus visbiežāk minētos darba vides riskus darbavietās ir minējuši

dažādus faktorus, t. i., darba devēji ir minējuši: darbu ar datoru, summēto darba laiku, darbu piespiedu pozā, distances darbu, teledarbu, darbu ārā dažādos laika apstākļos, bet nodarbinātie – tiešu kontaktu ar cilvēkiem, vienveidīgas kustības, laika trūkumu, smagu priekšmetu pārvietošanu, caurvēju. Savukārt papildus jāatzīmē, ka no tradicionālajiem riska faktoriem par ļoti nozīmīgu darba vides problēmu uzskatāms darba vides mikroklimats un ķīmiskās vielas, t. sk. putekļi (it īpaši organiskie šķīdinātāji, koksnes un miltu putekļi, metināšanas aerosols, mangāns u. c.), par ko, atbilstoši laboratorisko mērījumu rezultātiem, liecina arī šo faktoru biežāka neatbilstība rekomendējamiem lielumiem.

Ieteikumi

Jāturpina iesāktais informatīvi izglītojošais darbs, koncentrējoties uz semināriem un informatīvajiem materiāliem.

- Reģionālajos semināros informēt pēc iespējas plašāku potenciālo interesentu loku, īpaši no mikrouzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, tādējādi iegūstot iespēju šos uzņēmumus tieši uzrunāt gan sociālajos medijos, gan ar elektroniskā pasta palīdzību. Jākoncentrējas uz tām reģionu pilsētām, kur līdzīgi pasākumi līdz šim nav notikuši, kā arī jāatkārto dažādu tēmu semināri citās pilsētās.
- Integrēt reģionālo semināru tēmas ar Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras pasākumu tēmām (piemēram, 2014. gada kampaņu “Veselīgas darbavietas uzvar stresu”), iesaistīt pasākumu organizēšanā reģionālās VDI, kā arī vietējās pašvaldības un uzņēmēju organizācijas.
- Organizēt specializētus un padziļinātus seminārus tieši darba aizsardzības vecākajiem speciālistiem un darba aizsardzības kompetento institūciju speciālistiem, pievēršot uzmanību pētījuma laikā konstatētajām darba aizsardzības problēmām Latvijā (piemēram, psihoemocionālo darba vides riska faktoru iedarbības riskam, ergonomisko risku kombinētai iedarbībai, ķīmisko vielu kombinētas iedarbības riska izvērtēšanai u. tml.).
- Analizēt citu valstu pieredzi dažādu informatīvo materiālu gatavošanā, turpinot dažādu līmeņu un dažādu veidu materiālu gatavošanu, lai nodrošinātu dažādu mērķa grupu interesi.

Secinājums

Latvijā kopumā situācija darba vides riska novērtējuma veikšanā, salīdzinot ar 2010. gada datiem, ir nedaudz pasliktinājusies un joprojām vērtējama kā neapmierinoša, jo tikai katram trešajam uzņēmumam darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā. Turklāt nemainīgs ir to uzņēmumu skaits, kuros neviens cits bez paša riska novērtējuma veicēja šajā procesā nav piedalījies, kas liecina, ka šis novērtējums ir veikts formāli. Tāpat ir pasliktinājusies situācija attiecībā uz preventīvo pasākumu plāna sagatavošanu pēc riska novērtējuma veikšanas.

Skaidrojums

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka to uzņēmumu skaits, kuros pilnībā veikts darba vides riska novērtējums, ir nedaudz samazinājies, salīdzinot ar 2010. gadu (2002. gadā – 15%; 2006. gadā – 22%; 2010. gadā – 31%; 2013. gadā – 29%). Taču, ņemot vērā normatīvo aktu prasības, kas nosaka, ka katram uzņēmumam ne retāk kā reizi gadā darba vides riska novērtējums jāveic jau kopš 2002. gada, situācija ir vērtējama kā izteikti neapmierinoša. Jāatzīmē, ka līdzšinējos pētījumos visi šie rādītāji bija pakāpeniski uzlabojušies, bet 2013. gada pētījuma rezultāti liecina, ka:

- 1) darba vides riska novērtēšanā netiek iesaistīts konkrētais nodarbinātais, kas pārzina veicamo darbu (situācija ir pasliktinājusies no 60% 2010. gadā līdz 67% 2013. gadā);
- 2) pēc darba vides riska novērtēšanas netiek sastādīts pasākumu plāns ar konkrētiem pasākumiem darba vides uzlabošanai un riska samazināšanai; pēc 2010. gadā konstatētā uzlabojuma, kad preventīvo pasākumu plānu pēc riska novērtējuma sastādīja 65% uzņēmumu, 2013. gadā tā atkal pasliktinājusies un liecina par to, ka tikai 62% uzņēmumu sastāda šādu plānu;
- 3) darba vides riska novērtēšanā netiek iesaistītas nodarbināto uzticības personas (situācija ir pasliktinājusies no 91% 2010. gadā līdz 93% 2013. gadā).

Ieteikumi

- Veicināt pieejamu un vienkārši lietojamu riska novērtējuma metožu lietošanu, gan informējot par tām darba devējus un speciālistus, gan arī organizējot apmācību pasākumus par to

lietošanu. Īpaši ieteicams veicināt internetā pieejamo riska novērtējuma programmu popularitāti (piemēram, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras izstrādāto OiRA programmu vai ar ESF “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) atbalstu sagatavoto “Darba riski”).

- Nodrošināt labās prakses piemēru izplatīšanu, demonstrējot saistību starp kvalitatīvi veiktu darba vides riska novērtējumu un efektīvu uzņēmuma darbību.
- Demonstrēt praktiskus piemērus par dažādām nodarbināto iesaistes formām (bez tradicionālajām arodbiedrībām vai oficiāli izvēlētām uzticības personām) un to, kā tas var ietekmēt darba vides riska novērtējumu, problēmu un risku savlaicīgu pamanīšanu un efektīvu risināšanu, novēršot potenciālos zaudējumus un nodarbināto veselības apdraudējumu.

Secinājums

Nedaudz pieaudzis darba devēju īpatsvars, kuri izmantojuši laboratoriskos mērījumus, kas kopumā vērtējama kā pozitīva tendence un norāda uz kvalitatīvāku darba vides riska novērtēšanas procesu, tomēr ir izteikta tendence, ka to vairāk dara lielajos uzņēmumos.

Skaidrojums

2009. gadā stājās spēkā normatīvie akti par obligātajām veselības pārbaudēm, kuru veikšanas periodiskums daudzos gadījumos ir tieši saistīts ar kaitīgā faktora līmeni (piemēram, trokšņa, vibrācijas, putekļu, ķīmisko vielu u. c. gadījumos), tāpēc daudziem darba vides riska faktoriem objektīvo novērtējamu izmanto arvien vairāk uzņēmumu. Arī 2013. gadā, atbilstoši darba devēju aptaujas datiem, ir vērojama tendence, ka darba vides laboratoriskos mērījumus neveic tie paši uzņēmumi, kas neveic darba vides riska novērtējumu, t. i., mazie uzņēmumi (it īpaši ar 1–10 darbiniekiem) un jaunie uzņēmumi.

Joprojām samērā zema darba vides laboratorisko mērījumu skaits jāsaiesta ar slikto darba devēju informētības līmeni un augstajām izmaksām. Tāpat pētījuma dati liecina, ka mērījumus ievērojami retāk veic mazajos

uzņēmumos, iespējams, tāpēc, ka šo uzņēmumu grupu mazāk kontrolē VDI, kā arī tāpēc, ka izvēlas neveikt mērījumus, bet drīzāk ieguldīt citos darba aizsardzības pasākumos (piemēram, obligāto veselības pārbažu veikšanā). Veikto mērījumu skaita pieaugumu, iespējams, sekmējis arī tas, ka līdz šim organizētajos informatīvajos semināros tiek iekļautas tēmas par konkrētās nozares vai riska faktora noteikšanas iespējām un konkrētiem piemēriem no darbavietām. Šāda informācija tiek iekļauta arī gatavotajos informatīvajos materiālos.

Ieteikumi

- Jāveic papildu informatīvi skaidrojošais darbs, kura mērķis būtu izskaidrot darba devējiem laboratorisko mērījumu lomu darba vides riska novērtēšanā, kā arī veikt darba aizsardzības speciālistu apmācību šajā jautājumā.
- Būtu lietderīgi kādā no interneta vietnēm izvietot programmu, kas palīdzētu kalkulēt ekspozīcijas atbilstību normatīvajiem datiem (piemēram, ekspozīcijas indeksa aprēķins, vibrācijas atbilstība aroda ekspozīcijas robežvērtībām utt.), kā arī veidotu sarakstu ar nepieciešamām darbībām paaugstināta riska gadījumā (piemēram, obligāto veselības pārbažu periodiskumu, norādīt, ka nepieciešams samazināt konkrēto risku, u. tml.).
- Īstenot atbalsta projektus darba devējiem, piemēram, ķīmiskā riska novērtēšanā, līdzīgi kā *de minimis* projekta ietvaros, sniedzot konsultācijas par ķīmisko risku izvērtējuma kārtību, analizējot drošības datu lapas, mērījumu rezultātus un iekļaujot tos darba vides riska vērtējumā, u. tml.

Secinājums

Laboratorisko mērījumu rezultāti rāda, ka pēdējos trīs gados ir būtiski mainījušies tie riska faktori, kuriem biežāk tiek pārsniegta robežvērtība. Ja iepriekšējos pētījumos biežāk tie bija fizikālie darba vides riska faktori, tad pēdējo trīs gadu laikā pieaudzis ķīmisko darba vides riska faktoru īpatsvars, saglabājoties arī fizikālo darba vides riska faktoru neatbilstībai normatīvajiem līmeņiem. Joprojām saglabājas tendence, ka daudziem no mērītajiem riska faktoriem rezultāti pārsniedz pieļaujamās robežvērtības.

4.

Secinājumi un ieteikumi

Skaidrojums

Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras “Darba drošības un vides veselības institūts” Higiēnas un arodslimību laboratorijas datu bāzes analīze rāda, ka visbiežāk normatīvo aktu prasībām vai rekomendējamiem lielumiem (robežvērtībām) neatbilst tādi darba vides parametri kā organiskie šķīdinātāji (83%), koksnes un miltu putekļi (78%), visa ķermeņa vibrācija (76%), plaukstas–rokas vibrācija (72%), mangāns (60%), relatīvais gaisa mitrums (58%), troksnis (53%), metināšanas aerosols (50%), gaisa temperatūra (49%), abrazīvie putekļi (36%) u. c.

Biežāk normām neatbilstošo darba vides riska faktoru sadalījuma izmaiņas, iespējams, daļēji skaidrojamas ar ESF projekta “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (Nr. 1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/002) 2.2. aktivitātes “De minimis atbalsta piešķiršana” ietekmi, kad uzņēmumos par brīvu tika mērīti fizikālie darba vides riska faktori, vienlaicīgi uzņēmumu preventīvo pasākumu plānos paredzot to, ka jāveic arī ķīmisko vielu mērījumi. Tāpat, iespējams, tas skaidrojams ar nelieliem uzlabojumiem darba vides riska novērtējuma veikšanas kvalitātē (pateicoties darba aizsardzības speciālistu, darba devēju, nodarbināto apmācībai), kā arī ar plašāku informāciju par ķīmisko vielu radītajiem riskiem (piemēram, reģionālajiem semināriem par ķīmisko vielu radīto risku, informatīvajiem materiāliem, ķīmisko vielu drošības jautājumu iekļaušanu atsevišķu informatīvo semināru saturā u. tml.). Pateicoties iepriekš minētajiem aspektiem, iespējams, mērījumi tiek veikti tieši bīstamākajās darbavietās, līdz ar to biežāk tiek konstatēta konkrētu faktoru neatbilstība robežvērtībām.

Ieteikums

- Jāturpina dažādas informatīvās aktivitātes, lai veicinātu izpratnes pieaugumu par to, kurās darba vietās jāveic darba vides riska faktoru mērījumi, piemēram, veicot darba aizsardzības speciālistu un kompetento speciālistu padziļinātu apmācību par konkrētiem darba vides riska faktoriem, tai skaitā par to novērtējuma veikšanu, nodrošinot to, ka mērījumi tiek veikti tieši tajās darba vietās, kur tas nepieciešams, lai speciālisti precīzāk varētu noteikt nepieciešamos pasākumus.

4.3. Apmācība un informēšana

Secinājums

Sabiedrība joprojām nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu, kā arī citu normatīvo aktu prasībām, lai gan pēdējo 10 gadu laikā Latvijā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli. Tomēr jāatzīst, ka nodarbināto informētības līmenis ir nedaudz pieaudzis, salīdzinot ar iepriekšējo pētījumu datiem.

Skaidrojums

Nodarbināto informēšana darbavietā par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējo trīs gadu laikā ir pieaugusi (no 89% instruētu nodarbināto 2010. gadā līdz 94% 2013. gadā). Savukārt darba devēji ir atzīmējuši, ka 38% gadījumu neviens no darbiniekiem nav pakļauts darba vides riska faktoriem, bet tikai 18% darba devēju atzīmēja, ka visi nodarbinātie 100% ir pakļauti darba vides riska faktoriem, kas liecina, ka izpratne par darba aizsardzības jautājumiem ir zema. Darba devēju izpratne un informētība joprojām ir zema, neskatoties uz pēdējo gadu laikā notikušajām informatīvajām aktivitātēm, tai skaitā sociālajos tīklos, un lielo skaitu jaunu materiālu. Iespējams, pašreizējā brīdī informatīvo materiālu klāsts ir samērā plašs, bet ir apgrūtināta to viegla un intuitīva atrašana.

Jāatzīmē, ka joprojām mazo uzņēmumu vadītāji un jauno uzņēmumu vadītāji, kā arī pašnodarbinātās personas ir tās riska grupas, kurām nepieciešams informatīvais atbalsts (materiālu, semināru, kursu u. c. pasākumu veidā), uzsākot komercdarbību.

Ieteikumi

- Turpināt iesāktās informatīvās aktivitātes, vērsot tās uz iespējami plašāku auditoriju (gatavojot specifiskus materiālus konkrētām mērķauditorijām), kā arī nodrošinot to vieglāku pieejamību, veidojot vienotu darba aizsardzības jautājumiem paredzētu portālu, kurā būtu apkopota visa informācija par darba aizsardzību lietotājiem draudzīgā un pārskatāmā formātā.
- Jāgatavo vairāk tādu informatīvo materiālu, kuri prasa dziļāku to lietotāju iesaisti, piemēram, spēles, uzdevumus internetā, kuri prasa aktīvu rīcību no lietotāja puses (piemēram,

bīstamo situāciju atpazīšana attēlos, uzklikšķinot uz tām vietām, kur redzami dažādi pārkāpumi, u. tml.). Šādas mājas lapas veidošana jau uzsākta 2013. gada beigās.

- Veidot sadarbību ar tām interneta vietnēm (piemēram, interneta bankām, Uzņēmumu reģistru u. c.), kuras darba devēji noteikti ir spiesti apmeklēt.

Secinājums

Līdzekļi preventīvajiem pasākumiem, kuri tiek finansēti no VSAA speciālā budžeta, tiek izmantoti daudz efektīvāk nekā iepriekšējo pētījumu laikā.

Skaidrojums

Laika posmā no iepriekšējā pētījuma veikšanas ir uzsākta sistemātiska un plānota informatīvo materiālu gatavošana, kā arī iepriekšējos gados izstrādāto informatīvo materiālu pārskatīšana un atjaunināšana, nodrošinot informāciju par bīstamākajām nozarēm un svarīgākajiem riska faktoriem. Līdz 2013. gada beigām paredzams, ka tiks sagatavoti vai pārskatīti gandrīz 200 dažādu darba aizsardzības materiālu. Tāpat ir izveidota un darbojas darba aizsardzības speciālistu tālākizglītības sistēma, izmantojot dažādus seminārus un nodrošinot to materiālu pieejamību internetā. Pētījuma dati apliecina to, ka informatīvie materiāli un dažādās mājas lapās iegūstamā informācija joprojām ir svarīgākais informācijas avots darba devējiem.

Ieteikumi

- Veidot vienotu darba aizsardzības jautājumiem paredzētu portālu, kurā būtu apkopota visa informācija par darba aizsardzību lietotājiem draudzīgā un pārskatāmā formātā (jau uzsāks 2013. gada beigās).
- Paplašināt informatīvo materiālu klāstu un veidu, veidojot tos maksimāli pieejamus dažādām auditorijām.

4.4. Nelaimes gadījumi, arodslimības un ar tiem saistītās izmaksas

Secinājums

Latvijā kopējais VDI reģistrētais nelaimes gadījumu skaits darbā pēdējo gadu laikā pieaug, tomēr letālo

nelaimes gadījumu skaits ilgākā laika posmā kopumā lēnām samazinās. Reģistrēto nelaimes gadījumu kopējā struktūra ir mainījusies un labāk atspoguļo konkrētu nozaru reālo bīstamību. Kopējais reģistrēto nelaimes gadījumu skaits joprojām ir ievērojami zemāks nekā citās ES valstīs, bet letālo nelaimes gadījumu skaits joprojām ir augstāks, kas norāda uz to, ka joprojām netiek reģistrēti visi nelaimes gadījumi darbā.

Skaidrojums

Kopējais VDI reģistrētais nelaimes gadījumu skaits pēc samazinājuma 2009. gadā un 2010. gadā ir atsācis pieaugt. Visticamāk, tas ir saistīts gan ar ekonomiskās aktivitātes pieaugumu (ko apliecina arī tas, ka, atbilstoši nodarbināto aptaujas rezultātiem, pieaug nostrādāto stundu un virsstundu skaits), gan ar nelaimes gadījumu reģistrācijas kārtības vienkāršošanu un darba devēju un darbinieku informētību par normatīvo aktu prasībām attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā un sociālajām garantijām.

Pētījuma dati liecina arī par to, ka ir vērojami nelieli uzlabojumi nelaimes gadījumu reģistrācijā (pieaudzis reģistrēto nelaimes gadījumu skaits, samazinājies slēpto nelaimes gadījumu skaits), jo, vērtējot nozaru struktūru, redzams, ka reģistrēto nelaimes gadījumu skaits pieaug galvenokārt tādās nozarēs kā apstrādes rūpniecība, enerģijas ražošana un būvniecība, kamēr pieaugums, piemēram, veselības un sociālās aprūpes nozarē ir lēnāks. Līdz ar to, ja pirms ekonomiskās krīzes nelaimes gadījumu skaits veselības un sociālajā aprūpē bija ievērojami augstāks nekā būvniecībā vai tikpat augsts kā apstrādes rūpniecībā, tad pašreizējā brīdī nelaimes gadījumu struktūra labāk atspoguļo reālo bīstamību konkrētajās nozarēs. Tajā pašā laikā redzams, ka, piemēram, mežsaimniecībā un lauksaimniecībā, kas citās ES valstīs ir nozares ar ļoti augstu nelaimes gadījumu skaitu, reģistrēto nelaimes gadījumu skaits ir ļoti zems (zemāks par vidējo reģistrēto nelaimes gadījumu skaitu).

Pētījuma dati liecina arī par to, ka joprojām daļa nelaimes gadījumu tiek slēpti. Precīzu neregistrēto gadījumu daudzuma līmeni ir grūti noteikt, jo dažādi pētījuma laikā iegūtie dati sniedz atšķirīgu informāciju, piemēram:

- atbilstoši darba devēju aptaujas datiem, 59% (2010. gadā – 79%) darba devēju ir ziņojuši VDI par nelaimes gadījumiem darbā, kas pēdējo 3 gadu laikā ir notikuši viņu vadītajos uzņēmumos (iestādēs);

4.

Secinājumi un ieteikumi

- atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem, darba devēji ziņoja tikai par 51% (2010. gadā – 55%) nelaimes gadījumu.

Ieteikumi

- Plānojot VDI tematiskās pārbaudes, kā riska grupas būtu jāizvēlas tie uzņēmumi, kuri strādā augsta riska nozarēs un kuros nav reģistrēts neviens nelaimes gadījums, nevis uzņēmumi, kuros tiek reģistrēti daudzi nelaimes gadījumi.
- Jāplāno papildu informatīvas aktivitātes (semināri, informatīvie materiāli, animācijas vai video filmas u. c.) par nelaimes gadījumu novēršanu un notikušu nelaimes gadījumu reģistrācijas nepieciešamību. Attiecībā uz darba devēju auditoriju šādām informācijas aktivitātēm galvenokārt jābūt vērstām uz gandrīz notikušo nelaimes gadījumu atpazīšanu un preventīvo pasākumu veikšanu (2013. gadā jau tika uzsākta reģionālo semināru sērija par gandrīz notikušo nelaimes gadījumu pamanīšanu). Noteikti jāiekļauj arī informācija par nelaimes gadījumu izmaksām, kas varētu veicināt darba devēju aktivitāti nelaimes gadījumu risku samazināšanā. Nodarbinātajiem paredzētajai informācijai jābūt gan par gandrīz notikušo nelaimes gadījumu pamanīšanu, gan par iespējamo sociālo garantiju nesamērīgu, neziņojot par nelaimes gadījumiem.
- Plānot informatīvos seminārus par tām nelaimes gadījumu grupām vai cēloņiem, kuri ir plaši izplatīti vai pietiekami nenovērtēti (piemēram, par ceļu satiksmes negadījumiem, darbu alkohola reibumā u. tml.) – šādas aktivitātes jau uzsāktas 2013. gada beigās un noteikti būtu jāturpina.
- Nodrošināt ērti lietojamu nelaimes gadījumu izmaksu aprēķināšanas palīglikdzi, kas ļautu darba devējiem pārliecināties par nelaimes gadījumu cēloņu novēršanas ekonomisko izdevīgumu (veidojot to kā internetā ērti pieejamu instrumentu).

Secinājums

Latvijā pirmreizēji atklāto un reģistrēto arodslimnieku un arodslimību gadījumu skaits pēc 2009. gadā sasniegtā maksimuma pēdējo trīs gadu laikā ir samazinājies un stabilizējies, tomēr tas nav skaidrojams tikai ar darba apstākļu uzlabošanu vai ekonomisko situāciju,

bet arī ar diagnostikas uzlabošanu un izmaiņām arodslimnieku sociālo garantiju sistēmā.

Skaidrojums

Pēc ekspertu domām, arī tuvāko gadu laikā gaidāma tālāka arodslimību līmeņa stabilizācija, iespējams, ar nelielām reģistrēto arodslimību skaita svārstībām un samazinājumu nākamo 5–10 gadu laikā. Arodslimību skaita straujais pieaugums līdz 2009. gadam un īpaši 2008. un 2009. gadā, iespējams, vairāk skaidrojams ar ekonomiskās krīzes radīto situāciju, kad nodarbinātie ar darba vides radītiem veselības traucējumiem masveidā reģistrēja pēdējo 10–15 gadu laikā attīstījušās arodslimības. Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, ierobežojot arodslimnieku sociālo garantiju apjomu, kā arī samazinot Aroda un radiācijas medicīnas centra kapacitāti, reģistrēto arodslimnieku skaits pēdējo gadu laikā ir samazinājies.

Tomēr ekspertu viedoklis ir tāds, ka reģistrēto arodslimību skaits, visticamāk strauji nesamazināsies, bet, iespējams, pat nedaudz palielināsies. Tas saistīts ar vairākiem apsvērumiem:

- 1) arodslimību vidējais attīstības laiks ir garāks par 10 gadiem (līdz ar to arī nākamo gadu laikā turpināsies līdzšinējo darba apstākļu ietekmēto arodslimnieku reģistrācija);
- 2) pašreizējā brīdī joprojām daudzu riska faktoru līmenis darba vidē ir pietiekami augsts (tātad notiks arī jaunu arodslimību attīstība);
- 3) pašreizējā arodslimību struktūra, iespējams, neatspoguļo reālo situāciju attiecībā uz reģistrētajām arodslimībām (piemēram, pēdējā gada laikā pieaudzis arodslimnieku sieviešu skaits (1,76 reizes pārsniedzot arodslimnieku vīriešu skaitu), kas ir pilnīgi pretēja tendence ES kopējai situācijai);
- 4) arodslimību biežums atsevišķās nozarēs neatspoguļo nozaru riska līmeni).

Tāpat pētījuma dati norāda uz to, ka joprojām uz vienu arodslimību ārstu reģistrēto arodslimību skaits dažādos Latvijas reģionos atšķiras pat 2–4 reizes, līdz ar to, izlīdzinoties šai atšķirībai, reģistrēto arodslimību skaits varētu nedaudz pieaugt.

Iespējamo reģistrēto arodslimību skaita straujo palielināšanos savukārt kavēs gan pašreizējā nepietiekamā kapacitāte arodslimību reģistrācijai (nākotnē sagaidāma arī tās tālāka samazināšanās, jo katru gadu

rezidentūru arodslimībās uzsāk viens vai divi jaunie ārsti), gan tas, ka pēdējo gadu laikā ir precīzāk izstrādātas dažādu arodslimību diagnostikas vadlīnijas (piemēram, muskuļu, skeleta, saistaudu sistēmas slimības, trokšņa izraisītas slimības utt.), kas neļauj ārstiem tik brīvi interpretēt arodslimības diagnozi kā iepriekš. Papildus tam paredzams, ka arodslimības diagnozes apstiprināšana kļūs tikai sarežģītāka, piemēram, būs vairāk tādu nodarbināto, kuri strādājuši vairākās valstīs, arī ārpus ES, un būs vairāk juridisku strīdu par katras valsts apdrošināšanas sistēmas atbildību.

Ieteikumi

Ieteicamie pasākumi joprojām ir saistīti ar arodslimību savlaicīgas diagnostikas un reģistrācijas sistēmas pilnveidošanu. Svarīgākie ieteikumi būtu šādi:

- Jāstiprina un jāpalielina P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra kapacitāte, kā arī jāveicina citu Arodslimību ārstu komisiju attīstība Latvijas reģionos.
- Nepieciešams nodrošināt Eiropas Komisijas vadlīniju par arodslimību diagnostiskajiem kritērijiem tulkojumu latviešu valodā ("Information Notices on Occupational Diseases: a Guide to Diagnosis", 2009), ievietojot to viegli pieejamos interneta resursos (tai skaitā Latvijas Arodslimību ārstu biedrības mājas lapā www.ardroslimibas.lv), lai veicinātu ārstu izglītību, informētību un vienotu kritēriju piemērošanu, kā arī lai uz šo vadlīniju pamata izstrādātu praktiskas rekomendācijas arodveselības un arodslimību ārstiem un padziļināti apmācītu viņus izplatītāko arodslimību diagnostikā un ārstēšanā.
- Sadarbībā ar Veselības ministriju jāaktualizē jautājums par to, ka jānodrošina tieša arodslimību ārstu pieejamība, t. i., piekļuve pie arodslimību ārsta bez ģimenes ārsta norīkojuma.
- Jāstimulē un jānodrošina iespēja arodslimību ārstiem iesaistīties ar darbu saistīto veselības problēmu profilakses un ārstēšanas procesā (piemēram, palielināt praktisko apmācību lomu, mainīt sertifikācijas nosacījumus, nosakot obligātu dalību risku novērtējumos u. c.), nevis tikai veikt obligātās veselības pārbaudes, jo arodslimību ārstu konsultācija var sniegt vērtīgu ieguldījumu nodarbināto atveseļošanas gaitā.

- Jāveicina darba devēju izpratne par veselīgu nodarbināto augstāku darba produktivitāti un par savu lomu tajā, piemēram, nodrošinot darbinieku informēšanu par to, ka svarīgi informēt ārstu par savām veselības problēmām, lai nepieļautu to pasliktināšanos.

Secinājums

Latvijā ļoti strauji pieaug tieši dažādu ergonomisko darba vides riska faktoru izraisīto arodslimību biežums un īpatsvars kopējā saslimstībā, pārsniedzot pusi no visu reģistrēto arodslimību skaita. Pakāpeniski pieaug arī psihoemocionālo risku izraisīto veselības traucējumu un arodslimību skaits, turklāt, ņemto vērā šīs slimību grupas attīstības tendences ES, arī Latvijā tuvāko 5–10 gadu laikā sagaidāms to straujāks pieaugums.

Skaidrojums

Latvijā, tāpat kā citur pasaulē, var novērot pārmaiņas biežāk diagnosticēto arodslimību struktūrā – pēdējo 13 gadu laikā saslimstība ar muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimībām strauji pieaugusi, un 2012. gadā tā veido jau 57% no kopējā šajā gadā reģistrēto arodslimību skaita. To, ka šāda tendence bija sagaidāma un paredzams arī tālāks šīs grupas arodslimību skaita pieaugums, liecina arī darba devēju un nodarbināto aptauju rezultāti par biežākajiem riskiem darba vidē, kas norāda uz ergonomisko risku arvien lielāko izplatību un tradicionālo riska faktoru pakāpenisku samazināšanos. To apliecina arī tas, ka pat gados jaunu (18–24 gadi) nodarbināto vidū, 10% no respondentiem norāda uz darba vides izraisītiem veselības traucējumiem (no tiem 60% ir tieši muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimības). Muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimības ir aktuāla problēma arī Eiropas mērogā.

Ieteikumi

Ņemot vērā ergonomisko riska faktoru plašo izplatību un iespējas ietekmēt to radīto veselības traucējumu sekas, ieteicamie pasākumi attiecas gan uz muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas arodslimību profilaksi un agrīnu diagnostiku, gan arī uz nodarbināto, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu izpratnes veicināšanu.

- Attiecībā uz profilaksi un agrīnu diagnostiku ieteicams turpināt padziļināti apmācīt arodslimību

4.

Secinājumi un ieteikumi

ārstus izplatītāko muskuļu, skeleta un saistaudu arodslimību profilaksē, diagnostikā un ārstēšanā (Latvijas Arodslimību ārstu biedrība šādas apmācības jau uzsākusi), apmācībās iekļaujot arī jautājumus par konkrētiem profilakses pasākumiem darbavietās (piemēram, demonstrējot konkrētus ergonomiskos palīgīdzekļus, kā arī gatavojot speciālus materiālus par ergonomisko uzlabojumu iespējām darbavietās).

- Attiecībā uz nodarbināto un darba devēju informētības un izpratnes veicināšanu jāturpina dažādu izglītojošu aktivitāšu organizēšana, dažādojot gan šo materiālu veidu (piemēram, papildus plakātiem un līdzīga veida materiāliem veidojot animācijas vai video filmas u. c.), gan arī izplatīšanas veidu (piemēram, plašāk izmantojot sociālos medijus u. tml.). Viens no svarīgākajiem virzieniem, kurā jāturpina apmācība, ir veselības veicināšana darbavietās (piemēram, organizējot reģionālus seminārus, iesaistot vietējos uzņēmumus – labās prakses piemērus u. c.).
- Jāturpina sadarbība ar uzņēmēju sabiedriskajām organizācijām, piemēram, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūtu, izmantojot šo organizāciju sniegtās iespējas uzrunāt darba devējus, kā arī apkopot Latvijas uzņēmumu labos piemērus par darba vides uzlabošanu (šāda sadarbība jau notiek, esošie uzņēmumu piemēri jau prezentēti vairākos semināros, tomēr bieži vien pieredzē dalās vieni un tie paši uzņēmumi).
- Attiecībā uz darba aizsardzības speciālistiem ievērojami lielāka vērība jāpievērš gan šo speciālistu apmācībai, papildinot to ar plašāku informāciju par agrīnām arodslimību pazīmēm un nodarbināto sūdzībām, gan arī profilakses un veselības veicināšanas pasākumiem.
- Aicināt uzņēmumus, it īpaši mazos uzņēmumus, dalīties ar savu inovatīvo pieredzi darba vides un apstākļu uzlabošanā, meklējot vienkāršus un pēc iespējas lētus risinājumus (piemēram, stāstot par fizioterapeita palīdzību, izmantojot Skype palīdzību).

Secinājums

Pēdējo gadu laikā sāk pieaugt darba negadījumu speciālā budžeta izmaksu skaits medicīniskajai, sociālajai un profesionālajai rehabilitācijai, tomēr vairums izmaksu joprojām ir saistāmas galvenokārt ar darba vides radīto

seku (nelaimes gadījumu darbā un arodslimību) ārstēšanu un medicīniskajiem izdevumiem, tomēr nav pieejami dati par izmaksu saistību ar konkrētām nozarēm, slimībām vai traumu veidiem.

Skaidrojums

Pēdējo septiņu gadu laikā pamazām sāk pieaugt izmaksāto medicīnisko, sociālo un profesionālo rehabilitācijas gadījumu skaits, lai gan procentuāli to skaits joprojām ir ļoti zems (mazāks par 10% no kopējā izmaksu skaita gadā), kamēr ārstēšanas izmaksu un pacientu maksājumu skaits pat nedaudz pieaug. Publiski nav pieejami dati par konkrētām izmaksām, piemēram, par to, kas izmaksā dārgāk – arodslimības vai nelaimes gadījuma ārstēšana un rehabilitācija, kā arī par to, kuru nozaru arodslimības vai nelaimes gadījumi rada lielākos zaudējumus, vai arī to, kuras arodslimības ārstēšana ir visdārgākā. Tāpat no 2011. gada VSAA uzdevumos vairs neietilpst analizēt nelaimes gadījumu darbā un arodslimību izmaksas, līdz ar to pašreizējā brīdī nav pieejami dati, piemēram, VDI, lai varētu sekmīgāk plānot tematiskās pārbaudes tajās nozarēs, kuras rada lielākās izmaksas.

Ieteikumi

- Ieteicams izvērtēt iespējas automātiski (datorizēti) apkopot un analizēt izmaksas pa būtiskākajiem izdevumu posteņiem un nozarēm, kā arī sagatavot publiski pieejamu pārskatu par šāda veida izmaksām valstī. Tas ļautu sekmīgāk plānot visu veidu preventīvos pasākumus (apmācību ārstiem un darba aizsardzības speciālistiem, tematiskas apmācības darba devējiem, informatīvos materiālus u. c.) un kontroles pasākumus (piemēram, VDI tematiskās pārbaudes), nodrošinot šādas plānošanas ekonomisko pamatojumu.

Secinājums

Valstī nav izstrādāta sistēma regulārai darba aizsardzības sistēmas analīzei, nosakot konkrētus indikatorus, kuri ļautu spriest par situācijas izmaiņām. Pašreizējā brīdī nav pieejama regulāri apkopota un pilnīga informācija par situāciju darba aizsardzības jomā (atskaitot VDI gada pārskatus), vissliktākā situācija ir attiecībā uz datiem par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (piemēram, pieteikumu skaitu darbam ar azbestu,

būvdarbu veikšanu u. c.), arodslimībām, kā arī par veiktajiem pētījumiem un to rezultātiem, nedaudz labāka – attiecībā uz nelaimes gadījumiem.

Skaidrojums

Pat VDI publiskajā pārskatā iekļautā informācija, būdama samērā pilnīga un garāka par ieteikto garumu, tomēr nesatur pietiekamu analītisko informāciju, kas varētu raksturot situācijas attīstību dinamikā. Attiecībā uz arodslimību datu analīzi VDI nodrošinātā analīze dažādu iemeslu dēļ atšķiras no P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra sniegtajiem datiem, kā arī nesatur pietiekami sīku informāciju analīzei dinamikā dažādos griezumos. Tāpat bez īpaša pieprasījuma un datu apkopojuma nav pieejami dati par dažādiem darba aizsardzības jomas pasākumiem, par kuriem darba devējam ir jāsniedz informācija (piemēram, pieteikumi par būvdarbu veikšanu vai darbu ar azbestu u. tml.). Ja arī informācija ir pieejama VDI, tā netiek apkopota, jo tas nav prasīts attiecīgajos MK noteikumos.

Vēl viena aktuāla problēma – ne vienmēr ir pieejama informācija par dažādiem Latvijā veiktiem pētījumiem darba aizsardzības jomā (piemēram, Latvijas Zinātņu padomes u. c. institūciju atbalstītajiem vai veiktajiem pētījumiem), tai skaitā par izstrādātajiem doktora un

maģistra darbiem, kas varētu sniegt informāciju par daudzu specifisku darba aizsardzības jautājumu izpēti Latvijā, tai skaitā pieejamās literatūras datu apskatu. Arī sociālie partneri veic savus pētījumus (piemēram, LBAS), kuru rezultāti ir pieejami viņu mājas lapā, bet nav pieminēti citur.

Ieteikumi

- Nākotnē būtu jāplāno attiecīgi uzlabojumi VDI gada pārskatā, iespējams, veidojot divus dokumentus: vienu – noteikto iestāžu gada pārskatu, otru – analītiskāku dokumentu, kurš papildināts ar sīkāku informāciju.
- Arī pēc P. Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra datu bāzes uzlabojumu veikšanas būtu jāvienojas par datu sagatavošanu, lai tie būtu publiski pieejami.
- Nākotnē jaunajā darba aizsardzības mājas lapā www.stradavesels.lv jāveido sadaļa par Latvijā veiktajiem pētījumiem, veltot tam papildu resursus no VSAA darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna, lai apkopotu ne tikai galvenās publikācijas, bet sadarbībā ar Latvijas universitātēm un citām institūcijām veidotu sīkāku datu, publikāciju un prezentāciju datu bāzi.

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, 2012–2013” realizēšanā.

Pētījuma veikšanā tieši vai netieši piedalījās un pētnieku grupai palīdzēja:

- **Ziedonis Antapsons**
(Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)
- **Māris Badovskis**
(LR LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departaments)
- **Laima Beroza**
(Latvijas Darba devēju konfederācija)
- **Līga Bērziņa**
(SIA Out Loud)
- **Janīna Danusēviča**
- **Maija Eglīte**
(RSU Darba drošības un vides veselības institūts)
- **Ilze Feldberga**
(RSU Darba drošības un vides veselības institūts)
- **Linda Gabrusenoka**
(Rīgas Stradiņa universitāte)
- **Jolanta Geduša**
(LR LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departaments)
- **Egils Gribačenoks**
(Latvijas Darba devēju konfederācija)
- **Olga Iljina**
(LR LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departaments)
- **Dace Jakimova**
(darba aizsardzības kompetentā speciāliste)

- **Lāsma Kozlova**
(RSU Darba drošības un vides veselības institūts)
- **Aija Lapsa**
(RSU Izdevniecības un poligrāfijas daļa)
- **Renārs Lūsis**
(Valsts darba inspekcija)
- **Linda Matisāne**
(Valsts darba inspekcija)
- **Līga Matīsiņa**
(Latvijas Darba devēju konfederācija)
- **Līga Meņģelsone**
(Latvijas Darba devēju konfederācija)
- **Tenis Nigulis**
(RSU Izdevniecības un poligrāfijas daļa)
- **Guntars Polis**
(SIA Out Loud)
- **Mārtiņš Pužulis**
(Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)
- **Sarmīte Rūtiņa-Rūtenberga**
(Valsts darba inspekcija)
- **Marija Simonova**
(Latvijas Darba devēju konfederācija)
- **Māris Skujenieks**
(VSAA Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļa)
- **Māra Viksne**
(LR LM Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departaments)
- **Justīne Viķe**
(Rīgas Stradiņa universitāte)
- **Sandra Zariņa**
(Valsts darba inspekcija)

1. *Baltic Institute of Social Sciences*, Rīga, 2009. *Darba tiesību un darba drošības problēmjautājumu izpēte un darba tiesību aizstāvības rīcībasplānu modelēšana* (pēc Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības pasūtījuma) http://www.lbas.lv/upload/stuff/201004/dt_dd_petijums_02_04_2009.pdf, 74 lpp.
2. Centrālā statistikas pārvalde. *Starptautiskā standartizētā ekonomisko darbības veidu klasifikācija*. <http://www.csb.gov.lv/node/29900/list>.
3. Eglīte M., Matisāne L., Vanadziņš I., 2007. *Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2006*. 146 lpp. http://osha.lv/fop/latvia/lv/research/Darba_apstakli_un_riski_Latvija.pdf.
4. Matisāne L., Vanadziņš I., 2010. *Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010*. 124 lpp. <http://osha.lv/lv/research/darbaapstakliunriskilatvija2009-2010.pdf>.
5. European Commission, 2009. *Information notices on occupational diseases: a guide to diagnose*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 276 pp. http://infosalud-laboral.isciii.es/pdf/Guia_CE_EP_2009.pdf
6. *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.europa.eu/pubdocs/2006/27/en/1/ef0627en.pdf> (angļu valodā).
7. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2012. Parent-Thirion A., Vermeylen G., Van Houten G., Lyly-Yrjänäinen M., Biletta I., Cabrita J. *Fifth European Working Conditions Survey*, Dublin, 160 pp. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> (angļu valodā).
8. Pasaules Veselības organizācija, 1995. *Global Strategy on Occupational Health for All*. 14 lpp.
9. *Valsts darba inspekcijas gada pārskati*. 2000.–2012. gads. http://www.vdi.gov.lv/index.php?menu_id=11&lang_id=1.
10. World Health Organisation. *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* <http://www.who.int/classifications/icd/en/>.

1. pielikums.

Publikācijai pievienotā CD saturs

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

1. Publikācija

- Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” publikācijas elektroniskā versija

2. Tematiskie pielikumi

2.1. Vispārīgie jautājumi

- Arodslimības Latvijā, 1993.–2012. gads
- Darba vides laboratoriskie mērījumi
- Darba tiesiskās attiecības
- Darba vides riska faktori un to novērtēšana
- Darba aizsardzība mikrouzņēmumos un uzņēmumos, kas maksā mikronodokli
- Darba aizsardzības speciālistu fokusa grupu diskusijas
- Nelaimes gadījumi darbā, 1993.–2012. 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

2.2. 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

2.3. Darba aizsardzības pasākumi

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

2.4. 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

3. Aptauju anketas un fokusa grupu diskusijas vadlīnijas

- Darba devēji
- Nodarbinātie
- Latvijas iedzīvotāji
- Darba aizsardzības speciālistu fokusa grupu diskusiju vadlīnijas

2. pielikums.

Darba aizsardzības normatīvie dokumenti

Likumi

- Aizsargjoslu likums (pieņemts 05.02.1997., spēkā no 25.02.1997.)
- Atkritumu apsaimniekošanas likums (pieņemts 28.10.2010., spēkā no 18.11.2010.)
- Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (pieņemts 29.04.1999., 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.)
- Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību (pieņemts 24.09.1998., spēkā no 13.10.1998.)
- Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaiemes 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 iepakojšanas kārtība (pieņemti 12.03.2002., spēkā no 30.07.2002.)
- Nr. 150. Darba aizsardzības prasības derīgo izrakstu 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. 310. Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā (pieņemti 02.05.2012., spēkā no 09.05.2012.)
- 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.)
- 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. 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.)
- 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. 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. 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. Nelaiemes 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.)

[illegible]

ISBN 978-9984-793-41-2



9 789984 793412



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



DARBA DROŠĪBAS un
VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra