

Esošās situācijas un identificēto problēmu raksturojums

Darba aizsardzības politikas pamatnostādņu 2016.–2020.gadam (turpmāk – pamatnostādnes) mērķis ir kvalitatīvu darba vietu nodrošināšana, tādējādi radot drošu un nodarbināto veselībai nekaitīgu darba vidi. Šāda darba vide savukārt veicinās nodarbināto dzīves kvalitātes uzlabošanu un darba mūža pagarināšanu, tādējādi kopumā veicinot arī valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanu un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanu.

Pamatnostādņu pieņemšana nodrošinās līdzšinējās politikas turpināšanu darba aizsardzības jomā. Laika periodā no 2008.–2013.gadam darba aizsardzības politisko ietvaru veidoja Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.–2013.gadam, kā arī uz to pamata izstrādātie īstermiņa politikas dokumenti - Darba aizsardzības jomas attīstības programma 2008.–2010.gadam un Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2011.–2013.gadam. Labklājības ministrija veica minēto dokumentu ieviešanas vidusposma izvērtējumu, kā arī pēc šo politikas dokumentu darbības termiņa beigām izstrādāja Informatīvo ziņojumu par Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādņu 2008.–2013.gadam un Darba aizsardzības jomas attīstības plāna 2011.–2013.gadam īstenošanu (pieejams <http://polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file15995.doc>). Ieviešanas izvērtējumā tika secināts, ka situācija darba aizsardzības jomā kopumā ir uzlabojusies. Lai nodrošinātu turpmāku situācijas uzlabošanu, nepieciešams turpināt atbilstošu pasākumu īstenošanu nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību skaita samazināšanai, ņemot vērā TNS Latvia un RSU Darba drošības un vides veselības institūta veiktajos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012 - 2013”¹ identificētās aktuālākās darba vides problēmas Latvijā, riskam vairāk pakļautās nodarbināto grupas, kā arī to uzņēmumu grupas, kuros biežāk tiek pārkāpti darba aizsardzību regulējošie normatīvie akti.

Iepriekšējā periodā kā politikas rezultāts tika noteikts letālo nelaiemes gadījumu darbā uz 100 000 nodarbinātajiem skaita samazinājums par 30%. Pateicoties efektīvi īstenotiem pasākumiem darba aizsardzības situācijas uzlabošanai, šis rezultāts ir pārsniegts, sasniedzot samazinājumu par 40,3%.

Letālo nelaiemes gadījumu kopējais skaits ir salīdzinoši neliels un svārstīgs, tādēļ, lai varētu objektīvāk novērtēt politikas īstenošanu, šo pamatnostādņu ietvaros kā rezultatīvais rādītājs izmantots smagos nelaiemes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaiemes gadījumos darbā bojā gājušo kopējais skaits uz 100 000 nodarbinātajiem. Turklāt bieži vien smago un letālo nelaiemes gadījumu cēloņi ir līdzīgi un tikai dažādu apstākļu sakrītības rezultātā nav noticis letāls nelaiemes gadījums.

Neskatoties uz slēpto nelaiemes gadījumu īpatsvaru, nepieciešams samazināt arī vieglo nelaiemes gadījumu skaitu, kas neatstāj būtisku un ilgstošu ietekmi uz nodarbināto veselību. Tādējādi pamatnostādnēs noteikto uzdevumu ietvaros plānotie pasākumi tiks vērsti arī uz šādu nelaiemes gadījumu novēršanu un kopējo darba aizsardzības līmeņa paaugstināšanu.

¹ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (<http://www.lm.gov.lv/text/405>)

Gan līdzšinējā, gan arī turpmākā politika darba aizsardzības jomā ir saistīta ar politiku ES līmenī. Nosakot Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013.gadam ietvertos darbības principus un sasniedzamos mērķus, tika ņemta vērā ES stratēģija par drošību un veselības aizsardzību darbā 2007.-2012. gadam “Darba kvalitātes un produktivitātes uzlabošana”, kas pamatā bija vērsta uz nelaiemes gadījumu darbā skaita samazināšanu.

2014.gada 6.jūnijā Eiropas Komisija publicēja jaunu paziņojumu par ES stratēģisko ietvaru par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014. - 2020.gadam (turpmāk – ES darba aizsardzības stratēģija), kas tradicionāli ES dalībvalstīs tiek izmantots kā pamats nacionālajām stratēģijām. ES darba aizsardzības stratēģijā ir atspoguļoti stratēģiskie mērķi, būtiskākie izaicinājumi un rīcības virzieni darba aizsardzības jomā, kā arī identificēti instrumenti to īstenošanai. Kā trīs būtiskākie izaicinājumi ES darba aizsardzības stratēģijā ir minēti:

- 1) uzlabot pašreizējo drošības un veselības aizsardzības darbā prasību īstenošanu dalībvalstīs, it īpaši veicinot mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu spēju ieviest lietderīgus un efektīvus riska novēršanas pasākumus,
- 2) uzlabot ar darbu saistītu slimību profilaksi, īpašu uzmanību pievēršot esošajiem, jaunajiem un potenciālajiem riskiem,
- 3) ņemt vērā ES darbaspēka novecošanos.

Pamatojoties uz ES darba aizsardzības stratēģiju, Latvijas Prezidentūra sagatavoja Padomes secinājumus “ES stratēģiskais ietvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam - Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem”, kas apstiprināti Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības padomes (EPSCO) sanāksmē 2015.gada 9.martā. Šie Padomes secinājumi ir viens no instrumentiem, kas veicinās un atbalstīs ES darba aizsardzības stratēģijas praktisku ieviešanu, tādējādi sekmējot darba vides uzlabošanu ES dalībvalstīs un konkurētspējas attīstību.

Padomes secinājumos īpaša uzmanība pievērsta šādiem izaicinājumiem:

- 1) darba aizsardzības prasību ieviešanas veicināšana, īpaši mazajos un mikro uzņēmumos, izmantojot dažādus atbalsta instrumentus;
- 2) arodslimību un ar darbu saistīto slimību profilakse:
 - muskuļu - skeleta sistēmas slimības,
 - kancerogēno vielu radīti audzēji,
 - jauni, aktuāli riski (stress darbā, ergonomiskie riski, jaunas ķīmiskās vielas);
- 3) kvalitatīvas darba dzīves paildzināšana un pievēršanās darbaspēka novecošanās jautājumam.

Kopumā ES līmeņa dokumenti darba aizsardzībā (gan ES darba aizsardzības stratēģija, gan Padomes secinājumi) aicina dalībvalstis veidot nacionālās stratēģijas (politikas dokumentus), tādējādi veidojot vienotu politiku ES līmenī. Arī šīs pamatnostādnes būs kā ieguldījums kopējās ES stratēģijas īstenošanā. Turklāt minētie dokumenti ietver aicinājumu dalībvalstīm aktīvi izmantot ESF un citus Eiropas strukturālos un investīciju fondus, lai finansētu pasākumus, kas saistīti ar darba aizsardzību, ar mērķi, veicināt ilgtspējīgu, kvalitatīvu nodarbinātību un sociālo iekļaušanu, jo īpaši:

- izmantojot fondu līdzekļus darba ņēmēju, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanās pārmaiņām, izstrādājot un īstenojot inovatīvus un produktīvākus darba organizācijas veidus, tostarp veselības aizsardzībā un darba drošībā darbā, apmācībā, veicinot labas prakses izplatīšanu u.c.;
- pagarinot veselīgāku darba mūžu, izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu vidi un garīgo labsajūtu darba vietā;
- izstrādājot un īstenojot pasākumus, lai veicinātu veselīgu dzīvesveidu un samazinātu vai novērstu veselību ietekmējošos darba vides faktorus (piemēram, ķīmisko vielu ietekme, pasīvā smēķēšana);

- atbalstot darba inspektoru izpratnes padziļināšanu un apmācības, lai uzlabotu zināšanas, prasmes un administratīvās spējas ar veselības aizsardzību un drošību darbā saistītu jautājumu risināšanā;
- atbalstot apmācības un pasākumus maziem un vidējiem uzņēmumiem attiecībā uz Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras izstrādātā elektroniskā risku novērtēšanas rīka - OiRA un citu uz IT balstītu rīku īstenošanu visās dalībvalstīs.

Dalībvalstis nacionālās stratēģijas izstrādā, ņemot vērā aktuālākās problēmas, situāciju un pieejamos resursus konkrētajā dalībvalstī. Latvijā Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2016.–2020.gadam pamatā ir balstītas uz jaunākajiem pieejamajiem datiem un informāciju. Pamatnostādņēs izmantoti šādi būtiskākie informācijas avoti:

- 1) VDI statistikas dati par nelaimes gadījumiem darbā un VDI darbības rezultāti;
- 2) Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra dati par konstatētajām arodslimībām;
- 3) TNS Latvia un RSU DDVVI veiktā pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012 - 2013”² rezultāti, secinājumi un priekšlikumi par darba aizsardzības jomas dažādiem aspektiem un problēmām.

Darba aizsardzības jautājumi tiek apskatīti arī plašākā kontekstā, sasaistot tos arī ar citām nozaru politikām. Eiropas Komisijas pārskatā “Nodarbinātība un sociālā attīstība Eiropā 2014.gadā” drošu un veselībai nekaitīgu darba vietu izveide tiek uzskatīta par vienu no būtiskiem darba kvalitātes aspektiem, kas veicina motivāciju un atdevi darbā, samazina darba kavējumus, tādējādi tiešā veidā uzlabojot darba produktivitāti un darba tirgus elastību.

Iesaistītie subjekti. Politiskais un leģislatīvais ietvars.

Darba aizsardzības efektīva nodrošināšana ir atkarīga gan no darba aizsardzības politikas dokumentos ietvertajiem mērķiem un rīcības virzieniem, normatīvā regulējuma darba aizsardzībā, gan īpaši no šīs politikas un normatīvo aktu prasību efektīvas ieviešanas praksē. Darba aizsardzības prasību nodrošināšanā uzņēmumos ir iesaistīti vairāki subjekti un katram no tiem ir noteikta sava loma darba aizsardzības prasību ieviešanā. Šajā procesā ir iesaistīti darba devēji (komersanti), nodarbinātie, darba aizsardzības speciālisti, Valsts darba inspekcija, kompetentie speciālisti, kompetentās institūcijas, uzticības personas, zinātniskās institūcijas, laboratorijas, arodveselības un arodslimību ārsti, kā arī sociālie partneri, pārstāvot gan nodarbināto, gan arī darba devēju intereses.

Saskaņā ar darba aizsardzības vispārīgajiem principiem **darba devējam** ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana, darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana, kā arī konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai viņus iesaistītu darba aizsardzības uzlabošanā. Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā, kā arī segt ar darba aizsardzību saistītos izdevumus. Tādējādi lielākā atbildība ir noteikta darba devējam.

Būtiska loma darba aizsardzības prasību ieviešanā ir **darba aizsardzības speciālistam** jeb nodarbinātajam, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Vienlaikus darba aizsardzības pasākumu īstenošanā to plašākā nozīmē ir iesaistītas arī **zinātniskās institūcijas**, kas veic gan zinātniskus pētījumus, gan līdzdarbojās preventīvo

² LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/405>)

pasākumu īstenošanā. Tāpat arī darba aizsardzības sistēmas darbība nav iedomājama bez pilnvērtīgas darba vides risku novērtēšanas un darba vides riska faktoru mērījumiem, ko veic akreditētas **laboratorijas**. Nodarbināto veselības uzraudzības nodrošināšanā svarīga funkcija ir ārstniecības personām, jo sevišķi, arodveselības un **arodslimību ārstiem**.

Darba devējs var iesaistīt īstenošanas pasākumos gan **kompetentos speciālistus** (speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā³) vai **kompetento institūciju** (institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā).

Uzņēmuma ietvaros darba aizsardzības pasākumu īstenošanā ir iesaistīti **nodarbinātie, nodarbināto uzticības personas** (nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā), kā arī būtiska loma ir **nodarbināto pārstāvjiem** (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).

Darba aizsardzības ieviešanā būtiska ir **sociālo partneru** iesaistīšanās, proti, aktīva sadarbība starp darba devējiem un to organizācijām ar darbinieku jeb nodarbināto pārstāvjiem, kas tradicionāli ir darbinieku arodbiedrības. Šī sadarbība ir svarīga ne tikai saistībā ar darba aizsardzības jautājumu praktisku ieviešanu uzņēmumā, bet arī nozaru līmenī, kā arī valsts līmenī, veidojot politikas un radot normatīvo regulējumu. Atbilstoši Darba aizsardzības likumam valsts politika darba aizsardzības jomā ir vērsta uz preventīvu pasākumu veikšanu un cita starpā pamatojas uz valsts, darba devēju organizāciju un arodbiedrību sadarbību. Sociālo partneru iesaiste darba aizsardzībā ir priekšnoteikums efektīvai sistēmas izveidei, jo tikai ar sociālo partneru aktīvu iesaisti ir iespējams panākt labāko rezultātu, nodrošinot gan darba devēju, gan arī darbinieku interešu līdzsvarotu ievērošanu. Šajā kontekstā īpaši nozīmīga ir **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības** (turpmāk – LBAS) un **Latvijas Darba devēju konfederācijas** (turpmāk – LDDK) darbība. Minētās organizācijas ir lielākās sociālo partneru organizācijas, kuras atbilstoši darba devēju organizāciju un to apvienību likumam un Arodbiedrību likumam pārstāv partneru intereses valsts līmenī. Turklāt, atbilstoši 1998.gada 30.oktobra Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes nolikumam Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi uz paritātes pamatiem veido Ministru kabineta (valdības), LDDK un - LBAS izvirzītie pārstāvji.

Vienlaikus Darba devēju organizāciju un to apvienību likuma 8.pants paredz tādas darba devēju organizācijas funkcijas, kā pārstāvēt darba devēju organizācijas intereses attiecībās ar arodbiedrībām, valsts un pašvaldību institūcijām, organizēt darba devēju organizāciju biedru apmācību, sniedz konsultāciju darba attiecību jautājumos, kā arī piedalās darba strīdu izšķiršanā. Savukārt Arodbiedrību likuma 12.pants paredz arodbiedrību tiesības un to īstenošanu, bet šā likuma 2.pants noteic, ka veidu, kādā arodbiedrības aizstāv strādājošo intereses, nosaka arodbiedrības statūti. LBAS uzdevumi ir pārstāvēt organizācijas intereses valsts un pārvaldes institūcijās, darba devēju un citās organizācijās, kā arī trīspusējās darba devēju, valsts un arodbiedrību nacionālā līmeņa sadarbības padomēs. Vienlaikus LBAS sniedz konsultācijas juridiskajos un sociāli ekonomiskajos jautājumos, organizē dalīborganizāciju vadītāju, speciālistu, ekspertu, reģionālo arodbiedrību centru vadītāju izglītošanu u.c.

Turklāt, atbilstoši 1998.gada 30.oktobra Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes nolikumam Nacionālo trīspusējo sadarbības padomi uz paritātes pamatiem veido Ministru kabineta (valdības), LDDK un LBAS izvirzītie pārstāvji.

³ Ministru kabineta 2008.gada 8.septembra noteikumi Nr.723 “[Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību](#)”

Ņemot vērā, ka LDDK un LABS ir visā Latvijas teritorijā pārstāvētas darba devēju un nodarbināto organizācijas, kurām ir attīstīta sadarbība reģionālā līmenī, kā arī šo organizāciju līdzšinējo ieguldījumu drošas darba vides izveidošanā uzņēmumos un pieredzi darba aizsardzības jautājumu risināšanā un praktiskā ieviešanā, būtiski arī turpmāk cieši sadarboties ar LDDK un LABS pamatnostādnēs noteikto uzdevumu īstenošanā, lai tiktu ņemts vērā visu iesaistīto pušu viedoklis, kā arī, lai paredzētie pasākumi aizsniegtu pēc iespējas lielāku darba devēju un nodarbināto skaitu, tādējādi veicinot sabiedrības informētības uzlabošanu un sabiedrības iesaistīšanos.

Valsts uzraudzību un kontroli nodrošina **Valsts darba inspekcija** (turpmāk – VDI), īstenojot tās darbību regulējošajā likumā⁴ noteiktās funkcijas un uzdevumus.

Lai paaugstinātu sabiedrības informētības līmeni, skaidrotu darba aizsardzības prasības sabiedrībai un palīdzētu gan darba devējiem gan nodarbinātajiem darba aizsardzības prasību ievērošanā RSU DDVVI īsteno preventīvos pasākumus. Preventīvie pasākumi tiek īstenoti atbilstoši likuma “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 13.panta sestajai daļai, izmantojot darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļus. RSU DDVVI ir liela pieredze darba vides novērtēšanā, darba vides riska faktoru mērīšanā, kā arī gan arodslimību un arodveselības ārstu, gan darba devēju, gan nodarbināto un sabiedrības kopumā izglītošanā par darba vides drošības un veselības aizsardzības darbā jautājumiem. Lai nodrošinātu kvalitatīvas un aktuālas informācijas sniegšanu sabiedrībai, kā arī veselības aprūpē iesaistītā personāla profesionālo zināšanu pilnveidi, svarīgi pamatnostādnēs paredzēto pasākumu īstenošanā iesaistīt arī RSU DDVVI.

Normatīvais regulējums darba aizsardzības jomā ir sakārtots un to veido Darba aizsardzības likums (pieņemts Saeimā 2001.gada 20.jūnijā) un uz tā pamata izdotie Ministru kabineta noteikumi. Normatīvajos aktos ir pārņemtas ES direktīvas darba aizsardzības jomā, tādējādi Latvijas normatīvie akti atbilst ES prasībām, nodrošinot Latvijas nodarbinātajiem līdzvērtīgu aizsardzības līmeni. Tomēr nozīmīgs izaicinājums ir šo normatīvo aktu ieviešana praksē.

Saskaņā ar Eiroparometra pētījumu “Darba apstākļi Eiropas Savienībā” kopumā darba apstākļus Latvijā kā labus vērtē 47% iedzīvotāju (vidēji ES – 53%), vienlaicīgi 47% iedzīvotāju darba apstākļus vērtē kā sliktus (vidēji ES – 43%), tātad kopumā viedoklis par darba apstākļiem Latvijā ir nedaudz sliktāks nekā vidēji ES. 25% respondentu Latvijā uzskata, ka pēdējo 5 gadu laikā darba apstākļi ir uzlabojušies, kas ir ceturtais augstākais rādītājs ES (vidēji ES – 12%), 28% uzskata, ka darba apstākļi Latvijā ir pasliktinājušies (vidēji ES – 57%)⁵. Tomēr jāuzsver, ka šī pētījuma ietvaros ar terminu „darba apstākļi” saprot gan drošību un veselības aizsardzību darbā, gan darba laiku, darba organizāciju, darbinieku pārstāvību un attiecības ar darba devēju. Ar drošību un veselības aizsardzību darbā apmierināti ir 74% nodarbināto Latvijā, kas ir otrais zemākais rādītājs ES (vidēji ES – 85%), 25% nav apmierināti ar drošību un veselību darbā (vidēji ES – 14%).

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, Darba aizsardzības politikas pamatnostādnēs 2016. – 2020. gadam noteikti vairāki rīcības virzieni:

1. Sabiedrības informēšana;
2. Darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšana;
3. Nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana;
4. Darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole;
5. Drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā.

⁴ Valsts darba inspekcijas likums <http://likumi.lv/doc.php?id=177910>

⁵ Eiroparometra pētījums “Darba apstākļi Eiropas Savienībā”

Turpmākās sadaļās sniegta informācija atbilstoši katram iepriekš minētajam rīcības virzienam, plašāk raksturojot esošo situāciju, izceļot identificētās problēmas un piedāvātos risinājumus, kā arī sniedzot piedāvāto risinājumu sākotnējās ietekmes izvērtējumu.

1. Sabiedrības informētība un preventīvās kultūras attīstība.

1.1. Esošā situācija

Sabiedrības informētība parāda izpratni par darba aizsardzības jautājumiem un preventīvās kultūras attīstību. Tikai izprotot un novērtējot savas un līdzcilvēku drošības un veselības aizsardzības nozīmi, darbinieki un darba devēji var pilnvērtīgi ievērot darba aizsardzības prasības un izmantot drošas darba metodes ikdienas darbā, tādejādi novēršot nelaimes gadījumus darbā un arodslimību veidošanos.

Sabiedrības informēšanai līdz šim izmantoti dažādi veidi, pasākumus īsteno gan atbildīgās valsts iestādes, gan arī sociālo partneru organizācijas. Katru gadu atbilstoši likuma "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" 13.panta sestajai daļai RSU DDVVI īsteno preventīvos pasākumus, izmantojot darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļus, bet ne vairāk kā 0,5% apmērā no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktā darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļu kopējā apmēra. Tiek izdoti dažādi informatīvie materiāli, izveidoti videomateriāli, īstenotas kampaņas, kā arī organizēti semināri darba aizsardzības speciālistiem par dažādiem aktuāliem jautājumiem gan Rīgā, gan reģionos.

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 3.pantu viens no VDI uzdevumiem ir sniegt darba devējiem un darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām. VDI organizētajos semināros, konferencēs un informatīvajās kampaņās regulāri tiek informēti darba devēji, nodarbinātie, viņu pārstāvji un uzticības personas, darba aizsardzības speciālisti, kā arī sabiedrība kopumā par aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem.

VDI uztur Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras kontaktpunkta mājaslapu www.osha.lv, kā arī mājaslapu www.stradavesels.lv, kas tiek regulāri papildināta ar aktuālāko informāciju un materiāliem darba aizsardzības jomā, kļūstot par nozīmīgu informācijas avotu darba aizsardzības jomā. Sabiedrības informēšanai un izglītošanai VDI aktīvi izmanto jaunākās tehnoloģijas un komunikācijas metodes, tādejādi sasniedzot pēc iespējas plašāku mērķauditoriju. Šim mērķim VDI ir izveidojusi Twitter kontus [www.twitter.com/darbainspekcija](https://twitter.com/darbainspekcija) un [www.twitter.com/darbaizsardziba](https://twitter.com/darbaizsardziba), Facebook lapu (<https://www.facebook.com/darbainspekcija>), kā arī Slideshare kontu (http://www.slideshare.net/Valsts_darba_inspekcija) un VDI Youtube kanālu, nodrošinot pieeju prezentācijām no dažādiem semināriem un konferencēm, kā arī video materiāliem, kas atvieglo darba aizsardzības prasību izpratni. Kā inovatīvi jaunumi elektroniskajā vidē jāmin dažādi VDI izveidotie interaktīvie rīki – spēle par darba vides riskiem „Atpazīsti bīstamību”, nelaimes gadījumu izmaksu kalkulators, kā arī notikušo nelaimes gadījumu interaktīvās kartes.

Dažādi pasākumi nodarbināto, darba devēju, kā arī bērnu un jauniešu informēšanai un izglītošanai par darba aizsardzības jautājumiem laika periodā no 2008.-2013.gadam tika organizēti arī LDDK un LBAS īstenoto ESF projektu „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros. Šo projektu īstenošanas laikā ir izveidoti konsultāciju centri reģionos, kā arī izveidotas iestrādes jauniešus izglītojošiem konkursiem, ko plānots izmantot arī turpmāko ESF projektu ietvaros, turpinot informēšanas pasākumus darba aizsardzības jomā.

Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013”⁶ laikā uz jautājumu par to, cik respondents kopumā ir informēts par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi, 36,5% iedzīvotāju minēja, ka ir labi informēti. Visaugstākais informētības līmenis tika novērots respondentiem vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem (47,6%), ar augstāko izglītību (56,7%), kā arī lielo uzņēmumu darbiniekiem (66%). Savukārt viszemākais informētības līmenis ir iedzīvotājiem vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem (26,4%), ar zemu izglītības līmeni (sākumskolas vai nepabeigtu pamatizglītību – 10,9%), kā arī nelielu uzņēmumu darbiniekiem (ar 10–49 nodarbinātajiem) (48,3%). Savukārt attiecībā uz darba vides risku novērtējumu, 65,1% iedzīvotāju atbildēja, ka ir par to informēti, bet tikai 31,7% norādīja, ka ir labi informēti.

1.2. Identificētās problēmas

- Iedzīvotāju informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem kopumā vērtējams kā nepietiekams (labi informēti kopumā tikai 36,5%, bet par darba vides risku novērtējumu labi informēti 31,7%).
- Galvenās riska grupas ir jaunieši, iedzīvotāji ar zemu izglītības līmeni, kā arī iedzīvotāji, kas strādā mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos.
- Palīgmateriālu trūkums darbinieku apmācībai un instruktāžai, nepietiekama likumdošanas prasību izpratne un izpilde, nezināšana un nevēlēšanās iegūt papildus informāciju, mācīties un ievērot prasības, kā iespējamie cēloņi zemajam nodarbināto informētības līmenim mazajos un mikrouzņēmumos.

1.3. Problēmu risinājums

Konstatēto problēmu **risināšanai** nepieciešamas veikt pasākumus sabiedrības zināšanu un izpratnes līmeņa par drošu un tiesisku darba vidi paaugstināšanai un preventīvās kultūras veicināšanai.

Iedzīvotāju informētības par darba aizsardzības jautājumiem uzlabošanai būtiski organizēt dažādus izglītojošus pasākumus, kā, piemēram, seminārus, diskusijas. Risinājums būtu arī viegli uztveramu un saprotamu informatīvo materiālu izstrāde, kuros īsumā un uzskatāmi ietverti svarīgākie darba aizsardzības jautājumi. Šādi materiāli varētu būt dažādi vizualizēti uzskates līdzekļi, arī īsas videofilmas vai video padomi. Ar informatīvo materiālu palīdzību gan darba devējus, gan nodarbinātos iespējams informēt par aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem, kā arī jauniem un aktuāliem darba vides riska faktoriem.

Būtiski arī informēt nodarbinātos un sabiedrību kopumā par nodarbināto pārstāvju un uzticības personu uzdevumiem, darbību, ievēlēšanas kārtību, tādējādi aktualizējot nodarbināto pārstāvju un uzticības personu aktīvas darbības nepieciešamību un veicinot nodarbināto pārstāvju un uzticības personu ievēlēšanu un efektīvu darbību. Vienlaikus jāizvērtē iespējas pilnveidot nodarbināto pārstāvju un uzticības personu darbības aizsardzības mehānismu.

Lai uzlabotu informētības līmeni iedzīvotāju vidū ar zemu izglītības līmeni, kā arī lai veicinātu kopumā preventīvās kultūras attīstību, svarīgi ir iekļaut darba aizsardzības pamatus jau pamatizglītības mācību programmās.

Nelaiemes gadījumu statistika visā Eiropā liecina, ka darba vidē riska grupa ir jaunieši, kuri, nonākot darba tirgū, nav pietiekami labi informēti ne par saviem pienākumiem, ne tiesībām darba aizsardzības un darba tiesību jomā, tāpēc biežāk cieš nelaiemes gadījumos. Ņemot vērā preventīvā darba nozīmi, jo īpaši rūpējoties par jauno un topošo nodarbināto veselību un drošību, sagatavojot tos darba dzīvei, paredzēts saglabāt virzienu, kas vērsts uz

⁶ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2. apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” ([pieejams http://www.lm.gov.lv/text/405](http://www.lm.gov.lv/text/405))

profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu izglītošanu par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem, piemēram, pilnveidojot un turpinot profesionālo izglītības iestāžu jauniešu konkursus, kā arī organizējot praktiskās nodarbības ar uzdevumiem, lomu spēlēm, patstāvīgiem darbiem, droša darba paņēmieni demonstrējumiem. Plānots šajā aktivitātē iesaistīt tās izglītības iestādes, kas sagatavo to profesiju speciālistus, kas tiks nodarbināti bīstamajās nozarēs.

Attiecībā uz jauniešu informētības līmeņa paaugstināšanu kopumā nepieciešams arī iekļaut darba aizsardzības jautājumus vidējās izglītības, kā arī profesionālās vidējās izglītības mācību programmās, vienlaikus būtiski ir īstenot jauniešiem piemērotus un saistošus pasākumus, izmantojot jaunākās tehnoloģijas un jauniešu vidū populārus komunikācijas kanālus.

Viens no uzdevumiem darba aizsardzības jomas attīstībā ir palielināt mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos nodarbināto iedzīvotāju informētības līmeni darba aizsardzības jautājumos, veicinot šajos uzņēmumos pilnīgāku darba aizsardzības sistēmu ieviešanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī veicinot spēju ieviest lietderīgus un efektīvus riska novēršanas pasākumus. Tādējādi risinājumi būtu saistīti ar tieši šai mērķa grupai mērķētiem pasākumiem darba devēju un nodarbināto informēšanai, izglītošanai, prasmju apguvei, izpratnes veicināšanai, tai skaitā, dažādu palīgmateriālu izstrāde.

Līdz šim veikto pasākumu rezultātā sabiedrībai ir pieejams liels skaits materiālu, interaktīvu rīku un aktuālas informācijas par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem. Iesāktās aktivitātes sabiedrības informēšanai būtu jāturpina, jo sabiedrības attieksmes maiņa ir ilgstošs process, turklāt par iepriekšējā periodā īstenoto pasākumu ietekmi pilnībā varēs spriest vēlāk, ņemot vērā to, ka liela daļa aktivitāšu tika veikta relatīvi nesen, 2012.un 2013.gadā. Vienlaikus būtu nepieciešams meklēt aizvien jaunas metodes sabiedrības informēšanai, ņemot vērā tehnoloģiju attīstību un aktualitātes, lai aptvertu pēc iespējas plašāku mērķauditoriju, īpaši tos darba devējus un nodarbinātos, kas neapzinās darba aizsardzības nozīmīgumu un neizmanto pieejamos materiālus. Turklāt informācijai jābūt īpaši piemērotai un saprotamai konkrētajai mērķauditorijai.

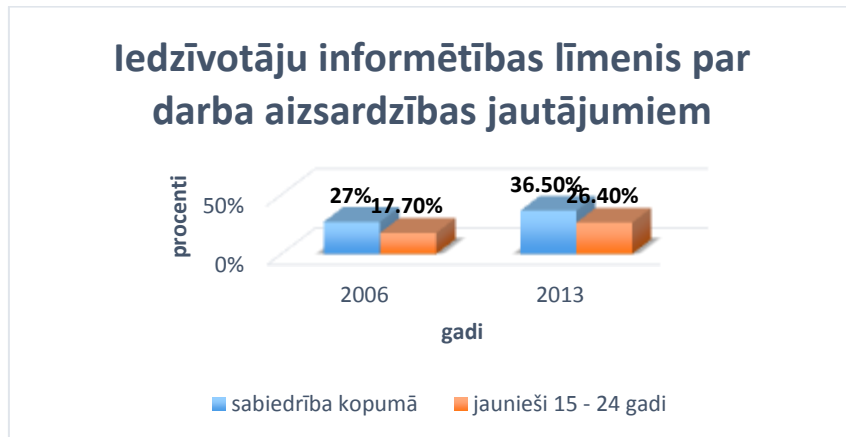
Neturpinot iesākto darbības virzienu sabiedrības informēšanā un neveicot aktīvus sabiedrības izglītošanas pasākumus un aktivitātes, paredzams, ka sabiedrības informētības līmenis sāks atkal samazināties, jo darba aizsardzības jautājumi salīdzinoši ar citiem aktuāliem sabiedrībā paceltiem jautājumiem, netiekot aktualizēti, nešķitīs nozīmīgi. Būtiski nodrošināt tieši jauniešu apmācību un informētību, jo pretējā gadījumā, šīs grupas jau tā zemais informētības un zināšanu līmenis par drošību un veselību darbā prognostiski kritīsies. Kā rezultāts nepietiekamām zināšanām un informācijas trūkumam par drošību un veselības aizsardzību darbā paredzams nelaimes gadījumu skaita pieaugums darbā, tai skaitā smago un letālo nelaimes gadījumu skaita pieaugums, jo, analizējot VDI 2014.gada pārskatu, redzams, ka galvenais negadījumu cēlonis minēta tieši nedroša cilvēka rīcība (76,8%), tai skaitā, nav ievēroti darba drošības noteikumi vai instrukcijas (30,4%), nepietiekoša uzmanība (34,8%).⁷ Savukārt, notiekot nelaimes gadījumam darbā, tā ir smaga situācija gan pašam cietušajam, gan darba devējam, kā arī papildus izdevumi un zaudējumi konkrētam uzņēmumam un tautsaimniecībai kopumā.

1.4.Piedāvātā risinājuma sākotnējās ietekmes izvērtējums.

Analizējot pētījumu rezultātus, redzams, ka iepriekšējos periodos sabiedrības un jauniešu informēšanas aktivitātes un tajās ieguldītie resursi devuši pozitīvus rezultātus, jo gan sabiedrības informētības līmenis kopumā, gan jauniešu informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem ir paaugstinājies. Tādējādi, lai arī sabiedrības un īpaši jauniešu

7. [Valsts darba inspekcijas gada pārskats 2014.gadam](#)

informētība kopumā vērtējama kā nepietiekama, vērojama pozitīva tendence situācijai sabiedrības informētības par darba aizsardzību ziņā uzlaboties (skatīt 1.attēlu).



1.attēls. Iedzīvotāju informētības līmeņa dinamika laika posmā no 2006.līdz 2013.gadam

Turpinot aktīvu sabiedrības informēšanu ar dažādu pasākumu, gan informatīvo materiālu, gan semināru, gan pieredzes apmaiņu, gan izmantojot pieejamās tehnoloģijas un veidojot viegli uztveramu vizualizētu informāciju par būtiskiem un aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem, prognozējams arī turpmāks sabiedrības informētības līmeņa pieaugums, tuvojoties optimālākam rādītājam. Būtiski, ka informēšanai tiks izmantoti visdažādākie informācijas kanāli tādējādi aizsniedzot dažādas iedzīvotāju grupas. Īpašu uzmanību pievēršot tieši bīstamo nozaru un mazo un mikro- uzņēmumu darbinieku informēšanai, pie tam akcentējot tieši šajās jomās pastāvošos specifiskos riskus prognozējams šajās nozarēs un uzņēmumos strādājošo informētības paaugstināšanās, kas savukārt sekmēs preventīvās kultūras attīstību. Sekojoši sagaidāms, ka samazināsies smago un letālo nelaimes gadījumu skaits, jo nodarbinātajiem esot labāk informētiem par darba apstākļiem un drošības un veselības aizsardzības pasākumiem, tādējādi vairāk uzmanības pievēršot drošības jautājumiem darbā, samazināsies to nelaimes gadījumu skaits, kur cēlonis ir nedroša cilvēka rīcība, kas minēts kā galvenais negadījumu cēlonis VDI 2014.gada pārskatā.

Vienlaikus turpinot aktīvi realizēt uz bērnu un jauniešu auditoriju vērstus izglītošanas un informēšanas pasākumus, izmantojot jaunākās tehnoloģijas un šai mērķgrupai piemērotākos informācijas pasniegšanas un izplatīšanas veidus, sagaidāms, ka paaugstināsies jauniešu zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem, kas mazinās nelaimes gadījumu īpatsvaru tieši jauniešu vidū. No VDI 2014.gada pārskata redzams, ka lielākais nelaimes gadījumos cietušo skaits ir to nodarbināto grupā, kam ir salīdzinoši neliela pieredze, tas ir, kuri amatā, kuru veicot noticis nelaimes gadījums, ir nostrādājuši līdz 3 gadiem. Tā šajā grupā ir notikuši 135 smagie, kas ir 63,4% no visiem smagajiem nelaimes gadījumiem, un 32 letālie nelaimes gadījumi, kas ir 78% no visiem letālajiem nelaimes gadījumiem⁸. Šo nelaimes gadījumu skaitu iespējams samazināt izglītojot un informējot tieši jauniešus un nodarbinātos, kas nesen sākuši darbu jaunā amatā.

Samazinoties nelaimes gadījumu skaitam, īpaši samazinoties smago un letālo nelaimes gadījumu skaitam, samazināsies arī izdevumi, kas saistīti ar nelaimes gadījumiem gan pašam cietušajam, gan darba devējiem, gan valstij kopumā, samazināsies arī izmaksāto kompensāciju un pabalstu apjoms par slimības dienām, ārstēšanu un iespējamo invaliditāti. Vienlaikus, samazinoties smagos un letālos nelaimes gadījumos cietušo skaitam, būs mazāk personu, kas dēļ nelaimes gadījuma sekām vairs nevar pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū un

sniegt ieguldījumu tautsaimniecības attīstībā. Līdz ar to minētās aktivitātes dos pozitīvu ieguldījumu gan uzņēmējdarbībā, gan tautsaimniecībā kopumā.

Dažādi ES līmenī un pasaulē veiktie pētījumi apliecina, ka ieguldījums darba aizsardzības preventīvajos pasākumos veicina nodarbināto labklājību un ilgtermiņā atmaksājas arī finansiāli. Saskaņā ar jaunākajām aplēsēm ieguldījumi šajā jomā var radīt vidēji 2,2 augstu peļņas koeficientu⁹.

2. Darba aizsardzības prasību ieviešana uzņēmumos.

2.1. Esošā situācija

Neskatoties uz to, ka normatīvo aktu sistēma darba aizsardzības jomā ir sakārtota un Latvijas normatīvie akti atbilst ES prasībām, nodrošinot Latvijas nodarbinātajiem līdzvērtīgu aizsardzības līmeni, nozīmīgs izaicinājums ir šo normatīvo aktu ieviešana praksē. Īpaši aktuāls šis jautājums kļuva ekonomiskās krīzes ietekmē, kad uzņēmumi samazināja izdevumus nereti tieši uz darba aizsardzības pasākumiem. Atsākoties aktīvākai uzņēmējdarbībai, īpaši bīstamajās nozarēs, būtiski ir nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi un apstākļus, kas ilgtermiņā veicina nodarbināto lojalitāti uzņēmumam, motivāciju un līdz ar to uzlabo darba kvalitāti.

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām darba devēja pienākums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kuras svarīgākā sastāvdaļa ir darba vides risku novērtēšana, nosakot tos riskus, kas var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību, un darba aizsardzības pasākumu plāna izveidošana, nosakot pasākumus, kas nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides riskus. Kā nozīmīgākais rādītājs, kas parāda, kā uzņēmums ir ieviesis darba aizsardzības prasības, ir veiktais darba vides risku novērtējums un noteiktais darba aizsardzības pasākumu plāns, lai konstatētos riskus novērstu, tādējādi nodrošinot nodarbināto drošību un veselību darbā.

Saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013”¹⁰ rezultātiem, tikai 28,5% uzņēmumu ir pilnībā veikts darba vides risku novērtējums, 19% tas veikts daļēji, bet 49% uzņēmumu tāds nav veikts vispār, kas ir diezgan zems rādītājs attiecībā uz darba aizsardzības prasību nodrošināšanu uzņēmumā. Biežāk darba vides risku novērtējums nav veikts mikrouzņēmumos un uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (22,0%), zivsaimniecība (26,4%) un lauksaimniecība, mežsaimniecība (32,6%). Savukārt pasākumu plāns sastādīts tikai 62% uzņēmumu, kuros veikts darba vides risku novērtējums (pilnībā vai daļēji), kas liecina, ka **uzņēmumi nav sakārtojuši drošu darba vidi saviem darbiniekiem, neskatoties uz normatīvo aktu prasībām**. Noskaidrojot būtiskākos darba devēju iemeslus, kas viņiem traucē/kavē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus savā uzņēmumā, 59,9% darba devēju atzīst, ka viņus nekas netraucē. Savukārt, kā visbiežāko traucēkli, darba devēji minējuši līdzekļu trūkumu – 15,4%.

Turklāt, analizējot darba devēju informētības un izpratnes līmeni par darba vides faktoriem, jāsecina, ka 37,5% darba devēju atzīmējuši, ka neviens no uzņēmuma darbiniekiem nav pakļauts kaitīgiem darba vides riska faktoriem. Savukārt analizējot šos datus pēc uzņēmuma lieluma, jāsecina, ka tieši **mikrouzņēmumos šī izpratne ir daudz vājāka**, jo 59,7% darba devēju no mikrouzņēmumiem atzīmējuši, ka neviens no uzņēmuma darbiniekiem nav pakļauts kaitīgiem darba vides riska faktoriem. Jāņem vērā fakts, ka darba

⁹ ES stratēģiskais ietvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014. - 2020.gadam

¹⁰ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma

1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/405>).

vieta bez neviena darba vides riska faktora nepastāv, bet svarīgi ir tos apzināt, novērtēt un novērst, lai samazinātu vai novērstu risku nodarbināto drošībai un veselībai.

Darba aizsardzības sistēmas svarīgs elements ir konsultēšanās ar nodarbinātajiem. Šis elements ir svarīgs arī, novērtējot darba devēja izveidoto darba aizsardzības sistēmu. Nodarbināto aptaujā tiek norādīts uz augstu informētības līmeni instruēšanā darba drošības jautājumos (vispārēji 94%; uzņēmumos ar 250 un vairāk darbinieku 97%), savukārt mikro un mazajos uzņēmumos šis rādītājs ir zemāks (1-10 darbinieki 88,9%, 11-49 darbinieki – 93,8%). VDI pārskatā sniegtā informācija par notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā norāda, ka uzņēmumos līdz 5 nodarbinātajiem ir notikuši 3,4% un no 6 līdz 49 nodarbinātie 16,7% no reģistrētajiem nelaimes gadījumiem, vēl nopietnāka situācija ir ar letālajiem nelaimes gadījumiem (līdz 5 nodarbinātajiem – 14,6% un no 6 līdz 49 nodarbinātajiem – 29,3% no letālajiem nelaimes gadījumiem).

Tātad konsultēšanās sistēmā vajag iekļaut ne tikai nodarbināto instruēšanu, bet arī informēšanu par uzņēmumā notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā. Īpašu uzmanību pievēršot mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Savukārt, apskatot VDI statistikas datus, redzams, ka darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi veido 66,5% no visiem VDI amatpersonu 2014.gadā konstatētajiem pārkāpumiem¹¹. VDI amatpersonu uzņēmumu inspicēšanas laikā iegūtā informācija liecina, ka daļa darba devēju un darba aizsardzības speciālistu īsti neizprot normatīvo aktu prasības vai arī tās ievēro un realizē formāli, jo darba vides risku novērtēšanu neuztver kā pamatu funkcionējošas darba aizsardzības sistēmas un drošas darba vides izveidei, bet uzskata tikai par slogu. Ar darba vidē pastāvošā riska novērtēšanu darba devēji saprot tikai riska faktoru konstatāciju, tāpēc arī neseko nekāda reāla darbība, lai identificētos riskus mazinātu vai novērstu, pēc risku novērtēšanas nereti nodarbinātie pat netiek iepazīstināti ar riskiem, kam viņi ir pakļauti darba laikā, netiek sagatavoti darba aizsardzības pasākumu plāni. Turklāt VDI konstatē nepilnīgi izstrādātas vai novecojušas darba aizsardzības instrukcijas, kurās nav iekļauti, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanas un uzglabāšanas nosacījumi, darba vidē pastāvošo riska faktoru novēršanas/mazināšanas pasākumi, nav izstrādātas darba aizsardzības instrukcijas, atbilstoši veicamajam darbam, līdz ar to arī nodarbinātie nav saņēmuši adekvātu sākotnējo instruktāžu, kā arī daudzos uzņēmumos darba aizsardzības speciālistiem nav atbilstošas izglītības, nodarbinātie netiek nosūtīti uz veselības pārbaudēm u.c.¹²

Ņemot vērā gan pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013”¹³ datus, gan VDI apsekojumu analīzi par uzņēmumu grupām, kurās kopumā ir zemāks darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanas līmenis, **kā īpaša riska grupa atzīmējami mazie un mikro uzņēmumi, kam ierobežoto zināšanu un resursu dēļ bieži vien ir sarežģītāk izprast un ievērot darba aizsardzības prasības.** Turklāt mazie un mikro uzņēmumi veido lielāko daļu Latvijas uzņēmumu (92,0%¹⁴). Tādēļ turpmāk būtu jāpievērš īpaša uzmanība šai uzņēmumu grupai, piedāvājot dažāda veida atbalsta instrumentus, vadlīnijas un cita veida viegli saprotamu informāciju, ņemot vērā jaunāko tehnoloģiju un komunikācijas metožu attīstību.

Rādītājs, kas tradicionāli raksturo situāciju darba aizsardzības jomā un darba aizsardzības prasību ieviešanas līmeni, ir darbā notikušie nelaimes gadījumi. Pēc VDI gada

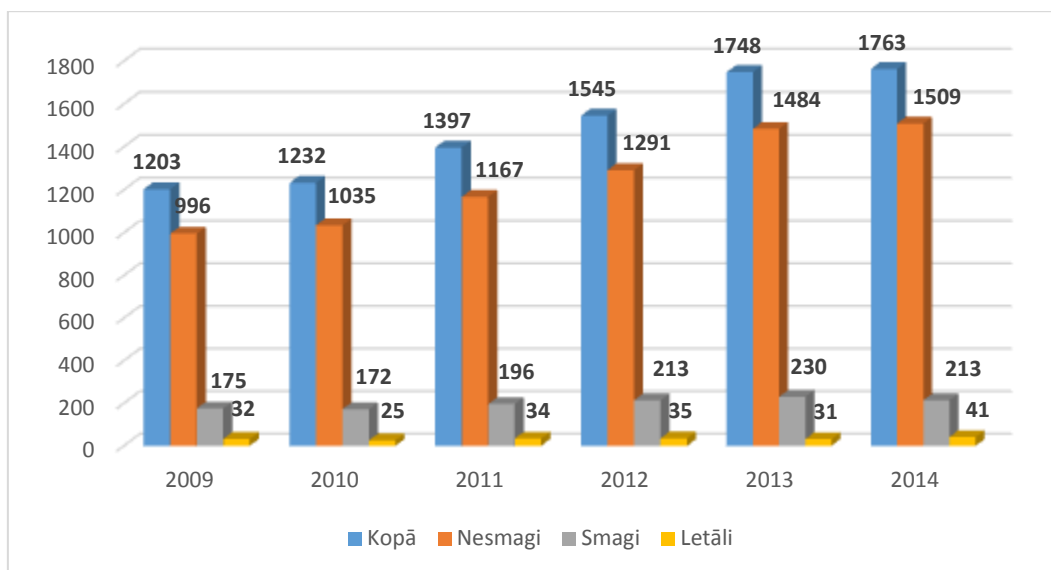
¹¹ ¹¹ Valsts darba inspekcijas gada pārskats 2014.gadam

¹² Valsts darba inspekcijas 2013.gada darbības pārskats

¹³ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/405>).

¹⁴ Datu avots: Centrālā statistikas biroja mājas lapa; Statistikas dati 2013.gads.

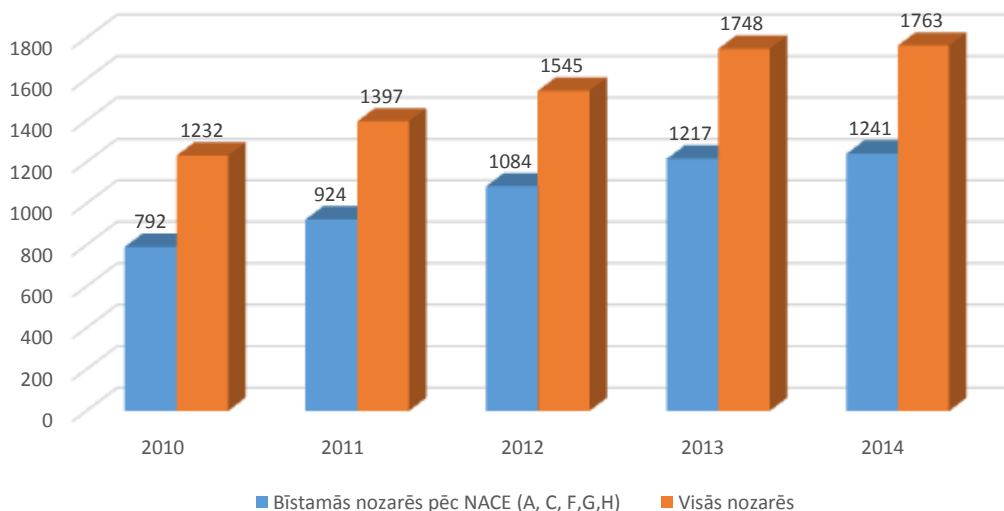
pārskata datiem 2014.gadā **nelaimes gadījumos** cietuši 1763 nodarbinātie, no kuriem 213 ir guvuši smagas traumas un 41 ir gājis bojā¹⁵ (skat.2.att.). Salīdzinājumā ar 2013.gadu nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits ir palielinājies par 9%, smagi cietušo skaits samazinājies par 7%, bet bojā gājušo skaits ir palielinājies par 25% .



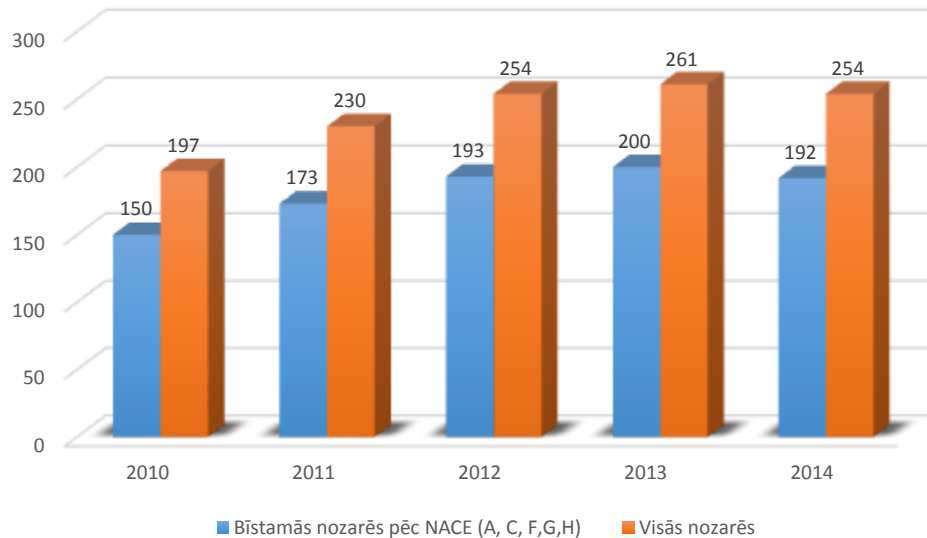
2.attēls. Nelaimes gadījumu darbā skaita dinamika (2009. – 2014.)

Avots: VDI

Analizējot notikušos nelaimes gadījumus darbā pa nozarēm, jāsecina, ka lielāko īpatsvaru statistikā veido tieši uzņēmumi, kuros atbilstoši darba vides raksturojumam ir lielāka iespējamība radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai (bīstamo nozaru uzņēmumi). Attiecīgi **pēdējos gados visvairāk nelaimes gadījumu, īpaši smagie un letālie, notikuši tieši apstrādes rūpniecībā, transporta un uzglabāšanas nozarē, būvniecībā, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē**, tādēļ nodarbināto veselības aizsardzībai un darba vides drošībai un uzlabošanai šajās nozarēs, jāpievērš īpaša uzmanība. 3. un 4.attēlā redzams nelaimes gadījumu īpatsvars lielajās bīstamo nozaru grupās salīdzinot ar kopējo nelaimes gadījumu skaitu visās nozarēs.



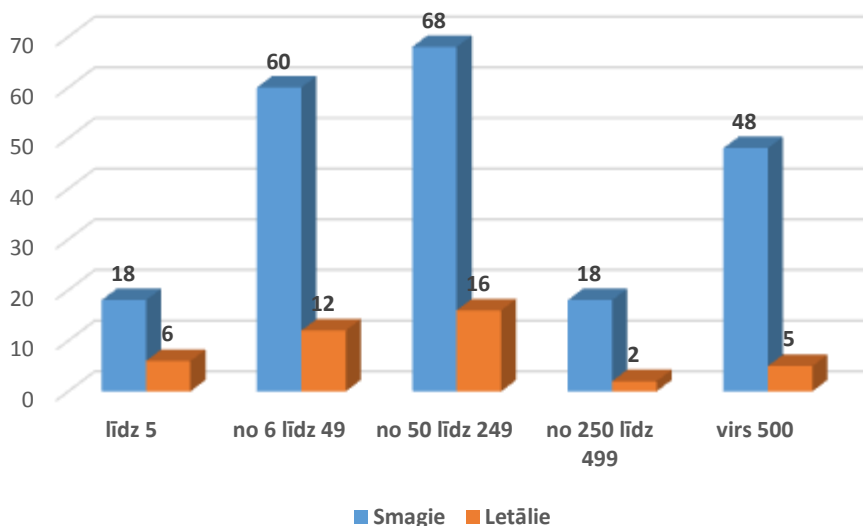
¹⁵ [Valsts darba inspekcijas gada pārskats 2014.gadam](#)



3.un 4.attēls. Nelaiemes gadījumu darbā (kopējais skaits), (smago un letālo negadījumu skaits) īpatsvars bīstamo nozaru uzņēmumos (2010. – 2014.)

Avots: VDI.

Turklāt, analizējot pēc uzņēmuma lieluma, redzams, ka **smagajos un letālajos nelaimes gadījumos vairāk cieš nodarbinātie mazajos un vidējos, uzņēmumos līdz 250 nodarbinātajiem, kas faktiski ir 70,8% no kopējā smago un letālo nelaimes gadījumu skaita uzņēmumos (skat. 5.att.).**

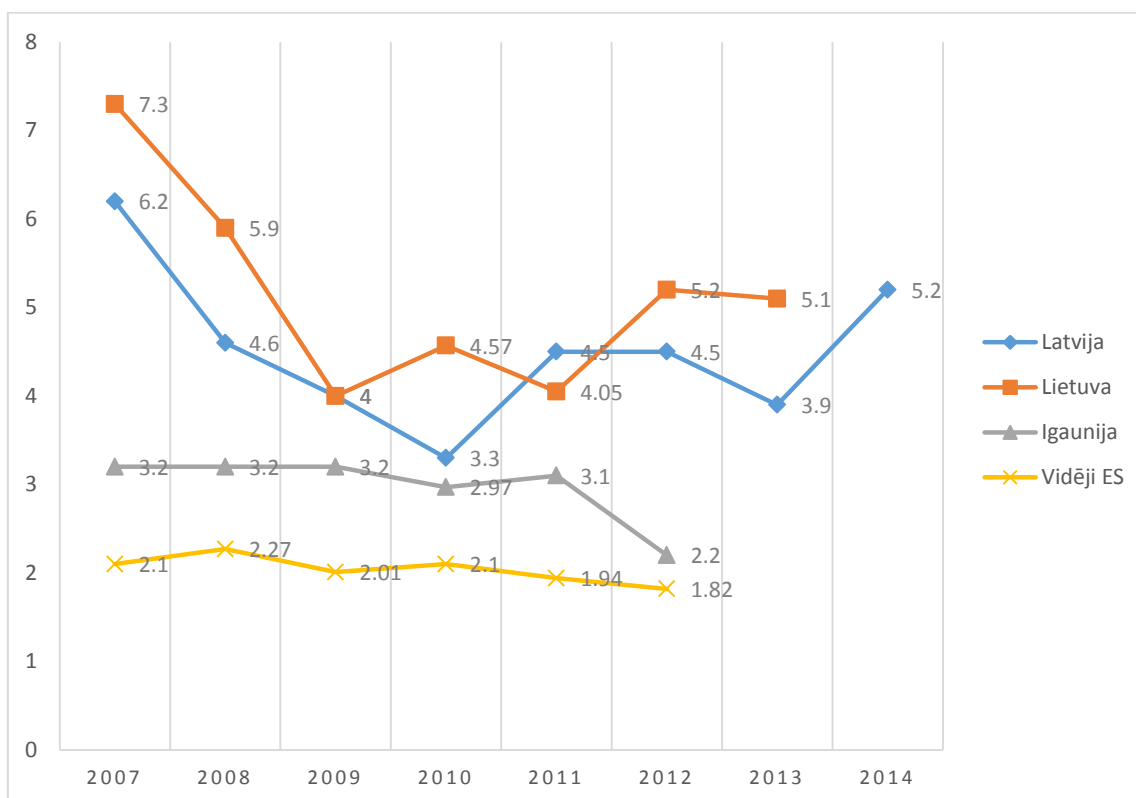


5.attēls. Smago un letālo nelaimes gadījumu īpatsvars atkarībā no uzņēmuma lieluma (2014.g.). Avots: VDI

Jāatzīst, kas viena no problēmām Latvijā darba aizsardzības jomā ir slēptie jeb neregistrētie nelaimes gadījumi, par kuriem darba devēji vai paši nodarbinātie dažādu iemeslu dēļ neziņo un kas saistīts arī ar jomas rādītāju monitoringa kvalitāti. Atbilstoši VDI datiem, kopējais negadījumu skaits lielajos uzņēmumos ir augstāks (52% no kopējā skaita uzņēmumos virs 250 nodarbinātajiem), jo lielie uzņēmumi ir atbildīgāki arī attiecībā uz nesmago nelaimes gadījumu izmeklēšanu.

Liela skaita slēpto nelaimes gadījumu dēļ pieejamos statistikas datus par kopējo nelaimes gadījumu skaitu var salīdzināt vienīgi Latvijas ietvaros ar retrospektīviem datiem un

novērot tendences, bet situācijas salīdzināšanai ar citām Eiropas valstīm šādu rezultātu interpretācija nebūs pareiza. Lai varētu objektīvāk salīdzināt nelaimes gadījumu skaitu Latvijā ar citām valstīm, nepieciešams salīdzināt datus par letāliem nelaimes gadījumiem, kurus ir grūtāk noslēpt, tādēļ to uzskaitījums ir precīzāks. Salīdzinājumā ar Eiropas Savienības valstu vidējo rādītāju, **Latvijā letālo nelaimes gadījumu skaits ir vismaz 2 reizes augstāks kā vidēji ES** – 2014.gadā tas sastādīja 5,2 gadījumus uz 100 000 nodarbināto (skat.6.att.). Tas ir nedaudz augstāks kā Lietuvā, un divkārt augstāks kā Igaunijā. Letālo nelaimes gadījumu rādītājs ir sasniedzis vislielāko vērtību ekonomiskā uzplaukuma laikā - 2007.gadā, savukārt pēc ekonomiskās krīzes – 2009.gadā tas ir samazinājies, kas daļēji ir izskaidrojams arī ar emigrācijas pieaugumu valstī, kā arī ar ekonomiskās aktivitātes samazināšanos bīstamajās nozarēs (būvniecībā, ražošanā, u.c.). Tomēr redzams, ka, atsākoties ekonomiskajai aktivitātei, nelaimes gadījumu skaits atkal palielinās.



6.attēls. Letālo nelaimes gadījumu skaita dinamika uz 100 000 nodarbināto Baltijas valstīs un vidēji ES laika posmā no 2007.līdz 2014.gadam

Avots: VDI

Analizējot VDI 2014.gada pārskatā pieejamos statistikas datus attiecībā uz cietušo personu instruktāžām, redzams, ka lielākā daļa nodarbināto (98,2%) ir bijuši instruēti darba vietā, kā arī tiem ir bijusi veikta ievadapmācība (96,7%). Tomēr, apskatot nelaimes gadījumu cēloņus, var secināt, ka instruktāža bieži vien vai nu notiek formāli vai arī nodarbinātie tai nepievērš pietiekošu uzmanību, jo kā galvenais negadījumu cēlonis minēta nedroša cilvēka rīcība (76,8%), tai skaitā, nav ievēroti darba drošības noteikumi vai instrukcijas (30,4%), nepietiekoša uzmanība (34,8%).¹⁶

Liela nozīme darba vides un darba apstākļu uzlabošanā ir sociālajiem partneriem – darba devēju organizācijām un arodbiedrībām. Saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” rezultātiem uzņēmumi, kuros ir attīstīts sociālais dialogs (piemēram, kuros ir noslēgts koplīgums, kas ir iestājušies darba devēju organizācijās), darba aizsardzības

normatīvo aktu prasības tiek labāk ievērotas. Nākotnē būtu jāveicina lielāka sociālo partneru iesaiste darba aizsardzības jautājumu sakārtošanā uzņēmumos, kā arī pašu nodarbināto un uzticības personu aktivitātē.

Lai veicinātu sociālo dialogu uzņēmumu līmenī svarīgi atbalstīt un veicināt nodarbināto pārstāvju un uzticības personu ievēlēšanu un aktīvu darbību, pilnveidojot arī viņu darbības aizsardzības mehānismus. Īpaši svarīgi ir sekmēt nodarbināto, viņu pārstāvju un uzticības personu informēšanu par uzņēmumā notikušajiem nelaimes gadījumiem, par izmeklēšanas rezultātā noteiktajiem cēloņiem, un noteiktajiem pasākumiem, lai novērstu šos cēloņus. Tas veicinātu gan nodarbināto, gan viņu pārstāvju un uzticības personu aktīvu iesaistīšanu uzņēmuma darba vides uzlabošanā. Par riska grupām, kurām būtu jāpievērš īpaša uzmanība attiecībā uz darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu ievērošanu, uzskatāmi arī **privātā sektora uzņēmumi, uzņēmumi, kuros ir neregistrētā nodarbinātība, t.s., kuros vismaz daļu algas maksā aploksnē, kā arī uzņēmumi, kas dibināti nesen**. Papildus šīm riska grupām saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” datiem par riska grupu reģionālā griezumā uzskatāmi **uzņēmumi, kas atrodas Rīgā un Zemgales reģionā**, bet par riska grupu nozaru griezumā uzskatāmi **zivsaimniecības, lauksaimniecības, mežsaimniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumi**.

Tā kā **augstākam nelaimes gadījumu un arodslimību riskam ir pakļauti nodarbinātie arī citu bīstamo nozaru uzņēmumos**, arī šai uzņēmumu grupai jāpievērš pastiprināta uzmanība, nodrošinot konsultatīvo un informatīvo atbalstu, kā arī efektīvu uzraudzību.

2.2. Identificētās problēmas

- Augsts nelaimes gadījumu skaits, jo sevišķi liels īpatsvars bīstamajās nozarēs, kam cēlonis pamatā nedroša darba vide uzņēmumos, kas ir saistīta ar nepienācīgu darba aizsardzības prasību praktisku ieviešanu uzņēmumos.
- Sevišķi augsts smago un letālo nelaimes gadījumu skaits, kas Latvijā ir augstāks, kā vidēji ES.
- Īpaša riska grupa ir mazie un mikro uzņēmumi.
- Darba vietas apstrādes rūpniecības, transporta un uzglabāšanas nozares, būvniecības, lauksaimniecības un mežsaimniecības nozares, kā arī zivsaimniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumos.
- Privātā sektora uzņēmumi, uzņēmumi, kuros ir neregistrētā nodarbinātība, t.s., kuros vismaz daļu algas maksā aploksnē, kā arī uzņēmumi, kas dibināti nesen.
- Uzņēmumi, kas atrodas Rīgā un Zemgales reģionā.

2.3. Problēmu risinājums

Ņemot vērā minētās problēmas un problēmu cēloņus, situācijas risinājumam jābūt vēršam uz nelaimes gadījumu samazināšanu darba vietās, informējot, apmācot un izglītojot darba devējus un nodarbinātos, izglītojot topošos darbiniekus (jauniešus), veicinot attieksmes un izpratnes maiņu un paaugstinot zināšanas un uzlabojot prasmes. Kā būtiska problēmas risinājuma komponente ir VDI uzraudzība un preventīvais darbs bīstamo nozaru uzņēmumos.

Nepieciešams veicināt darba aizsardzības un darba tiesību jomas normatīvo aktu praktisku ieviešanu jo sevišķi mazajos un mikro uzņēmumos, kas atbilstoši vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE veic kādu no komercdarbības veidiem, kuros ir paaugstināts risks nodarbināto drošībai un veselībai¹⁷. Darba vides uzlabošana sevišķi bīstamo

¹⁷ Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 „[Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju](#)”

nozaru, kā arī mazajos un mikrouzņēmumos būtu iespējama, sniedzot tiem īpašu konsultatīvu atbalstu un palīdzot novērtēt un novērst darba vides riskus un sekojoši sakārtot darba vidi.

Lai veicinātu darba aizsardzības prasību praktisku ieviešanu uzņēmumu līmenī, jāsekmē sociālais dialogs uzņēmumu līmenī, veicinot nodarbināto aktīvāku iesaistīšanos darba aizsardzības sistēmas darbībā, nodarbināto pārstāvju un uzticības personu ievēlēšanu un aktīvu darbību, vienlaikus pilnveidojot arī viņu darbības aizsardzības mehānismus. Svarīgi ir informēt nodarbinātos par uzņēmumā notikušajiem nelaimes gadījumiem un to cēloņiem, kā arī iesaistīt nodarbinātos, viņu pārstāvjus un uzticības personas šo nelaimes gadījumu izmeklēšanā, tādējādi iesaistot gan nodarbinātos, gan viņu pārstāvjus un uzticības personas uzņēmuma darba vides uzlabošanā. Jāveicina arī informācijas apmaiņa starp darba devēju un nodarbinātajiem, tajā skaitā, piemēram, pēc nelaimes gadījuma akta sagatavošanas, iepazīstinot cietušo un nodarbinātos ar notikušā nelaimes gadījuma izmeklēšanas rezultātiem un noteiktajiem cēloņiem. Bez tam, jāveicina darba devēju izpratne par riskiem darba vidē, to ietekmi gan uz nodarbināto veselību, gan uz uzņēmuma produktivitāti, peļņu un ilgtspēju un jāveicina darba devēju motivācija apzināties darba aizsardzības nozīmību. Neizpratne un nezināšana darba devējam nedot priekšstatu par to, ka slikta/nesakārtota darba vide ir ekonomiski neizdevīga. Tādējādi būtiski ir iekļaut informatīvajos pasākumos un pētījumos arī ekonomiskās puses pētījumus un apziņas veicināšanas jautājumus, kā arī izmaksu jautājumus, kas būtu viens no labākajiem motivatoriem darba devējiem. Nepieciešama arī praktiska pieredzes un informācijas apmaiņa darba devēju starpā, veicinot labas prakses ieviešanu.

Kā būtisks atbalsts un risinājums prasību praktiskai ieviešanai ir dažāda veida atbalsta instrumenti darba devējiem, konsultācijas uzņēmumā, darba devēju un nodarbināto, potenciālo nodarbināto (jauniešu) un darba aizsardzības speciālistu izglītošana, informēšana, apmācība, veicinot attieksmes, izpratnes maiņu un prasmju attīstību, vadlīnijas un cita veida viegli saprotama informācija, ņemot vērā jaunāko tehnoloģiju un komunikācijas metožu attīstību. Būtiski piedāvāt darba devējiem tādu atbalstu un informāciju, kas būtu ērti un viegli pieejama un lietojama, kā, piemēram, elektroniska darba vides riska novērtēšana tieši bīstamajām nozarēm, elektroniskas pamācības par dažādiem darba vides riskiem un darba aizsardzības jautājumiem, elektroniskas nodarbināto apmācības sistēmas izveide un ieviešana, elektronisku darba aizsardzības instrukciju datu bāzes izveide.

Saskaņā ar darba aizsardzības normatīvajiem aktiem katrā uzņēmumā ir jābūt norīkotam darba aizsardzības speciālistam vai arī uzņēmumam ir jāpiesaista pakalpojuma sniedzējs – kompetenta institūcija vai kompetents speciālists. Šis speciālists praktiski veic darba vides risku novērtēšanu un citus darba aizsardzības pasākumus, tādēļ no viņa zināšanām un prasmēm lielā mērā ir atkarīga arī nodarbināto drošība un veselības aizsardzība. Attiecīgi, turpmākajā periodā nepieciešams veikt pasākumus darba aizsardzības speciālistu zināšanu līmeņa un kompetences paaugstināšanai. Lai nodrošinātu, ka darba aizsardzības speciālisti saņem kvalitatīvu izglītību pēc vienotas izglītības programmas, jāizveido specializēto apmācību programmu (40h) metodiskos palīgmateriālus apmācību veicējiem.

Katru gadu atbilstoši likuma “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 13.panta sestajai daļai Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts” (turpmāk – DDVVI) īsteno preventīvos pasākumus, izmantojot darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļus, bet ne vairāk kā 0,5% apmērā no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktā darba negadījumu speciālā budžeta līdzekļu kopējā apmēra. Tādējādi tiek izdoti dažādi informatīvie materiāli, izveidoti videomateriāli, īstentotas kampaņas, kā arī organizēti semināri darba aizsardzības speciālistiem par dažādiem aktuāliem jautājumiem gan Rīgā, gan reģionos. Papildus pašreizējā situācijā sabiedrības informēšanas pasākumi daļēji tiek finansēti arī no VDI budžeta, kas tomēr ir nepietiekams sabiedrības informēšanas aktivitātēm tādos apjomos, kā tas būtu nepieciešams. Saskaņā ar VDI likuma 3.pantu viens no VDI uzdevumiem ir sniegt darba devējiem un

darbiniekiem bezmaksas konsultācijas par darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām, kas tiek īstenots gan divos konsultatīvajos centros Rīgā, gan nodrošinot klātienē konsultācijas reģionos, gan sniedzot bezmaksas konsultācijas pa telefonu, e-pastu un sociālajos tīklos. Minēto informatīvo pasākumu ietvaros tiek sniegta informācija par aktuālākajiem jautājumiem darba aizsardzības jomā, kas kopumā nenodrošina sabiedrības informēšanu vēlamajā apjomā, jo, kā redzams no pētījuma rezultātiem, sabiedrības informētība vēl arvien ir nepietiekama, lai nodrošinātu praktisku darba aizsardzības prasību ieviešanu darba vietās. Bez tam minētie pasākumi ir vispārīgi un vērsti uz visu sabiedrību kopumā, mērķtiecīgi neizdalot un nepievēršot īpašu uzmanību tieši mazajiem un mikro- uzņēmumiem vai bīstamajām nozarēm. Nemainot pašreizējo situāciju un neparedzot papildus pasākumus un informēšanu tieši bīstamo nozaru un mazo un mikro uzņēmumu darba vides uzlabošanai, paredzams, ka drošības līmenis gan darba vietās kopumā, gan mazo- un mikrouzņēmumu, kā arī bīstamo nozaru uzņēmumu darba vietās turpinās pasliktināties, jo gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem neizprotot darba aizsardzības nozīmību, turpināsies situācija, ka darba vides uzlabošanai netiek pievērsta pietiekama uzmanība, tiek taupīts uz darba aizsardzības prasību rēķina un darba aizsardzības prasības praktiski netiek ievērotas vai tiek ievērotas tikai formāli. Sekojoši, ja netiks veiktas aktivitātes, kas vērstas uz darba aizsardzības prasību ieviešanu praksē, darba devēju un nodarbināto zināšanu un informētības paaugstināšanu par darba aizsardzības jautājumiem un darba devēju motivēšanu ievērot darba aizsardzības prasības, it īpaši bīstamo nozaru, kā arī mazajos un mikro- uzņēmumos, nav paredzama nelaiemes gadījumu skaita samazināšanās. Ņemot vērā nelaiemes gadījumu, īpaši smago un letālo, skaita pieauguma tendenci, var prognozēt turpmāku nelaiemes gadījumu skaita pieaugumu, ja netiek realizētas mērķtiecīgas aktivitātes darba vides drošības uzlabošanai, īpašu uzmanību pievēršot tiem uzņēmumiem un tām nozarēm, kurās pastāv vislielākais nelaiemes gadījumu risks.

2.4. Piedāvātā risinājuma sākotnējās ietekmes izvērtējums.

Pētījumu rezultāti parāda, ka, lai arī uzlabojumi darba aizsardzības prasību ieviešanā praksē notiek lēni, tomēr kopumā vērojama pozitīva tendence. Tā 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. Vienlaikus jānorāda, ka pēc 2013.gada aptaujas datiem redzams, ka, pieaugot uzņēmuma lielumam, samazinās to gadījumu skaits, kad darba vides risku novērtējums nav veikts vispār. Līdz ar to ir secināms, ka paredzot īpašas aktivitātes tieši mazo un mikro- uzņēmumu darba vides sakārtošanai sagaidāma situācijas uzlabošanās darba aizsardzības prasību ieviešanā un kopumā nelaiemes gadījumu skaita samazināšanās. Bez tam atvieglojot informācijas apguvi, padarot informāciju par darba aizsardzības prasībām vieglāk uztveramu un viegli pieejamu, piemēram, elektroniskie rīki par darba vides riskiem, prognozējams, ka lielāka daļa darba devēju un nodarbināto šo informāciju apgūs un ievieš praksē, redzot, ka daudzu prasību ieviešana nav sarežģīta un neprasa lielus līdzekļus, toties dod pozitīvus rezultātus, tai skaitā paaugstinot nodarbināto apmierinātību ar darba vidi un uzņēmuma produktivitāti. Arī bezmaksas pieejamība tiešsaistes interaktīvajam darba vides risku novērtējumam, elektroniska nodarbināto apmācības sistēma, elektroniski pieejamas darba aizsardzības instrukcijas un citas līdzīgas aktivitātes būtiski uzlabos darba devēju iespējas vienkārši un ar pēc iespējas mazākiem resursu ieguldījumiem sakārtot darba vidi savā uzņēmumā, lai tā būtu pēc iespējas drošāka un nodarbināto veselībai nekaitīga.

Arī, paredzot aktivitātes, kas vērstas uz darba vides sakārtošanu, īpaši to nozaru uzņēmumos, kur notiek visvairāk nelaiemes gadījumu, tai skaitā bīstamo nozaru uzņēmumiem, sagaidāma darba aizsardzības prasību ieviešanas uzlabošanās un darba vides sakārtošana, kā rezultātā sagaidāma nelaiemes gadījumu skaita samazināšanās. Sekojoši, kā minēts jau iepriekšējās aktivitātes, sagaidāma pozitīva ietekme gan uz uzņēmējdarbību, gan tautsaimniecību kopumā.

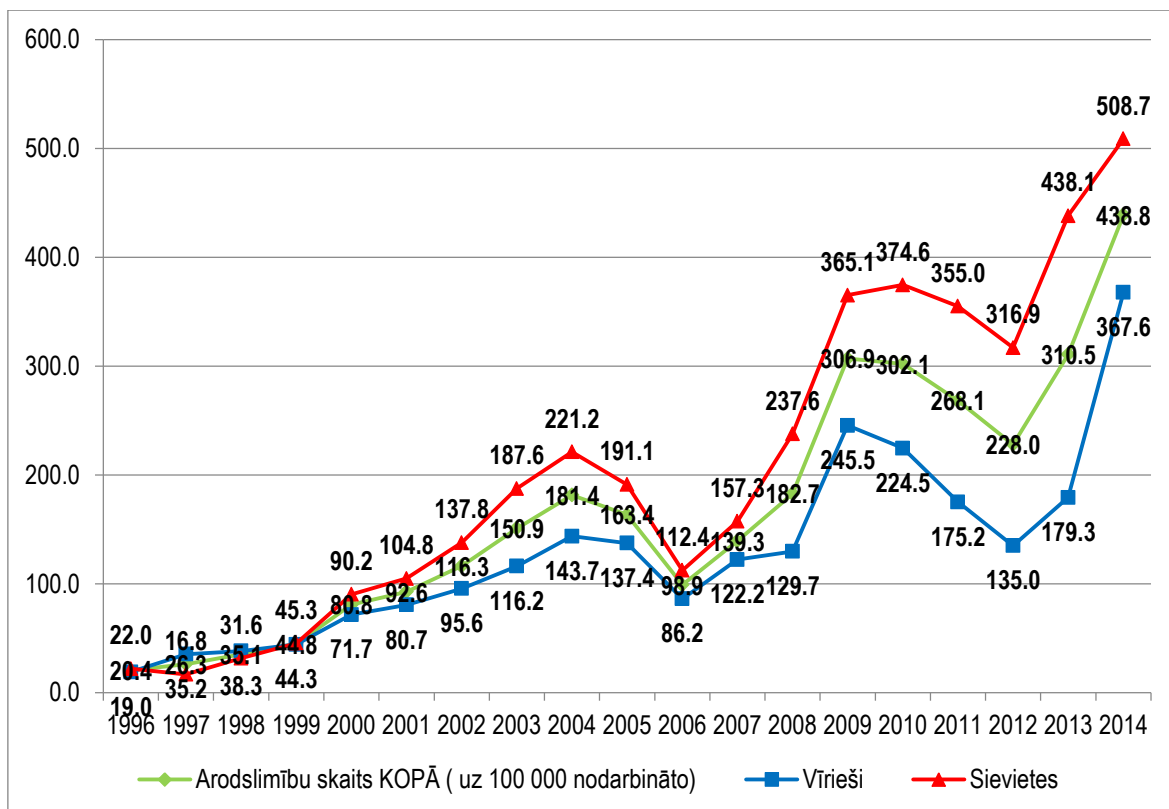
3. Nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana un arodslimību profilakse

3.1. Esošā situācija

Risinot darba aizsardzības jautājumus uzņēmumos, tradicionāli lielāka uzmanība tiek pievērsta drošības aspektam, tomēr ne mazāk būtiska ir arī veselības aizsardzība, tādējādi veicinot kvalitatīvu un ilgstošu darba mūžu. Atsevišķām darbinieku kategorijām raksturīgas slimības, kuru vienīgais vai galvenais cēlonis ir darba vietas fizikālie, ķīmiskie, bioloģiskie, psiholoģiskie un citi faktori, tiek sauktas par arodslimībām. Pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits, kā arī arodslimnieku skaits, ir otrs rādītājs, kas tradicionāli raksturo darba aizsardzības situāciju uzņēmumos.

Attiecībā uz arodslimībām **laikā kopš 2012.gada vērojams pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaita pieaugums**, no 91,5 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2012.gadā līdz 138,0 gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2014.gadā. Kopumā kopš 2012. gada arodslimnieku skaits ir pieaudzis par 33,7%. Ņemot vērā, ka pēdējos gados ārstu komisijā arodslimībās vēršas personas, ar jau ilgstošām veselības problēmām, attiecīgi tiek diagnosticētas vairākas slimības vienai personai un arī kopējais diagnosticēto slimību skaits pieaug. Turklāt pēdējo gadu tendence ir, ka gados aizvien jaunāki cilvēki vēršas pie ārstiem ar arodslimību pazīmēm, jo sevišķi ar muskuļu un skeleta saslimšanām, kas attīstās daudz ātrāk kā tradicionālo darba vides risku izraisītās saslimšanas.

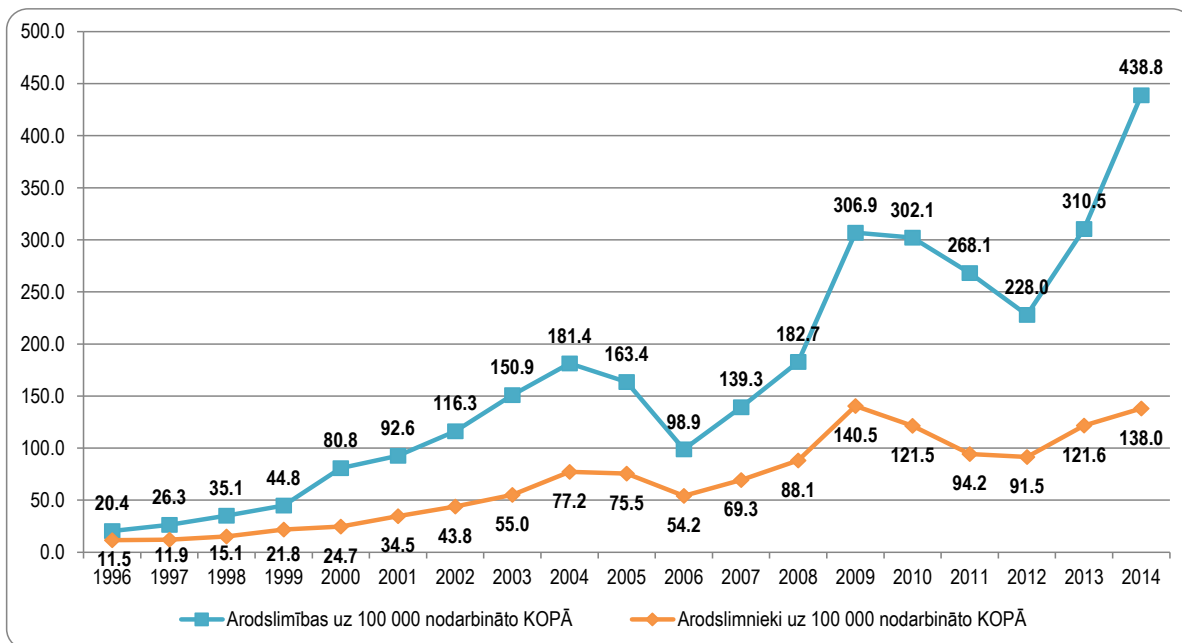
Arodslimību skaits ir interpretējams, ņemot vērā dažādu faktoru ietekmi, tā, piemēram, 90.gados zems pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits ir saistāms nevis ar arodslimību mazo skaitu, bet ar to, ka tajos gados arodslimības tika maz atklātas un diagnosticētas. Jāatzīmē arī tas, ka sākot ar 1998.gadu sievietēm biežāk nekā vīriešiem tiek diagnosticētas arodslimības, kas var tikt skaidrots ar to, ka sievietes parasti biežāk dodas pie ārstiem un vairāk vērības pievērš savai veselībai. Arī atbilstoši VDI statistikai par 2014.gadu, redzams, ka arodslimnieki ir galvenokārt sievietes, vecumā no 45 gadiem, ar stāžu lielāku par 10 gadiem, kuras turklāt turpina strādāt. Analizējot statistikas datus, ir vērojams, ka Latvijā biežāk nelaimes gadījumi notiek ar vīriešiem, savukārt arodslimības biežāk tiek konstatētas sievietēm. Vienlaikus jāatzīmē, ka tradicionāli lielāks vīriešu īpatsvars ir nodarbināts bīstamajās nozarēs, piemēram, būvniecībā, kokapstrādē, transporta nozarē, u.c., tādēļ uzmanība jāpievērš gan vīriešu, gan sieviešu arodslimību profilaksei, ņemot vērā specifiskos darba vides riskus, kam šīs nodarbināto grupas visvairāk pakļautas (skat. 7.att.).



7.attēls. Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaita dinamika no 1996. līdz 2014. gadam dalījumā pa dzimumiem (uz 100 000 nodarbināto)

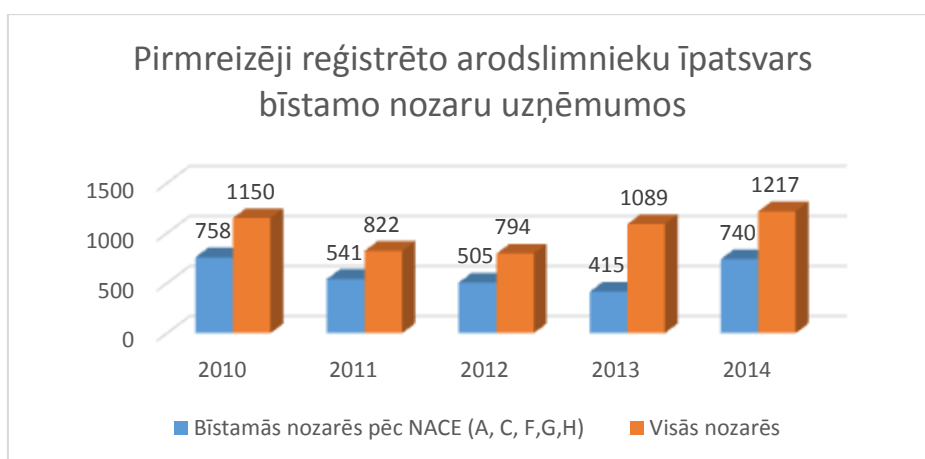
No 2007.gada līdz 2009.gadam Latvijā strauji pieauga pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaits. Šāds pieaugums varētu tikt skaidrots ar to, ka, pasliktinoties ekonomiskajai situācijai, daudzi iedzīvotāji vēlējās oficiāli nokārtot dokumentus arodslimības apstiprināšanai, jo tā bija iespēja saņemt kompensāciju. No 2009.gada līdz 2012.gadam pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaits samazinājās, kas var tikt skaidrots gan ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos, gan arī ar arodslimību diagnostikas uzlabošanos un izmaiņām arodslimību sociālo garantiju sistēmā. Tomēr sākot ar 2013. gadu vērojams straujš pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaita, kā arī pirmreizēji konstatēto arodslimību skaita pieaugums (skat.8.att.), tādējādi turpmāk šim jautājumam būtu jāpievērš pastiprināta uzmanība. Iespējams ietekmi uz arodslimību skaita pieaugumu atstāj arī cilvēku informētība par sociālajām garantijām, ja tiek diagnosticēta arodslimība, kā arī uzlabotā arodslimību diagnostika, ko veicina arī pieaugošais obligāto veselības pārbaūžu skaits nodarbinātajiem (2013.gadā - 44%, 2010.gadā - 25,2% atzīmēja, ka darba devējs nodrošinājis obligāto veselības pārbaudi). Vienlaikus, ņemot vērā, ka pirmreizējo arodslimnieku noteicošais vecuma diapazons ir no 45 gadiem līdz 54 gadiem (43,5%) un no 55 gadiem līdz 64 gadiem(45,11%), kā arī, ka lielākoties tiek diagnosticētas arodslimības jau progresējušā stadijā, kad tiek konstatēts darb spēju zudums 25% un vairāk vai pat invaliditāte, jāsecina, ka uzlabojums arodslimību diagnostikā ir nepietiekams, par ko liecina vēlīnā arodslimību diagnostika, kā arī jāsecina, ka veiktās obligātās veselības pārbaudes bieži nav sniegušas reālu ainu par nodarbinātā veselības stāvokli.

Papildus no VDI pieejamiem datiem redzams, ka tiek konstatētas arodslimības arī gados jauniem nodarbinātajiem. Tā 2012.gadā 10,3% no pirmreizēji atklātajiem arodslimniekiem bija vecumā līdz 44 gadiem, savukārt 2013.gadā tādi bija 9,1%, bet 2014.gadā 8,8%. Kopumā tas norāda uz salīdzinoši agrīnu arodslimību attīstību darba vides ietekmes rezultātā.



8.attēls. Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaita dinamika no 1996. līdz 2014. gadam (uz 100 000 nodarbināto) Avots: Aroda un Radiācijas drošības centrs

Arodslimnieki relatīvi biežāk ir sastopami tieši lielajos uzņēmumos, jo atbilstoši speciālistu viedoklim, ir vērojama tendence, ka, ja kādam darbiniekam no uzņēmuma ir konstatēta arodslimība, kolēģi, kuri strādā līdzīgos darba apstākļos un kuriem ir līdzīgi veselības traucējumi, dodas uz speciālistu komisiju. Atbilstoši VDI statistikai, par visbiežāko cēloni arodslimībām tiek norādīti ergonomiskie (biomehāniskie) darba vides riska faktori, kas rada nervu sistēmas un muskuļu, skeleta sistēmas slimības. Analizējot arodslimnieku datus pēc ekonomiskās darbības veidiem (NACE 2.red), redzams, ka bīstamo nozaru uzņēmumos¹⁸ nodarbinātie ir biežāk pakļauti riskam attīsties arodslimībām (skat. 9.attēls).



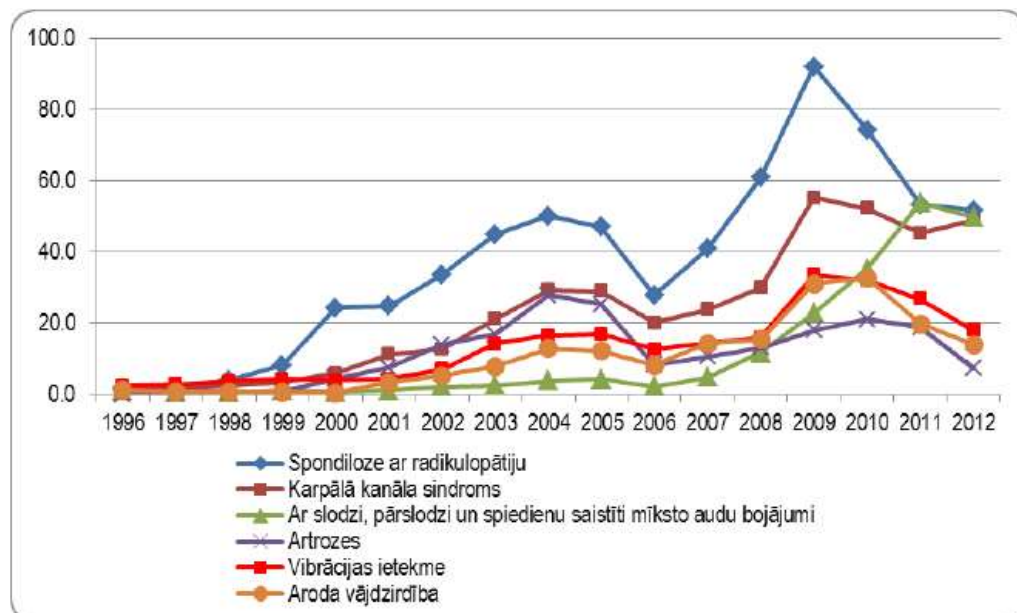
9.attēls. Pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaita īpatsvars bīstamo nozaru uzņēmumos. Avots: VDI.

¹⁸ Datu atspoguļošanā izmantots kopējais arodslimnieku skaits uzņēmumos pēc ekonomiskās aktivitātes grupas, kur biežāk konstatēts arodslimnieku skaits (lielās grupas: A-Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība, C - Apstrādes rūpniecība, F-būvniecība, G-Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts, H - Transports un uzglabāšana.

Jāņem vērā arī, ka arodslimības neraksturo situāciju konkrētajā brīdī, bet gan iezīmē to, kāda tā ir bijusi pirms 10 – 20 gadiem, kad arodslimība ir attīstījies, strādājot darba vides riska ietekmē, jo lai attīstītos veselības traucējumi, ko var raksturot kā arodslimību jau hroniskā stadijā, kādā šīs slimības pamatā tiek diagnosticētas, kaitīgajam faktoram, kas šos veselības traucējumus izraisa, jāedarbojas ilgāku laiku, tas ir vairākus gadus. Attīstoties tehnoloģijām, kopumā darba procesi ir kļuvuši drošāki nekā pirms vairākiem gadu desmitiem, tomēr, izmantojot jaunas tehnoloģijas un jaunas ķīmiskās vielas, tai skaitā biotehnoloģijas, nanotehnoloģijas un nanomateriālus, ne vienmēr ir zināma to ietekme uz nodarbināto veselību ilgtermiņā, tādēļ ar laiku mainās izplatītāko arodslimību struktūra.

Pēdējo gadu laikā **visstraujāk ir pieaudzis fiziskas pārslodzes izraisīto arodslimību skaits**, kas ir saistīts ar to, ka Latvijā dominē tādas darba vietas, kurās ir raksturīgas fiziskas pārslodzes vai piespiedu darba pozas. Pēc Centrālās Statistikas pārvaldes datiem aktuālākās darbības jomas Latvijā 2014.gadā ir vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība, automobiļu un motociklu remonts (14,6% visu nodarbināto), apstrādes rūpniecība (13,6%) un izglītība (9,4%), kas apliecina to, ka nodarbinātie darbavietās ir pakļauti gan piespiedu pozām, gan fiziskajām pārslodzēm.

(http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/Sociala/Sociala_istern_nodarb/NB0061c.px/table/tableViewLayout1/?rxid=562c2205-ba57-4130-b63a-6991f49ab6fe). Fizisko pārslodžu izraisīto arodslimību skaita pieaugumu var izskaidrot ne tikai ar tādu darba veidu aktualitāti Latvijas darba tirgū, bet arī ar to, ka preventīvās darbības attiecībā pret tādām slimībām ir daudz sarežģītākas, nekā klasiskās darba aizsardzības metodes (tādas, kā, piemēram, kolektīvo un individuālo aizsardzības līdzekļu pielietošana, mazāk kaitīgu materiālu izmantošana, u.c.). Savukārt, slimību skaits, no kurām var aizsargāties ar relatīvi vienkāršām metodēm, ir samazinājies, piemēram, lai samazinātu saslimšanu skaitu ar aroda vājdzirdību, nepieciešams lietot individuālos aizsardzības līdzekļus aizsardzībai pret troksni, kas ir salīdzinoši viegli īstenojams. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem datiem īpašu uzmanību nepieciešams pievērst ar fiziskām pārslodzēm un piespiedu darba pozām saistīto arodslimību preventīvajiem pasākumiem.



10.attēls. Biežāko arodslimību skaita dinamika 1996.-2012.gadā uz 100 000 nodarbināto.

Biežāk konstatētās arodslimības ir cieši saistītas ar izplatītākajiem darba vides riskiem. **Latvijā, tāpat kā vidēji ES stress minēts kā visbiežāk sastopamais darba vides risks (LV**

– 50%, vidēji ES – 51%), tam seko **ergonomiskie riska faktori – atkārtotas kustības vai sāpes izraisošas ķermeņa pozīcijas** (LV – 32%, vidēji ES – 28%) un **kravu celšana, pārnēsāšana vai pārvietošana ikdienā** (LV – 23%, vidēji ES – 25%)¹⁹.

Arī no Latvijā veikto pētījumu rezultātiem var secināt, ka **visbiežāk izplatītie darba vides riska faktori ir psihoemocionālie riska faktori, ergonomiskie, kā arī fizikālie riska faktori**. No tradicionālajiem riska faktoriem kā nozīmīga darba vides problēma uzskatāms darba vides mikroklimats un ķīmiskās vielas²⁰. Arī analizējot arodslimību skaita dinamiku pa diagnožu grupām, redzams, ka pēdējo gadu laikā visstraujāk pieaug skeleta, muskuļu un saistaudu slimības, nervu sistēmas un maņu orgānu slimību skaits. Kā biežākās arodslimības Latvijā 2012.gadā konstatēta spondiloze ar radikulopātiju – 51,6 gadījums uz 100 000 nodarbināto, ar slodzi, pārsلودzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi – 49,7 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, karpālā kanāla sindroms – 48,7 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, vibrācijas ietekme – 17,8 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, aroda vājdzirdība – 13,9 gadījumi uz 100 000 nodarbināto, artrozes – 7,2 gadījumi uz 100 000 nodarbināto (skat. 10. att.).

Šāda situācija liecina gan par arodslimību struktūras izmaiņām Latvijā – tajā būtiskāk palielinās t.s. pārsلودžu izraisītās slimības (skeleta, muskuļu un saistaudu slimības, nervu sistēmas un maņu orgānu slimības), gan arī par to, ka mainās darba vides riska faktori darba vidē – tajā samazinās tādu darba vietu skaits, kurās raksturīga augsta troksņa, putekļu, ķīmisko vielu ekspozīcija, bet pieaug tādu darba vietu skaits, kuros raksturīgas fiziskas pārsلودzes vai piespiedu pozas.

Turklāt jāmin, ka arodslimību gadījumā, bieži vien cilvēka darbaspējas ir stipri ierobežotas, veselības traucējumi ir smagi un cilvēki nespēj turpināt darbu, vai arī darba devējiem nav iespējas piedāvāt arodslimniekiem darbu bez kaitīgā faktora iedarbības. Arodslimnieki saņem sociālās garantijas, tiem tiek noteikta invaliditāte, nepieciešama nopietna un ilgstoša ārstēšana un rehabilitācija, tādējādi radot slogu ne vien ģimenei, darba devējam, bet arī valsts budžetam. Minētajam daļēji pamatā ir arī vēlinā arodslimību diagnostika, jo Latvijā netiek diagnosticētas akūtas arodslimības un praktiski ļoti reti diagnosticē arodslimības agrīnās stadijās. Pamatā diagnosticējot arodslimību, jau tiek noteikts vismaz 25% darbspēju zudums, bieži arī invaliditāte, kad veselības traucējumi jau ir neatgriezeniski. Tas saistāms gan ar to, ka nodarbinātie ar darba vides izraisītiem veselības traucējumiem vēršas pie ārsta novēloti, ilgstoši turpinot strādāt arī tad, kad jau izjūt sūdzības par veselību, gan ar to, ka veselības traucējumi, ar kuriem cilvēks vēršies pie ārsta, bieži ilgstoši netiek saistīti ar darbu, jo nav saskatīta cēloņsakarība starp darba vides ietekmi un veselības traucējumiem.

Atbilstoši pētījuma „Darba apstākļi un riski 2012-2013” datiem, 21% nodarbināto uzskata, ka izjustie veselības traucējumi saistīti ar nesakārtotās darba vides un tajā esošajiem kaitīgajiem darba vides apstākļiem. Diemžēl, biežākajos gadījumos, nodarbinātie turpina strādāt un ciest sāpes, nespēj produktīvi un pilnvērtīgi veikt savu darbu, nepieciešami biežāki pārtraukumi, iespējams, darbnespējas lapas. Tādējādi arī šajos gadījumos nesakārtotai darba videi ir ietekme gan uz nodarbināto veselību, gan uz darba devēja un valsts budžetu.

Saskaņā ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras datiem, 2014.gadā no valsts budžeta tika izmaksāti 25298273,92 EUR atlīdzībās par darbspēju zudumu, apgādnieka zaudējumu, kaitējuma atlīdzību un papildus izdevumu kompensāciju sakarā ar darba vietā notikušu nelaimes gadījumu vai arodslimību.

¹⁹ Eurobarometra pētījums “Darba apstākļi Eiropas Savienībā”

²⁰ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/405>).

3.2. Identificētās problēmas

- Augstais arodslimnieku, arodslimību un ar darbu saistīto slimību skaits, kā arī arodslimību attīstība salīdzinoši jauniem cilvēkiem.
- Vēlīnā arodslimību diagnostika, kad veselības traucējumi ir jau progresējoši un nav pilnībā novēršami, bet prasa ilgstošu ārstēšanos un rada būtiskus izdevumus gan pašam arodslimniekam, gan darba devējam, gan sabiedrībai kopumā.
- Nodarbināto neveselīgs un mazkustīgs dzīvesveids.
- Izplatītāko arodslimību struktūras izmaiņas, pēdējo gadu laikā visstraujāk pieaugot fiziskas pārslodzes izraisīto arodslimību skaitam.
- Ergonomiskie riska faktori – atkārtotas kustības vai sāpes izraisošas ķermeņa pozīcijas (LV – 32%, vidēji ES – 28%) un kravu celšana, pārnēsāšana vai pārvietošana ikdienā (LV – 23%, vidēji ES – 25%)²¹.
- Visbiežāk sastopamais darba vides risks Latvijā, tāpat kā vidēji ES minēts stress (LV – 50%, vidēji ES – 51%)²².

3.3. Problēmu risinājums

Lai **risinātu** identificētās problēmas, jānodrošina specifiska informācija, tai skaitā par aktuālākajiem riska faktoriem (psihoemocionālie riska faktori, ergonomiskie un fizikālie riska faktori), gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem, gan darba aizsardzības speciālistiem, kā arī izglītošana, apmācība, izpratnes maiņa, prasmju apguve un jānodrošina vispārējās veselības veicināšana. Vienlaikus jānodrošina arī arodveselības un arodslimību ārstu profesionālo zināšanu pilnveidošana, īpaši attiecībā uz muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimību profilaksi, diagnostiku un ārstēšanu. Bez tam jāveicina agrīna arodslimību diagnostika, lai novērstu arodslimību rezultātā iestājušās invaliditātes un darb spēju zuduma attīstību, un nodarbinātajam pēc ārstēšanas būtu iespējams atgūt dzīves kvalitāti un pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū. Jāatzīmē arī, ka pirmreizējo arodslimnieku noteicošais vecuma diapazons ir no 45 gadiem līdz 54 gadiem (43,5%) un no 55 gadiem līdz 64 gadiem (45,11%), līdz ar to vienlaikus jāmeklē risinājumi, pievēršot uzmanību tam, ka tie lielā skaitā gadījumu ir cilvēki pirmspensijas vecumā, lai šos cilvēkus pēc iespējas atgrieztu aktīvā sabiedriskā dzīvē un darba tirgū. Papildus jāstrādā arī lai samazinātu gados jaunu arodslimnieku skaitu, veicinot tādus darba vides apstākļus darba vietā, kas gan veicina nodarbināto vispārējo veselību, gan arī kavē darba vides izraisīto veselības traucējumu attīstību. Nepaaugstinot sabiedrības informētību un izpratni par veselības veicināšanu darba vietā un arodslimību profilaksi, prognozējams turpmāks arodslimību skaita pieaugums, turpinot jau aizsākušos tendenci. Vienlaikus, ja netiks nodrošināta arodveselības un arodslimību ārstu profesionālo zināšanu pilnveidošana, kā arī citu specialitāšu ārstu informētības līmeņa par aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem paaugstināšana, arī turpmāk arodslimības tiks diagnosticētas vēlīni un turpinās pieaugt izplatītāko darba vides riska faktoru izraisīto arodslimību skaits, sekojoši turpinās pieaugt izdevumi ārstēšanai, rehabilitācijai un sociāliem pabalstiem, vienlaikus turpinot kristies arodslimnieku dzīves kvalitātei.

3.4. Piedāvātā risinājuma sākotnējās ietekmes izvērtējums.

Paaugstinot arodveselības un arodslimību ārstu zināšanas un pilnveidojot profesionālās zināšanas par aktuāliem darba aizsardzības un arodveselības jautājumiem, sagaidāma efektīvāka un ātrāka arodslimību diagnostika. Īpaši paaugstinot zināšanas par aktuālām arodslimībām, paredzama to agrīnāka diagnostika un līdz ar to efektīvāka ārstēšana. Pilnveidojot dažādu specialitāšu ārstu profesionālās zināšanas arodslimību un arodveselības jautājumos, iespējams daudz agrāk atklāt veselības traucējumu saistību ar kaitīgu darba vides faktoru ietekmi, un līdz ar to tos daudz efektīvāk ārstēt. Tas savukārt sekmēs agrīnu cilvēku

²¹ Eurobarometra pētījums “Darba apstākļi Eiropas Savienībā”

²² Eurobarometra pētījums “Darba apstākļi Eiropas Savienībā”

atgriešanu darbā. Bez tam agrīnāk atklājot veselības traucējumus, izdevumi, kas nepieciešami ārstēšanai būs mazāki, kā arī samazināsies izdevumi kompensācijām un pabalstiem, jo attīstīsies mazāks darbspēju zuduma procents un invaliditāte.

Vienlaikus paaugstinot nodarbināto zināšanas par veselības veicināšanas pasākumiem darba vietā un pilnveidojot iemaņas šādu pasākumu ievērošanā, tiks sekmēts veselīgs dzīvesveids sabiedrībā kopumā, kas sekojoši atspoguļosies kā dzīves kvalitātes uzlabošanās un sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanās.

Sekojoši uzlabosies arī arodslimnieku dzīves kvalitāte un viņi ātrāk varēs atgriezties pilnvērtīgā dzīvē, samazināsies uzņēmumu un valsts izdevumi, kas saistīti ar darba nespēju dēļ arodslimībām. Līdz ar to rīcības virzienam būs pozitīva ietekme uz uzņēmējdarbību, tautsaimniecību un sabiedrību kopumā.

4. Darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole

4.1. Esošā situācija

Uzraudzību un kontroli par darba aizsardzības prasību ievērošanu veic VDI, kas ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras tiesisko statusu, funkcijas un uzdevumus nosaka Valsts darba inspekcijas likums.

Ikgadējā pārskatā VDI publicē statistikas datus un informāciju par nelaimes gadījumiem, arodslimībām, veiktajām pārbaudēm, atklātajiem pārkāpumiem, u.c. Minētā informācija sniedz priekšstatu par situāciju darba aizsardzībā, tomēr tā ir nepietiekoša darba aizsardzības politikas pilnīgam monitoringam. **No VDI pieejamajiem statistikas datiem par kopējo nelaimes gadījumu skaitu nevar spriest par patieso situāciju un drošības līmeni uzņēmumos**, jo pēc kopējo nelaimes gadījumu un letālo nelaimes gadījumu skaita attiecības var secināt, ka Latvijā liela daļa nelaimes gadījumu ar vieglām sekām tiek slēpti, kaut arī padziļināta šī jautājuma izpēte Latvijā nav veikta.

Kā būtisks izaicinājums ir **nepieciešamība pilnveidot darba aizsardzības politikas monitoringa datus un informāciju par aktuālo situāciju**. Kopš 2006.gada par situācijas attīstību Latvijā darba aizsardzības jomā var spriest pēc pētījumu „Darba apstākļi un riski Latvijā”²³ datiem. Šāds apjomīgs pētījums pirmo reizi tika veikts 2006.gadā, vēlāk LDDK īstenotā ESF projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2010. un 2013.gadā tika veikti atkārtoti pētījumi. Šādi pētījumi sniedz būtisku informāciju par dažādu darba vides risku izplatību, situācijas izmaiņām dažādās nozarēs, sabiedrības informētības līmeni, u.c. Lai īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kā arī apzinātu aktuālo situāciju, šādus pētījumus nepieciešams veikt arī nākotnē. Tādējādi tiks nodrošināts monitoringa un aktuālo problēmu cēloņu identificēšana, veicot dažādus pētījumus, kas veicinās esošā tiesiskā regulējuma ieviešanas uzraudzību vai būs vērsti uz darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma pilnveidi, analizējot aktuālu jautājumu iespējamus risinājumus un to ietekmi uz esošo situāciju.

Pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā” nepieciešams izvērtēt dažādus ar darba apstākļiem saistītus jautājumus, tajā skaitā īpašu vērību pievēršot normatīvo aktu prasību ievērošanai, darba vides risku faktoriem un to novēršanai, sociālajam dialogam, nodarbināto apmierinātībai ar darba apstākļiem. Vienlaikus šim pētījumam jānodrošina datu salīdzināšanu ar situāciju iepriekšējos periodos, kad ir veikti līdzīgi pētījumi. Papildus jāveic

²³ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2010.gadā un 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā”; ESF līdzfinansētās nacionālās programmas "Darba tirgus pētījumi" projekta "Labklājības ministrijas pētījumi" ietvaros 2006.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā”.. (pieejami <http://www.lm.gov.lv/text/405>)

arī regulāras aptaujas un/vai nelielus pētījumus vismaz 2 reizes gadā (kopā 12) par atsevišķām aktuālām darba tiesību un darba aizsardzības nozares attīstības tendencēm un aktualitātēm projekta darbības laikā.

Nemot vērā augsto slēpto nelaimes gadījumu skaitu Latvijā, veicot īpašu pētījumu, nepieciešams pārskatīt un analizēt lielāko slimnīcu datu bāzes ar mērķi identificēt potenciālos nelaimes gadījumus darbā un salīdzināt tos ar VDI reģistrēto nelaimes gadījumu skaitu. Tādējādi tiktu noskaidrota reālās situācijas atšķirība no statistikas datiem, izzinot cēloņus, vērtējot situācijas, kā arī plānojot turpmākos pasākumus rīcības un attieksmes maiņai pret darbā notikušo nelaimes gadījumu ziņošanu. Veicot attiecīgo pētījumu, jāņem vērā Pacienta tiesību likuma normas un Ministru kabineta 2015. gada 4. augusta noteikumu Nr.446 „Kārtība, kādā atļauj izmantot pacienta datus konkrētā pētījumā” prasības.

Nemot vērā ierobežotos valsts budžeta līdzekļus, šādus apjomīgus pētījumus iespējams veikt, izmantojot ESF līdzekļus.

Lai uzraudzītu darba aizsardzības prasību ievērošanu būtiska loma ir VDI, kas nodrošina uzraudzību un kontroli gan attiecībā uz darba tiesisko attiecību, gan darba aizsardzības prasību ievērošanu. VDI kapacitāte un resursu nodrošinājums ļauj veikt 10 000 – 11 000 pārbaudes gadā, apsekojot aptuveni 10% no valstī reģistrēto uzņēmumu skaita. Šajās pārbaudēs ietilpst pārbaudes gan darba aizsardzības jomā, gan saistībā ar neregistrēto nodarbinātību un darba tiesību ievērošanu. Darba aizsardzības jomā VDI veic ārkārtējās aktivitātes (piem., nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana, darba vietu higiēnisko raksturojumu sagatavošana, reaģēšana uz iesniegumiem), kā arī plānveida preventīvās darbības (tematisko pārbažu īstenošana darba aizsardzības jomā konkrētu bīstamo nozaru uzņēmumos).

Jāatzīmē, ka 2015.gadā ir plānots būtiski paaugstināt darba aizsardzības preventīvo pārbažu skaitu, kas uzskatāma par pozitīvu tendenci. Veicot preventīvas pārbaudes, ir iespējams pārliecināties par darba vidi uzņēmumos un sniegt darba devējiem informāciju par konstantajiem pārkāpumiem un padomus, kurus īstenojot var nodrošināt nodarbināto aizsardzību un novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Lai nodrošinātu kvalitatīvu un efektīvu VDI darbību, nenovērtējama nozīme ir amatpersonu pieredzei, zināšanām un prasmēm savas zināšanas pielietot praksē. Tomēr šeit jānorāda uz **augstu VDI darbinieku mainību** (26 % 2014.gadā no visiem darbiniekiem). Viens no galvenajiem faktoriem augstajai personāla mainībai ir salīdzinoši **nekonkurētspējīgs atalgojums**. Saskaņā ar Ministru kabineta 29.01.2013. noteikumos Nr.66 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” noteiktajam līmenim attiecīgajai mēnešalgu grupai un kategorijai inspektora mēnešalga būtu amplitūdā no 569 eiro līdz 874 eiro, bet saskaņā ar VDI pieejamo finansējumu inspektoru minimālā mēnešalga ir 550 eiro, bet maksimālā – 750 eiro, pretstatā augstajam prasību līmenim, kas tiek izvirzītas VDI inspektoriem un šajā darbā pastāvošajai slodzei. Pēc 2013.- 2014.gada VDI darbinieku aptaujas rezultātiem ir redzams, ka saņemto atalgojumu darbinieki vidēji novērtēja ar 4,91 punktiem no 10 maksimāliem.

Konkursi uz VDI inspektoru vakancēm tiek rīkoti nepārtraukti, lai aizpildītu civildienesta attiecības izbeigušo amatpersonu vakances, taču neskatoties uz to 2014.gadā inspektoru vakances nevienu mēnesi nebija pilnībā nokomplektētas. Ļoti problemātiski ir nokomplektēt amata vietas tieši Rīgas reģionālajā VDI, jo, salīdzinot ar pārējo darba tirgu gan publiskajā sektorā, gan privātajā sektorā, reģionālo VDI amatpersonu atalgojums nav konkurētspējīgs, ņemot vērā arī augsto prasību, pienākumu atbildības līmeni, kas ir jāveic VDI inspektoriem.

Kaut arī atlīdzības līmenis VDI amatpersonām un jo īpaši tieši inspektoru amatiem ir konstanti paaugstināts pēdējo gadu laikā vairākkārtīgi, gan pārskatot iestādes iekšējo atlīdzības sistēmu, gan izmantojot valdības sniegto papildu finansējumu VDI budžeta bāzē un līdzekļus tieši zemāk atalgoto amatpersonu atlīdzības palielināšanai, atalgojuma līmenis ir galvenais iemesls augstajai katru mainībai VDI un grūtībām piesaistīt jaunus VDI prasībām

atbilstošus kandidātus (tā kā inspektors ir civildienesta ierēdņa amats, tad kandidātam jābūt ar augstāko izglītību, bet ņemot vērā inspektora pienākumus, VDI ir būtiski, lai augstākā izglītība būtu iegūta tieši tiesību zinātnēs vai darba aizsardzībā).

Attiecībā uz sociālajām garantijām, Valsts darba inspekcijā ir nodrošināti visi tie pabalsti, kas noteikti Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā kā obligāti (piemēram, amatpersonu (darbinieku) nāves gadījumā, sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi, u.c.). Tomēr kopumā šie pabalsti nav tie, kuru dēļ nodarbinātie ir stimulēti veidot savu dienestu Valsts darba inspekcijā.

Valsts darba inspekcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros var paredzēt tikai šādus ar papildu atlīdzību saistītus pasākumus darbinieku motivācijai:

- 1) darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām;
- 2) vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. — 4.klasē;
- 3) ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā;
- 4) vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi.

Jākonstatē, ka esošā iestādes budžeta ietvaros algu fonda palielināšana nav iespējama. Vienlaikus zemais un **nekonkurētspējīgais inspektoru atalgojums būtiski kavē vakanto inspektoru amata vietu aizpildīšanu ar kompetentiem un prasībām atbilstošiem darbiniekiem, jo īpaši Rīgas reģionālajā VDI**. Tāpat tieši atalgojuma faktors ir galvenais, kas neļauj noturēt pieredzējušos darbiniekus un arī jaunie darbinieki nostrādājuši neilgu laiku VDI, ieguvuši pieredzi, ātri spēj atrast labāk apmaksātu darbu citā valsts iestādē vai privātajā struktūrā.

Lai arī pieredze, kura ir raksturīga noteiktai profesijai un/vai noteiktai iestādei, neaprasa visu nodarbinātā iegūto pieredzi, tiek uzskatīts, ka konkrētajā darba vietā uzkrātā pieredze rada papildus ietekmi ne tikai uz nodarbinātā darba samaksu, bet arī produktivitāti – jo ilgāk nodarbinātais strādā darba vietā, jo labāk tas pielāgojas konkrētajiem darba pienākumiem, kā arī labāk saliedējas ar citiem darba kolēģiem, rezultātā radot papildus produktivitāti.

Diemžēl Valsts darba inspekcijā tos **nodarbinātos, kas ir pamatfunkciju veicēji, ir ļoti grūti piesaistīt inspektoru darbam ilgstoši**, jo tieši zemais atalgojums ir galvenais iemesls, kāpēc tiek pārtrauktas civildienesta attiecības Valsts darba inspekcijā.

Augstā kadru mainība (~25% gadā) rada būtisku apgrūtinājumu iestādes efektīvai funkcionēšanai, jo jauno darbinieku apmācība un ievadīšana darbā rada papildu slogu un resursu pieprasījumu gan apmācības organizēšanā (jaunie inspektori VDI apgūst piecu nedēļu specializētu apmācību moduli), gan pieredzējušo kolēģu papildu noslodzē, kam papildus saviem tiešajiem pienākumiem ir jāpalīdz arī jaunajiem darbiniekiem ar padomu, praktisku līdzdalību pārbaudēs, sagatavoto dokumentu labošanu un citu darbā ievadīšanas pasākumu veikšanu.

Tāpat jāatzīmē, ka laikā kamēr jaunais darbinieks iegūst pieredzi (vismaz pirmo 6 mēnešu laikā) viņa ieguldījums inspektora darba veikšanā ir ievērojami mazāks nekā pieredzējušam inspektoram kā darba apjoma (veikto pārbaūžu skaits) tā kvalitātes ziņā (sagatavotie dokumenti, kuri biežāk ir jālabo saskaņotājiem un darbaudzinātājiem). Tas viss kopā ņemot atstāj tiešu ietekmi uz VDI kapacitāti pārbaūžu veikšanā, kas ir viens no galvenajiem iestādes darbības rīkiem prevencijas un tiesību normu ievērošanas nodrošināšanai, kur iestādei turklāt ir noteikti kā kvantitatīvie tā kvalitatīvie rādītāji (noteikts pārbaūžu skaits, kas gadā ir jāīsteno, kā arī noteikts rezultatīvo neregistrētās nodarbinātības apsekojumu skaits).

VDI darbinieki ir nodrošināti ar biroja tehniku un iekārtām, taču daļa no tām ir nolietota un to nepieciešams aizvietot ar jaunu. Strādājot ar nolietotu biroja tehniku un iekārtām, ir apgrūtināta pakalpojumu sniegšana klientiem, samazināta darba efektivitāte un

palielinās izmaksas par iekārtu remontu. Arī IS nodrošinājums vairs neatbilst jaunākajām tehnikas attīstības tendencēm. Lai nodrošinātu efektīvu VDI inspektoru darbu, nepieciešams uzlabot IS nodrošinājumu un izstrādāt VDI IS aplikāciju, lai IS varētu tikt lietota attālināti arī objektos veicot apsekojumus un datu pārbaude/ievade varētu notikt operatīvi un uz vietas ar planšetdatoru palīdzību.

Lai nodrošinātu efektīvu darbu reģionālajās inspekcijās, papildus esošajam aprīkojuma nepieciešams iegādāties vismaz 5 vidējās jaudas kopētājus un 10 mazākas jaudas kopētājus (reģionālo VDI birojiem, kā arī atsevišķu inspektoru darbam). Jādomā arī par piemērotu tehnisko nodrošinājumu inspektoru darba veikšanai, kas atbilst tehnoloģiju attīstībai, tādējādi veicinot ātrāku un efektīvāku inspektoru darba izpildi. VDI darbiniekiem amatu pienākumi ir saistīti ar pārbažu veikšanu dažādās vietās, piemēram, mežos un būvobjektos. Lai darbinieks varētu pilnvērtīgi veikt savus pienākumus, ir jāveic apsekojuma vietas dokumentēšana. Tam ir nepieciešami fotoaparāti un diktofoni. Šobrīd VDI rīcība ir 98 fotoaparāti, 72 diktofoni, bet kopējais inspektoru, vecāko inspektoru, sektora vadītāju un galveno valsts inspektoru skaits ir 124. Lai uzlabotu inspektoru tehnisko nodrošinājumu, katram inspektoram būtu nepieciešams dienesta fotoaparāts un diktofons pierādījumu fiksēšanai.

Papildus tam inspektoriem ir nepieciešamas specializētas un tehniski sarežģītas zināšanas par dažādām (t.sk. bīstamajām) nozarēm, kuru darbību regulē specifiski normatīvie akti. Mūsdienās strauji mainās nozaru specifisku tehnoloģiju un aprīkojuma izmantošana, kuru pārzināšana ir būtiska, gan izmeklējot sarežģītus smagos un letālos nelaiemes gadījumus, gan veicot preventīvas uzņēmumu pārbaudes, tāpēc, lai arī ir izstrādāti vairāki apmācību moduļi, tie **ir regulāri jāatjauno, papildinot apmācību moduļu saturu ar būtiskākajām nozares attīstības tendencēm, aktuālo statistiku, izmaiņām nelaiemes gadījumu cēloņos.** Vienlaikus, ņemot vērā arvien jaunu tehnoloģiju attīstību un jaunas zināšanas par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem, situācijas izmaiņām attiecībā uz nozarēm, kur pieaug nelaiemes gadījumu skaits, nepieciešams izstrādāt arī jaunus apmācību moduļus par aktuālām tēmām.

Moduļos iekļauto zināšanu apguve ļauj profesionālāk un kompetentāk veikt uzņēmumu pārbaudes. Līdz šim ESF projekta „Darba tiesisko attiecību un darba drošības sistēmas uzraudzības pilnveidošana” ietvaros tika izstrādāts VDI amatpersonu un jauno darbinieku apmācību B modulis par 3 apmācību tēmām: „Būvniecība”, „Metālapstrāde” un „Pārtikas ražošana”. Lai turpinātu 2009.gadā iesākto inspektoru specializāciju, ar ESF projekta „Nodarbinātības valsts aģentūras kapacitātes pilnveide” atbalstu minētie moduļi tika aktualizēti un pašlaik B modulis ir papildināts ar vairākām jaunām apmācību tēmām (piemēram, „Kokapstrāde”, „Lauksaimniecība”, „Mežizstrāde”, „Transports un loģistika”). Darbinieki, kas ir apmācīti kādā specializētā nozarē, piemēram, mežizstrāde, var veikt profesionālas un padziļinātas pārbaudes šajā nozarē (šajā gadījumā – mežizstrādē). Specializācijas ieviešana praksē (konkrētās bīstamās nozares uzņēmumu pārbaudes veic inspektori, kas apguvuši specializētā moduļa apmācības) uzsākta ar 2014.gadu. **Lai nodrošinātu efektīvu kontroles veikšanu, nepieciešama arī turpmāka inspektoru apmācība, paredzot kvalificētu lektoru piesaisti.**

2011.gadā Vecāko darba inspektoru komiteja (SLIC) organizēja VDI novērtēšanu, sniedzot virkni ieteikumu VDI darbības efektīvizēšanai. Cita starpā novērtēšanas dokumentā ir norādīts, ka **būtu nepieciešams ieviest praksē jaunas darba metodes.** Inspektoriem pārbaudēs būtu vairāk jāpievērš uzmanība praktiskas bīstamības izvērtējumam, ne tikai dokumentācijas pārbaudei. Tādējādi inspektoriem nepieciešams pilnveidot analītiskās prasmes gan darba vietu pārbaudei, gan “augstas bīstamības” uzņēmumu atlasei un mērķtiecīgu preventīvo pārbažu īstenošanai “visbīstamākajos” uzņēmumos. Lai uzlabotu VDI darbības efektivitāti, būtiska ir arī pieredzes apmaiņa ar citu valstu darba inspekcijām. Pārrobežu pieredzes apmaiņa gan ļauj iepazīties ar citu valstu atbilstošo kontroles un uzraudzības institūciju darba metodēm, darbības prioritātēm, īstenojamajām sodu un padomu

sistēmām, kā arī uzlabot sadarbību darba aizsardzības un darba tiesību jautājumu risināšanā (piemēram, nosūtīt darbinieki, nelaimes gadījumu izmeklēšana ar ārvalstu darbiniekiem vai ar Latvijas uzņēmumu darbiniekiem, kas cietuši nelaimes gadījumos ārzemēs, tādu problemātisku uzņēmumu kontrole un tās koordinācija, kas darbojas vairākās valstīs).

4.2. Identificētās problēmas

- Nepieciešamība iegūt plašāku, padziļinātu informāciju par situāciju uzņēmumos, darba aizsardzības prasību ievērošanu un aktuāliem darba aizsardzības jautājumiem.
- Nepietiekamas VDI amatpersonu zināšanas un prasmes preventīvai un padziļinātai bīstamo nozaru pārbaudei, ko nosaka nozaru straujā tehnoloģiskā attīstība un augstā VDI amatpersonu kadru mainība.
- Nekonkurētspējīgs atalgojums, kas kavē vakanto inspektoru amata vietu aizpildīšanu ar kompetentiem un prasībām atbilstošiem darbiniekiem.
- VDI rīcībā esošā tehnoloģiskā nodrošinājuma nepietiekamība un esošo tehnoloģiju nolietojums, līdz ar to neatbilstība praktiskajām vajadzībām, kā arī VDI IS aplikācijas attālinātam darbam trūkums. Strādājot ar nolietotu biroja tehniku un iekārtām, ir apgrūtināta pakalpojumu sniegšana klientiem, samazināta darba efektivitāte un palielinās izmaksas par iekārtu remontu.
- Nepieciešamā turpmākā inspektoru apmācība, piesaistot kvalificētus lektorus, nepieciešamība ieviest praksē jaunas darba metodes un lielāku vērību pievērst preventīvajam darbam.

4.3. Problēmu risinājums

Lai risinātu minētās problēmas un īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kā arī apzinātu aktuālo situāciju, paredzēts turpināt situācijas monitoringu un aktuālo problēmu cēloņu identificēšanu, veicot dažādus pētījumus, kas atbalstītu esošā tiesiskā regulējuma ieviešanas uzraudzību vai būtu vērsti uz darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma pilnveidi, analizējot aktuālu jautājumu iespējamus risinājumus un to ietekmi uz esošo situāciju. Lai šādus pētījumus būtu iespējams veikt, paredzēts piesaistīt ESF līdzekļus, jo valsts budžetā šādām aktivitātēm līdzekļi nav paredzēti.

Tādējādi varētu ne tikai turpināt iesākto monitoringu, bet būtu iespējams noskaidrot arī aktuālo situāciju uzņēmumos, konkrētās mērķa grupās un veikt padziļinātu atsevišķo problēmjautājumu noskaidrošanu, lai rastu efektīvākus risinājumus. Pētījumu rezultātā tiktu 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, kas saistīti ar jaunām nodarbinātības formām un jauniem darba vides riska faktoriem, kā arī efektīvāku darba strīdu izšķiršanu. Tā kā pētījumos tiktu analizēti dažādi parametri, kas aktuāli sociālajiem partneriem (piemēram, darbinieku pārstāvniecība, ēnu ekonomikas ietekme uz darba apstākļiem), pētījuma rezultāti ļautu ne tikai plānot tālākas darbības valsts sektoram, bet arī darba devēju un darbinieku organizācijām. Minētās aktivitātes noteiktas Ministru kabineta 2015.gada 12.maija rīkojumā Nr.244 [“Par iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņem 2015.-2020.gadam”](#).

Piesaistot ESF līdzekļus kā risinājumu, nepieciešams turpināt un veicināt VDI inspektoru zināšanu un prasmju pilnveidi efektīvākai darba veikšanai un organizācijai. Ir paredzēti pasākumi, kas vērsti uz VDI kapacitātes stiprināšanu un kompetences attīstību. Tādējādi tiks īstenotas inspektoru apmācības preventīvā darba veikšanai, analītisko prasmju pilnveidei, gan izstrādājot jaunus, gan aktualizējot esošos apmācību moduļus, gan realizējot apmācību izstrādātajos moduļos. Regulāra inspektoru zināšanu pilnveide, un apmācības moduļu apguve ir svarīga kvalitatīva pakalpojuma sniegšanā inspicēšanas darbā un darba

devēju izglītošanā, tādējādi veicinot preventīvo kultūru sabiedrībā attiecībā pret drošību un veselības aizsardzību. Iepriekšējā periodā tika izstrādāti vairāki apmācības moduļi, kas ir tikuši īstenoti, bet ņemot vērā bīstamajās nozarēs izmantoto tehnoloģiju un darba metožu attīstības progresu, jaunās darba aizsardzības atziņas, inovācijas, pētījumus, ir nepieciešams moduļus pārskatīt un pilnveidot. Paredzēts izstrādāt arī jaunus moduļus, par kuru tēmu un saturu vēl tiks lemts. Kā šī brīža aktuālos jautājumus iespējams minēt aktuālā tiesu prakse darba aizsardzības un darba tiesību jautājumos, modernās darba formas un to kontroles un uzraudzības iespējas (piemēram, attālinātais jeb teledarbs, darbinieku nosūtīšana u.c.).

Kā būtisks atbalsts un ieguldījums inspektoru kapacitātes stiprināšanā, paredzēta Baltijas valstu sadarbības tīkla veicināšana un uzturēšana, kas iekļautu dažādus pieredzes apmaiņas pasākumus starp Baltijas valstu inspekcijām, tādējādi gan stiprinot savstarpējo sadarbību, gan uzlabojot darba veikšanas metodes un inspicēšanas kvalitāti. Turklāt, paredzēta inspektoru pieredzes apmaiņa arī ar citu valstu inspektoriem, lai iepazītu citu valstu pieredzi un labo praksi, gan uzņēmumu apsekošanā, gan preventīvajā darbā. Pieredzes apmaiņa tiktu realizēta gan apmaiņas braucienos, gan arī kopīgās konferencēs ar citu valstu darba inspekciju pārstāvjiem vai darba vides ekspertiem.

Lai panāktu, ka VDI tiek nodarbināti augsti kvalificēti, godprātīgi un lojāli darbinieki, ir nepieciešams risināt jautājumu par atalgojuma līmeņa paaugstināšanu, ņemot vērā to, ka nepieciešams mazināt personāla mainību un nodrošināt ilgtspējīgu VDI profesionālo spēju pilnveidi darba attiecību un darba aizsardzības jomā.

Kvalitatīvas un efektīvas uzraudzības un kontroles funkcijas īstenošanai nepieciešams arī atbilstošs tehniskais nodrošinājums. Līdz ar to jānodrošina atbilstošas, kvalitatīvas tehnikas iegāde pietiekamā apjomā, esošās tehnikas atjaunošana un uzturēšana. Ņemot vērā tehnikas un IT sistēmu straujo attīstību, jānodrošina arī šajā jomā atbilstošs nodrošinājums, lai VDI inspektori varētu savu darbu veikt efektīvi, ātri un kvalitatīvi, atbilstoši tehnikas attīstībai.

Ja netiek atbalstīta pētījumu veikšana darba aizsardzības jomā, veidojas situācija, kad pieejamie dati, kas raksturo situāciju uzņēmumos, aprobežojas ar VDI apkopoto nelaiemes gadījumu un arodslimību statistiku. Šie dati ir rādītājs, kas atspoguļo darba aizsardzības prasību ievērošanas vai neievērošanas rezultātu. Savukārt, lai spriestu par situāciju uzņēmumos, aktuālām problēmām ieviešot darba aizsardzības prasības un nepieciešamajām izmaiņām kādā konkrētā jautājumā, ir nepieciešami plašāki un padziļināti dati, ko VDI no apkopotajiem nelaiemes gadījumu un arodslimību statistikas datiem nevar nodrošināt. Līdz ar to, neveicot pētījumus, nav aktuālu datu un informācijas, kas ļauj ātri un efektīvi reaģēt, lai jau preventīvi novērstu trūkumus darba aizsardzības prasību ieviešanā vai savlaicīgi veiktu nepieciešamās likumdošanas izmaiņas un uzlabojumus, sekmējot situācijas darba aizsardzības jomā uzlabošanu.

Ja turpmāka VDI inspektoru zināšanu un prasmju pilnveide netiek nodrošināta vēlamajā līmenī, jāpārskatās ar uzraudzības un kontroles efektivitātes krišanos darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kas sekojoši izraisīs darba aizsardzības prasību ievērošanas pazemināšanos uzņēmumos, veicinot augstāku darba aizsardzības prasību pārkāpumu skaitu, un tātad arī nelaiemes gadījumu skaita pieaugumu. Ja netiks paaugstināts atalgojuma līmenis VDI inspektoriem, paredzams, ka saglabāsies ļoti augsta personāla mainība, jo VDI nevarēs šajā ziņā konkurēt ar privāto sektoru, sekojoši izglītots un kvalificēts personāls turpinās pamest darbu VDI, lai strādātu citur, kur tiek piedāvāts daudz konkurētspējīgāks atalgojums. Arī atbilstoša, kvalitatīva tehniskā un IT nodrošinājuma neesamība, kavēs efektīvas un kvalitatīvas uzraudzības un kontroles īstenošanu, padarot inspektoru darbu laikietilpīgu, papildus patērējot esošos resursus, lai segtu iztrūkumu, un sekojoši VDI funkciju izpilde būs mazefektīva. Nenodrošinot VDI profesionālo spēju pilnveides ilgtspēju un turpmāku attīstību, paredzams, ka VDI personāla mainības rezultātā būs arī nākotnē nepieciešami papildus līdzekļi VDI jauno inspektoru apmācībai.

4.4. Piedāvātā risinājuma sākotnējās ietekmes izvērtējums.

Pētījumi par dažādām darba aizsardzības tēmām, padziļināti pētījumi par situāciju darba aizsardzībā, tai skaitā pētījumi par darba apstākļiem un riskiem Latvijā, aktualizējot iepriekšējos šajos pētījumos iegūtos datus, dos iespēju novērtēt darba aizsardzības politikas ietekmi, ieviešanu un virzību, aktuālo darba aizsardzības situāciju uzņēmumos, kā arī atklās aktuālās problēmas un ļaus novērtēt darba aizsardzības politikas reālo ieviešanu darba vietās. Sekojoši tas dos iespēju laicīgi reaģēt uz identificētām problēmām, veicot piemērotas aktivitātes darba aizsardzības situācijas uzlabošanai un konstatēto problēmu novēršanai. Vienlaicīgi pētījumos iegūtā informācija dos iespēju atklāt jaunus un aktuālus aspektus darba aizsardzības jomā vai prasību ieviešanā un rast piemērotu risinājumu, lai veicinātu situācijas uzlabošanu un sekojoši nelaiemes gadījumu skaita samazināšanos, jau preventīvi novēršot tādu situāciju attīstību, kurās pastāv nelaiemes gadījumu risks, vai risks attīstīties arodslimībām.

Paaugstinot VDI kapacitāti un kompetenci, ieviešot jaunas darba metodes un vairāk uzmanības pievēršot preventīvam darbam, sagaidāma ātrāka darba aizsardzības prasību pārkāpumu atklāšana un novēršana, sekojoši veicinot darba vides kvalitātes uzlabošanu un, laicīgi novēršot nepilnības un pārkāpumus, arī nelaiemes gadījumu un arodslimību skaita samazināšanos, jo situācijas darba vidē, kas potenciāli var būt par iemeslu nelaiemes gadījumam vai arodslimībai, tiks novērstas jau pašā sākumā. Vēršot uzmanību uz bīstamām nozarēm, kā arī uzņēmumiem, kur ir lielāks darba tiesību un darba aizsardzības prasību pārkāpumu skaits, kā arī, paaugstinot VDI inspektoru zināšanas un profesionalitāti konkrētās bīstamās jomās un nozarēs, paredzams, ka inspektori varēs kvalitatīvāk veikt pārbaudes un ieteikt uzņēmējiem labākus un efektīvākus risinājumus darba vides sakārtošanai. Vienlaikus, nodrošinot VDI profesionalitātes ilgtspēju, būtiska ir VDI inspektoru un darbinieku atalgojuma palielināšana, paredzot to konkurētspējīgā līmenī. Arī VDI kapacitātes stiprināšana, atbilstoša tehniskā aprīkojuma un IT risinājumu nodrošināšana veicinās kvalitatīvu un efektīvu uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā, kā arī VDI sniegto pakalpojumu ilgtspēju.

Līdz ar to rīcības virziens kopumā ir vērsts uz darba vides uzlabošanu un sekojoši veicinās preventīvu nelaiemes gadījumu un arodslimību novēršanu. Uzlabojoties darba vides kvalitātei un samazinoties nelaiemes gadījumu un arodslimību skaitam, samazināsies arī ar nelaiemes gadījumiem vai arodslimībām saistītie izdevumi visām iesaistītajām pusēm. Rīcības virziens dos pozitīvu ieguldījumu uzņēmējdarbībā un tautsaimniecībā, jo, kā jau iepriekš minēts, saskaņā ar jaunākajām aplēsēm, ieguldījumi darba aizsardzības preventīvajos pasākumos veicina nodarbināto labklājību un ilgtermiņā atmaksājas finansiāli.

5. Drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā

5.1. Esošā situācija

Nestandarta nodarbinātības formas

Ar nestandarta nodarbinātības formas jēdzienu saprot visas nodarbinātības formas, kuras atšķiras no tradicionālām nodarbinātības formām kā, piemēram, normālā darba laika, ar kuru saprot 8 stundu darba dienas laiku, nepārsniedzot 40 stundu darba nedēļas laiku (darba nedēļa – 5 darba dienas).

Nestandarta darbs ir darbs, kas tiek veikts saskaņā ar darba līgumu uz noteiktu laiku, tai skaitā sezonālie darbi, līgumu par nepilnu darba laiku, u.c. ES līmenī sastopami arī cita veida līgumi, piemēram, „nulles laika” vai dežūru līgumi (parasti tirdzniecībā, kā arī daļā sabiedriskā un aprūpes sektora).

Pēdējo gadu laikā Latvijā, kā arī citās Eiropas Savienības valstīs (Čehijā, Dānijā, Beļģijā un Nīderlandē) intensīvi tiek izmantots un popularitāti iemantojis teledarbs. Teledarbs ir strādāšana ārpus darbavietas, galvenokārt mājās, bet pēdējos gadus arī speciāli apgādātos attālinātā darba centros (pašlaik darbojas tikai Rīgā), izmantojot datoru, telefonu un citas informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par teledarbu interese ir vienlīdz augsta kā pilsētās tā laukos, taču pētījumi norāda, ka reāli izmantot teledarba iespējas vēlētos sevišķi jaunāki darbinieki. Veicot aptauju par Latvijas iedzīvotāju (1335 respondenti) attieksmi pret attālināto darbu²⁴, tika noskaidrots, ka respondenti ļoti pozitīvi novērtē iespēju strādāt attālināti. 81% apgalvo: ja tiktu radīta iespēja strādāt attālināti, neatrodoties darbavietā, viņi to izmantotu, 11% respondentu šāda iespēja nav aktuāla, bet 7% šādu iespēju neizmanto. Jāuzsver, ka arī lielākā daļa respondentu (82%) varētu praksē izmantot teledarbu, jo savas prasmes izmantot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas novērtē kā atbilstošas. Tāad ievērojama daļa aptaujāto iedzīvotāju vēlas un var izmantot teledarbu, ņemot vērā darba specifiku.

Kā būtiskākie ieguvumi teledarbam (arī attiecināmi uz visiem nestandarta formas nodarbinātajiem) tiek uzskatīti personiskie labumi, piemēram, iespēja vairāk laika pavadīt ar ģimeni, elastīgs darba laiks. Svarīgi ir arī ekonomiskie labumi – iespēja ietaupīt ceļa izdevumus un braukšanas laiku uz darbu u.c. sociālie un ekonomiskie aspekti. Būtiska arī iespēja teladarba gadījumā strādāt pat no liela attāluma, līdz ar to tas dod iespēju strādāt, piemēram, arī tiem lauku iedzīvotājiem, kuri attāluma dēļ nevar izbraukāt uz pilsētu katru dienu. Pastāv arī riski – lojalitātes, disciplīnas zudums, komunikācijas kvalitātes pasliktināšanās, izolācijas sajūta utt. Taču kā lielākais izaicinājums darba aizsardzības kontekstā ir darbavietu iekārtošana un atbilstība normatīvo aktu prasībām, kā arī darba vides risku novērtēšana un novēršana.

Darba aizsardzības likums un citi darba aizsardzības normatīvie akti un to prasības attiecas arī uz nestandarta darba formām. Bet, **ņemot vērā šo darbu un darbavietu specifiku un nepastāvību, iespējamās problēmas attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību, ņemot vērā to, ka darba vides drošībai atrodies mājās vai nestandarta darba apstākļos netiek pievērsta pietiekama uzmanība.** Pastāv pienācīga darba apstākļu novērtējuma deficīts, jo arī nestandarta nodarbinātības formas savstarpēji atšķiras, piemēram, mājās apstākļos nodarbināto vide ir atšķirīga no darba vides būvlaukumā, kurā nodarbinātie strādā īslaicīgi uz noteiktu darba laiku. Tāpat arī netipisku līgumattiecību īslaicīgums un lielāka nedrošība un neskaidrība par nākotni, līdz ar to nespēja plānot uz priekšu savu laiku un darbības, varētu radīt psiholoģisku ietekmi un stresu, kāds nav raksturīgs tradicionālu darba formu gadījumā, un kas var nelabvēlīgi ietekmēt darbinieku veselību.

Pašnodarbinātie

Pašnodarbinātas personas skaidrojums Latvijas tiesību aktos reglamentēts vienīgi atbilstoši likumam “Par valsts sociālo apdrošināšanu”. Šajā normatīvajā aktā konkrēti noteikts, ka, piemēram, personas, kas veic individuālo darbu vai zvērināti advokāti u.c., atbilstoši to ienākumiem (vai ieņēmumiem) pieskaitāmas pašnodarbinātām personām.

Pēc Centrālās statistikas pārvaldes datiem pašnodarbinātu personu skaits 2014.gadā sasniedza 102.2 tūkstošus, no kuriem 62% ir vīrieši, bet 38% sievietes. Kā liecina iepriekšējo gadu statistikas dati (2011.gadā 97.7 (tūkst.iedz.); 2012.gadā 99.5 (tūkst.iedz.); 2013.gadā 103.4 (tūkst.iedz.)), pašnodarbināto skaits pieaug, bet procentuāli lielāks ir vīriešu īpatsvars. Starp tendencēm minams fakts, ka lielāko daļu pašnodarbināto darbojas lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības nozarē (2013.gadā – 37,7%), būvniecībā (6,9%), vairumtirdzniecībā, mazumtirdzniecībā, automobiļu un motociklu remontā (6,3%).

²⁴ Vītola, A., Baltiņa, I., Ādamsons, L., Judrupa, I., Šenfelde, M. Latvijas lauku attīstība, izmantojot teledarbu <https://ortus.rtu.lv/science/en/publications/17601.jsessionid=73626BAC4C4AB399DF94A81AF16F34F8/fulltext.pdf>

Darba aizsardzības likums nosaka, ka pašnodarbinātajam ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs. Specifiskas darba aizsardzības prasības attiecībā uz pašnodarbinātajiem minētas vienīgi šādos Ministru kabineta noteikumos:

- Ministru kabineta 2012.gada 2.maija noteikumi Nr.310 "Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā";
- Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumi Nr.92 "Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus".

Saskaņā ar pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā"²⁵ rezultātiem **tikai 14,8% pašnodarbināto respondentu uzskata, ka Darba aizsardzības likums un noteikumi būtu attiecināmi uz pašnodarbinātajiem**, kas ir vismazākais respondentu daudzums, salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem.

2013.gada pašnodarbināto aptaujas norādīja, cik lielā mērā pašnodarbinātie ievēro darba aizsardzības prasības (piem., individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana (austiņas, cimdi, u.tml.), atbildi sniedzot 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē, ka „ievēro pilnībā”, bet 1, ka „nemaz neievēro”. Vidējais punktu skaits pašnodarbinātajiem (8,3) norāda, ka atbilstoši pašnodarbināto respondentu viedoklim 2013.gadā turpināja uzlaboties darba aizsardzības prasību ievērošana (kā pašnodarbināto subjektīvais vērtējums) salīdzinoši ar iepriekšējā pētījuma laikā veiktās aptaujas datiem (2010.gadā – 8,1, 2006.gadā - 7,8). Kā **problēmu attiecībā uz pašnodarbinātajiem var atzīmēt dažādu palīgīdzekļu un atbalsta līdzekļu neiegādāšanos, kā, piemēram, pirmās palīdzības aptieciņas, kā arī ugunsdzēsāmie līdzekļi un to uzturēšana**, jo tas prasa papildus līdzekļus, kas, kamēr nav notikusi ārkartas situācija, nešķiet būtiski un aktuāli un līdz ar to tam netiek pievērsta pietiekama vērība. **Bet šādu līdzekļu neesamība var izrādīties būtisks trūkums ārkartas situācijās, jo tā rezultātā nav iespējas ātri sniegt pirmo palīdzību, bet vēl būtiskākas sekas ir ugunsdzēsamo aparātu neesamībai, ja notiek ugunsnelaime. Tas savukārt var ietekmēt ne tikai pašu pašnodarbināto drošību, bet arī citu tuvumā esošo cilvēku drošību.** Papildus minamas tādas problēmas kā **sadzīves apstākļu labiekārtošana darbavietā, piemēram, dušu, atpūtas telpu, tualetes izbūve vai remonts un darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde.**

Kā vēl viena būtiska veselības aizsardzības problēma pašnodarbināto darbā ir **nepienācīga atpūtas laika nodrošināšana** (saprotoot atpūtas laiku, kas ilgst ilgāk par 1 nedēļu). Atpūtas laiku neizmanto ievērojams daudzums pašnodarbināto - 68,7%. Gadījumos, ja šādus ilgākus atpūtas laikus cilvēki neizmanto, viņi neatpūšas, uzkrājas nogurums, un tādējādi pakāpeniski paaugstinās nelaimes gadījumu risks un atsevišķu arodslimību risks.

Kas attiecas uz nelaimes gadījumiem darbā, 2013.gadā 5,1% pašnodarbināto minēja, ka ar viņiem ir notikuši nelaimes gadījumi. Biežāk nelaimes gadījumos cietuši pašnodarbinātie vīrieši (6,3%) nekā sievietes (3,6%). Obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām veic 9,0% pašnodarbināto, kas ir vairāk nekā iepriekšējos pētījumos. Savukārt 47,1% respondentu neveic nekādas iemaksas. **Samazinājies ir arī to pašnodarbināto skaits, kas uzskata, ka obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām būtu nosakāmas normatīvajos aktos kā obligāta prasība.** Nedaudz pieaudzis to respondentu skaits, kas uzskata, ka šīm iemaksu apjomam būtu jābūt atkarīgam no personas darbības veida.

²⁵ LDDK īstenota ESF Darbības programma „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta „Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” ietvaros 2013.gadā veiktais pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā” (pieejams <http://www.lm.gov.lv/text/405>)

Apkopojot pašnodarbināto datus un salīdzinot ar nodarbināto datiem, **pašnodarbinātie mazāk ievēro darba aizsardzības prasības nekā darba ņēmēji, kas strādā uzņēmumā vai iestādē.** Taču, ja 2010.gadā būtiskas atšķirības attiecībā uz darba aizsardzības līmeņa izmaiņām nebija novērojams starp nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem, tad 2013.gadā atšķirības ir izteiktas – nodarbinātajiem ir mazāk uzlabojusies situācija darba aizsardzībā nekā pašnodarbinātajiem. Kā arī pašnodarbināto interese par informācijas saņemšanu par darba aizsardzības jautājumiem ir saglabājusies, turklāt 40,1% pašnodarbināto informāciju meklē internetā, 17,3% - apmeklē seminārus, bet 10,4% - apmeklē informācijas konsultāciju centrus. Jāatzīmē, ka internetā pieejamie resursi par darba aizsardzības jautājumiem ir plaši, un to kvalitāte ir ļoti atšķirīga. Diemžēl **specializēti resursi, specifiska un apkopota informācija par darba aizsardzības jautājumiem, kas būtu attiecināma tieši uz pašnodarbināto darbu, nav pieejama.** Lai arī informācija par darba aizsardzības jautājumiem ir atrodama pietiekamā apjomā, tā jāmeklē atsevišķi pa tēmām un ir pašam jāanalizē un jāpiemēro konkrētajiem darba apstākļiem, bet pašnodarbinātajiem bieži pietrūkst priekš tā laika un citu resursu.

5.2. Identificētās problēmas

- Nestandarta nodarbinātības formās pastāv lielāka nedrošība attiecībā un drošību un veselības aizsardzību darbā.
- Zema pašnodarbināto informētība un ieinteresētība darba aizsardzības jautājumos (14,8%).
- Pirmās palīdzības līdzekļu un dažādu citu palīdzības līdzekļu trūkums pašnodarbināto darbā, jo tie netiek iegādāti vispār, to iegāde tiek atlikta vai arī netiek veikta to pienācīga apkope.
- Problemas ar sadzīves apstākļu labiekārtošanu pašnodarbināto darbavietās, piemēram, dušu, atpūtas telpu, tualetes izbūve vai remonts un darba apģērba un individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde.
- Pašnodarbinātie, nepievēršot pietiekamu uzmanību savai drošībai un veselības aizsardzībai darbā, nevelta pienācīgu uzmanību arī atpūtas laika nodrošināšanai.
- Vienlaikus nav apkopota un viegli pieejama specifiska informācija par darba aizsardzības jautājumiem pašnodarbināto darbā.

5.3. Problēmu risinājums

Svarīgs jautājums attiecībā uz nestandarta darba formām un saistībā ar darba formu evolūciju ir **elastības un drošības līdzsvarošana**, ko ietver termins “elastdrošība”, lai sasniegtu optimālu līdzsvaru starp darba tirgus elastību un darbinieku aizsardzību.

Ņemot vērā to, ka pašnodarbinātas personas atbilstoši normatīvo aktu prasībām pašas atbild par savu un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs, kā arī to, ka šo personu izpratne par darba aizsardzības pasākumu nepieciešamību vērtējama kā nepietiekama, būtu nepieciešams realizēt dažādas aktivitātes saistībā ar pašnodarbināto personu informēšanu un izglītošanu darba aizsardzības jautājumos, lai veicinātu arī šo personu drošību un veselības aizsardzību. Ņemot vērā to, ka pašnodarbinātie paši meklē informāciju par darba aizsardzību lielākoties internetā, jānodrošina ātra pieeja elektroniskai pēc iespējas koncentrētai un viegli uztveramai nozīmīgākajai informācijai par darba aizsardzības prasībām, kas attiecināmas uz pašnodarbinātajiem.

5.4. Piedāvātā risinājuma sākotnējās ietekmes izvērtējums.

Kā jau iepriekš aprakstīts, kopumā sabiedrības informēšanas pasākumi devuši pozitīvus rezultātus un vērojama tendence situācijai sabiedrības informētības par darba aizsardzību ziņā uzlaboties. Uzlabojoties sabiedrības informētībai kopumā, uzlabojas arī pašnodarbināto informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem. Turpinot strādāt sabiedrības informēšanas virzienā, prognozējams, ka sabiedrības informētības līmenis pieaugs. Vienlaikus

nodrošinot iespēju viegli un ātri atrast koncentrētu, atbilstošu elektronisku informāciju, kā arī mērķtiecīgi vērstot informēšanas pasākumus uz pašnodarbinātajiem, paaugstinot viņu zināšanas par darba aizsardzības prasību ievērošanas nozīmīgumu vispirmām kartām attiecībā uz viņu pašu drošību un veselību, paredzams, ka būtiski paaugstināsies pašnodarbināto personu zināšanas un informētība par darba aizsardzības jautājumiem. Sekojoši pieaugot drošības prasību ievērošanas līmenim, samazināsies nelaiemes gadījumu skaits pašnodarbināto vidū, kā arī samazināsies saslimšanu skaits ar arodslimībām.

Samazinoties kopumā nelaiemes gadījumu skaitam, samazināsies arī izdevumi, kas saistīti ar nelaiemes gadījumiem un to sekām. Vienlaikus, samazinoties smagos un letālos nelaiemes gadījumos cietušo skaitam, būs mazāk personu, kas dēļ nelaiemes gadījuma sekām vairs nevar pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū un sniegt ieguldījumu tautsaimniecības attīstībā. Minētās aktivitātes dos pozitīvu ieguldījumu gan uzņēmējdarbībā, gan tautsaimniecībā kopumā.

Ietekme uz makroekonomisko vidi

Pamatnostādnēs noteikto pasākumu īstenošana tiešā veidā neietekmēs makroekonomisko vidi, tomēr atstās pozitīvu ietekmi uz to, jo darba vide uzņēmumos kļūs sakārtotāka, drošāka nodarbinātajiem, kas ilglaicīgāk varēs palikt darba tirgū. Mazākas būs negadījuma iespējas, attiecīgi arī gan valsts, gan uzņēmēju izmaksas, kas rodas sakarā ar nelaiemes gadījumiem darbā un veselības traucējumiem, arodslimībām dēļ nesakārtotās darba vides.

Ietekme uz uzņēmējdarbības vidi

Pamatnostādņu aktivitāšu īstenošana dos pozitīvu ietekmi uz uzņēmējdarbības vidi, jo sevišķi uz bīstamo nozaru mazajiem un mikrouzņēmumiem, no kuriem, liela daļa paredzams būs sakārtotāki darba vidi atbilstoši darba aizsardzības prasībām. Ja uzņēmumos ir sakārtota darba vide atbilstoši normatīvo aktu prasībām, zinoši un apmācīti darba devēji, darbinieki, kas rūpējās par savu un kolēģu veselību un drošību darbā, uzņēmums ir konkurētspējīgāks darba tirgū. Turklāt, arī darba devējiem ir pieejams kvalificētāks darbaspēks.

Dažādi ES līmenī un pasaulē veiktie pētījumi apliecina, ka ieguldījums darba aizsardzības preventīvajos pasākumos veicina nodarbināto labklājību un ilgtermiņā atmaksājas arī finansiāli. Kā jau iepriekš minēts saskaņā ar jaunākajām aplēsēm ieguldījumi šajā jomā var radīt vidēji 2,2 augstu peļņas koeficientu²⁶. Tādējādi, ņemot vērā plānotās projekta darbības, paredzams, ka uzņēmumi, jo sevišķi bīstamo nozaru uzņēmumi, sakārtojot darba vidi, samazinās arī netiešās un tiešās izmaksas dēļ darba aizsardzības un darba tiesību prasību neievērošanas (nodarbināto prombūtne, slimošana, tehnikas dīkstāve, neiegūtā peļņa, slimības lapu izmaksas u.c.).

Pasākuma īstenošana sekmēs ne tikai mērķa grupas, bet arī viņu ģimenes locekļu dzīves kvalitātes, psiholoģiskā un veselības stāvokļa uzlabošanu.

Ietekme uz administratīvajām procedūrām un to izmaksām (gan attiecībā uz saimnieciskās darbības veicējiem, gan attiecībā uz fiziskām personām un nevalstiskā sektora organizācijām, gan attiecībā uz budžeta finansētām institūcijām)

Pamatnostādnēs paredzēto pasākumu īstenošana papildus administratīvās izmaksas pie jau pašreiz likumdošanā noteikto prasību ievērošanai nepieciešamajām izmaksām neradīs.

Sociālā ietekme

Pamatnostādnēs paredzēto pasākumu īstenošana netiešā veidā pozitīvi ietekmēs arī sociālo vidi. Darba vides uzlabošanās dos arī sociālos ieguvumus - drošāku vidi, augstāku sabiedrības un mērķa grupu līdzdalību, mazinās darba dzīvei nesagatavotu jauniešu skaitu.

²⁶ ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014. - 2020.gadam

Ņemot vērā drošas darba vides nodrošinājumu, efektīvāk tiks izmatots cilvēkresurss, un nodarbinātie uzlabos arī darba produktivitāti, jo nebūs jāuztraucas par darba vides ietekmi uz viņu drošību un veselību. Droša darba vide ir priekšnosacījums kvalitatīvām darba vietām.

Ietekme uz vidi

Pamatnostādnēs paredzētajiem pasākumiem nav plānota tieša ietekme uz vidi, tomēr tiem varētu būt netieša pozitīva ietekme. Ņemot vērā paredzētās informēšanas un izglītošanas aktivitātes, mainīsies arī sabiedrības attieksme un atbildība pret veselību un drošību, tai skaitā arī pret vidi. Turklāt, jāņem vērā, ka darba aizsardzības princips, aizstāt bīstamo ar mazāk bīstamo, pozitīvi ietekmēs arī vidi, kurā nenonāks bīstamas ķīmiskas vielas, kā arī sakārtojot darba vietas, tās tiks padarītas gan darbiniekam, gan videi draudzīgākas.

Fiskālā ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem

Pamatnostādņu īstenošanai iespējama ilgtermiņa pozitīva ietekme uz valsts un pašvaldību budžetiem. Samazināsies budžeta izmaksas par nelaiemes gadījumiem vai, attīstoties veselības traucējumiem dēļ nesakārtotās darba vides, kad cilvēki biežāk slimo vai iegūst invaliditāti, un nevar atgriezties darba tirgū, kā arī saņem kompensācijas. Vienlaikus iespējams, ka var paaugstināties valsts budžeta izmaksas, jo sabiedrība kļūs informētāka par sociālo garantiju saņemšanas iespējām.

Ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu un Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām

Realizējot pamatnostādnēs noteiktos pasākumus, būs pozitīva ietekme uz darba aizsardzības un darba tiesību jomas likumdošanas praktisko ieviešanu, tādējādi veicinot labākas likumdošanas pieejas īstenošanu. Ņemot vērā projektā paredzēto pētījumu par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu, iespējamās likumdošanas iniciatīvas, tomēr pārējās projekta aktivitātes neprasīs grozījumu veikšanu saistītajos tiesību aktos.

Ietekme uz valsts pārvaldes iestāžu funkcijām un cilvēkresursiem.

Ņemot vērā, ka pamatnostādņu aktivitātes vērstas arī uz VDI kapacitātes stiprināšanu, tad būs vērojama pozitīva ietekme uz inspekcijas funkcijām, jo investīcijas inspektoru prasmju un iemaņu pilnveidošana palīdzēs efektīvizēt inspektoru darbu. Tāpat arī pamatnostādņu aktivitāšu īstenošana veicinās esošo VDI funkciju izpildi, jo, ja būs vairāk sakārtotu uzņēmumu (t.sk. mazāk smago un letālo nelaiemes gadījumu un arodslimību), VDI darbinieki varēs vairāk uzmanības vērēt preventīvajam darbam, kas ilgtermiņā vēl vairāk samazinās darbā notikušo nelaiemes gadījumu un atklāto arodslimību skaitu.

Ietekme uz valsts un pašvaldību informācijas sistēmām un ar to saistīto papildu finansējumu, kas nepieciešams izmaiņu nodrošināšanai informācijas sistēmās

Pamatnostādņu īstenošana neietekmēs valsts un pašvaldību informācijas sistēmas un līdz ar to nebūs nepieciešams papildu finansējums, kas nepieciešams izmaiņu nodrošināšanai informācijas sistēmās.

Ietekme uz veselību

Pamatnostādņu īstenošanai būs pozitīva ietekme uz veselību, jo paredzētie pasākumi vērsti arī uz veselības aizsardzību, informējot nodarbinātos par darba vides ietekmi uz veselību un preventīvajiem līdzekļiem veselības aizsardzībai un veselības veicināšanai.

Labklājības ministrs

Uldis Augulis