

Ministru kabineta
2008.gada 15.aprīļa
rīkojums Nr.

**DARBA AIZSARDZĪBAS JOMAS ATTĪSTĪBAS PAMATNOSTĀDNES
2008. – 2013.GADAM
(INFORMATĪVĀ DAĻA)**

Rīga,

2008

SATURS

	Lpp.
Lietotie saīsinājumi	4
IEVADS	5
1. SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS	8
1.1. Darba aizsardzības politikas plānošana, izstrāde un monitoring	8
1.1.1. Darba aizsardzības politikas plānošana un izstrāde	8
1.1.2. Darba aizsardzības politikas monitoring	10
1.1.3. Darba aizsardzības politikas veidošanas kapacitāte	11
1.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešana, uzraudzība un kontrole	11
1.2.1. Darba aizsardzības normatīvo aktu izstrāde un ieviešana praksē	11
1.2.2. Valsts uzraudzība un kontrole darba aizsardzības jomā	13
1.2.3. Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma	15
1.2.4. Sociālais dialogs par darba aizsardzības jautājumiem un darba devēju organizāciju un arodbiedrību loma	17
1.2.5. Sodu sistēma	19
1.3. Darba apstākļi uzņēmumos	20
1.3.1. Nelaiemes gadījumi darbā	21
1.3.2. Arodslimības	23
1.4. Sabiedrības, darba devēju un nodarbināto informācijas un zināšanu līmenis par darba aizsardzības jautājumiem	24
1.4.1. Sabiedrības informētība par darba aizsardzības jautājumiem	24
1.4.2. Darba aizsardzības apmācības sistēma un zināšanu līmenis	26
1.4.3. Darba aizsardzības jautājumu integrēšana izglītības sistēmā	28
2. PROBLĒMU FORMULĒJUMS	29
2.1. Informācijas, datu, zinātniskā atbalsta un kapacitātes trūkums darba aizsardzības politikas plānošanai, izstrādei un monitoringam	29
2.2. Zemais darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanas līmenis praksē	30
2.2.1. Uzraudzības un kontroles mehānisma kapacitātes trūkums un zemā darbības efektivitāte	30
2.2.2. Ekonomisko stimulu un atbalsta trūkums darba apstākļu uzlabošanai uzņēmumos	32
2.2.3. Zemais sociālā dialoga un sadarbības līmenis uzņēmumos	33
2.2.4. Neadekvāta sodu sistēma un sodu piemērošana	33
2.2.5. Nelaiemes gadījumu darbā neizmeklēšana un neziņošana	34
2.2.6. Nodarbināto veselības uzraudzības sistēmas neefektivitāte	35
2.2.7. Tiesiskā regulējuma trūkums atsevišķās nozarēs un darbības formās	35
2.3. Sabiedrības neinformētība, zināšanu un preventīvas attieksmes trūkums attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem	36
2.3.1. Informācijas trūkums sabiedrībā par darba aizsardzības jautājumiem	36
2.3.2. Zināšanu un preventīvas attieksmes trūkums sabiedrībā attiecībā	36

uz darba aizsardzības jautājumiem	38
2.3.3. Kvalificētu speciālistu un pasniedzēju trūkums darba aizsardzības jomā	38
3. POLITIKAS PAMATPRINCIPI	40
4. POLITIKAS MĒRĶI	41
5. POLITIKAS REZULTĀTI, DARBĪBAS REZULTĀTI UN REZULTATĪVIE RĀDĪTĀJI TO SASNIEGŠANAI	42
6. RĪCĪBAS VIRZIENI POLITIKAS MĒRĶU UN REZULTĀTU SASNIEGŠANAI	44
6.1. Darba aizsardzības politikas plānošanas un izstrādes pilnveidošana	44
6.1.1. Ticamu datu, informācijas un zinātniskā atbalsta nodrošināšana	44
6.1.2. Politikas plānošanas kapacitātes palielināšana	45
6.2. Valsts uzraudzības un kontroles mehānisma kapacitātes un efektivitātes paaugstināšana	46
6.2.1. VDI kapacitātes paaugstināšana	46
6.2.2. VDI darbības efektivizēšana	47
6.3. „Preventīvās kultūras” iedzīvināšana sabiedrībā un uzņēmumos	48
6.3.1. Sabiedrības, jo īpaši darba devēju un darbinieku informēšana par darba aizsardzības jautājumiem	48
6.3.2. Darba aizsardzības jautājumu integrēšana visu izglītības līmeņu mācību programmās	48
6.3.3. „Preventīvās kultūras” veicināšana un praktiskas darba aizsardzības apmācības un instruktāžas veikšana uzņēmumos	49
6.3.4. Darba aizsardzības speciālistu un pasniedzēju kompetences un kvalifikācijas paaugstināšana	50
6.4. Darba apstākļu uzlabošana ar likumdošanas un citām iniciatīvām	51
6.4.1. Administratīvo prasību samazināšana un normatīvo aktu pilnveidošana	51
6.4.2. Ekonomisko stimulu ieviešana	51
6.4.3. Atbalsts darba devējiem normatīvo aktu labākai ieviešanai	52
6.4.4. Sociālā dialoga veicināšana nozaru un uzņēmumu līmenī	52
6.4.5. Adegšanas un efektīvas sodu sistēmas ieviešana un sodu piemērošana	53
6.4.6. Nodarbināto veselības uzraudzības kvalitātes paaugstināšana	53
6.4.7. Darba aizsardzības normatīvo aktu pilnveidošana	53
7. IETEKMES UZ VALSTS BUDŽETU UN PAŠVALDĪBU BUDŽETIEM NOVĒRTĒJUMS	54
8. TURPMĀKĀS RĪCĪBAS PLĀNOJUMS	55
9. PĀRSKATU SNIEGŠANAS UN NOVĒRTĒŠANAS KĀRTĪBA	55
10. PAMATNOSTĀDŅU SASAISTE AR PLĀNOŠANAS REĢIONU ATTĪSTĪBAS PROGRAMMĀS UN STRATĒGIJĀS NOTEIKTAJĀM PRIORITĀTĒM.	56

Dokumentā lietotie saīsinājumi

DLTSA – Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome
DDVVI – Darba drošības un vides veselības institūts
ES – Eiropas Savienība
ESF – Eiropas Sociālais fonds
ERAF – Eiropas Reģionālās attīstības fonds
IS – Informācijas sistēma
IIS – Integrētā informācijas sistēma
IZM – Izglītības un zinātnes ministrija
LAPK – Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss
LBAS – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK – Latvijas Darba devēju konfederācija
LLU – Latvijas Lauksaimniecības universitāte
LM – Labklājības ministrija
LU – Latvijas universitāte
MK – Ministru kabinets
NAP – Nacionālais attīstības plāns
NTSP – Nacionālā trīspusējās sadarbības padome
OVP – Obligātās veselības pārbaudes
RSU – Rīgas Stradiņa universitāte
RSU DVVI – Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūts
RTU – Rīgas Tehniskā universitāte
RVDI – Reģionālā Valsts darba inspekcija
SDO – Starptautiskā darba organizācija
VDI – Valsts darba inspekcija
VSAA – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

IEVADS

Darbs piešķir cilvēka dzīvei jēgu, dod iespēju būt ekonomiski neatkarīgam, pozitīvi ietekmē psihisko un fizisko veselību, veicina sociālo labklājību. Pieaudzis cilvēks trešdaļu mūža pavada darbā, radot sabiedrības ekonomiskās un materiālās vērtības. No otras puses, darba vietā ir daudz lielāka slodze un daudz vairāk cilvēka veselību ietekmējošu kaitīgu faktoru nekā jebkurā citā vidē, tādēļ īpaša nozīme ir tam, kā tiek nodrošināta darbinieka drošība un veselības aizsardzība darbā.

Latvijā darba aizsardzības jomā ir notikušas būtiskas reformas, kas ir saistītas ar Latvijas iestāšanos ES. Ir pilnībā mainījušies darba aizsardzību regulējošie normatīvie akti, tajos pārņemtas ES prasības, pieņemts jauns jumta likums – Darba aizsardzības likums un nepieciešamie papildinošie darba aizsardzību regulējošie normatīvie akti. Tādējādi Latvijas normatīvie akti nodrošina nodarbinātajiem līdzvērtīgas tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā tas ir paredzēts citās ES dalībvalstīs, tomēr situācija ar darba aizsardzību praksē liecina, ka nepieciešami papildus pasākumi, lai nodrošinātu šo tiesību īstenošanu un normatīvo aktu ieviešanu.

Darba dzīves kvalitāte ir daļa no cilvēka dzīves kvalitātes, kuras paaugstināšana ir izvirzīta par vienu no līdzsvarotas un ilgpējīgas valsts attīstības un konkurētspējas palielināšanas apakšmērķiem, ko iecerēts sasniegt, īstenojot NAP 2007. – 2013.gadam. Paaugstinot darba dzīves kvalitāti, tiek veicināta arī cilvēku labklājība un uzņēmumu konkurētspēja, jo sakārtotā, drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē, strādājošo darba efektivitāte un kvalitāte pieaug.

Papildus NAP 2007. – 2013.gadam valsts izaugsmes un nodarbinātības veicināšanai Latvijā ir izstrādāts vēl viens politikas plānošanas dokuments – Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam, kas nosaka galvenos rīcības virzienus un pasākumus valsts izaugsmes un nodarbinātības problēmu risināšanai.

Abi minētie politikas plānošanas dokumenti, kā arī 2006.gadā pieņemtā Valdības deklarācija skaidri iezīmē nepieciešamību uzlabot darba dzīves kvalitāti un izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, tomēr, lai noteiktu konkrētus darba aizsardzības jomas attīstības virzienus, ir nepieciešams konkrēti šai jomai izstrādāts politikas plānošanas dokuments.

Iepriekšējais politikas dokuments par darba aizsardzību tika apstiprināts 2001.gadā, kad MK pieņēma zināšanai un atbalstīja LM izstrādātos priekšlikumus par nepieciešamajiem pasākumiem darba drošības un veselības aizsardzības (darba aizsardzības) jomā (MK 2001.gada 8.maija sēdes protokols Nr.22 §.30). Priekšlikumos bija noteikti nepieciešamie pasākumi darba aizsardzības jomā no 2001. līdz 2006.gadam.

Vērtējot pasākumu īstenošanu un jau sasniegto, jāatzīst, ka pasākumi kopumā īstenoti sekmīgi un izvēlētie virzieni ir bijuši pareizi. Sekmīgi sakārtota darba aizsardzības normatīvā bāze, īstenojot pāreju no iepriekšējās padomju

laika tiesiskās sistēmas uz ES prasībām balstīto. Paralēli normatīvo aktu izstrādei galvenokārt ar vairāku starptautisku projektu palīdzību stiprināta arī galvenās valsts uzraudzības un kontroles institūcijas šajā jomā – VDI – kapacitāte, veicot VDI darbinieku apmācību par ES normatīvo aktu prasībām, inspicēšanas metodēm un citiem darba aizsardzības jautājumiem. Tāpat ir veikta reforma darba aizsardzības apmācības sistēmā, paaugstinot uzņēmumu darba aizsardzības speciālistu zināšanas un kvalifikāciju. Ar 2006.gada 1.janvāri savu darbību uzsāka darba aizsardzības pakalpojumu sistēma, kas nodrošina iespēju darba devējam saņemt kvalitatīvus darba aizsardzības pakalpojumus un konsultācijas no speciālistiem un institūcijām, kas piesaistītas uz līguma pamata, uzņēmuma darba vides uzlabošanā. Visbeidzot, liels darbs ir paveikts arī sabiedrības informēšanā un izglītošanā par darba aizsardzības jautājumiem.

Neskatoties uz jau veiktajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā, šobrīd ir nepieciešams noteikt jomas attīstības virzienus nākamajam plānošanas periodam 2008. – 2013.gadam, lai risinātu tās problēmas, kas netika atrisinātas iepriekšējā periodā, kā arī tās, kas ir identificētas dažādu starptautisku projektu un auditu rezultātā.

Pamatnostādņu **mērķis** ir noteikt Latvijas darba aizsardzības sistēmas attīstības virzienus un veicamos pasākumus, lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu ieviešanu praksē un tuvotos mērķim par drošas un veselībai nekaitīgas darba vides nodrošināšanu visiem darbiniekiem. Šī mērķa sasniegšanai pamatnostādnēs izvirzīti četri galvenie darbības virzieni: darba aizsardzības politikas plānošanas pilnveidošana, nodrošinot nepieciešamo zinātnisko un informācijas atbalstu, atgriezenisko saiti un savlaicīgu reaģēšanu uz izmaiņām darba vidē; valsts uzraudzības un kontroles mehānisma stiprināšana un efektīvizēšana; sabiedrības, jo īpaši darba devēju un darbinieku izglītošana un informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, veicinot „preventīvās kultūras” iedzīvināšanu sabiedrībā un visos izglītības sistēmas līmeņos; un visbeidzot – darba apstākļu uzlabošana ar likumdošanas un citām iniciatīvām, veicinot sociālo dialogu, samazinot administratīvās prasības uzņēmumiem un motivējot darba devējus un nodarbinātos ievērot normatīvo aktu prasības.

Pamatnostādnes izstrādāja LM izveidota darba grupa, kurā piedalījās eksperti no LM, VDI, LDDK, LBAS un RSU DVVI.

Pamatnostādņu izstrādes laikā Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” ietvaros tika realizēts LM pasūtīts pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā”, kura rezultāti tika izmantoti pamatnostādnēs situācijas raksturošanai valstī darba aizsardzības jomā, kā arī kalpoja par lielisku materiālu pastāvošo problēmu identifikācijai.

Nosakot pamatnostādņu darbības virzienus ņemta vērā arī jaunā ES darba aizsardzības stratēģija 2007. – 2012.gadam „Kvalitātes un produktivitātes uzlabošana darbā” un tajā ietvertās prioritātes, tādējādi nodrošinot Latvijas stratēģisko virzienu atbilstību ES plānotajiem. ES stratēģija izvirza par mērķi samazināt kopējo nelaiemes gadījumu darbā skaitu ES līdz 2012.gadam par 25%,

Latvija ar šīm pamatnostādnēm paredz samazināt letālo nelaiemes gadījumu skaitu par 30%, tādējādi dodot savu ieguldījumu kopējā ES mērķa sasniegšanā. Atšķirība Latvijas pamatnostādņu un ES stratēģijas plānošanas periodos, paredzot pamatnostādnes sešu gadu laikposmam (2008.-2013.gadam), skaidrojama ar to, ka pamatnostādņu darbības perioda beigas ir saskaņotas gan ar NAP 2007. – 2013.gadam, gan ES finansējuma plānošanas periodiem.

1. SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS

1.1. Darba aizsardzības politikas plānošana, izstrāde un monitorings

Par atbildīgo institūciju valsts politikas izstrādei un īstenošanai darba aizsardzības jomā ir noteikta LM, kas MK uzdevumā īsteno valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā.

LM galvenie uzdevumi darba aizsardzības jomā ir:

- 1) valsts politikas darba aizsardzības jomā izstrāde un tās īstenošanas koordinēšana;
- 2) valsts pārvaldes institūciju darbību koordinēšana darba aizsardzības jautājumos;
- 3) VDI darbības pārraudzīšana;
- 4) NTSP nacionālās programmas darba aizsardzības jomā izstrāde un saskaņošana;
- 5) darba aizsardzības normatīvo aktu izstrāde un saskaņošana NTSP;
- 6) koordinēt darba aizsardzības jautājumu iekļaušanu starptautiskajos līgumos;
- 7) noteikt valsts statistiskās uzskaites un statistisko pārskatu sistēmu darba aizsardzības jomā pēc saskaņošanas ar Centrālo statistikas pārvaldi.

Citas valsts pārvaldes institūcijas atbilstoši savai darbības jomai izstrādā darba aizsardzības normatīvo aktu projektus, kurus izdod MK.

1.1.1. Darba aizsardzības politikas plānošana un izstrāde

Līdzšinējo darba aizsardzības politikas plānošanu un izstrādi lielā mērā noteica un ietekmēja Latvijas integrācijas process ES, kad salīdzinoši īsā laika posmā bija nepieciešams Latvijas darba aizsardzības normatīvajos aktos pārņemt un iestrādāt ES *acquis communitaire* (normatīvo aktu kopums), jeb gandrīz 30 direktīvas par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem.

Ņemot vērā to, ka integrācija ES bija viena no valdības prioritātēm, ierobežotie LM cilvēkresursi tika pilnībā veltīti ES darba aizsardzības direktīvu pārņemšanai nacionālajos normatīvajos aktos un faktiski ES direktīvu prasību pārņemšanas plāns, kas tika realizēts ar ikgadējiem LM darba plāniem un rīcības plāniem valdības deklarācijas izpildei, veidoja visu darba aizsardzības jomas plānošanu.

Iepriekšējie politikas plānošanas dokumenti darba aizsardzības jomā bija LM izstrādātās Valsts politikas pamatnostādnes darba drošības un veselības aizsardzības jomā un priekšlikumi par nepieciešamiem pasākumiem darba aizsardzības jomā no 2001. līdz 2006.gadam (pieņemti MK 2001.gada 8.maijā, sēdes protokols Nr.22 §.30).

Taču tieši minētā valdības prioritāte – Latvijas integrācija ES – lielā mērā noteica gan pamatnostādņu, gan izstrādāto priekšlikumu par nepieciešamajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā galvenos virzienus, proti, tie tika balstīti

uz Latvijas sagatavošanu integrācijai ES, galveno uzsvāru liekot uz darba aizsardzības normatīvo aktu bāzes sakārtošanu.

Valdības apstiprinātie priekšlikumi par nepieciešamajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā noteica sešus galvenos pasākumu virzienus:

1. Normatīvo aktu bāzes sakārtošana;
2. Darba drošības un veselības aizsardzības (darba aizsardzības) sistēmā darbojošos institūciju izveide, darbības reorganizēšana un uzlabošana, funkciju un atbildības noteikšana;
3. Darbinieku, viņu uzticības personu, darba aizsardzības speciālistu un darba devēju apmācības sistēmas organizēšana;
4. Sabiedrības, īpaši darbinieku un darba devēju, informēšana par aktivitātēm darba drošības un veselības aizsardzības jomā, to mērķiem, uzdevumiem un preventīvajiem pasākumiem;
5. Divpusējā un trīspusējā dialoga paplašināšana uzņēmuma, nozares sektora, reģionālajā un nacionālajā līmenī;
6. Informācijas par darba drošību un veselības aizsardzību uzturēšana un izplatīšana.

Vērtējot pasākumu īstenošanu un jau sasniegto, jāatzīst, ka pasākumi kopumā īstenoti sekmīgi un izvēlētie virzieni ir bijuši pareizi. Sekmīgi sakārtota darba aizsardzības normatīvo aktu bāze, īstenojot pāreju no padomju laika normatīvajiem aktiem uz ES prasībām balstītajiem, noteikti darba aizsardzības sistēmas pamati, pieņemot 2001.gada 20.jūnija Darba aizsardzības likumu un MK 2001.gada 23.augusta noteikumus Nr.379 „Darba vides iekšējās uzraudzības kārtība”, stājā spēkā ar 2002.gada 1.janvāri.

Paralēli normatīvo aktu izstrādei stiprināta arī galvenās valsts uzraudzības un kontroles institūcijas šajā jomā – VDI kapacitāte. Realizēti vairāki starptautiski projekti, kuru mērķis bija stiprināt VDI inspektoru zināšanas par ES normatīvo aktu prasībām, inspicēšanas metodēm un citiem darba aizsardzības jautājumiem. Tanī pašā laikā šie projekti nevar stiprināt VDI cilvēkresursu kapacitāti tādos jautājumos kā inspektoru atalgojums un inspektoru skaits. Turklāt, ņemot vērā augsto personāla mainību VDI, var teikt, ka lielu daļu saņemto apmācību un zināšanu VDI ir zaudējusi, jo liels skaits kompetentu un apmācītu inspektoru ir pametuši darbu VDI tieši konkurētspējīgā atalgojuma dēļ.

Tāpat ir veikta reforma darba aizsardzības apmācības sistēmā, izveidota darba aizsardzības pakalpojumu sistēma un veikti vairāki sabiedrības un jo īpaši darba devēju un darbinieku informēšanas un izglītošanas pasākumi (semināri, konferences, izstādes u.c.).

Nākamajās pamatnostādņu nodaļās ir dota detalizētāka situācijas analīze par darba aizsardzības normatīvo aktu izstrādi un ieviešanu (1.2.1.apakšnodaļa), valsts uzraudzības un kontroles mehānismu – VDI (1.2.2. apakšnodaļa), darba aizsardzības pakalpojumu sistēmu (1.2.3. apakšnodaļa), sociālo dialogu (1.2.4. apakšnodaļa) un par sabiedrības informēšanu (1.4.1. apakšnodaļa) un darba aizsardzības apmācības sistēmu (1.4.2. apakšnodaļa).

Ņemot vērā, ka Latvijā atšķirībā no citām ES dalībvalstīm nav Nacionālā Darba vides institūta, kas sniegtu zinātniski pētniecisko atbalstu politikas plānošanā un izstrādē, tad situācijas izpētē un analizē bija iespējams izmantot tikai oficiāli pieejamo statistiku par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Veselības ministrijas padotībā esošās RSU DVVI (tagad ar 2007.gada 19.jūnija RSU Senāta lēmumu – RSU aģentūra „Darba drošības un vides veselības institūts”) dažreiz palīdz LM ar konsultācijām darba aizsardzības politikas izstrādē, bet tas notiek galvenokārt neformālu un privātu kontaktu rezultātā, nevis normatīvajos aktos reglamentētas sadarbības formā.

Jāatzīmē, ka statistikas dati par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām Latvijā gan pēc starptautisko ekspertu (t.sk. SDO pārstāvju), gan pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ekspertu viedokļa būtiski atšķiras no reālās situācijas, par ko liecina kopējā reģistrēto nelaimes gadījumu attiecība pret letālajiem nelaimes gadījumiem darbā, kas Latvijā līdz pat 10 reizēm atšķiras no citu ES valstu datiem, kā arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros realizēto darba devēju un darbinieku aptauju rezultāti. Pēc ekspertu domām Latvijā oficiāli tiek reģistrēti tikai 10 – 20% no kopējā nelaimes gadījumu darbā skaita. Līdz ar to saprotams, ka nebija iespējams reaģēt uz aktuālām problēmām kādā nozarē vai problēmām, kas saistītas ar kādiem konkrētiem riska faktoriem, jo trūka tieši šīs analītiskās informācijas.

1.1.2. Darba aizsardzības politikas monitorings

Viens no sekmīgas darba aizsardzības politikas veidošanas pamatelementiem ir monitorings, kas nodrošina darba apstākļu, kā arī spēkā esošo normatīvo aktu prasību un to efektivitātes regulāru novērtējumu, tādējādi ļaujot efektīvi reaģēt uz slikti vai smagnēji funkcionējošām prasībām vai arī reaģējot uz situāciju kādā konkrētā nozarē vai uz kādu konkrētu darba aizsardzības jautājumu, veicot nepieciešamos grozījumus normatīvajos aktos, izstrādājot jaunu tiesisko regulējumu vai veicot cita veida pasākumus. Lai varētu īstenot monitoringu ir nepieciešama detalizēta informācija par darba aizsardzības situāciju uzņēmumos, par darba vides riskiem, kā arī par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu uzņēmumos.

Šobrīd vienīgo informāciju un statistikas datus par darba aizsardzības jautājumiem var iegūt no VDI. Ikgadējos VDI pārskatos tiek apkopota informācija par VDI darbību, atklātajiem normatīvo aktu pārkāpumiem uzņēmumos, reģistrētajiem nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, taču minētā informācija ir nepietiekoša darba aizsardzības politikas monitoringam un faktiski ļauj veikt ļoti ierobežotu analīzi tikai par situāciju ar darba apstākļiem valstī kopumā. Turklāt, ņemot vērā slēpto nelaimes gadījumu skaitu, kas, pēc starptautisko ekspertu domām Latvijā sastāda 80 – 90%, un arodslimību pietiekamu neapzināšanu, šie dati rada nepilnīgu priekšstatu par darba aizsardzības politikas ieviešanas sekmēm un trūkumiem.

Darba aizsardzības politikas monitorings Latvijā līdz šim faktiski nav noticis un nav veikti visaptveroši pētījumi par darba vides riskiem un

apstākļiem, kā arī darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu praksē. Pētījumi ir nepieciešami, lai identificētu darba aizsardzības jomā pastāvošās problēmas kā no dažādu interešu grupu viedokļa (darbinieki, darba devēji, darba aizsardzības speciālisti), tā arī dažādu tautsaimniecības nozaru un darba vides riska faktoru griezumā un izstrādātu sekmīgu rīcībpolitiku atklāto problēmu novēršanai.

Pētījumu trūkums bija par pamatu tam, ka 2004.gadā LM ar ESF finansējuma palīdzību uzsāka Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” īstenošanu, kuras ietvaros tiek īstenots projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” par 13 dažādām pētījumu tēmām. Par vienu no pētījumu tēmām tika izraudzīta arī „Darba apstākļi un riski Latvijā”, kas faktiski ir pirmais šāda līmeņa un apjoma pētījums Latvijā darba aizsardzības jomā. Pētījuma rezultāti tika izmantoti par atskaites punktu pamatnostādņēm attiecībā uz situācijas raksturojumu valstī darba aizsardzības jomā.

1.1.3. Darba aizsardzības politikas veidošanas kapacitāte

Kā jau iepriekš tika minēts, darba aizsardzības politikas plānošanu un izstrādi nodrošina LM, konkrēti – Darba departamenta Darba aizsardzības politikas nodaļa piecu darbinieku sastāvā. Nodaļas darbinieku skaits faktiski ir palicis nemainīgs kopš tās izveidošanas 1992.gadā, neskatoties uz to, ka jautājumu loks, kas jārisina nodaļas darbiniekiem ir konstanti pieaudzis tāpat kā ir pieaudzis ES darba aizsardzības direktīvu un nacionālo normatīvo aktu skaits. Pieaugot normatīvo aktu skaitam, palielinās arī nodaļas slodze, jo, lai normatīvie akti darbotos efektīvi, tie ir jāpārskata un jāpilnveido.

Ņemot vērā darba aizsardzības jautājumu plašo spektru (arodveselības jautājumi, darba higiēna, ergonomika, psihosociālie riska faktori, drošības tehnika, ķīmiskie, bioloģiskie, fiziskie riska faktori u.c.), katram darbiniekam jāpārzina vairāku specifisku, apjomīgu un atšķirīgu darba aizsardzības jautājumu loks. Nodaļas kapacitāte politikas plānošanai, izstrādei un monitoringam jau šobrīd ir nepietiekoša ikdienas darbu un ar darba aizsardzības normatīvo aktu izstrādi saistīto pienākumu veikšanai, nemaz nerunājot par darba aizsardzības jomas situācijas analīzi un politikas monitoringu.

LM darbības stratēģija 2007. – 2009.gadam paredz LM darboties spēju uzlabošanu, palielinot LM darbinieku skaitu par 19 amata vietām, tai skaitā 9 amata vietas nepieciešamas Darba departamenta reorganizācijai (arī darba aizsardzības jautājumu efektīvākai risināšanai).

1.2. Darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešana, uzraudzība un kontrole

1.2.1. Darba aizsardzības normatīvo aktu izstrāde un ieviešana praksē

Šobrīd darba aizsardzības tiesiskā bāze ir izveidota un par tās pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnija Darba aizsardzības likums (stājās spēkā ar 2002.gada 1.janvāri). Uz likuma pamata ir izdoti vairāk nekā 30 MK noteikumi. Latvijas normatīvajos aktos ir pārņemtas gandrīz visas ES direktīvas darba aizsardzības

jomā, bet atsevišķu ES direktīvu pārņemšana notiek saskaņā ar ES noteiktajiem direktīvu ieviešanu termiņiem. Tādējādi var teikt, ka darba aizsardzības jomā Latvijas normatīvie akti ir harmonizēti ar ES prasībām un principiem un nodrošina Latvijas nodarbinātajiem līdzvērtīgas tiesības uz drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā tas ir citās ES dalībvalstīs.

Darba aizsardzības normatīvās bāzes sakārtošana un saskaņošana ar ES prasībām ir būtisks un nozīmīgs solis, taču vēl svarīgāks ir jautājums par darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešanu un ievērošanu praksē, kas ir daudz lielāks izaicinājums par pirmo.

Līdz 2007.gadam par vienīgo informācijas avotu attiecībā uz situāciju uzņēmumos darba aizsardzības jomā kalpoja VDI dati par tās darbības rezultātiem – uzņēmumos atklātie pārkāpumi, VDI izsniegtie rīkojumi, darbinieku sūdzību skaits par darba aizsardzības jautājumiem, uzņēmumos novērsto pārkāpumu skaits attiecībā pret VDI atklātajiem novēršamajiem pārkāpumiem (%).

Tā 2006.gadā VDI apsekoja 10 588 uzņēmumus, kopā izsniedzot 3 430 rīkojumus, kuros konstatēti 25 147 pārkāpumi (vidēji 7,3 pārkāpumi vienā rīkojumā), bet no atklātajiem pārkāpumiem, pamatojoties uz darba devēju rakstisku paziņojumu par rīkojumā uzrādīto pārkāpumu novēršanu, ir novērsti 98,3% pārkāpumu. Diemžēl tālāka minētās statistikas analīze, lai noskaidrotu reālo situāciju uzņēmumos, nav iespējama VDI datu bāzes ierobežotās funkcionēšanas un VDI pašreizējo inspicēšanas darba metožu dēļ.

Šobrīd par pārkāpumu novēršanu darba devējs rakstiski ziņo VDI, bet uzņēmumu atkārtota apmeklēšana no VDI puses, lai pārliecinātos praksē par novērstajiem pārkāpumiem, faktiski nenotiek, uzticoties darba devēja paziņotajam, ka pārkāpums novērsts, un, kā arī nepietiekamu cilvēkresursu dēļ. Savukārt, ja, atkārtoti pārbaudot uzņēmumu, konstatē, ka VDI izdotajā amatpersonas rīkojumā norādītās prasības nav izpildītas, piemēro administratīvo sodu un atkārtoti norāda uz rīkojuma izpildi.

ESF 2006.gadā realizētā pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros organizētās darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka praksē pēc VDI apmeklējuma tiek novērsts nedaudz vairāk par 80% no norādītajiem pārkāpumiem, tajā pašā laikā ir reģioni, kur šis skaits ir tikai 40%.

Par darba aizsardzības normatīvajiem aktiem kopumā 2006.gadā VDI ir izskatījusi 228 rakstiskus iesniegumus, kas ir par 20 iesniegumiem jeb 9,6% vairāk nekā 2005.gadā. Diemžēl arī šo datu tālāka analīze nav iespējama. 2006.gadā tika sniegtas telefoniskas atbildes uz 22 087 jautājumiem par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem, taču saskaņā ar SIA „Lattelecom” novērtējumu, VDI sniegtās telefoniskās konsultācijas sastāda tikai 10 – 15% no to personu skaita, kas vēlējās sazināties VDI.

2006.gadā VDI ir uzlikusi tikai 258 naudas sodus par darba aizsardzības normatīvo aktu neievērošanu (23,3% no kopējā naudas sodu skaita), no kuriem par Darba aizsardzības likuma neievērošanu – 149 sodi. Kopumā tikai 2,44% no VDI apsekotajiem uzņēmumiem ir uzlikts naudas sods par darba aizsardzības

normatīvo aktu neievērošanu un spriežot pēc šīs informācijas varētu secināt, ka uzņēmumos darba aizsardzības normatīvie akti tiek ievēroti ļoti labi.

Saskaņā ar pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātiem darba devēju pašnovērtējums par normatīvo aktu ievērošanu ir diezgan augsts – vērtējot sava uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām 10 baļļu sistēmā, kur 10 nozīmē atbilst pilnībā, bet 1 – neatbilst nemaz, vidējā atzīme, ar kādu darba devēji sevi vērtē ir 8,1 (86,2% respondentu snieguši vērtējumu no 7 līdz 10 punktiem). Tomēr padziļināta analīze parāda, ka patiesā situācija uzņēmumos ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu ir daudz sliktāka. Tā, piemēram, 49,7% darba devēju, kas ir atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likumam (9 un 10 punkti pēc 10 punktu skalas), ir atzinuši, ka darba vides riska novērtējums uzņēmumā nav veikts, bet 44 % no šiem darba devējiem ir atzinuši, ka uzņēmumā nav veiktas OVP, kas arī ir Darba aizsardzības likuma prasība. Tas norāda, ka darba devēji nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām, bet uzskata, ka uzņēmumā viss ir kārtībā.

Vērtējot visu darba devēju aptaujas rezultātus jāsecina ka darba vides risku novērtēšana nenotiek vairāk kā pusē (54,8%) Latvijas uzņēmumu, bet 75% uzņēmumu darba vides riska novērtējums nav veikts vispār vai ir veikts daļēji. No tiem darba devējiem, kas veikuši darba vides riska novērtējumu pilnībā vai daļēji (44% no visiem darba devējiem), aptuveni puse nebija sastādījusi preventīvo pasākumu plānu risku novēršanai vai samazināšanai, kas liecina par formālu pieeju risku novērtēšanas dokumentu izstrādē. Ņemot vērā to, ka darba vides riska novērtējums ir galvenais līdzeklis nelaimes gadījumu preventīvai novēršanai, tad šāda statistika liecina par nopietnām problēmām Latvijas uzņēmumos attiecībā uz darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu.

Darba aizsardzības normatīvo aktu neievērošanu atspoguļo arī nelaimes gadījumu darbā un arodslimību statistika (skat. 1.3.apakšnodaļu), bet pieņemot, ka oficiāli reģistrēto nelaimes gadījumu statistikā parādās aptuveni 20% vai pat tikai 10% no visiem patiesībā notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā, bet attiecībā uz arodslimībām tiek reģistrēta puse vai pat tikai 30% no patiesā arodslimnieku skaita, kas izriet no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” pētnieku un ekspertu secinājumiem un Latvijas situācijas salīdzināšanas ar citām ES dalībvalstīm, tad situācija ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu praksē ir tālu no vēlamās.

1.2.2. Valsts uzraudzība un kontrole darba aizsardzības jomā

Valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā īsteno VDI, kas darbojas LM pārraudzībā.

2006.gadā VDI kompetencē esošo uzdevumu izpildei bija paredzētas 211 amata vietas, no kurām 156 - inspektori, bet faktiski atskaites periodā strādāja vidēji 148 inspektori. 2006.gada beigās no VDI amata vietām brīvas bija 43 amata vietas (jeb 20,4%). 2006.gadā VDI kopā darbu uzsākuši 38 ierēdņi un 10 darbinieki, bet no darba aizgājuši 11 ierēdņi un 3 darbinieki. Galvenais iemesls

personāla lielajai un straujajai mainībai, kā arī problēmām ar amata vietu aizpildīšanu ir liels darba pienākumu apjoms, augstais nepieciešamo zināšanu un iemaņu līmenis, psihoemocionālā slodze, kā arī neatbilstoši zemais atalgojums.

Katru gadu inspektoru apmācībai un kvalifikācijas celšanai VDI ir spiesta patērēt vairāk kā 10% no sava gada darba laika fonda. Rīgas RVDI darbinieku mainības indekss svārstās no 14 - 18%, kas skaidrojams ar to, ka Rīgā un Rīgas rajonā darba iespējas ir ievērojami plašākas nekā citos Latvijas reģionos un līdz ar to arī apmācītiem inspektoriem daudz vieglāk atrast augstāk atalgotu darba vietu. Darba attiecības ar VDI, galvenokārt, pārtrauca augsti kvalificēti valsts darba inspektori ar lielu inspicēšanas un konsultatīvā darba pieredzi. Lielā personāla mainība attiecīgi palielina inspektora slodzi, jo kolēģu prombūtnes laikā paveicamā darba paliek vairāk. Paralēli tam, inspektoru izvietojums atsevišķos reģionos ir nesabalansēts ar nodarbināto un uzņēmumu skaitu, tā piemēram, Rīgas RVDI 2006.gadā bija vidēji 0,12 inspektoru uz 1000 nodarbinātajiem, savukārt, Dienvidu RVDI šis rādītājs bija 0,32 un Austrumvidzemes RVDI – 0,27.

VDI un inspektoru darba apjoms pēdējos gados ir ievērojami pieaudzis, kas skaidrojams gan ar pieaugošo VDI uzraudzībai un kontrolei pakļauto normatīvo aktu skaitu, gan jaunām papildus funkcijām un valsts noteiktām prioritātēm (piemēram, nelegālās nodarbinātības samazināšana), kas kopumā samazina VDI kapacitāti tieši attiecībā uz darba aizsardzības jomas uzraudzību un kontroles efektivitāti. Tāpat pieaudzis arī ir VDI uzraudzībai un kontrolei pakļauto uzņēmumu skaits, tā 2006.gadā sasniedzot 135 027 uzņēmumus jeb 866 uzņēmumu uz vienu inspektoru (bet pēc reālā strādājošo inspektoru skaita – 912 uzņēmumi uz vienu inspektoru). VDI apsekoto uzņēmumu skaits laikā no 2003. – 2005.gadam pakāpeniski samazinājās (2003.gadā – 11 001 apsekots uzņēmums, 2005. – 8 111), bet 2006.gadā pateicoties VDI inspicēšanas metodes izmaiņām apsekoto uzņēmumu skaits ir pieaudzis (apsekoti 10 588 uzņēmumi), tomēr joprojām kontroles un uzraudzības mehānisma efektivitāte nav pietiekama, jo VDI nepietiek resursu un kapacitātes, lai gada laikā preventīvi apmeklētu un pārbaudītu tik uzņēmumu, cik būtu nepieciešams pie esošās situācijas darba aizsardzības jomā, kas ir ļoti bīstami un draud ar vēl lielāku situācijas pasliktināšanos.

Veicamā darba apjoma pieauguma ietekmē pēdējos gados ir samazinājies preventīvajam darbam veltītais laiks, uz ko norāda ne tikai apsekoto uzņēmumu skaita samazinājums, bet arī izsniegto rīkojumu skaita samazināšanās. Tā laika periodā no 2001.gada līdz 2006.gadam izsniegto rīkojumu skaits ir samazinājies par 38,25%.

Pie esošā VDI darbības modeļa un inspektoru skaita 2006.gadā no visa VDI darba laika sadalījuma preventīvajam darbam reāli varēja veltīt tikai 24%. Bet Rīgas RVDI, kuras pārraudzībā ir visvairāk uzņēmumu, šis preventīvajam darbam veltītais laiks ir vairāk nekā kritisks – 3,09%. Ārkārtējām aktivitātēm (nelaimes gadījumu izmeklēšana, iesniegumu izskatīšana, higiēnisko

raksturojumu sastādīšana, u.c.) kopumā tika veltīti 28,8% no darba laika fonda. Tajā pašā laikā ārkārtējās aktivitātes Rīgas RVDI sastāda 52,11% no darba laika. VDI izmeklēto nelaimes gadījumu skaits pēdējos trīs gados ir pieaudzis par 24,3% (2004.gadā 346 izmeklēti nelaimes gadījumi, bet 2006.gadā – 430 VDI izmeklēti nelaimes gadījumi). Pēc VDI esošajiem datiem var secināt, ka vissmagākā situācija darba aizsardzības jautājumu risināšanā ir Rīgas RVDI, kur ārkārtējām aktivitātēm veltītais darba laiks 17 reizes pārsniedz preventīvajam darbam veltīto laiku.

Nepieciešams atzīmēt, ka 2005.gadā tika veikts SDO trīspusējs Latvijas VDI sistēmas audits, bet 2006.gadā tika realizēts ES programmas „Pārejas līdzekļi administratīvās spējas stiprināšanai” (turpmāk – Pārejas programma) projekts „Arodveselības un darba drošības sistēmas tālāka attīstība”, kura mērķis bija izvērtēt VDI apmācības sistēmu un pilnveidot to atbilstoši efektīvākam VDI darbības modelim, kas varētu tikt sasniegts, īstenojot projektā paredzēto VDI specializāciju. Veicot VDI darbības izvērtējumu, galvenie audita un projekta ekspertu secinājumi bija šādi:

- 1) VDI inspektoru skaits ir nepietiekošs un tas ir jāpalielina;
- 2) jāpalielina VDI personāla algas, kā minimums nepieciešams divkārtot pašreizējo sākuma algu un proporcionāli jāpalielina algu līmenis pieredzējušiem inspektoriem;
- 3) nepieciešams uzlabot VDI inspektoru mobilitāti, lai varētu efektīvi veikt uzraudzību un kontroli visā valsts teritorijā;
- 4) jāsakārto VDI infrastruktūra (darba telpas, tehniskais nodrošinājums utt.), lai tas nekavētu valsts uzraudzības un kontroles funkciju veikšanu;
- 5) jāveic inspektoriem nepieciešamo aizsargapģērbu un individuālo aizsardzības līdzekļu pienācīgs novērtējums un jānodrošina piemērots apģērbs un aizsardzības līdzekļi katram inspektoram individuāli;
- 6) nepieciešamas VDI amatpersonu specializētas apmācības un jāievieš VDI specifiku reģionos balstoties uz nozaru specifiku;
- 7) VDI jākoncentrējas uz savām pamatfunkcijām;
- 8) jānodrošina reaktīvā darba kontrole, izskatot tikai nozīmīgākos jautājumus;
- 9) nelegālā nodarbinātība ir joma, kurā VDI nebūtu jāuzņemas vadošā loma, bet VDI varētu pildīt atbalsta funkciju, koncentrējoties uz darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jautājumiem.

1.2.3. Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma

Ar darba aizsardzības pakalpojumu sistēmu saprotama trešo pušu – fizisko un juridisko personu – sniegtie pakalpojumi uzņēmumiem darba aizsardzības jomā, piemēram, dažādas konsultācijas, darba drošības instrukciju izstrāde, darba vides risku novērtēšana, OVP veikšana darbiniekiem, darba aizsardzības pasākumu plāna sastādīšana utt. Iespēju uzņēmumiem vērsties pēc palīdzības pie ārējiem speciālistiem un institūcijām par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem paredz Darba aizsardzības likums, kurā ir iestrādātas ES „jumta” direktīvas darba aizsardzības jomā prasības (Padomes 1989.gada

12.jūnija Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā).

Taču, ņemot vērā darba aizsardzības pakalpojumu lielo nozīmi un ietekmi uz darbinieku drošību un veselību darbā, bija jānodrošina, ka sniegtie pakalpojumi ir maksimāli kvalitatīvi un tos sniedz darba aizsardzības jomā kompetenti eksperti. Tādēļ tika izstrādātas konkrētas specifiskas prasības darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem, kas tika noteiktas MK 2005.gada 8.februāra noteikumos Nr.101 „Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību”, stājās spēkā ar 2006.gada 1.janvāri (turpmāk – MK noteikumi Nr.101).

MK noteikumi Nr.101 nosaka konkrētu kompetences līmeni gan kompetentiem speciālistiem, gan kompetentām institūcijām, kas nodrošinās arī atbilstošu pakalpojumu kvalitātes līmeni uzņēmumiem. Noteikumi nosaka arī nepieciešamību apdrošināt sniegtos pakalpojumus, lai pasargātu uzņēmumus pret nekvalitatīvu pakalpojumu radīto risku.

Papildus MK noteikumiem Nr.101 tika pieņemti vēl vieni MK noteikumi – 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju”, stājās spēkā ar 2006.gada 1.janvāri (turpmāk – MK noteikumi Nr.99), kas nosaka gadījumus, kad darba devējam obligāti jāiesaista kompetenta institūcija uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā. MK noteikumu Nr.99 1.pielikumā ir noteikti tie komercdarbības veidi, kuros darba devējam darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā ir jāiesaista kompetenta institūcija. Noteikumos minētie komercdarbības veidi ir noteikti, analizējot situāciju valstī vairāku gadu dinamikā attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, jo šajos komercdarbības veidos situācija ir sliktāka nekā vidēji valstī. Ņemot vērā, ka šo nozaru uzņēmumi paši nespēj sekmīgi ieviest un uzturēt darba aizsardzības sistēmu, tika nolemts šiem uzņēmumiem uzlikt par pienākumu piesaistīt kompetentas institūcijas pakalpojumus. Pēc LM aprēķiniem šādu uzņēmumu skaits, kam būtu jāpiesaista kompetenta institūcija ir aptuveni 7 000. Vienlaikus, apzinoties, ka pat vienas nozares ietvaros situācija uzņēmumos darba aizsardzības jomā var būt krasi atšķirīga, noteikumos ir paredzēti izņēmumi, kad uzņēmums, kurš jau ir pats sakārtojis savu darba vidi un darba aizsardzības sistēmu un par to attiecīgi ziņojis VDI, būs tiesīgs nepiesaistīt kompetentu institūciju. 2006.gadā VDI saņēma tikai 248 uzņēmumu paziņojumus par darba aizsardzības sistēmas izveidi uzņēmumā, tātad tikai 3,54% no tiem uzņēmumiem, kam būtu jāpiesaista kompetenta institūcija.

Tāpat kompetentu institūciju var nepiesaistīt mazie uzņēmumi, kuros ir nodarbināti ne vairāk kā pieci darbinieki, tādējādi pašreiz lielākā daļa zemnieku un zvejnieku saimniecību kompetentu institūciju pakalpojumus varēs vēl neizmantojot un darba vidi sakārtot pašu spēkiem.

Lai kompetentās institūcijas piesaistīšanai būtu praktisks un situāciju uzņēmumā uzlabojošs rezultāts, MK noteikumi Nr.99 arī nosaka minimālo pakalpojumu klāstu, kas kompetentajai institūcijai uzņēmumā ir jānodrošina:

- 1) darba vides risku novērtēšana uzņēmumā;
- 2) uzņēmuma atbilstības noteikšana darba aizsardzības normatīvo aktu, kā arī ar darba aizsardzību saistīto normatīvo aktu prasībām (piemēram, ugunsdrošība, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošība, bīstamo iekārtu drošība);
- 3) darba aizsardzības pasākumu plāna izstrādāšana, lai novērstu atklātos darba vides riskus vai samazinātu tos līdz pieļaujamam līmenim, kā arī nodrošinātu uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām.

Ņemot vērā, ka situācija nozarēs laika gaitā var mainīties, pēc noteikta laika perioda MK noteikumu Nr.99 1.pielikums būtu jāpārskata, lai no tā svītrotu nozares, kurās situācija ir ievērojami uzlabojusies, kā arī nepieciešamības gadījumā sarakstu papildinātu ar jaunām nozarēm, kurās situācija, gluži pretēji, ir pasliktinājusies.

Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma katrā no ES dalībvalstīm ir atšķirīga un atšķirīgas ir arī prasības gan uzņēmumiem, gan pašiem kompetentajiem speciālistiem un institūcijām. Sprotams, ka sākotnēji prasības nevar būt tikpat augstas, kā tās ir citās valstīs, kur šāda sistēma jau strādā vairākus gadus un pat gadu desmitus, tādēļ, nosakot prasības kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem, kā arī uzņēmumiem, kuriem obligāti jāpiesaista kompetentās institūcijas, sistēma ir izstrādāta maksimāli elastīga attiecībā pret uzņēmumiem, bet attiecībā uz kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem prasības ir noteiktas minimālajā līmenī, kas garantētu noteiktu sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Šobrīd Latvijā atbilstoši MK noteikumu Nr.101 prasībām darbojas 33 kompetentas institūcijas darba aizsardzības jomā un 372 kompetenti speciālisti (darba aizsardzības vecākie speciālisti). Vērtējot citu valstu pieredzi, kompetento institūciju skaits Latvijā šobrīd ir pietiekams, lai sniegtu nepieciešamo darba aizsardzības pakalpojumu klāstu uzņēmumiem.

Sprotams, ka darba aizsardzības pakalpojumu kvalitāte nav atkarīga no pakalpojumu sniedzēju kvantitātes un ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veiktās darba aizsardzības speciālistu un darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka kompetento institūciju speciālistu kompetenci negatīvi vērtē 18% no visiem darba aizsardzības speciālistiem, savukārt no darba devēju puses tā domā tikai 1% respondentu.

1.2.4. Sociālais dialogs par darba aizsardzības jautājumiem un darba devēju organizāciju un arodbiedrību loma

Sociālais dialogs par darba aizsardzības jautājumiem nacionālā līmenī sekmīgi tiek risināts NTSP ietvaros un no 2000.gada arī NTSP apakšstruktūras – DLTSA ietvaros, kurā izskata gan darba tiesiskos, gan darba aizsardzības jautājumus. DLTSA ir pārstāvji no LM, Finanšu ministrijas, Tieslietu ministrijas, VDI, LBAS un LDDK. Trīspusējā sadarbība veiksmīgi norit gan

normatīvo aktu izstrādes, gan to saskaņošanas gaitā. Tāpat sociālo partneru pārstāvji piedalās nacionālo normatīvo aktu, nacionālo pozīciju par ES normatīvajiem aktiem, kā arī darba aizsardzības politikas plānošanas dokumentu izstrādē un saskaņošanā.

Darba devēju organizācijām un arodbiedrībām ir būtiska loma darba devēju un nodarbināto informēšanā un izglītošanā par darba aizsardzības jautājumiem, veicinot normatīvo aktu prasību ievērošanu un drošas un nodarbināto veselībai nekaitīgas darba vides radīšanu.

Sociālā dialoga veicināšanai no 2003. līdz 2004.gadam ES PHARE programmas ietvaros tika realizēts projekts „Divpusējā sociālā dialoga veicināšana Latvijā”, kā rezultātā tika veikts apjomīgs informatīvais un izglītojošais darbs, izdoti vairāki informatīvi skaidrojošie materiāli un rokasgrāmatas, gan darba devējiem, gan darbiniekiem, gan samierinātājiem, un projekta rezultātā ir pieaugusi visas sabiedrības un darba devēju un nodarbināto izpratne par sociālo dialogu, taču jāatzīmē, ka diemžēl uzņēmumu līmenī sociālais dialogs notiek ļoti reti.

Saskaņā ar ESF projekta ietvaros veiktā pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” datiem, tikai 8% uzņēmumos darba vides riska novērtēšanā iesaista uzticības personu vai nodarbināto pārstāvi un nodarbināto, kurš pārzina konkrēto darba vietu, kas vērtējams kā ļoti zems rādītājs un norāda uz darba devēju nevēlēšanos konsultēties ar nodarbinātajiem, kā arī to, ka ļoti mazā skaitā uzņēmumu darba devēji organizē tādu darba vides riska novērtēšanu, kas atbilst normatīvo aktu prasībām.

Pētījuma dati liecina, ka arī nodarbinātie nav bijuši aktīvi darba aizsardzības jautājumu organizētai risināšanai, jo tikai 9,1% aptaujāto uzņēmumu nodarbināto no sava vidus ir izvirzījuši uzticības personas. Attiecībā uz pašu nodarbināto iniciatīvu izteikt priekšlikumus par darba aizsardzības jautājumu uzlabošanu, pētījuma rezultāti liecina, ka vairāk kā 70% no nodarbinātajiem nekad nav izteikuši šādus priekšlikumus, kas liecina par pašu nodarbināto diezgan zemu aktivitāti.

Latvijā faktiski nedarbojas sociālais dialogs reģionālā līmenī, jo nav attīstītas sociālo partneru organizācijas reģionos. Arī attiecībā uz nozaru sociālo dialogu ir jāmin, ka maz ir tādu nozaru, kuras varētu minēt kā labu piemēru efektīvam sociālajam dialogam nozarē (piemēram, veselības aprūpē). Tas skaidrojams ar darba devēju un arodbiedrību organizāciju neesamību atsevišķās nozarēs vai nevēlēšanos iesaistīties sociālajā dialogā, kā arī ar ļoti atšķirīgo sociālo partneru pārstāvniecību nozarēs, jo, ja, kādā nozarē, viena puse ir spēcīgi pārstāvēta, tad ļoti reti arī otrai pusei ir spēcīga pārstāvniecība, kas, protams, nenodrošina efektīvus pamatus sociālajam dialogam.

Darba devēju organizācijas LDDK biedru skaits turpina konstanti pieaugt, un šobrīd LDDK apvieno aptuveni 3 200 uzņēmumus, kas nodarbina vairāk kā 30% no visiem nodarbinātajiem. Pretēja situācija ir ar arodbiedrību pārstāvniecību, kuru biedru skaits nepārtraukti samazinās un šobrīd sastāda aptuveni 18% no visiem nodarbinātajiem.

ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros aptaujātie nodarbinātie arodbiedrību darbu vērtē diezgan skeptiski, tikai 29,2% no nodarbinātajiem būtu gatavi iestāties arodbiedrībā, savukārt 30% nodarbināto uzskata, ka būt arodbiedrību biedram nav nekāda labuma.

Nodarbinātie ir mazaktīvi savu interešu pārstāvēšanā, jo šim mērķim paredzētais uzticības personu modelis uzņēmumos, kuros nav arodbiedrību, ir salīdzinoši nepopulārs. Pēc LBAS rīcībā esošās informācijas Latvijā šobrīd darbojas aptuveni 3 000 uzticības personu, kas ņemot vērā nodarbināto skaitu ir salīdzinoši maz.

Saskaņā ar ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veikto nodarbināto aptauju tikai 8 – 10% uzņēmumu nodarbinātie savu interešu pārstāvēšanai izvirzījuši pilnvarotu pārstāvi, arodbiedrības pārstāvi vai uzticības personu. Jo lielāks ir uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām (piemēram, uzņēmumos ar nodarbināto skaitu no 1 līdz 9, uzticības personas ir tikai 4,6% uzņēmumu, uzņēmumos ar 10-49 nodarbinātajiem – 18,8%, ar 50-249 nodarbinātajiem – 31,9%). Jāatzīmē, ka ESF pētījuma rezultāti liecina: jo jaunāks uzņēmums, jo tajā mazāk tiek domāts par nodarbināto pārstāvniecību, piemēram, pēc 2001.gada dibinātos uzņēmumos uzticības personas ir tikai 7,3%, savukārt pirms 1990.gada dibinātos uzņēmumos – 22,9%.

1.2.5. Soda sistēma

Latvijā par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumiem paredzēta gan administratīvā, gan kriminālatbildība.

Administratīvos sodus darba devējiem par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem VDI piemēro saskaņā ar LAPK.

VDI saskaņā ar LAPK 41.pantu (3. – 6.daļas) par pirmreizējiem darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem darba devējam izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu līdz 1 000 latiem (juridiskai personai).

Administratīvā soda apmērs par pirmreizējiem pārkāpumiem Latvijā ir viszemākais, salīdzinot ar citām ES dalībvalstīm un Baltijas valstīm. Piemēram, Igaunijā maksimālais administratīvā naudas soda apmērs ir teju divas reizes lielāks – 1 800 lati (40 000 EEK), bet Somijā fiziskai personai (darba devējam) – 14 000 lati (20 000 EUR), bet juridiskai personai – gandrīz 200 000 lati (280 000 EUR).

Igaunijas normatīvie akti paredz arī iespēju uzlikt naudas sodu nodarbinātajam par rupjiem darba drošības noteikumu pārkāpumiem – līdz pat 800 latiem (18 000 EEK). Latvijā, līdzīgi kā citās ES dalībvalstīs, tomēr tiek uzskatīts, ka nodarbinātais jau ir pietiekami sodīts par savu pārkāpumu, ciešot nelaimes gadījumā darbā, lai vēl papildus tiktu administratīvi sodīts.

No 2005.gada 22.decembra LAPK 41.pants (9. – 11.daļas) paredz bargākus sodus par atkārtotiem pārkāpumiem, kas izdarīti gada laikā, nosakot naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai līdz 500 latiem, juridiskajai personai – līdz 10 000 latiem.

Neskatoties uz to, ka šobrīd LAPK noteiktie maksimālie naudas soda apmēri ir salīdzinoši zemi, praksē tie nekad netiek piemēroti un vidējais naudas soda apmērs, ko VDI ir uzlikusi darba devējam par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem, ir 97,55 lati (2006.gada VDI darbības pārskata dati). Arī naudas sodu uzlikšanā VDI ir bijusi ļoti liberāla, tā 2006.gadā uzliekot tikai 258 administratīvos sodus par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem, kaut arī apmeklētajiem 10 588 uzņēmumiem tika izsniegti 3 430 rīkojumi, kuros konstatēti 25 147 pārkāpumi. VDI līdz šim pret darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem ir bijusi ļoti iecietīga, bieži vien tikai brīdinot darba devēju. Ņemot vērā Darba aizsardzības likuma (stājās spēkā ar 2002.gada 1.janvāri) un citu darba aizsardzības normatīvo aktu neilgo darbības laiku, šāda pretimnākoša attieksme bija saprotama, tomēr situācija ar nelaiemes gadījumiem darbā un zemais darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanas līmenis nozīmē, ka nepieciešama attieksmes maiņa, jo diemžēl liberālā sodu piemērošana nav nodrošinājusi augstu darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanas līmeni. Jāatzīmē, ka 2006.gadā bija vērojamas pirmās izmaiņas VDI darbībā attiecībā uz sodu biežāku piemērošanu un šāda politika tiks ievērota arī nākamajos gados, lai nodrošinātu sekmīgu normatīvo aktu ieviešanu tajos uzņēmumos, kur citi līdzekļi nav iedarbojušies.

Papildus administratīvajai atbildībai KL 146.pants nosaka kriminālatbildību par darba aizsardzību vai tehnisko drošību reglamentējošo normatīvo aktu prasību pārkāpšanu. KL 146.panta pirmā daļa paredz brīvības atņemšanas sodu uz laiku līdz diviem gadiem vai arestu, vai piespiedu darbu, vai naudas sodu līdz četrdesmit minimālajām mēnešalgām, atņemot tiesības uz zināmu nodarbošanos uz laiku līdz pieciem gadiem vai bez tā, ja to izdarījis uzņēmuma (uzņēmējsabiedrības), iestādes vai organizācijas vadītājs vai cita persona, kas atbildīga par šo noteikumu ievērošanu, un ja šis nodarījums izraisījis miesas bojājumus ar veselības traucējumu vai darbspēju paliekošu zaudējumu.

Saskaņā ar KL 146.panta otro daļu par tādu pašu nodarījumu, ja tas izraisījis cilvēka nāvi vai smagus miesas bojājumus vairākiem cilvēkiem, – soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz astoņiem gadiem, atņemot tiesības uz zināmu nodarbošanos uz laiku līdz pieciem gadiem vai bez tā.

Tiesa, pēdējos piecos gados nav bijis neviens gadījums, kad darba devējam būtu piespriesta brīvības atņemšana par darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, neskatoties uz to, ka šo gadu laikā Latvijā dzīvību darba vietās ir zaudējuši 267 darbinieki, bet smagas traumas guvuši 1 242 darbinieki (VDI dati).

1.3. Darba apstākļi uzņēmumos

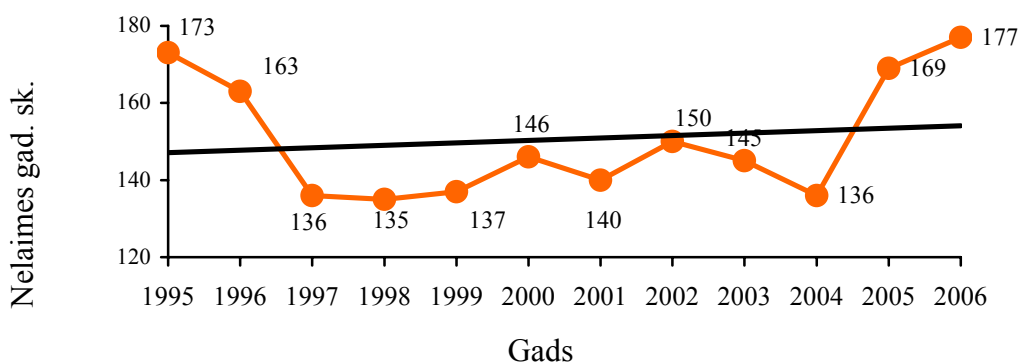
Viens no indikatoriem, kas raksturo darba aizsardzības situāciju valstī, kā arī darba apstākļus uzņēmumos, ir statistika par nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, tomēr jāatzīmē, ka tā atspoguļo darba vides riska faktoru ietekmi

uz veselību un drošību, tomēr ne vienmēr pilnībā sniedz ticamu informāciju par reālo situāciju darba vidē (saistībā ar trūkumiem vai īpatnībām nelaimes gadījumu un arodslimību reģistrācijas kārtībā) vai arī sniedz šo informāciju ar nobīdi laikā (attiecībā uz riska faktoru iedarbību uz veselību).

Vispārējā situācija darba vidē Latvijā joprojām ir vērtējama kā ne pārāk pozitīva. To apliecina arī ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” iegūtie aptauju rezultāti, apliecinot darba devēju slikto informētību par darba vidi un apstākļiem. Arī ESF pētījumā pieejamā informācija par objektīvo situāciju darba vidē liecina, ka reālā situācija (saskaņā ar veikto mērījumu datiem) vērtējama kā neapmierinoša (piemēram, no 739 darba vietām, kurās veikti trokšņa mērījumi laika posmā no 2003.-2005.gadam, troksnis ir pārsniedzis robežvērtību 41,9% gadījumu).

1.3.1. Nelaimes gadījumi darbā

Nelaimes gadījumu darbā statistika Latvijā ir pat vairāk nekā apmierinoša, jo saskaņā ar to Latvija būtu vadošā valsts ES darba drošības ziņā – tik maz nelaimes gadījumu rēķinot uz 100 000 nodarbinātajiem (skat. 1.1.attēlu), nav nevienā ES dalībvalstī. Tāpat jāatzīmē, ka ES tiek reģistrēti tie nelaimes gadījumi darbā, kuri izraisa vismaz trīs darba dienu ilgu darba spēju zudumu (Latvijā – vienu), kas nozīmē, ka starpība ar nelaimes gadījumu skaitu Latvijā varētu būt vēl lielāka. Diemžēl statistikas dati par kopējo darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu Latvijā neatspoguļo patieso situāciju, jo, salīdzinot datus ar citām ES dalībvalstīm, kā arī kaimiņvalstīm Igauniju un Lietuvu, kur nelaimes gadījumu skaits ir vairākas reizes lielāks, jāsecina, ka Latvijā pastāv augsts slēpto nelaimes gadījumu darbā skaits.



1.1.attēls. **Darbā notikušo nelaimes gadījumu un letālo nelaimes gadījumu skaits Latvijā uz 100 000 strādājošajiem (1995.-2006.gads), datu avots: VDI**

Nelaimes gadījumu skaita pieaugumu 2005. un 2006.gadā var skaidrot ar izmaiņām normatīvajos aktos, kas veicina slēpto nelaimes gadījumu atklāšanu, un VDI aktivitātēm šajā jomā, un to nekādi nevajadzētu saistīt ar situācijas pasliktināšanos. Iespējams, patiesās situācijas apzināšana un datu iegūšana par nelaimes gadījumiem Latvijā var būt nedaudz šokējoša, bet noteikti ir labāk zināt problēmas pilno apmēru un attiecīgi meklēt atbilstošus risinājumus, nevis redzēt tikai „aisberga” redzamo daļu un nenovērtēt situācijas nopietnību.

Diemžēl, lai uzzinātu patieso situāciju attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā un panāktu, lai darba devēji un nodarbinātie ziņotu par tiem, iespējams, būs nepieciešami vairāki gadi, efektīvs un aktīvāks VDI darbs šajā jomā un izmaiņas normatīvajos aktos, kas regulē nelaimes gadījumu izmeklēšanu un uzskaiti.

Par patieso situāciju uzņēmumos darba apstākļu jautājumos ļauj spriest vairāki veiktie pētījumi un aptaujas, kas liecina, ka darba apstākļi Latvijas uzņēmumos ir neapmierinoši. Tā 2005.gadā, lai atklātu Latvijas iedzīvotāju emigrācijas uz Īriju patiesos iemeslus, Valsts prezidentes Vairas Vīķes-Freibergas dibinātā Stratēģiskās analīzes komisija īstenoja projektu „Dzīves kvalitāte Latvijā”. Pētījums atklāja, ka darba samaksa ir galvenais iemesls augstajai Latvijas iedzīvotāju emigrācijai uz citām valstīm, bet nebūt ne vienīgais iemesls, kā domā lielākā daļa sabiedrības. Visbiežāk lēmums strādāt ārpus Latvijas ir saistīts ar vairāku faktoru kombināciju: zemi ienākumi, slikti darba apstākļi, iespēju trūkums, sarežģījumi personiskajā vai profesionālajā dzīvē, vāji atbalsta tīkli valstiskā, vietējo pašvaldību, ģimenes un draugu līmenī, kā arī tas, ka Latvijas iedzīvotājiem netiek piedāvāta visaptveroša valsts attīstības vīzija, līdz ar to trūkst pārliecības, ka dzīves kvalitāte Latvijā uzlabosies.

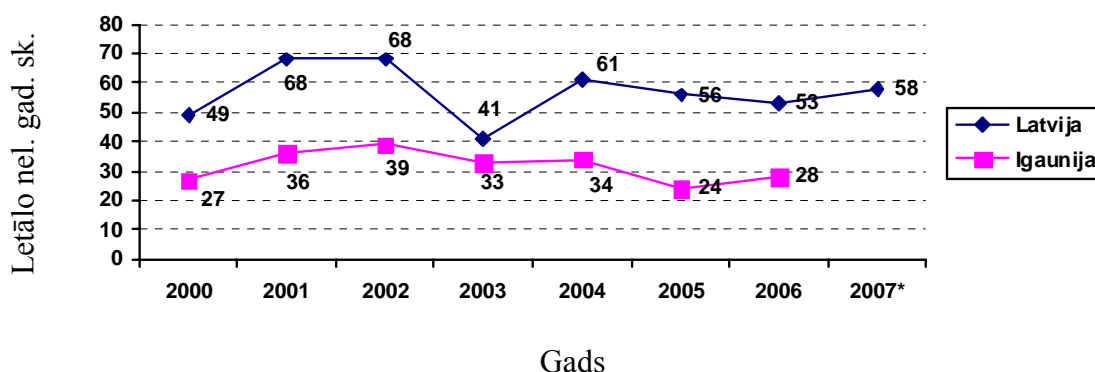
Saskaņā ar ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veiktās nodarbināto aptaujas rezultātiem gandrīz 60% nodarbināto, kuru uzņēmumos pēdējo trīs gadu laikā ir noticis nelaimes gadījums darbā atzina, ka nelaimes gadījums uzņēmumā netika izmeklēts un par to netika ziņots VDI. Pēc starptautisko ekspertu domām, par pamatu ņemot citu valstu pieredzi un attiecību starp letālajiem nelaimes gadījumiem un kopējo nelaimes gadījumu skaitu, slēpto nelaimes gadījumu skaits Latvijā varētu sastādīt līdz pat 90% no valstī notiekošajiem nelaimes gadījumiem darbā.

Saskaņā ar statistiku par nelaimes gadījumiem darbā var secināt, ka būtiskākās problēmas ar nelaimes gadījumiem un darba apstākļiem pastāv tādās nozarēs kā būvniecība, kokapstrāde, veselības un sociālā aprūpe un transporta nozare, bet iegūtā informācija par nelaimes gadījumiem un arodslimībām nav pietiekama, lai identificētu visas problēmas nozarē un darba vides riska faktorus, kas tās rada.

Ņemot vērā statistikas datus un analizējot nelaimes gadījumus dzimumu griezumā, jāsecina, ka nelaimes gadījumos apmēram divreiz biežāk cietuši vīrieši (1140) nekā sievietes (576), pie tam vīrieši daudz biežāk cieš tieši smagos un letālos nelaimes gadījumos – 2006.gadā nelaimes gadījumos darbā ir gājuši bojā 50 vīrieši un 3 sievietes. Šādi dati ir skaidrojami ar salīdzinoši lielāku vīriešu nodarbinātības īpatsvaru bīstamajās nozarēs, piemēram, būvniecībā un kokapstrādē, kur nodarbināto drošību un veselību ietekmē dažādi bīstami darba vides riska faktori.

Analizējot Latvijā notikušos letālos nelaimes gadījumus darbā (skat. 1.2.attēlu), kuru statistikas dati, pēc ekspertu domām, ir daudz tuvāki reālajai situācijai praksē, nekā dati par vieglajiem un smagajiem nelaimes gadījumiem,

jāsecina, ka situācija Latvijā ir viena no sliktākajām visā ES, kur vidēji ir divreiz mazāk bojā gājušo darba vietā rēķinot uz 100 000 nodarbinātajiem.



1.2.attēls. Letālo nelaiemes gadījumu skaits Latvijā un Igaunijā (2000.- 2007.), datu avots: VDI

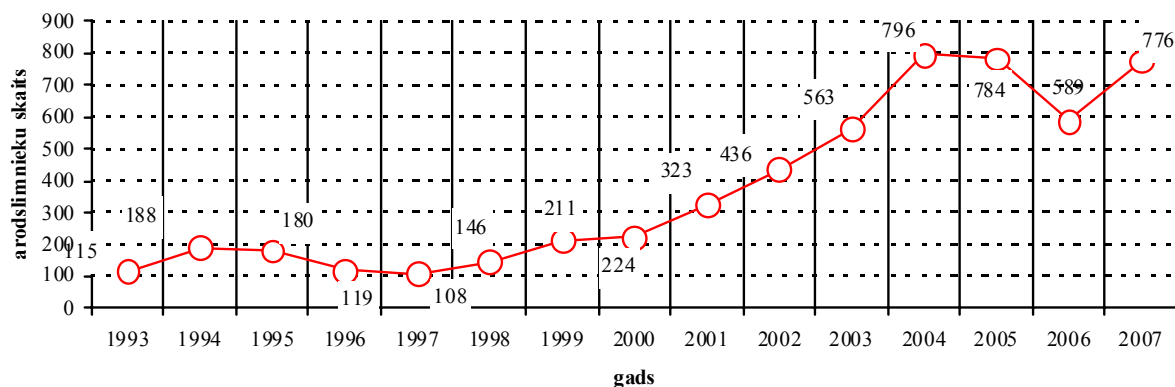
* - 2007.gada operatīvie VDI dati par 2007.gadu.

1.3.2. Arodslimības

Arodslimību statistika neraksturo situāciju konkrētajā pārskata gadā, bet gan iezīmē to, kāda tā ir bijusi pirms gadiem 10 – 20 gadiem, kas parasti ir arodslimības latentais periods. Kaut arī lielākajai daļai arodslimnieku veselības problēmas ir attīstījušās, vēl strādājot padomju laikos, pēdējo trīs gadu dati jau daļēji atspoguļo situāciju darba vidē pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas un liecina par tā laika slikto darba apstākļu sekām.

Saprotams, ka šobrīd, attīstoties tehnoloģijām, vairāki darba procesi ir kļuvuši drošāki, tiek izmantots mazāk kaitīgu vielu, ir pieejams vairāk informācijas par to, kā aizsargāt savu veselību, un arī pieejamo individuālo aizsardzības līdzekļu klāsts Latvijā ir kļuvis daudz plašāks nekā pirms 10 gadiem, un pēdējos gados vērojama arodslimnieku skaita stabilizēšanās un pat neliela samazināšanās tendence (skat. 1.3.attēlu). Taču eksperti arodslimnieku skaita straujā pieauguma apstāšanos skaidro ar Aroda un radiācijas medicīnas centra un Arodslimību Ārstu komisijas kapacitāti, kas gada ietvaros ļauj apkalpot (pieņemt) tikai noteiktu skaitu pacientu, kā arī ar izmaiņām arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtībā.

Latvijas situācijas savā ziņā ir unikāla, jo, atšķirībā no ES „vecajām” dalībvalstīm, kur ļoti pastiprināta uzmanība tiek pievērsta psihosociālajiem darba vides riska faktoriem un to radītajām slimībām, kas tiek klasificētas arī kā arodslimības, Latvijā joprojām ir liels skaits „vecu” darba vides risku radīto problēmu: klasiskās plaušu arodslimības, piemēram, pneimokoniozes, vibrācijas radītās slimības (piemēram, strādājot uz novecojušas lauksaimniecības tehnikas), muskuļu un skeleta sistēmas slimības un saindēšanās ar smagajiem metāliem un ķīmiskām vielām. Tāpat Latvijai raksturīgas arī visā ES jaunās arodslimības – alerģiskās slimības, muskuļu un skeleta sistēmas slimības u.c.



1.3.attēls. **Pirmreizēji konstatēto arodslimnieku skaits Latvijā (1993. – 2006.gads)**, datu avots: VDI

* - Dati par 2007.gadu ir VDI rīcībā esošā operatīvā informācija.

Līdzīgi kā ar statistiku par nelaimes gadījumiem darbā arī reģistrēto arodslimnieku skaits Latvijā nav augsts, jo, salīdzinot Latvijas statistiku par arodslimniekiem ar citu ES valstu datiem, situācija Latvijā ir teorētiski labāka, nekā tas ir vidēji ES dalībvalstīs. Tā, rēķinot arodslimību gadījumus uz 100 000 nodarbinātajiem Latvijā šis rādītājs ir 181,4 gadījumi, bet, piemēram, Zviedrijā - 572 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem (Datu avots: *Work and health country profiles of twenty two European countries*, 2002). Tiesa, atšķirības Latvijas statistikas datus par arodslimnieku skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem, salīdzinot ar ES datiem, nav vairs tik ievērojamas kā atšķirības ar nelaimes gadījumiem darbā, tomēr tās pastāv un liecina, ka patiesā situācija Latvijā arodslimību jomā vēl nav pilnībā apzināta un arodslimnieku skaits nākotnē varētu vēl pieaugt.

Ņemot vērā to, ka „jaunā”, uz ES principiem balstītā darba aizsardzības normatīvo aktu sistēma sāka praktiski funkcionēt tikai 2002.gadā, kad spēkā stājās Darba aizsardzības likums, šobrīd vēl ir pārāgri analizēt, kādu ietekmi tā ir atstājusi uz darba apstākļiem uzņēmumos un darbinieku drošību un veselību.

1.4. Sabiedrības, darba devēju un nodarbināto informētības un zināšanu līmenis par darba aizsardzības jautājumiem

1.4.1. Sabiedrības informētība par darba aizsardzības jautājumiem

Sabiedrības, bet jo īpaši darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu informētības un zināšanu līmenim par darba aizsardzības jautājumiem ir ļoti liela nozīme. No tā atkarīgs kā tiks ieviestas praksē darba aizsardzības normatīvo aktu prasības, nodrošināta droša un veselībai nekaitīga darba vide un samazināti darbā notiekošie nelaimes gadījumi un arodslimības.

Sākot ar 2000.gadu, ir veikti vairāki sabiedrības un jo īpaši darba devēju un nodarbināto informēšanas un izglītošanas pasākumi, gan izstrādājot un bez

maksas izplatot informatīvos materiālus (grāmatas, vadlīnijas, brošūras, plakātus un videofilmas) par darba aizsardzības jautājumiem, gan organizējot tematiskās izstādes („Drošam darbam”) un darba aizsardzības jautājumiem veltītas konferences un seminārus, gan arī atklājot visiem pieejamu interneta mājas lapu, kurā pieejama ļoti plaša informācija par darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. normatīvie akti, materiāli, statistika, labās prakses piemēri u.c. (Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta interneta mājas lapa – www.osha.lv).

No 2003.gada Latvijā, tāpat kā visās citās ES dalībvalstīs, tiek rīkotas ikgadējās Eiropas Nedēļas par darba drošības jautājumiem, kas ietver virkni informatīvo pasākumu, sākot ar tematiskiem semināriem un konferencēm un beidzot ar konkursiem jauniešiem un bērniem, kā arī Labās prakses balvas konkursu uzņēmumiem, un popularizē darba aizsardzības jautājumus sabiedrībā.

Valsts finansējums 2006.gadā kontaktpunkta funkciju veikšanai VDI budžetā sastādīja 9 283 latus, t.sk. 905 lati Eiropas nedēļas aktivitātēm.

Jāatzīmē, ka katru gadu no valsts speciālā budžeta apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām ir paredzēts piešķirt līdzekļus preventīviem pasākumiem. Šobrīd šo līdzekļu izlietošanu administrē VSAA, konsultējoties ar VDI. Likumā „Par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” nav noteikts, cik liela summa no apdrošināšanas iemaksām ir jānovirza preventīvajiem pasākumiem, līdz ar to šī summa parasti ir tā, kas paliek pāri pēc kompensāciju izmaksām. Pēdējo gadu laikā tie ir bijuši aptuveni 30 000 lati, kas valsts mērogā ir ļoti niecīga summa preventīvo pasākumu īstenošanai, tai skaitā informatīvo materiālu izstrādei un publicēšanai.

Nozīmīgu ieguldījumu sabiedrības informēšanā sniedz arī darba devēju organizācijas un arodbiedrības, organizējot seminārus, apmācības, izstrādājot un izplatot informatīvos materiālus darba devējiem un nodarbinātajiem.

ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veiktās darba devēju aptaujas rezultāti liecina, ka darba devēju informētība par darba vides riska faktoriem vidēji ir diezgan zema, jo gandrīz puse respondentu (43%) neorientējas šajos jautājumos un uzskata, ka viņu uzņēmumā neviens nodarbinātais nav pakļauts riska faktoriem, kaut faktiski darbi pilnīgi bez riska faktoriem vispār neeksistē. Lielāka neizpratne par darba aizsardzības jautājumiem un darba vides riskiem ir vērojama tieši starp mazo uzņēmumu darba devējiem (1 – 9 nodarbinātie), no kuriem 49,3% respondentu domā, ka nodarbinātie darbā nav pakļauti darba vides riska faktoriem. Pētījuma rezultāti liecina, ka lielākos uzņēmumos darba devēji ir zinošāki un informētāki par darba aizsardzības jautājumiem, to daļēji varētu skaidrot arī ar LDDK aktivitātēm, kas apvieno, galvenokārt, tieši vidējos un lielos Latvijas uzņēmumus un aktīvi piedalās darba aizsardzības jautājumu izskatīšanā un savu biedru informēšanā.

Pētījuma ietvaros veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka labi informēti par darba vides riskiem un darba aizsardzības jautājumiem jūtas tikai 27% respondentu, nav informēti 28%, bet pārējie 45% respondentu ir

atbildējuši, ka kaut ko ir dzirdējuši par jautājumiem, kas saistīti ar darba vides riska novērtējumu darba vietās.

Viena no vissliktāk informētajām iedzīvotāju grupām ir jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem, kuru vidū ir vismazākais respondentu skaits, kuri sevi ir atzinuši par labi informētiem (tikai 17,7%). Tas varētu būt saistāms ar faktu, ka liela daļa respondentu, kas pieder pie šīs grupas, ir skolēni vai studenti, kas nav saskārušies ar darba vidi, kā arī nav saņēmuši pietiekamu apmācību par darba aizsardzības jautājumiem. To apstiprina arī respondentu atbildes, ņemot vērā nodarbošanos – skolnieki un studenti ir gandrīz tikpat slikti informēti par darba vides riska novērtēšanu kā pensionāri un mājsaimnieces (skolēni, studenti – 33,1%). Papildus tam jāatzīmē, ka, no vienas puses, pieaug to jauniešu skaits, kas vasarā veic algotu darbu, un šajā laikā var tikt pakļauti darba vides riska faktoru iedarbībai, no otras puses, Latvijā novērojams augsts to nelaiemes gadījumos darbā cietušo skaits, kuru darba stāžs ir līdz 1 gadam (gan 2005.gadā, gan 2006.gadā 33% no nelaiemes gadījumos cietušajiem atbilstoši VDI darbības 2006.gada pārskatam).

Tikpat slikti kā jaunieši par darba vides riska novērtēšanu ir informēti arī cilvēki vecumā no 65 līdz 74 gadiem (17,7%), kas saistāms ar faktu, ka šai respondentu grupai pieder pensionāri, kuri savas darba gaitas beiguši jau pirms 2002.gada, kad stājās spēkā jaunais Darba aizsardzības likums un prasība darba devējiem nodrošināt darba vides riska novērtējuma veikšanu. Vislabāk informēti ir algotie darbinieki (80,5% ir informēti), iedzīvotāji, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā (77,7%), un darba devēji (77%).

ESF pētījuma ietvaros veiktās nodarbināto aptaujas rezultāti par viņu informētību attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem liecina, ka 85% nodarbināto ir saņēmuši darba drošības instruktāžu un parakstījušies par to, bet tikai 61% nodarbināto atzīmēja, ka ir iepazīstināti ar darba vides riska faktoriem savā darba vietā, kas nozīmē, ka lielā daļā uzņēmumu instruktāža tiek veikta formāli un nodarbinātie netiek attiecīgi sagatavoti savam darbam.

1.4.2. Darba aizsardzības apmācības sistēma un zināšanu līmenis

Darba aizsardzības apmācības jomā ir veiktas ievērojamas reformas, kas aizsākās ar 2003.gadā 17.jūnijā pieņemtajiem MK noteikumiem Nr.323 “Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos”, stājās spēkā ar 2003.gada 21.jūniju (turpmāk – MK noteikumi Nr.323), nosakot jaunu divu līmeņu apmācību darba aizsardzībā: pamatlīmenis (160 stundu kursi) un augstākais līmenis (viena vai divu gadu profesionālā augstākā izglītība).

Pamatlīmeņa apmācību darba aizsardzības jomā veic mācību iestādes (firmas), kas ir ieguvušas atbilstošu licenci no Profesionālās izglītības centra un kuru izstrādātās mācību programmas atbilst IZM izstrādātajam programmas paraugam. Darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmas apjoms ir 160 stundas, no tām 50 stundas ir programmas teorētiskā daļa, bet pārējais – praktiskie darbi.

Saskaņā ar MK noteikumiem Nr.323 pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzībā nepieciešams apgūt šādām personām:

- darba devēja norīkotam darba aizsardzības speciālistam;
- darba devējam, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbinātie un ja darba devējs pats veic darba aizsardzības speciālista pienākumus atbilstoši Darba aizsardzības likumam;
- nodarbināto ievēlētajām uzticības personām (bet tikai šīs programmas teorētisko daļu 50 stundu apmērā).

Personas, kuras apguvušas pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzībā, ir tiesīgas veikt darba vides iekšējo uzraudzību, tai skaitā darba vides riska novērtēšanu, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā 50 nodarbināto un uz uzņēmumu neattiecas MK apstiprinātie saraksti par komercdarbības veidiem (atbilstoši MK noteikumu Nr.99 1.pielikumam), kuros darba devējam obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija.

Ja uzņēmumā ir vairāk nekā 50 nodarbināto vai uz uzņēmumu attiecas MK apstiprinātie saraksti par komercdarbības veidiem, kuros darba devējam obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija, personas, kas apguvušas pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzībā, ir tiesīgas veikt darba vides iekšējo uzraudzību un citus viņiem noteiktos pienākumus darba aizsardzības jomā, izņemot darba vides risku novērtēšanu.

Augstākā līmeņa zināšanas (profesionālā augstākā izglītība) apgūst 1. vai 2.līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās atbilstoši profesiju standartiem PS 0094 "Darba aizsardzības speciālists" un PS 0100 "Darba aizsardzības vecākais speciālists". No 2003.gada augstākā līmeņa zināšanas darba aizsardzībā ir iespēja apgūt Latvijas Universitātē (LU), kur turklāt ar 2004.gadu ir nodrošinātas 30 budžeta vietas, ar 2004.gadu iespēju iegūt augstākā līmeņa zināšanas darba aizsardzībā nodrošina arī Rīgas Tehniskā universitāte (RTU), bet ar 2006.gada mācību sezonas sākumu – Latvijas Lauksaimniecības Universitāte (LLU).

Šobrīd augstākā līmeņa zināšanas darba aizsardzībā un vecākā darba aizsardzības speciālista kvalifikāciju Latvijā ir ieguvuši 372 speciālisti. Personas, kas ieguvušas profesionālo augstāko izglītību darba aizsardzībā, ir tiesīgas veikt visus darba aizsardzības speciālista pienākumus, tai skaitā darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides risku novērtēšanu neatkarīgi no nodarbināto skaita uzņēmumā vai no uzņēmuma darbības nozares.

Ņemot vērā to, ka ir nepieciešams zināms laiks, lai sagatavotu pietiekamu skaitu jaunu darba aizsardzības speciālistu pēc tam, kad tika paaugstinātas viņu kvalifikācijas prasības, MK noteikumos Nr.323 ir paredzēts pietiekami ilgs pārejas periods, kas ļauj līdz pat 2009.gadam par darba aizsardzības speciālistu turpināt darboties tiem speciālistiem, kam ir augstākā izglītība dabaszinātnēs, inženierzinātnēs, veselības aizsardzības jomā vai tiesību zinātnēs, vismaz piecu gadu darba pieredze attiecīgajā profesijā un apgūta pamatlīmeņa profesionālās pilnveides programma.

1.4.3. Darba aizsardzības jautājumu integrēšana izglītības sistēmā

Lai nodrošinātu darba aizsardzības prasību ievērošanu, apziņa par darba aizsardzības jautājumu nozīmīgumu ir jāveido jau no bērnības, lai tad, kad jauniešs pirmo reizi uzsāk darba gaitas, viņam jau būtu izpratne par drošu darba vidi un nepieciešamību aizsargāt savu drošību un veselību darbā.

Šobrīd drošības jautājumu mācīšana pamatskolās notiek nesistemātiski un faktiski ir atstāta pašas skolas un skolotāja izpratnes ziņā. Dažās skolās darba drošība tiek mācīta gan klases audzinātāja stundu ietvaros, gan arī mācību priekšmetu stundās – jaunākajās klasēs dabas zinībās un mājturībā, vecākajās klasēs – bioloģijā, ģeogrāfijā, fizikā, ķīmijā un mājturībā. Audzinātāja stundās skolēni apgūst pamatā vispārīgus drošības jautājumus, piemēram, drošības prasību nozīmi, drošu uzvedību ikdienas situācijās, rīcību nelaiemes gadījumos, kā arī satiksmes drošību. Mācību priekšmetu stundās skolēni apgūst specifiskus jautājumus, kas saistīti ar konkrēto priekšmetu. Salīdzinoši vislielākā uzmanība tiek veltīta satiksmes drošībai un sadzīves negadījumiem, darba drošības jautājumi lielākoties tiek apskatīti, ja mācību procesā nepieciešams strādāt ar noteiktām ierīcēm vai vielām (piemēram, mājturībā, ķīmijā). Kā atsevišķs temats darba aizsardzība ne audzinātāja mācību stundās, ne priekšmetu stundās vispārējās izglītības iestādēs netiek apskatīts. Arī lielā daļā profesionālo izglītības iestāžu darba aizsardzības jautājumi tiek apskatīti minimāli, kaut gan tieši šo skolu absolventi savā darbā vistiešāk tiks pakļauti dažādiem specifiskiem darba vides riska faktoriem.

Darba aizsardzības mācīšanas kvalitāte skolās ir būtiski atkarīga no skolotāju un pasniedzēju sagatavotības. UNICEF un Izglītības satura un eksaminācijas centra realizētajā pētījumā „Ar drošību saistītu jautājumu izglītība Latvijas vispārīzglītojošās skolās” ir atklāts, ka skolotājiem trūkst zināšanu par atsevišķiem jautājumiem, tajā skaitā par elektrodrošību un gāzes lietošanas drošību. Visbiežāk mācību procesa nodrošināšanai skolotājiem trūkst mācību materiālu, kas norāda, ka ir nepieciešams izstrādāt uzskates materiālus un vadlīnijas skolotājiem par dažādiem drošības jautājumiem.

Atsevišķās Latvijas skolās veiktie pilotprojekti bērnu un jauniešu apmācībai par darba aizsardzības jautājumiem pierādīja, ka neatkarīgi no vecuma bērni un jaunieši izrādīja lielu interesi par darba drošību un veselības aizsardzību. Bērnu, jauniešu un studentu apmācība un izglītošana par darba aizsardzības jautājumiem jau viņu skolas mācību un studiju ietvaros palīdzētu viņiem labāk adaptēties darba vidē un ievērojami samazinātu viņiem iespēju gūt traumu vai ciest nelaiemes gadījumā, kas bieži notiek jauniešu neinformētības, neizglītotības vai neuzmanības dēļ.

2. PROBLĒMU FORMULĒJUMS

Viena no būtiskākajām problēmām Latvijā darba aizsardzības jomā ir augstais darba vietās bojā gājušo nodarbināto skaits, kas ir viens no augstākajiem visā ES (rēķinot uz 100 000 nodarbinātajiem). Darba aizsardzības normatīvo aktu neievērošana un drošības normu nerespektēšana kā no darba devēju tā nodarbināto puses visbiežāk ir nelaiemes gadījumu cēlonis. Savukārt oficiālie statistikas dati par kopējo nelaiemes gadījumu darbā skaitu un arodslimībām nepilnīgi atspoguļo esošo situāciju darba aizsardzības jomā, kas, kritiski vērtējot, ir visai neapmierinoša. Saprotams, ka nelaiemes gadījumu un arodslimību problēmai ir vairāki aspekti, kas ir apskatīti šīs nodaļas apakšnodaļās.

2.1. Informācijas, datu, zinātniskā atbalsta un kapacitātes trūkums darba aizsardzības politikas plānošanai, izstrādei un monitoringam

Iepazīstoties ar citu valstu institucionālo shēmu un apzinot Latvijas darba aizsardzības sistēmā esošās problēmas, jāatzīmē, ka Latvijā nav institūcijas, kas nodrošinātu LM un VDI ar nepieciešamo zinātniski pētniecisko atbalstu un informāciju labākai darba aizsardzības politikas plānošanai, izstrādei un monitoringam. Uz minēto nacionālā darba vides institūta trūkumu, kā būtisku problēmu ir norādījuši gan Eiropas, gan SDO eksperti, veicot Latvijas darba aizsardzības institucionālās sistēmas izvērtējumu un auditu.

Latvijā trūkst analītiskas un statistiski pamatotas informācijas par darba aizsardzības jautājumiem un VDI rīcībā esošā un apkopotā informācija par nelaiemes gadījumiem darbā un arodslimībām, kā arī par normatīvo aktu pārkāpumiem neļauj objektīvi izvērtēt situāciju darba aizsardzības jomā un atbilstoši plānot un veidot darba aizsardzības politiku un koordinēt tās uzraudzību, tai skaitā atklāt un sekmīgi risināt darba vidē pastāvošās problēmas.

Minētais informācijas un datu trūkums neļauj veikt politikas monitoringu un novērtēt spēkā esošo normatīvo aktu trūkumus, lai tos efektīvi un savlaicīgi novērstu un veicinātu darba vides uzlabošanu. Savukārt, pat gadījumā, ja no pieejamās statistikas tiek konstatēta kāda būtiska problēma (piemēram, pieaug arodslimības konkrētā nozarē), LM nav nepieciešamā zinātniski tehniskā atbalsta šī jautājuma izpētei.

LM kapacitāte darba aizsardzības politikas plānošanai, izstrādei un monitoringam ir nepietiekama (pieci darbinieki), lai nodrošinātu nepieciešamo specializāciju un detalizētu darba aizsardzības jautājumu risināšanu. Ņemot vērā darba aizsardzības jautājumu plašo spektru, ar esošo LM kapacitāti iespējams nodrošināt tikai virspusēju darba aizsardzības jautājumu analīzi, kas, savukārt, neļauj precīzi un efektīvi risināt ar specifiskiem darba aizsardzības jautājumiem saistītas problēmas.

Informācija par darba vidi ir nepieciešama arī darba devējiem, darba devēju organizācijām un arodbiedrību organizācijām, lai plānotu un īstenotu pasākumus darba vides pilnveidošanai.

NTSP DLTSA diemžēl pietiekami neiesaistās darba aizsardzības politikas plānošanā un izstrādē, kas galvenokārt ir saistīts ar DLTSA sekretariātaniecīgo kapacitāti un darba organizēšanu (DLTSA sekretariāta funkcijas kā papildus pienākumu pilda LM Darba departamenta sekretāre). DLTSA darbs norit vairāk formāli nevis, reāli izvērtējot situāciju un plānojot mērķtiecīgus visu trīs pušu atbalstītus un koordinētus pasākumus problēmjautājumu risināšanā.

2.2. Zemais darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanas līmenis praksē

ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros 2006.gadā veiktās darba devēju aptaujas rezultāti par darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanu uzņēmumos liecina, ka Darba aizsardzības likuma prasība veikt darba vides risku novērtēšanu netiek pilnībā ievērota vairāk kā pusē (54,8%) Latvijas uzņēmumu, bet trīs ceturtdaļās uzņēmumu darba vides riska novērtējums nav veikts vispār vai ir veikts daļēji. No tiem darba devējiem, kuru uzņēmumos riska novērtējums tika veikts pilnībā vai daļēji (44% no visiem darba devējiem), aptuveni puse nebija sastādījusi preventīvo pasākumu plānu risku novēršanai vai samazināšanai, kas liecina par formālu pieeju risku novērtēšanas dokumentu izstrādē. Tādējādi tikai aptuveni viena ceturtdaļa darba devēju šobrīd ievēro darba aizsardzības normatīvo aktu pamatprasības, kas nevar tikt uzskatīts par apmierinošu līmeni.

Saprotams, ka darba aizsardzības normatīvo aktu zemajam ievērošanas līmenim pamatā ir vairāki aspekti, tai skaitā uzraudzības un kontroles mehānisma vājā kapacitāte, atbalsta, konsultāciju, informācijas un finansiālās motivācijas trūkums.

2.2.1. Uzraudzības un kontroles mehānisma kapacitātes trūkums un zemā darbības efektivitāte

VDI, kas nodrošina valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā, vistiešākajā mērā ietekmē jautājumu par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu praksē. Diemžēl VDI kapacitāte un tās rīcībā esošie tehniskie resursi (aprīkojums, automašīnas, dator tehnika un biroja tehnika, datu bāzes, infrastruktūra utt.) nespēj nodrošināt efektīvu valsts uzraudzību un kontroli, kas palīdzētu preventīvi novērst nelaimes gadījumus un arodslimības.

VDI plašais uzdevumu klāsts pie esošā inspektoru skaita neļauj veikt pietiekamu skaitu uzņēmumu preventīvo apmeklējumu un atsevišķos reģionos, piemēram, Rīgas RVDI, tas ir kritiski zems (3,09%), kas liecina gan par nepietiekošu inspektoru skaitu, gan trūkumiem darbu organizēšanā, gan, iespējams, pārāk daudziem VDI deleģētiem uzdevumiem.

Pieaugošais normatīvo aktu skaits, kas VDI ir jākontrolē, kā arī daudzie uzdevumi, kas VDI ir jāpilda, samazina VDI kapacitāti un darba aizsardzības jomas uzraudzības un kontroles efektivitāti.

VDI datu bāze un informācijas sistēma ir tehniski un morāli novecojusi un neļauj iegūt informāciju par uzņēmuma iepriekšējo apsekojumu vēsturi (pārkāpumiem, iepriekšējiem apmeklējumiem, konsultācijām utt.). Inspektoriem liels darba apjoms ar dokumentiem ir jāveic manuāli, jo nav pieejamas datu bāzes, kurās būtu nepieciešamā informācija par līdzšinējām VDI aktivitātēm. VDI esošās datu bāzu un informācijas sistēmas problēmas liedz ieviest pilnībā uzņēmumu klasificēšanas sistēmu (pēc riska bīstamības), kas ļautu VDI efektīvāk plānot savas aktivitātes (biežāk apmeklēt uzņēmumus ar augstu riska pakāpi, bet retāk – ar mazu riska pakāpi).

Svarīgi panākt, lai VDI informācijas sistēma atbilstu Latvijas normatīvo aktu un ES standartu prasībām un būtu piemērota elektronisko dokumentu izveidošanai un aprītei. Tas atbilst Elektroniskās pārvaldes attīstības programmas 2005.-2009.gadam (apstiprināta ar Ministru kabineta 2005.gada 29.septembra rīkojumu Nr.623) galvenajiem uzdevumiem, tai skaitā, ar informāciju tehnoloģiju palīdzību uzlabot valsts pārvaldes pakalpojumus un izveidot jaunus e-pakalpojumus, uzlabot esošās un izveidot jaunas Valsts informācijas sistēmas, integrēt valsts reģistrus.

Inspektoru ierobežotais skaits ir viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc VDI tikai izņēmuma gadījumos dodas atkārtotā vizītē uz uzņēmumu, lai pārlicinātos, kā praksē ir novērsti iepriekšējā apmeklējuma laikā atklātie trūkumi. Atkārtots apmeklējums, lai pārlicinātos par atklāto trūkumu novēršanu, ir normāla prakse citās ES dalībvalstīs, bet Latvijā ierobežotās kapacitātes dēļ atkārtotā pārbaude tiek aizstāta ar darba devēja rakstisku paziņojumu par novērstajiem trūkumiem.

Viena no lielākajām VDI problēmām ir augstā personāla mainība, kas ir saistīta ar zemo un konkurētspējīgo atalgojumu attiecībā pret privāto sektoru. Biežā darbinieku mainība prasa ievērojamus VDI resursus (10% no visa VDI gada darba laika fonda) jauno darba inspektoru sagatavošanā, kas negatīvi ietekmē jau tā pieticīgo VDI kapacitāti un darba efektivitāti.

Sakarā ar zemo atalgojumu VDI arvien grūtāk ir atrast darbiniekus ar tehnisko un inženierzinātņu izglītību, kam ir liela nozīme praktisko jautājumu izpratnē, kontrolējot uzņēmumus. Jāatzīmē, ka jauno inspektoru zināšanu līmenis par darba aizsardzības jautājumiem ir nepietiekošs, lai veiktu kvalitatīvu un kompetentu uzņēmumu apsekojumu, tādēļ jauno inspektoru sagatavošana prasa no 9 līdz 12 mēnešiem. VDI rīcībā tāpat nav nepieciešamo speciālistu un dažreiz arī zināšanu, lai nodrošinātu inspektoru apmācību atbilstoši tam līmenim, kas inspektoram ir jāpārzina, apmeklējot uzņēmumus.

VDI infrastruktūrai un materiāli tehniskai bāzei nekavējoties nepieciešami uzlabojumi, jo tas ir viens no galvenajiem kavēkļiem inspekcijas darbības efektivitātes paaugstināšanā. Novecojusī un nepietiekamā datortehnika (ne katram inspektoram ir savs dators, nekvalitatīvs interneta pieslēgums) kavē gan

dokumentu (rīkojumi, atskaites) sagatavošanu, gan informācijas apstrādi. Joprojām uzņēmumu apmeklēšanai reģionālajās inspekcijās inspektori ir spiesti izmantot personīgos transporta līdzekļus. Inspektoriem tāpat nav nodrošināts nepieciešamais aizsardzības aprīkojums (individuālie aizsardzības līdzekļi), lai nodrošinātu viņu drošību un veselības aizsardzību uzņēmumu apmeklējuma laikā.

VDI rīcībā tāpat nav nepieciešamā tehniskā aprīkojuma (mēraparatūras), lai veiktu indikatīvos darba vides mērījumus gadījumos, ja rodas šaubas vai risks uzņēmuma darba vidē ir tuvu vai pārsniedz pieļaujamās robežvērtības. VDI ir tiesības pieprasīt, lai uzņēmums veic laboratoriskos darba vides mērījumus, bet tas var radīt ievērojamas izmaksas darba devējam. Ja būtu iespējams indikatīvi novērtēt darba vides riska faktoros, tad VDI varētu izvairīties no laboratorisko mērījumu pieprasīšanas tur, kur atbilstoši indikatīvajiem mērījumiem, tas nemaz nav nepieciešams, tādējādi tiktu ietaupīti arī darba devēju līdzekļi.

VDI bezmaksas konsultāciju tālrūnīs tehnisko ierobežojumu dēļ spēj apkalpot tikai 10-15% no kopējā VDI sazvānīt gribētāju skaita, kas liedz cilvēkiem iespēju saņemt viņiem nepieciešamo konsultāciju, rosina neuzticību un negatīvo attieksmi pret VDI, kā arī palielina VDI slodzi, jo daļa no interesentiem, kas nevar sazvānīt VDI, vēršas inspekcijā ar rakstiskiem iesniegumiem.

2.2.2. Ekonomisko stimulu un atbalsta trūkums darba apstākļu uzlabošanai uzņēmumos

Viens no būtiskākajiem faktoriem normatīvo aktu labākai ieviešanai ir darba devēju ekonomiskā motivēšana sakārtot darba vidi. Attīstītos uzņēmumos darba devēji nav jāpārlicina par ieguldījumu nepieciešamību darba aizsardzības jautājumu sakārtošanai uzņēmumos, jo vairāki pētījumi un aprēķini jau sen ir pierādījuši, ka ieguldījums darba vidē atmaksājas un dod ieguvumus, bet nelaimes gadījumi darbā un arodslimības, kas rodas nesakārtotu darba aizsardzības jautājumu dēļ uzņēmumam nes ievērojamus zaudējumus.

Latvijas normatīvajos aktos praktiski nepastāv ekonomiskie stimuli uzņēmumiem investēt darba apstākļu uzlabošanā, tādējādi tie uzņēmumi, kas neizprot darba aizsardzības jautājumu nozīmi sekmīgā uzņēmuma darbībā, bet visu rēķina tikai izdevumu formā, šobrīd nav ieinteresēti investēt darba vides sakārtošanā un uzlabošanā, nedz arī viņus uz to mudina nelielie administratīvie naudas sodi, ko uzliek VDI.

Neskatoties uz to, ka darba aizsardzības sistēma ir izveidota un sākusi savu darbību ar 2006.gada 1.janvāri (līdz ar MK noteikumu Nr.101 spēkā stāšanos), tādējādi dodot iespēju darba devējam darba aizsardzības jautājumu sakārtošanā un darba aizsardzības normatīvo aktu neatbilstību novēršanā piesaistīt kompetentas institūcijas vai kompetentus speciālistus, vairums darba devēju šādu iespēju nav izmantojuši.

Lielā daļā šo uzņēmumu nav arī pašiem savu darba aizsardzības speciālistu, un, ņemot vērā VDI iespējas uzņēmumus apmeklēt preventīvi, var

pieņemt, ka šajos uzņēmumos darba aizsardzības jautājumu sakārtošana diemžēl sāksies tikai pēc avārijas vai nelaimes gadījuma darbā.

Bīstamās nozarēs strādājošiem uzņēmumiem (kopā aptuveni 7 000) kompetentās institūcijas piesaistīšana ir noteikta kā obligāta, bet tikai 248 uzņēmumi (3,54%) ir paziņojuši VDI, ka ir izveidojuši tādu darba aizsardzības sistēmu, kam līdz ar to kompetentās institūcijas piesaiste nav obligāta. No tā var secināt, ka lielākajā daļā bīstamo nozaru uzņēmumu, visticamāk, darba vides riski nav novērtēti un preventīvie pasākumi nav veikti.

Darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem, kas vēlas veikt darba vides risku novērtēšanu paši, nepiesaistot kompetentas institūcijas vai kompetentus speciālistus no ārpuses, šobrīd pieejamais palīglīdzekļu klāsts ir diezgan ierobežots un trūkst specifisku materiālu par konkrētas nozares uzņēmuma risku novērtēšanu.

2.2.3. Zemais sociālā dialoga un sadarbības līmenis uzņēmumos

Labi organizēts sociālais dialogs uzņēmumā var sekmīgi aizstāt valsts uzraudzību un kontroli, jo abas puses (darba devējs un nodarbinātais) kopīgiem spēkiem cenšas uzlabot darba apstākļus un darba kultūru uzņēmumā.

Diemžēl Latvijā sociālais dialogs par darba aizsardzības jautājumiem vairāk vai mazāk sekmīgi darbojas nacionālā līmenī, kamēr reģionālā, nozaru un tieši uzņēmumu līmenī tas ir ļoti vāji attīstīts.

Nodarbināto līdzdalības trūkums, kā arī viņu neiesaistīšana un nekonsultēšanās ar tiem par darba aizsardzības jautājumiem var novest pie saspīlējuma un konfliktsituācijām, kas kavē gan uzņēmuma darbību, gan negatīvi ietekmē nodarbināto veselību un labklājību darbā.

Jāatzīmē, ka sarūk to nodarbināto skaits, kas ir pārstāvēti arodbiedrībās (tikai 18% no visiem nodarbinātajiem), bet ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti pierāda, ka uzņēmumos, kuru nodarbinātie ir arodbiedrību biedri, viņi ir daudz labāk informēti par darba aizsardzības jautājumiem un ievēro darba drošības noteikumus labāk.

2.2.4. Neadekvāta sodu sistēma un sodu piemērošana

Administratīvais naudas sods par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumu Latvijā ir viens no zemākajiem visā ES. Neadekvāti zemie sodi bieži vien nepanāk preventīvo efektu, jo likumpārkāpēji jūt, ka normatīvo aktu neievērošana darba aizsardzībā prasa mazākas izmaksas nekā to ievērošana gadījumā, ja jāveic kardinālas izmaiņas bīstamas darba vides uzlabošanā.

Arī sodu piemērošana no VDI puses ir ļoti saudzējoša un iecietīga pret uzņēmumiem (2006.gadā VDI uzlika 258 naudas sodus, vidēji viena administratīvā naudas soda apmērs bija 97,55 lati). Diemžēl gadījumos, ja darba devējs izvēlas pārsūdzēt VDI uzlikto sodu, tiesa bieži VDI jau tā nelielo naudas sodu samazina līdz nenopietni mazam naudas sodam, radot priekšstatu par darba aizsardzības jautājumu nebūtiskumu valsts institūciju vērtējumā. Tā kā darba aizsardzības joma un darba tiesību joma ir ļoti plašas, lai nodrošinātu

nepieciešamās uzmanības pievēršanu tiesā izskatāmiem darba aizsardzības un darba tiesību normu pārkāpumiem, kā arī ātrāku ar darba aizsardzības un darba tiesību jomu saistīto strīdīgo jautājumu izskatīšanu, daudzās valstīs ir izveidotas darba tiesas. Tas veicina tiesnešu dziļāku izpratni par darba aizsardzības jautājumu svarīgumu, kā arī tiesneši ir labāk izglītoti un padziļināti pārzina tieši darba aizsardzības un darba tiesību jautājumus, vienlaicīgi tiek atvieglots un paātrināts tiesas process. Darba tiesu ieviešana būtu nepieciešama arī Latvijā, lai veicinātu ātrāku un atbilstošāku strīdīgo darba aizsardzības jautājumu izskatīšanu.

VDI nav arī izstrādāts vienots mehānisms (iekšējs normatīvais akts), kas paredzētu līdzvērtīgu sodu piemērošanu atkarībā no pārkāpuma apmēra un blakus apstākļiem (piemēram, uzņēmuma lielums), kas nozīmē, ka starp RVDI iespējamās lielas sodu apmēru atšķirības par līdzīgiem pārkāpumiem. Tāpat LAPK paredz diezgan plašu soda apmēra variāciju, piemēram, par atkārtotu darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu gada laikā, kas rada nopietnus draudus nodarbinātā drošībai un veselībai, piemērojamā soda apmērs darba devējam (juridiskai personai) var būt no 1 lata līdz 10 000 latiem.

Līdz ar to LAPK un KL normas šobrīd nepalīdz reāli samazināt darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumu un tādējādi arī nelaimes gadījumu darbā skaitu.

2.2.5. Nelaimes gadījumu darbā neizmeklēšana un neziņošana

Augstais neregistrēto nelaimes gadījumu darbā skaits Latvijā (pēc ekspertu aplēsēm 80 – 90%) ne tikai ierobežo valsts darba aizsardzības politikas izstrādi, jo nedod objektīvu situācijas vērtējumu, bet arī liedz darbiniekiem tiesības uz tiem likumā pienākošos kompensāciju un rehabilitāciju.

Darba devēji bieži slēpj nelaimes gadījumus darbā, samaksājot darbiniekam vienreizēju kompensāciju vai sliktākā gadījumā, draudot ar atlaišanu nesamaksā arī to. ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti liecina, ka tikai 28% no aptaujātajiem darba devējiem, kuru uzņēmumā pēdējo trīs gadu laikā bija noticis nelaimes gadījums darbā, ir izmeklējuši nelaimes gadījumus darbā un ziņojuši VDI atbilstoši MK noteikumu par nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu prasībām, turklāt aptuveni 60% no darba devējiem atzina, ka ir maksājuši darbiniekiem kompensācijas. Arī nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka aptuveni 60% nodarbināto atzina, ka nelaimes gadījums darbā viņu uzņēmumā netika izmeklēts un par to netika ziņots VDI.

Neregistrējot un neziņojot par nelaimes gadījumu darbā, nodarbinātajam nav iespējams pretendēt uz rehabilitācijas pasākumiem, gadījumā, ja sākas kādas veselības komplikācijas. Rehabilitācijas izdevumi parasti ir ievērojami un nodarbinātais ne par savu algu, nedz arī par darba devēja izsniegto kompensāciju nevar tos segt.

Galvenie iemesli darba devēju vēlmei slēpt nelaimes gadījumus darbā ir bailes no tā, ka tiks atklāti arī citi pārkāpumi, bailes no soda sankcijām, bet

zināmu loma ir arī sarežģītajai nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un ziņošanas procedūrai, kas ir ļoti laikietilpīga un birokrātiska.

2.2.6. Nodarbināto veselības uzraudzības sistēmas neefektivitāte

Nodarbināto veselības uzraudzība tiek īstenota, veicot nodarbināto OVP, kuru mērķis ir jau pēc iespējas agrīnā posmā atklāt iespējamus veselības traucējumus nodarbinātajiem, kas rodas, viņiem saskaroties ar darba vides riska faktoriem darba vietās, un preventīvi risināt radušās veselības problēmas, lai nepieļautu to attīstīšanos par arodslimībām, kas var būt neārstējamas un samazinātu nodarbinātā darbības, bet, no valsts budžeta pozīcijām raugoties, nestu zaudējumus valstij gan izmaksājamo kompensāciju, gan neiegūto ienākumu formā.

Diemžēl jāatzīst, ka nodarbināto veselības uzraudzība Latvijā nefunkcionē atbilstoši savam mērķim un bieži vien neveic savu primāro uzdevumu. Saskaņā ar ESF pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātiem 70,4% no arodslimniekiem pirms arodslimības diagnosticēšanas pēdējo trīs gadu laikā apmeklējuši OVP, bet tikai 10,1% gadījumā ir konstatēta arodslimība, 27% netika atklāti nekādi veselības traucējumi, bet 26,2% - atklāti nelieli veselības traucējumi.

2.2.7. Tiesiskā regulējuma trūkums atsevišķās nozarēs un darbības formās

Šobrīd atsevišķi ar darba aizsardzību saistīti jautājumi kā, piemēram, elektrodrošība sava starpinstitucionālā rakstura dēļ nav pilnībā sakārtoti un rada problēmas drošības uzturēšanai darba vietās, jo nav skaidra tiesiskā regulējuma.

Līdzīga problēma ar darba aizsardzības tiesiskā regulējuma trūkumu jāmin attiecībā uz atsevišķām nodarbināto grupām, piemēram, pašnodarbinātajiem. Saskaņā ar ES normatīvajiem aktiem un Darba aizsardzības likumu pašnodarbinātajiem pašiem ir jāatbild par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kurus var ietekmēt pašnodarbinātā darbs. Tomēr saskaņā ar ESF pētījuma rezultātiem pašnodarbinātie ir biežāk pakļauti kaitīgiem darba apstākļiem nekā nodarbinātie un gadījumā, ja pašnodarbinātais cieš nelaimes gadījumā darbā vai iegūst arodslimību ne viņš, nedz viņa ģimenes locekļi nevar pretendēt uz kompensācijām, jo pašnodarbinātie netiek apdrošināti pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Tāpat atbilstoši pētījuma rezultātiem pašnodarbinātie sliktāk ievēro un seko līdzī savai drošībai un veselības aizsardzībai darbā nekā nodarbinātie, pašnodarbinātie trīs reizes biežāk nekā nodarbinātie ir atzīmējuši faktu, ka pēdējā gada laikā nav veikuši nekādus uzlabojumus, kas saistās ar darba apstākļiem (29% - pašnodarbināto, 10% nodarbināto).

Pēdējā laikā problēmu aktuālāku padara tendences izmainīt nodarbinātā statusu uz pašnodarbināto, lai darba devēji samazinātu nodokļu maksājumus, taču vienlaicīgi šie nodarbinātie kļūst daudz neaizsargātāki gan darba drošības, gan sociālajā ziņā, jo darba devējam nav jārūpējas par pašnodarbināto drošību

un veselību darbā (nav jānodrošina ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem utt.).

Latvijā, atšķirībā no daudzām citām ES dalībvalstīm, nav izstrādāta tā saucamā *soft law* sistēma, kad normatīvos aktus papildina atzītas autoritatīvas ekspertu institūcijas apstiprināts dokuments, kam nav saistoša spēka, bet, kas praktiskā līmenī un detalizētāk izskaidro, piemēram, MK noteikumu prasības un definē tādas nenoteiktos tiesību jēdzienus kā pieņemams, pietiekošs, atbilstošs utt.

2.3. Sabiedrības neinformētība, zināšanu un preventīvas attieksmes trūkums attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem

2.3.1. Informācijas trūkums sabiedrībā par darba aizsardzības jautājumiem

Darba devēju un nodarbināto informētība par darba aizsardzības jautājumiem ir nepietiekama, kas ir viens no iemesliem darba aizsardzības noteikumu neievērošanai kā no darba devēju, tā nodarbināto puses un nelaimes gadījumiem darbā.

Darba devēji ir slikti informēti par prasībām darba videi, kā arī viņiem trūkst zināšanu par darba vides riskiem un kā izpildīt normatīvo aktu prasības par nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Gandrīz puse darba devēju (43%) slikti orientējas vai vispār neorientējas darba aizsardzības jautājumos. Vissliktāk darba aizsardzības jautājumos orientējas tieši mazo uzņēmumu darba devēji (1-9 darbinieki).

Savukārt nodarbinātie nav saņēmuši pietiekošu apmācību (instruktāžu) un informāciju par darba aizsardzības jautājumiem un darba vides riskiem, kam tiek pakļauti, tādējādi nezina, kā droši un nepakļaujot riskam savu veselību veikt uzticētos darba pienākumus. Saskaņā ar ESF pētījuma rezultātiem gandrīz 40% nodarbināto atzīst, ka nav informēti par darba vides riskiem, kam tiek pakļauti, kas liecina par formālu pieeju nodarbināto instruēšanā no darba devēju puses. Spilgts piemērs nodarbināto neizglītībai un neinformētībai par darba aizsardzības jautājumiem ir fakts, ka 25% būvniecībā strādājošo uzskata, ka darba vides riski uz viņiem neattiecas.

Arī sabiedrībā kopumā zināšanu līmenis par darba aizsardzības jautājumiem ir zems, neskatoties uz to, ka darba drošības un veselības aizsardzības jautājumi attiecas uz katru nodarbināto. Pēdējā laikā sabiedrības, bet jo īpaši darba devēju un darbinieku informēšanai ir pievērsta īpaša uzmanība, tomēr informācijas apjoms joprojām ir nepietiekams, jo Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka labi informēti par darba vides riskiem un darba aizsardzības jautājumiem jūtas tikai 27% respondentu, bet nav informēti 28%, pārējie 45% respondentu ir atbildējuši, ka kaut ko ir dzirdējuši par šiem jautājumiem. Starp vissliktāk informētajām iedzīvotāju grupām minami jaunieši vecumā no 15 līdz 24 gadiem. Diemžēl tieši šīs grupas vājais informētības un zināšanu līmenis vistiešāk atspoguļojas arī nelaimes gadījumu

statistikā: nodarbinātie ar darba stāžu līdz vienam gadam sastāda 33% no visiem nelaimes gadījumos cietušajiem. Augstais nelaimes gadījumu skaits tieši mazpieredzējušo nodarbināto vidū saistās arī ar formāli veiktajām darba drošības instruktāžām, kā rezultātā jaunie darbinieki gūst traumas, jo pieļauj kļūdas savas nezināšanas dēļ.

Viena no galvenajiem darba aizsardzības informācijas līdzekļiem - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta – darbību ievērojami kavē tā nelielā un nepietiekošā kapacitāte, jo VDI kontaktpunkta funkcijas šobrīd nodrošina viens darbinieks, tulks, kas veic atsevišķu materiālu tulkošanu latviešu valodā, un informācijas tehnoloģiju speciālists mājas lapas uzturēšanai.

Kaut arī kontaktpunkts piedāvā apjomīgu informāciju par darba aizsardzību, tā galvenokārt ir elektroniskā formā, bet, lai noskaidrotu kādu vienkāršāku jautājumu, vai saņemtu konsultāciju interesentiem nākas apzvanīt vairākas iestādes, tai skaitā LM, VDI, DDVVI un sociālo partneru organizācijas, jo nepastāv vienots informācijas centrs par darba aizsardzības jautājumiem.

Latvijā nevienā no darba aizsardzības sistēmā iesaistītajām institūcijām nav izveidota bibliotēka ar darba aizsardzības materiāliem, kur katram interesentam būtu iespēja iepazīties ar darba aizsardzības jautājumiem, jo ne visiem uzņēmumiem un to speciālistiem ir pieejams internets, tāpat ne visi no publicētajiem darba aizsardzības materiāliem ir pieejami elektroniski.

Jāatzīmē, ka arī atvēlētais finansējuma apjoms sabiedrības informēšanai no valsts puses ir niecīgs un nepietiekošs. Valsts finansējums 2006.gadā kontaktpunkta funkciju veikšanai VDI budžetā sastādīja 9 283 latus (t.sk. 905 lati Eiropas nedēļas aktivitātēm), bet no valsts speciālā budžeta apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām atvēlētie līdzekļi sabiedrības informēšanai ik gadu sastāda aptuveni 30 000 latu un nespēj dot pietiekamu preventīvu ieguldījumu. Diemžēl likumā „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” nav noteikts, cik liela summa no apdrošināšanas iemaksām ir jānovirza preventīvajiem pasākumiem, līdz ar to šī summa parasti ir tā, kas paliek pāri pēc kompensāciju izmaksām. Kaut arī finansiālā izteiksmē summas no 1997.gada ir nedaudz pieaugušas, procentuāli rēķinot no sociālo iemaksu ieņēmumiem, tās ir vairāk kā 8 reizes samazinājušās: 1997.gadā tie bija 4,5% no ieņēmumiem, bet 2006.gadā – 0,51%, kas tiek veltīts preventīvajiem pasākumiem.

Arī līdzekļu administrēšanas mehānisms nav efektīvs, jo šobrīd šo līdzekļu izlietošanu administrē VSAA konsultējoties ar VDI, bet informatīvo materiālu izstrāde ar konkursu palīdzību tiek uzticēta pretendentiem ievērojot „zemākās cenas principu”.

Tāpat jāuzsver, ka kaut arī VSAA savu administrēšanas darbu veic ļoti godprātīgi un konsultējoties ar VDI, VSAA nav speciālistu, kas pārzinātu darba aizsardzības jautājumus un to, kādi informatīvo materiāli ir nepieciešami un valsts mēroga preventīvie pasākumi veicami, tādējādi VSAA pilda tikai administratora lomu.

2.3.2. Zināšanu un preventīvas attieksmes trūkums sabiedrībā attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem

Bez informācijas trūkuma ir novērota vēl bīstamāka tendence, kad persona ignorē darba drošības jautājumus vai izturas pret tiem vieglprātīgi. Tas ir attiecināms kā uz darba devējiem, kas uztver darba aizsardzību tikai un vienīgi kā nevajadzīgus izdevumus un tās neievērošanā saskata iespēju ietaupīt, tā uz nodarbinātajiem, kas darba drošību uztver par apgrūtinājumu (aizsardzības līdzekļu lietošana) un lieku laika patēriņu. Šis ir darba kultūras un attieksmes jautājums, kuru mainīt ir daudz grūtāk nekā vienkāršu neinformētību.

Pareiza attieksme pret darba drošības jautājumiem jāveido pēc iespējas agrīnākā vecumā. Diemžēl šobrīd Latvijas skolās un izglītības programmās darba aizsardzības jautājumiem ir atvēlēta pastarpināta loma, atstājot to vairāk uz pašu pasniedzēju iniciatīvas rēķina. Kā atsevišķs priekšmets „darba aizsardzība” vispārējās izglītības iestādēs, nemaz nerunājot par pamatskolām netiek apskatīts. Arī lielā daļā profesionālo izglītības iestāžu darba aizsardzības jautājumi tiek apskatīti minimāli, kaut gan tieši šo skolu absolventi savā darbā vistiešāk tiks pakļauti dažādiem specifiskiem darba vides riska faktoriem.

Skolotājiem trūkst zināšanu un palīgīdzekļu (mācību materiālu) par darba drošības jautājumiem, lai vienkāršā un saprotamā veidā tos varētu pasniegt skolniekiem.

Arī augstskolu mācību programmās, kur tiek gatavoti nākamie darba devēji, personāla vadītāji un citi svarīgi uzņēmumu speciālisti, trūkst apmācības par darba aizsardzību un bieži darba devējam, sākot uzņēmējdarbību, nav ne mazākā priekšstata par viņa pienākumiem attiecībā uz darba aizsardzības noteikumiem uzņēmumos.

2.3.3. Kvalificētu speciālistu un pasniedzēju trūkums darba aizsardzības jomā

Neskatoties uz veiktajām reformām darba aizsardzības apmācības jomā, uzņēmumos joprojām trūkst kvalificētu darba aizsardzības speciālistu. Saprotams, ne visiem uzņēmumiem ir nepieciešams nodarbināt darba aizsardzības speciālistus ar augstāko izglītību darba aizsardzībā, bet arī pamatlīmeņa zināšanas ieguvušajiem speciālistiem ir ļoti atšķirīgs kompetences līmenis un tas ir saistīts ar mācību centru un pasniedzēju sniegtās apmācības kvalitāti. Diemžēl joprojām ir sastopami gadījumi, kad speciālisti iegūst apliecību par 160 stundu kursa pabeigšanu pēc divu vai trīs dienu apmācības. Mācību centru un to pasniedzēju sniegtās apmācības kvalitātes kontrole faktiski netiek veikta, kas arī ir par iemeslu dažu mācību centru zemajam apmācības līmenim.

Uzņēmumu darba aizsardzības speciālistu zināšanas tāpat netiek periodiski pārbaudītas, bet, ja speciālists nav aktīvs un pats neseko līdzi izmaiņām normatīvajos aktos un nepaaugstina savu kvalifikāciju semināros unursos, no tā cieš viņa darba kvalitāte un līdz ar to arī darba apstākļi uzņēmumā un palielinās risks normatīvo aktu neievērošanai.

Darba aizsardzības speciālistu pamatlīmeņa apmācība nodrošina vispārīgo apmācību par darba aizsardzības jautājumiem, nozares specifiku atstājot praktiskajām nodarbībām, bet dažreiz ar to var būt nepietiekami, lai sagatavotu speciālistu par visiem ar nozari saistītajiem specifiskajiem jautājumiem.

Nav arī mehānisma augstskolu pasniedzēju kvalifikācijas kontrolei un paaugstināšanai, bet augstskolu pasniedzēju neapmierinošo kvalifikāciju kā problēmu min 28% vecāko darba aizsardzības speciālistu, kas ir apguvuši augstākā līmeņa zināšanas augstskolā. Tikai 43% no šiem speciālistiem piekrīt, ka iegūtās zināšanas ir praktiski pielietojamas viņu darbā, bet 64% uzskata, ka augstskolu mācību programmu saturs neatbilst profesiju standartam.

Kaut arī uzņēmumiem ir dots pietiekoši ilgs pārejas periods savu esošo speciālistu apmācībai (līdz 2009.gadam), vairākiem uzņēmumu darba aizsardzības speciālistiem nav augstākās izglītības, kas ir noteikta kā kritērijs, lai pieteiktos uz augstākā līmeņa darba aizsardzības studijām augstskolā. Savukārt koledžas, kas var piedāvāt 1.līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzībā, Latvijā pagaidām nav saorganizējušās šādas apmācības piedāvāšanai. Tas nozīmē, ka daļai uzņēmumu, kas nodarbojas ar komercdarbību, kas no darba drošības viedokļa ir bīstama, pēc pārejas perioda beigām būs jāpiesaista kompetenta institūcija, jo nebūs sava atbilstošas kvalifikācijas speciālista.

Prasības kompetento institūciju un kompetento speciālistu kvalifikācijai šobrīd ir adekvātas tam neilgajam laikam, ko kompetentās institūcijas un kompetentie speciālisti strādā Latvijā, bet, lai paaugstinātu viņu sniegto pakalpojumu kvalitāti, nepieciešams paaugstināt arī viņu kvalifikāciju.

3. POLITIKAS PAMATPRINCIPI

Darba aizsardzības politikas pamatprincipi ir noteikti Darba aizsardzības likumā. Saskaņā ar likumu (23.pants) valsts politika darba aizsardzības jomā pamatojas uz:

- 1) nodarbinātā drošības un veselības aizsardzības prioritāti;
- 2) valsts, pašvaldību, darba devēju organizāciju un nodarbināto arodbiedrību sadarbību darba aizsardzības jautājumos;
- 3) darba aizsardzības jautājumu koordinēšanu ar citiem ekonomiskajiem un sociālajiem jautājumiem;
- 4) zinātnisko pētījumu rezultātiem darba aizsardzības jomā;
- 5) valsts līdzdalību darba aizsardzības pasākumu finansēšanā;
- 6) drošu tehnoloģisko procesu, darba aprīkojuma, kolektīvo un individuālo aizsardzības līdzekļu projektēšanas, ražošanas un iegādes stimulēšanu;
- 7) apmācību izglītības iestādēs darba aizsardzības jomā;
- 8) valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā;
- 9) nodarbināto sociālo aizsardzību sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- 10) ES un SDO prasībām;
- 11) starptautisku sadarbību darba aizsardzības jomā.

Neskatoties uz to, ka likumā minētie politikas pamatprincipi tika noteikti sešus gadus atpakaļ (2001.gadā), bet daži no principiem ir saglabājušies vēl no iepriekšējā likuma „Par darba aizsardzību” (1993.gadā), tie joprojām ir aktuāli. Jāatzīmē gan, ka atsevišķu principu īstenošana praksē (piemēram, zinātnisko pētījumu rezultātu izmantošanu darba aizsardzības jomā, valsts līdzdalību darba aizsardzības pasākumu finansēšanā vai apmācību izglītības iestādēs darba aizsardzības jomā) ir bijusi tālu no vēlamās un prasītu pastiprinātu uzmanību to pilnīgai ieviešanai nākošajā plānošanas periodā (2008. – 2013.gadam).

Tomēr šajā laikā darba aizsardzības jomā ir notikušas ievērojamas izmaiņas gan normatīvajos aktos, gan praksē: parādījušies jauni dalībnieki, jaunas iespējas un arī pieeja darba aizsardzības jautājumu risināšanā, tāpat ir iegūta ievērojama pieredze gan no Latvijā notikušajiem procesiem, gan no citām ES dalībvalstīm, kā arī Eiropas Komisijas un starptautisko organizāciju (SDO) izstrādātajiem dokumentiem darba aizsardzības jomas tālākai attīstībai.

Lai reaģētu uz izmaiņām darba aizsardzības jomā un turpinātu tās sekmīgu attīstību nākotnē, papildus jau esošajiem pamatprincipiem darba aizsardzības politika būtu jābalsta uz šādiem principiem:

- 1) likumdošanas efektīvizēšana un administratīvo procedūru vienkāršošana;
- 2) efektīvāka esošo normatīvo aktu ieviešana;
- 3) ekonomisko stimulu un valsts atbalsta nodrošināšana darba devējiem darba vides un darba apstākļu uzlabošanai uzņēmumos;

- 4) darba aizsardzības jautājumu integrēšana visos izglītības un apmācības līmeņos;
- 5) darba aizsardzības jautājumu integrēšana citu nozaru jautājumos (sabiedrības veselība, satiksmes drošība, vides aizsardzība, zinātne u.c.);
- 6) izmērāmu politikas mērķu noteikšana un regulārs politikas monitorings;
- 7) informācijas, konsultāciju un pakalpojumu pieejamība par darba aizsardzības jautājumiem;
- 8) preventīvas kultūras veicināšana valsts un uzņēmumu līmenī.

4. POLITIKAS MĒRĶI

Darba aizsardzības politikas pamatmērķis ir droša un veselībai nekaitīga darba vide, kas veicinātu darba mūža pagarināšanos, valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanos un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos.

Lai to sasniegtu, darba aizsardzības politikai 2008. – 2013.gadā tiek izvirzīti šādi mērķi:

1. Darba aizsardzības politikas plānošanas pilnveidošana, iesaistot valsts darba aizsardzības institucionālajā sistēmā Nacionālo darba vides institūtu zinātniski pamatotas un uz praktiskām problēmām orientētas darba aizsardzības politikas izstrādei un ieviešanai.

2. Valsts uzraudzības un kontroles mehānisma kapacitātes un efektivitātes paaugstināšana.

3. „Preventīvās kultūras” iedzīvināšana sabiedrībā un uzņēmumos, paaugstinot sabiedrības, bet jo īpaši darba devēju un nodarbināto zināšanas un informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem.

4. Ekonomisko stimulu un valsts atbalsta nodrošināšana darba devējiem, palīdzot un motivējot darba vides un darba apstākļu uzlabošanu uzņēmumos.

5. POLITIKAS REZULTĀTS, DARBĪBAS REZULTĀTI UN REZULTATĪVIE RĀDĪTĀJI TO SASNIEGŠANAI

1.tabula

1.Politikas rezultāts: uzlabojušies darba apstākļi Latvijas uzņēmumos un samazinājies nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo skaits (uz 100 000 nodarbinātajiem) par 30%.		
2. Darbības rezultāti:		
3.Rezultatīvie rādītāji:		
2.1. Nodrošināta efektīva darba aizsardzības politikas plānošana un izstrāde	2.1.1. Darba aizsardzības institucionālajā sistēmā iesaistīts Nacionālais darba vides institūts.	3.1. Noslēgts deleģēšanas līgums ar RSU DDVVI atbalsta sniegšanai LM un VDI darba aizsardzības politikas izstrādei un ieviešanai
	2.1.2. Palielināta LM Darba departamenta kapacitāte darba aizsardzības jautājumos.	3.2. LM personāls palielināts par 3 darbiniekiem, kuri strādātu ar darba aizsardzības jautājumiem, un 3 papildus darbinieki piešķirti DL TSA sekretariāta funkciju nodrošināšanai un sociālā dialoga jautājumu risināšanai
2.2. Nodrošināta preventīva un efektīva valsts uzraudzība un kontrole darba aizsardzības jomā		3.3. VDI pieņemti papildus 69 darbinieki, t.sk. 67 inspektori
		3.4. Gadā preventīvi tiek apsekoti 50% no bīstamo nozaru uzņēmumiem (2006.gadā – 10%)
		3.5. Gadā tiek veiktas 10 inspicēšanas un informēšanas kampaņas uzņēmumos (2006.gadā – 1 kampaņa)
2.3. Uzlabojusies darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana uzņēmumos		3.6. Riska novērtējums pilnībā un kvalitatīvi veikts (t.sk. izstrādāts preventīvo pasākumu plāns) 70% bīstamo nozaru uzņēmumos un 55% no visiem uzņēmumiem kopā (2006.gadā 24% visu uzņēmumu)
		3.7. 80 % nodarbināto ir praktiski informēti un instruēti par darba vidē esošajiem darba vides riska faktoriem un drošām darba veikšanas metodēm (2006.gadā – 61%)
2.4. Uzlabojusies darba aizsardzības pakalpojumu kvalitāte un pieejamība		3.8. Par 20% palielinājies pakalpojumu saņēmēju pozitīvs vērtējums par darba aizsardzības pakalpojumu kvalitāti (2006.gadā ar kompetento speciālistu sniegto pakalpojumu kvalitāti apmierināti 65% pakalpojumu saņēmēju, bet kompetento institūciju attiecīgi 57%)

2.5. Uzlabojusies sabiedrības informētība par darba aizsardzības jautājumiem	3.9. 80% sabiedrības ir informēti par darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. 50% ir labi informēti (2006.gadā – 72% un attiecīgi 27%)
2.6. Paaugstināta darba aizsardzības apmācības kvalitāte un darba aizsardzības speciālistu kompetence	3.10. Ar darba aizsardzības kvalitāti un iegūto zināšanu praktisko piemērošanu apmierināti 70% vecāko darba aizsardzības speciālistu, kas absolvējuši augstskolu pēc 2009.gada (2006.gadā - 43%)
2.7. Bērni un jaunieši ir izglītoti par darba drošības jautājumiem	3.11. 80% jauniešu ir informēti par darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. 40% ir labi informēti (2006.gadā – 67% un attiecīgi 17,7%)

6. RĪCĪBAS VIRZIENI POLITIKAS MĒRĶU UN REZULTĀTU SASNIEGŠANAI

6.1. Darba aizsardzības politikas plānošanas un izstrādes pilnveidošana

6.1.1. Ticamu datu, informācijas un zinātniskā atbalsta nodrošināšana

Lai izstrādātu efektīvu un uz problēmām orientētu politiku, ir nepieciešami ticami dati, informācija un zinātniskais atbalsts, kas atspoguļotu esošo situāciju un ļautu noteikt politikas prioritātes un veikt nepieciešamos pasākumus atklāto problēmu risināšanai.

Nepieciešams uzlabot gan datu iegūšanu par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, gan paplašināt oficiālos statistikas datus par darba aizsardzības jautājumiem.

Politikas monitoringa nodrošināšanai jāveic regulāri pētījumi par darba vides riskiem un darba apstākļiem, nepieciešamības gadījumā jāveic atbilstoši darba vides faktoru mērījumi.

Lai nodrošinātu politikas veidotājus (LM) un tās uzraudzītājus (VDI) ar augstākminēto informāciju un zinātnisko atbalstu, nepieciešams izveidot Nacionālo Darba vides institūtu, kā to jau šobrīd paredz MK apstiprinātā Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam. Nacionālais Darba vides institūta loma būtu jāuztic RSU DDVVI, jo tā ir vienīgā institūcija, kur jau šobrīd strādā 18 eksperti, kas ir kompetenti par dažādiem ar darba vides jautājumiem un ir līdzdarbojušies darba aizsardzības politikas izstrādē. Turklāt DDVVI tehniskās kapacitātes celšanai no ES un valsts līdzfinansējuma līdz šim jau ir ieguldīti vairāk kā 180 000 latu (261 989,44 eiro) laboratorijas iekārtu iegādei, bet no 2006.gada ES Pārejas programmas projekta „Arodveselības un darba drošības sistēmas tālāka attīstība” *Twininging* līguma „Darba aizsardzības sistēmas tālāka attīstība” ietvaros DDVVI tehniskās kapacitātes celšanai (laboratorijas, biroja un datortehnikas iegādei) ieguldīti vēl aptuveni 330 000 latu (470 119,38 eiro, t.sk. 155 631,85 eiro datu bāžu izstrādei).

DDVVI pilnvērtīgai iesaistīšanai darba aizsardzības institucionālajā sistēmā, lai nodrošinātu nepieciešamo atbalstu LM un VDI darba aizsardzības politikas izstrādē un ieviešanā, jāizdara grozījumi Darba aizsardzības likumā (2001.gada 20.jūnijs), nosakot DDVVI lomu darba aizsardzības institucionālajā sistēmā un nosakot institūtam šādas galvenās funkcijas:

1) pētījumu veikšana un situācijas analīze par nodarbināto drošības un veselības jautājumiem;

2) konsultāciju un apmācību sniegšana LM un VDI darbiniekiem par darba aizsardzības jautājumiem;

3) darba vides riska faktoru mērījumu, t.sk. laboratorisko mērījumu veikšana pēc VDI pieprasījuma;

4) sabiedrības informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā

kontaktpunkta Latvijā darbības nodrošināšana un preventīvo pasākumu īstenošana no negadījumu speciālā budžeta.

Minēto funkciju izpildei ar DDVVI ir jāslēdz deleģēšanas līgums, nosakot konkrētus uzdevumus un sasniedzamos rādītājus.

Ņemot vērā DDVVI plānoto lomu darba aizsardzības institucionālajā sistēmā un jo īpaši darba aizsardzības informācijas sagatavošanā un izplatīšanā, kā arī to, ka viena no galvenajām šādas informācijas mērķauditorijām būs tieši darba devēji un darbinieki, DDVVI darbības modelī tiks paredzēts līdzīgs informācijas padomes mehānisms, kā tas ir šobrīd Valsts darba inspekcijas organizētās Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta informācijas padomes gadījumā. Informācijas padomē bez valsts institūciju (LM un VDI) pārstāvjiem noteikti būtu jāiekļauj arī LDDK un LBAS pārstāvji, lai kopīgi noteiktu nepieciešamās informācijas prioritātes. Savukārt reizi ceturksnī šo informācijas padomi varētu paplašināt, pieaicinot LU, RTU un LLU pārstāvjus, lai diskutētu par aktuāliem darba aizsardzības pētniecības jautājumiem.

Jānorāda, ka DDVVI var uzņemties papildu funkcijas un kļūt par Darba vides institūtu tikai tad, ja tiek papildus piešķirtas telpas un nodrošināts finansējums to remontam, jo šobrīd RSU nav brīvu telpu.

Tāpat ir nepieciešams pārveidot VDI datu bāzes un informācijas sistēmu par darba aizsardzības jautājumiem, lai VDI rīcībā esošās informācijas par uzņēmumu apsekojumu rezultātiem ļautu politikas veidotājiem atbilstoši analizēt darba aizsardzības normatīvo aktu ieviešanu uzņēmumos dažādos griezumos, kā arī veikt politikas monitoringu.

Zinātniski pamatotas informācijas ieguvei, kas nepieciešama efektīvai un preventīvai darba aizsardzības politikas plānošanai, izstrādei un ieviešanai, LM tai piešķirtā finansējuma ietvaros organizē valsts iepirkumu pētījumu īstenošanai darba aizsardzības jomā.

6.1.2. Politikas plānošanas kapacitātes palielināšana

Lai izstrādātu darba aizsardzības specifiskajiem un plašajiem jautājumiem atbilstošu politiku un tiesisko regulējumu, nepieciešams stiprināt un palielināt LM kapacitāti attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem, piesaistot papildus trīs darbiniekus un nodrošinot viņu apmācību par specifiskajiem darba aizsardzības jautājumiem.

Tāpat nepieciešams stiprināt NTSP DLTSA sekretariāta kapacitāti, lai pilnvērtīgi iesaistītu sociālos partnerus darba aizsardzības politikas plānošanā un problēmjautājumu risināšanā. Sekretariāta funkciju nodrošināšanai sākotnēji būtu nepieciešami 3 darbinieki, kas varētu strādāt LM.

6.2. Valsts uzraudzības un kontroles mehānisma kapacitātes un efektivitātes paaugstināšana

Lai nodrošinātu efektīvu un preventīvu valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā, novēršot iespējamus nelaimes gadījumus un nodarbināto veselības traucējumus, nepieciešams ievērojami stiprināt VDI kapacitāti, kā arī mainīt tās darbības metodes.

6.2.1. VDI kapacitātes paaugstināšana

Pienācīga preventīvā darba veikšanai (preventīvās uzņēmumu inspicēšanas vizītes), kas samazinātu darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumu skaitu un samazinātu nelaimes gadījumu un veselības traucējumu risku darbā, nepieciešams palielināt VDI administratīvo kapacitāti, tai skaitā palielināt inspektoru skaitu. Kopumā šī uzdevuma izpildei VDI nepieciešami papildus 69 darbinieki, t.sk. 67 inspektori.

Tāpat ir nepieciešams ieviest inspektoru apmācības sistēmu, kas nodrošina sistemātisku un sabalansētu jauno inspektoru sagatavošanu jauno darba pienākumu veikšanai, inspektoru specializētās apmācības atbilstoši nozares un darba vides risku specifikai, kā arī regulāras, ikgadējas inspektoru kvalifikācijas paaugstināšanas kursus.

Augstās personāla mainības novēršanai VDI, kvalificētu speciālistu piesaistīšanai, kā arī esošo noturēšanai un motivēšanas paaugstināšanai nepieciešams ievērojami paaugstināt VDI darbinieku atalgojumu, izstrādājot motivējošu atalgojuma sistēmu vienotās darba samaksas sistēmas valsts pārvaldē ietvaros, kā arī nepieciešams uzlabot VDI infrastruktūru un darba apstākļus.

VDI infrastruktūra un materiāli tehniskā bāze prasa būtiskus uzlabojumus, jo tas ir viens no galvenajiem kavēkļiem inspekcijas darbības efektivitātes paaugstināšanā. Darba kvalitatīvai un operatīvai veikšanai nepieciešams būtiski atjaunot VDI biroja tehniku (datori, serveri, datu bāzes, printeri utt.), kā arī nodrošināt visus inspektoros ar atbilstoši iekārtotām darba vietām. Savukārt inspektoru mobilitātes un uzņēmumu inspicēšanas uzlabošanai nepieciešams nodrošināt VDI ar papildus automašīnām un komunikācijas iespējām (mobilajiem telefoniem).

Inspektori ir jānodrošina ar darbam nepieciešamo tehnisko aprīkojumu (indikatīvo darba vides faktoru mērījumu veikšanai uzņēmumos) un aizsardzības aprīkojumu (individuālie aizsardzības līdzekļi), lai garantētu viņu drošību un veselības aizsardzību uzņēmumu apmeklējuma laikā.

Savukārt laboratorisko mērījumu veikšanu uzņēmumos VDI vajadzībām varētu nodrošināt DDVVI, vienlaicīgi arī izvērtējot mērījumu veikšanas nepieciešamību. Šāda profesionālā konsultācija un atbalsts VDI samazinātu arī darba devēju izmaksas, kam šobrīd ir jāveic darba vides mērījumi, ja to pieprasa VDI.

Nepieciešams uzlabot VDI bezmaksas konsultāciju tālruņa tehniskās iespējas, lai VDI varētu apkalpot vismaz 90% no kopējā VDI sazvānīt gribētāju

skaita, tas palielinātu gan sabiedrības uzticību VDI, gan arī samazinātu rakstisko iesniegumu skaitu un VDI cilvēkresursu patēriņu, kas nepieciešams šo iesniegumu izskatīšanai un atbildes sagatavošanai uz tiem. Daļu slodzes no VDI konsultāciju tālruņa varētu noņemt DDVVI, kas uzņemtos sabiedrības informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, t.sk. izveidojot informatīvo centru. Gan VDI, gan institūta informatīvie tālruņi būtu savienojami, lai gadījumā, ja personu interesē jautājumi gan par darba tiesībām, gan darba aizsardzību, atbildes tiktu sniegtas viena zvana ietvaros. Šobrīd VDI speciālisti, kas apkalpo konsultatīvo tālruni, galvenokārt specializējušies tikai darba tiesisko attiecību jautājumos.

6.2.2. VDI darbības efektivizēšana

Lai nodrošinātu efektīvāku VDI darbu, samazinātu laiku, ko inspektori patērē dažādu dokumentu sagatavošanai, nepieciešams pārveidot VDI datu bāzi un informācijas sistēmu, nodrošinot uzņēmumu inspicēšanas vizīšu detalizētu atspoguļojumu, kas ļauj sekmīgi un efektīvi plānot inspicēšanas darbu un nodrošina darba pēctecību. Minētajai sistēmai būtu jānodrošina arī iespēja veikt VDI darbinieku darba laika uzskaiti, kas palīdzētu uzlabot inspektoru darba efektivitāti.

Savukārt pašā inspicēšanas darbā ir jāpalielina kampaņu veida inspicēšanas vizīšu skaits, balstoties uz konkrētā gada prioritātēm un bīstamākajām nozarēm, kā arī jāievieš uzņēmumu klasificēšanas sistēma, kas optimizētu VDI resursus, biežāk apmeklējot bīstamāku nozaru uzņēmumus, bet retāk mazāk bīstamus.

Inspicēšanas vizīšu kvalitātes uzlabošanai nepieciešams ieviest reģionālo VDI specializāciju atbilstoši konkrētajā reģionā esošajai nozaru specifikai. Savukārt, lai inspektori varētu vairāk pievērsties savam tiešajam darbam – uzņēmumu inspicēšanai, nepieciešams nodrošināt atbalstu gan pārvaldē, gan reģionālajās VDI, kas nodrošinātu inspektoros ar juridisko un tehnisko atbalstu.

Lai nodrošinātu uzņēmumu inspicēšanas vizīšu laikā atklāto pārkāpumu novēršanu, nepieciešams veikt atkārtotu uzņēmumu apsekošanu vismaz bīstamāko pārkāpumu gadījumā. Saskaņotai administratīvo sodu piemērošanai VDI ir jāizstrādā vienota kārtība, nosakot precīzāku administratīvo sodu piemērošanu par konkrētiem pārkāpumiem.

Tāpat nepieciešams pārskatīt VDI veicamās funkcijas, ko VDI uzliek ne tikai VDI likums, bet arī citi likumi un noteikumi, atvieglojot VDI no tai neraksturīgu funkciju veikšanas (piemēram, ikgadēja mācību iestāžu apsekojumu veikšanas), kā arī izvērtējot iespēju atsevišķu funkciju veikšanā samazināt VDI lomu, piemēram, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības nacionālā kontaktpunkta uzturēšana un funkciju veikšana, kā arī sabiedrības informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, ko efektivitātes nolūkos būtu lietderīgi deleģēt Nacionālajam Darba vides institūtam.

6.3. „Preventīvās kultūras” iedzīvināšana sabiedrībā un uzņēmumos

6.3.1. Sabiedrības, jo īpaši darba devēju un darbinieku informēšana par darba aizsardzības jautājumiem

Ņemot vērā sabiedrības zemo informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem, nepieciešams ievērojami palielināt informatīvās aktivitātes šajā jomā, kā arī uzlabot sniegtās informācijas kvalitāti un pieejamību.

Nepieciešams izveidot vienotu informācijas centru par darba aizsardzības jautājumiem, kur jebkurš interesents varētu saņemt informāciju vai atbildi par viņu interesējošo jautājumu darba aizsardzības jomā. Šādam informācijas centram būtu jānodrošina iespēja saņemt informāciju par darba aizsardzības jautājumiem gan elektroniski (izmantojot interneta mājas lapu vai ar e-pasta palīdzību), gan mutiski (pa telefonu), gan arī drukātu materiālu veidā (bibliotēka). Tāpat informācijas centra ietvaros, līdzīgi, kā piemēram, Somijā vai Vācijā, būtu izveidojama neliela pastāvīga izstāde par darba aizsardzību, kur būtu iespējams iepazīties ar dažādiem darba vides riska faktoru novēršanas un samazināšanas veidiem. Īpaši lietderīga šāda izstāde būtu skolu jauniešu izglītošanai par darba aizsardzības jautājumiem, un šāda izstāde varētu kalpot par klašu ekskursiju mērķi. Šādas informācijas centra funkcijas būtu deleģējamas DDVVI.

Tāpat DDVVI būtu deleģējama Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta funkciju veikšana, par ko šobrīd ir atbildīga VDI, kas pilda vadošo lomu sabiedrības informēšanas ziņā, bet ierobežoto resursu un kapacitātes dēļ nespēj šo funkciju veikt nepieciešamajā apjomā.

Lai uzlabotu darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu zināšanas un informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem, nepieciešams arī palielināt valsts finansējumu informatīvi skaidrojošo materiālu izstrādei par darba aizsardzības jautājumiem. Līdz ar to būtu nepieciešams veikt grozījumus likumā „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”, nosakot, piemēram, 5% lielu daļu, kas no gūtajām iemaksām tiek novirzīts preventīvajiem pasākumiem. Savukārt pašu preventīvo pasākumu un informatīvo materiālu izstrādi, kā arī preventīvo līdzekļu administrēšanu efektivitātes palielināšanai būtu jāuztic DDVVI sadarbībā ar VDI, LM un sociālo partneru organizācijām.

6.3.2. Darba aizsardzības jautājumu integrēšana visu izglītības līmeņu mācību programmās

Apmācība un izglītošana par darba aizsardzības jautājumiem ir jāveic jau pēc iespējas agrīnākā vecumā un pēc tam, turpinot apmācību un paaugstinot zināšanu līmeni, „preventīvā attieksme” kļūtu par indivīda un visas sabiedrības neatņemamu dzīves vērtību.

Sekojojot citu ES dalībvalstu sekmīgajam piemēram, darba aizsardzības jautājumi būtu jāintegrē Latvijas izglītības sistēmā un mācību programmās,

sākot ar bērnudārziem, pamatskolām, vidusskolām, profesionālajām mācību iestādēm (tehnikiem, koledžām) un beidzot ar visa līmeņa augstākās izglītības iestādēm un to mācību programmām.

Ņemot vērā to, ka darba aizsardzības jautājumi ir aktuāli jebkuras profesijas pārstāvjiem, visu mācību iestāžu līmenī būtu jānodrošina vecumam atbilstoša apmācība par vispārējiem darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem, bet profesionālo mācību iestāžu audzēkņiem arī papildus apmācība par tiem darba vides riskiem un darba aizsardzības jautājumiem, kas ir raksturīgi konkrētajai profesijai.

Paralēli darba aizsardzības jautājumu integrēšanai izglītības sistēmā nepieciešams izstrādāt atbilstošus mācību materiālus, kā arī materiālus pasniedzēju sagatavošanai par šiem jautājumiem, nepieciešamības gadījumā nodrošinot pasniedzēju papildus apmācību.

6.3.3. „Preventīvās kultūras” veicināšana un praktiskas darba aizsardzības apmācības un instruktāžas veikšana uzņēmumos

Noteikta loma jauno darbinieku sagatavošanā ir jāuzņemas tieši darba devējam un tiešajiem darbu vadītājiem, jo tieši uzņēmumā pastāvošā kārtība un darba kultūra vistiešākā mērā ietekmē jauno darbinieku attieksmi pret darba aizsardzības jautājumiem. Uzņēmumu vadībai un darba devējiem ir jāpievērš nopietna uzmanība preventīvas un drošas darba kultūras veicināšanā savos uzņēmumos, sekojot līdzi nodarbināto uzvedībai un stingri prasot ievērot iekšējās kārtības noteikumus un drošas darba metodes.

VDI sadarbībā ar LM un DDVVI, kā arī sociālo partneru organizācijām nepieciešams veicināt „preventīvās kultūru” uzņēmumos, veicot informēšanas un inspicēšanas aktivitātes, kā arī organizējot seminārus un izplatot labās prakses piemērus šajā jomā.

Nodarbināto sagatavošanai un apmācībai par pareizu un drošu darba veikšanu ir būtiska loma nelaimes gadījumu darbā un traumū riska samazināšanā, tādēļ gan no valsts puses, gan no uzņēmumu puses nepieciešams mainīt attieksmi un pieeju pret darba aizsardzības apmācību un instruktāžu uzņēmumos, laužot stereotipus un formālo pieeju pret instruktāžām, kad par galveno mērķi kļūst nodarbināto parakstu savākšana instruktāžas žurnālos, bet no kontroles viedokļa - šādu žurnālu esamība uzņēmumos. Minētā mērķa sasniegšanai nepieciešams veikt attiecīgus informēšanas un izglītošanas pasākumus (kursi, semināri, informēšanas kampaņas), kā arī uzņēmumu inspicēšanas gadījumā pievērst uzmanību nevis dokumentiem, bet nodarbināto reālajām zināšanām par drošām darba metodēm.

Lai palīdzētu darba devējiem labāk izprast darba aizsardzības jautājumu nozīmi un ietekmi uz viņu uzņēmumu darbību, kā arī sniegtu padomus nepieciešamajiem problēmu risinājumiem, būtu nepieciešams izvērtēt iespēju darba devējiem nodrošināt vienreizēju apmācību par darba aizsardzības pamatjautājumiem (piemēram, neliels kurss vai seminārs). Šādi semināri vai kursi iespēju robežās būtu jāpiedāvā bez maksas un varētu kalpot kā viena no

iespējamajām alternatīvām administratīvajam sodam vieglu darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumu gadījumā.

6.3.4. Darba aizsardzības speciālistu un pasniedzēju kompetences un kvalifikācijas paaugstināšana

Darba aizsardzības speciālistu kompetences un kvalifikācijas paaugstināšanai nepieciešams veikt grozījumus MK noteikumos Nr.323, paredzot speciālistu regulāras zināšanu pārbaudes un atkārtotu apmācību, ja speciālisti nav spējīgi apliecināt savu kompetenci prasītajam līmenim.

Sadarbībā ar nozaru speciālistiem un pārstāvošajām organizācijām nepieciešams arī izvērtēt iespēju darba aizsardzības speciālistu pamatlīmeņa apmācību papildināt ar nozarei specifisko apmācību (papildus mācību modulis), tādējādi garantējot speciālista kompetenci tieši par specifiskajiem nozares jautājumiem.

Tāpat jāveicina darba aizsardzības speciālistu u.c. ar darba aizsardzības jomu saistītu speciālistu biedrību veidošanās un jāstiprina šo biedrību loma minēto speciālistu tālākās kvalifikācijas celšanas organizēšanā (semināri, kursi, sertifikācija utt.)

IZM padotībā esošajai Profesionālās izglītības administrācijai, kas izsniedz licences mācību iestādēm darba aizsardzības jautājumu apmācības organizēšanai un akreditē to programmas, būtu ievērojami jāpastiprina kontrole pār mācību centriem, kas veic pamatlīmeņa apmācību darba aizsardzībā (pēc 160 stundu programmas), kontrolējot, vai mācību centri savā apmācībā nepārkāpj IZM apstiprinātos standartus šajā jomā.

Darba aizsardzības speciālistu apmācības līmeņa paaugstināšanai nepieciešams izstrādāt mehānismu arī pašu pasniedzēju kvalifikācijas regulārai pārbaudei un celšanai. Tas attiecas gan uz mācību centru, gan arī augstākās izglītības iestāžu (t.sk. universitāšu) pasniedzējiem.

Papildus darba aizsardzības speciālistu sagatavošanai nepieciešams izstrādāt arī mācību programmas un profesiju standartus tādiem nozīmīgiem speciālistiem darba aizsardzības jomā kā ergonomisti, darba higiēnisti, toksikologi, arodveselības māsas u.c. un uzsākt šo speciālistu gatavošanu, jo šobrīd Latvijā atšķirībā no daudzām citām ES dalībvalstīm, šādi speciālisti netiek gatavoti.

Savukārt uzņēmumiem sniegto pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai nepieciešams veicināt arī kompetento institūciju un kompetento speciālistu kvalifikācijas paaugstināšanu, gan izstrādājot attiecīgu tālākizglītības un kvalifikācijas celšanas mehānismu, gan paaugstinot prasības viņu kompetencei, kas ir noteiktas MK noteikumos Nr.101.

6.4. Darba apstākļu uzlabošana ar likumdošanas un citām iniciatīvām

6.4.1. Administratīvo prasību samazināšana un normatīvo aktu pilnveidošana

Darba aizsardzības normatīvo aktu labākai ieviešanai nepieciešams pēc iespējas samazināt administratīvās prasības darba devējiem, vienkāršojot normatīvo aktu prasības, samazinot nepieciešamo dokumentācijas daudzumu, bet nesamazinot nodarbināto drošības un veselības aizsardzības līmeni.

Kontekstā ar administratīvo prasību (dokumentācijas) samazināšanu nepieciešams mainīt arī VDI inspicēšanas principus, galveno uzsvāru liekot uz situāciju praksē.

Atbilstoši ES ekspertu ieteikumam Latvijā būtu nepieciešams ieviest tā saukto *soft law* sistēmu (skat.2.2.nodaļu). Normatīvo aktu papildinošu dokumentu (prakses standartu) izstrādi un apstiprināšanu varētu uzņemt NTSP DLTA, bet to izstrādi - DDVVI, kas piesaistītu attiecīgo nozaru speciālistus, t.sk. LU, RTU un LLU pārstāvjus.

Tādējādi visas sociālā dialoga puses – valsts pārstāvji (LM un VDI), darba devēju pārstāvji (LDDK) un arodbiedrību pārstāvji (LBAS) vienotos par normatīvo aktu prakses standarta saturu, kas kalpotu kā lielisks palīgmateriāls darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem normatīvo aktu ieviešanai. Šis prakses standarts nebūtu juridiski saistošs, bet vienlaikus, ja darba devējs būtu ievērojis šī prakses standarta prasības, viņš būtu ievērojis arī normatīvā akta prasības (līdzīgi kā nacionālā Latvijas Valsts standarta gadījumā ar atšķirību, ka šis prakses standarts būtu brīvi pieejams darba devējiem bez maksas). Prakses standartu izstrādē varētu vadīties pēc nozaru principa, kad vienas nozares uzņēmumam, izmantojot savas nozares prakses standartu, būtu norādīts kādi normatīvie akti jāievēro un kādas darbības veicamas, lai novērtētu darba vides riskus.

6.4.2. Ekonomisko stimulu ieviešana

Lai motivētu darba devējus ievērot darba aizsardzības prasības, ir nepieciešams piedāvāt acīmredzamus un tūlītējus motivējošus faktorus darba aizsardzības jautājumu sakārtošanai. Daudzās ES dalībvalstīs par tādu kalpo diferencētā sociālās apdrošināšanas likmju sistēma, kur uzņēmumi bīstamākās nozarēs (ar augstāku nelaimes gadījumu darbā risku) maksā vairāk nekā tie, kas darbojas mazāk bīstamā nozarē. Par īpaši motivējošu faktoru šī sistēma kļūst tad, ja tiek ņemti vērā ne tikai nozares, bet arī konkrētā uzņēmuma rādītāji, un jo mazāk nelaimes gadījumu uzņēmumā notiek, jo mazāka obligātās sociālās apdrošināšanas likme pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām uzņēmumam jāmaksā. Šobrīd esošā sistēma, kad visi uzņēmumi maksā vienotu sociālās apdrošināšanas iemaksu likmi – 24,09%, t.sk. 0,25% par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, nekādi nemotivē viņus ieguldīt līdzekļus darba aizsardzībā.

Arī Latvijā būtu jāizvērtē iespēja ieviest diferencēto sociālās apdrošināšanas likmju sistēmu, ko tad varētu saistīt arī ar konkrētiem

pieejamiem pakalpojumiem darba devējam, ko viņš ir tiesīgs saņemt par veiktajām iemaksām (piemēram, kompetentas institūcijas veikts riska novērtējums, nodarbināto OVP utt.)

6.4.3. Atbalsts darba devējiem normatīvo aktu labākai ieviešanai

Lai palīdzētu bīstamo nozaru uzņēmumiem veikt darba vides risku novērtēšanu un informētu tos par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem nelaimes gadījumu darbā novēršanai, no nākamā perioda struktūrfondu līdzekļiem nepieciešams paredzēt finansējumu darba aizsardzības pakalpojumu nodrošināšanai, pirmkārt, tieši bīstamo nozaru uzņēmumiem, kur nelaimes gadījumu risks ir visaugstākais.

Savukārt, lai palīdzētu uzņēmumu darba aizsardzības speciālistiem kvalitatīvi veikt savus pienākumus, būtu jānodrošina piekļuve bezmaksas materiāliem un palīglīdzekļiem (datorizētām programmām) darba vides risku novērtēšanai un preventīvo pasākumu izplānošanai.

Ņemot vērā darba devēju zemo informētības līmeni par darba aizsardzības jautājumiem un to, ka tieši jauno uzņēmumu darba devēji ir mazāk informēti un nezina savus pienākumus šajā jomā, būtu nepieciešams izstrādāt minimālo informācijas paketi ar galvenajiem darba devēja pienākumiem darba aizsardzības jomā. Šādas informācijas paketes būtu vēlams izstrādāt nozaru griezumā un izsniegt bez maksas darba devējam, reģistrējot uzņēmumu Komercreģistrā, līdz ar to jaunais darba devējs uzreiz saņemtu nepieciešamo informāciju par saviem pienākumiem, praktiskus ieteikumus un padomus, kā arī norādes, kur vērsties pēc palīdzības.

6.4.4. Sociālā dialoga veicināšana nozaru un uzņēmumu līmenī

Ņemot vērā citu ES dalībvalstu veiksmīgo pieredzi, būtu nepieciešams veicināt nozaru koplīgumu izstrādi un ieviešanu.

No VDI puses, savukārt, būtu nepieciešams pievērst lielāku uzmanību darba vides risku novērtēšanas pareizai procedūrai, kura paredz arī nodarbināto iesaistīšanu risku novērtēšanā.

Tāpat būtu nepieciešams pārskatīt normatīvos aktus attiecībā uz darba aizsardzības jautājumu organizēšanu uzņēmumos un nodarbināto pārstāvniecību, jo pašreiz uzticības personu ievēlēšanas modelis īsti nestrādā galvenokārt nodarbināto zemā informētības līmeņa un aktivitātes dēļ.

VDI sadarbībā ar sociālo partneru organizācijām būtu jāorganizē regulāri semināri (kursi) par sociālo dialogu uzņēmumos, balstoties uz ES Pārejas programmas *Twining* projekta „Arodveselības un darba drošības tālāka attīstība” līguma „Darba aizsardzības sistēmas tālāka attīstība” ietvaros izstrādāto mācību programmu.

6.4.5. Adekvātas un efektīvas sodu sistēmas ieviešana un sodu piemērošana

Nepieciešams pārskatīt esošo administratīvo sodu sistēmu un sodu piemērošanu, paredzot, ka par smagiem darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem sods ir neizbēgams un adekvāts.

VDI nepieciešams izstrādāt iekšēju vienotu sodu piemērošanas katalogu, lai par līdzīgiem pārkāpumiem reģionos tiktu piemēroti līdzīgi sodi, tāpat būtu nepieciešams veikt VDI inspektoru regulāru apmācību par administratīvo sodu piemērošanu.

Lai nodrošinātu adekvātu un efektīvu sodu piemērošanu gadījumos, kad darba devējs VDI lēmumu par soda uzlikšanu pārsūdz tiesā, nepieciešams ieviest tiesnešu apmācību par darba aizsardzības jautājumiem un normatīviem aktiem, jo pašreizējā situācija liecina par to, ka no tiesnešu puses nav izpratnes par iespējamo seku smagumu un nozīmību, ja netiek ievērotas darba aizsardzības prasības.

Ar darba tiesībām un darba aizsardzību saistīto strīdīgo jautājumu ātrākai risināšanai būtu nepieciešams ieviest Darba tiesas, kā tas ir, piemēram, Vācijā.

6.4.6. Nodarbināto veselības uzraudzības kvalitātes paaugstināšana

Nepieciešams pārskatīt esošo normatīvo aktu regulējumu nodarbināto OVP veikšanas kārtībai, lai nodrošinātu pēc iespējas agrīnu veselības problēmu diagnosticēšanu un nepieļautu arodslimību attīstīšanos.

Tāpat nepieciešams uzlabot arodslimību un ģimenes ārstu kvalifikāciju un veikt regulāras ārstu pārbaudes un kvalifikācijas paaugstināšanu.

6.4.7. Darba aizsardzības normatīvo aktu pilnveidošana

Nepieciešams veikt vairāku darba aizsardzības normatīvo aktu pilnveidošanu, veicot tajos grozījumus, lai nodrošinātu labāku nodarbināto drošības un veselības aizsardzības līmeni. Tāpat nepieciešams izstrādāt tiesisko regulējumu par tiem jautājumiem, kas līdz šim nav pilnīgi noregulēti vai nav noregulēti vispār (piemēram, elektrodrošība, optiskais starojums u.c.).

Jāpārskata arī tiesiskais regulējums attiecībā uz netradicionālajām darba formām, kā, piemēram, pašnodarbinātajiem, kas šobrīd paši ir atbildīgi par savu drošību un veselības aizsardzību darbā, kā arī ir sociāli neaizsargāti pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.

7. IETEKMES UZ VALSTS BUDŽETU UN PAŠVALDĪBAS BUDŽETIEM NOVĒRTĒJUMS

Pamatnostādņu īstenošanai no valsts budžeta ir nepieciešami gandrīz 16 miljoni latu. Tomēr pēc ārvalstu ekspertu aprēķiniem nelaimes gadījumu darbā un arodslimību radītie zaudējumi Latvijai (pēc 2005.gada datiem) gadā sastāda aptuveni 29 milj. latu.

Tādējādi sasniedzot pamatnostādnēs noteikto mērķi – par 30% samazinot darba vietās bojā gājušo skaitu (līdz 2013.gadam) valsts budžetā tiktu ietaupīti aptuveni 25 miljoni latu, kas būtu jāzaudē (kompensācijas bojā gājušo piederīgajiem, neiegūtie ienākumi, ko vidēji dod viens nodarbinātais (nodokļi, saražotā vērtība utt.)), ja pamatnostādņu īstenošanas periodā saglabātos esošais letālo nelaimes gadījumu līmenis.

Pamatnostādnēs noteikto mērķu sasniegšana tiks nodrošināta, izmantojot ES struktūrfondu un valsts budžeta līdzekļus. Pamatnostādņu īstenošanai nepieciešamā finansējuma atšifrējums ir attēlots 2.tabulā, bet detalizēts atšifrējums dots pamatnostādņu pielikumā.

Pamatnostādņu īstenošanai nepieciešamā finansējuma atšifrējums

2.tabula

III. Kāda var būt pamatnostādņu ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem					
Rādītāji	Kārtējais gads (2008.)	Nākamie trīs gadi (2009.-2011.)			tūkst. Ls
					Vidēji piecu gadu laikā pēc kārtējā gada
1. Izmaiņas budžeta ieņēmumos	-	-	-	-	-
2. Izmaiņas budžeta izdevumos	1679,97	3413,14	2808,7	2606,62	2832,9
3. Finansiālā ietekme	-1679,97	-3413,14	-2808,7	-2606,62	-2832,9
4. Prognozējamie kompensējošie pasākumi papildu izdevumu finansēšanai	-	-	-	-	-
5. Detalizēts finansiālā pamatojuma aprēķins:	1679,97	3413,14	2808,7	2606,62	2832,9
5.1. Darba aizsardzības politikas plānošanas pilnveidošana	-	968,55	356,01	308,82	442,96
5.1.1. Ticamu datu, informācijas un zinātniskā atbalsta nodrošināšana,	-	862,69	259,88	212,69	344,89

5.1.2. LM kapacitātes paaugstināšana darba aizsardzības politikas plānošanas un monitoringa jomā,	-	105,86	96,13	96,13	98,08
5.2. VDI kapacitātes stiprināšana un darbības efektīvizēšana kopā, tai skaitā valsts budžeta finansējums un ES finansējums:	1163,54	1747,79	1655,47	1651,08	1714,15
5.2.1. Valsts budžeta finansējums:	-	540,18	1029,14	1171,97	1056,04
5.2.2. ES finansējums kopā:	1163,54	1207,61	626,33	479,11	658,11
5.3. „Preventīvās kultūras” iedzīvināšana sabiedrībā un uzņēmumos:	187,27	354,72	374,14	354,14	347,21
5.3.1. Sabiedrības informēšana par darba aizsardzības jautājumiem:	30	154,79	174,21	154,21	158,33
5.3.2. Darba aizsardzības jautājumu integrēšana mācību programmās:	21	34,23	34,23	34,23	23,18
5.3.3. „Preventīvās kultūras” veicināšana uzņēmumos	136,27	141,87	141,87	141,87	141,87
5.3.4. Darba aizsardzības speciālistu kompetences un kvalifikācijas paaugstināšana	-	23,83	23,83	23,83	23,83
5.4. Darba apstākļu uzlabošana ar likumdošanas un citām iniciatīvām	329,16	342,08	423,08	292,58	328,58
5.4.1. Darba aizsardzības prakses standartu izstrāde	23,83	35,75	35,75	35,75	35,75
5.4.2. Atbalsts darba devējiem normatīvo aktu labākai ieviešanai	280,33	255,83	374,83	255,83	279,63
5.4.3. Sociālā dialoga veicināšana nozaru un uzņēmumu līmenī	25	50,5	12,5	1	13,2
6. Cita informācija:	-	-	-	-	-

8. TURPMĀKĀS RĪCĪBAS PLĀNOJUMS

Pamatnostādnēs noteikto mērķu sasniegšanai un identificēto problēmu novēršanai, LM izstrādās divas darba aizsardzības jomas attīstības programmas laika periodiem no 2008.gada līdz 2010.gadam un no 2011.gada līdz 2013.gadam, nosakot konkrētus pasākumus, pasākumu izpildes termiņus un atbildīgās institūcijas. Programma 2008. – 2010.gadam tiks izstrādāta un iesniegta MK līdz 2008.gada 1.maijam, savukārt programma 2011.-2013.gadam – līdz 2011.gada 1.aprīlim.

9. PĀRSKATU SNIEGŠANAS UN NOVĒRTĒŠANAS KĀRTĪBA

Lai novērtētu pamatnostādņu īstenošanas progresu, tiks veikts visaptverošs pētījums par darba apstākļiem un riskiem Latvijā pamatnostādņu darbības perioda vidū (2010.gadā) un beigās (2013.gadā). LM, pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, sagatavos informatīvo ziņojumu, ko iesniegs MK līdz 2011.gada 1.jūlijam, bet novērtējuma ziņojumu par pamatnostādņu īstenošanu attiecīgi līdz 2014.gada 1.jūlijam.

10. PAMATNOSTĀDŅU SASAISTE AR PLĀNOŠANAS REĢIONU ATTĪSTĪBAS PROGRAMMĀS UN STRATĒGIJĀS NOTEIKTAJĀM PRIORITĀTĒM

Pamatnostādnēs iekļautie rīcības virzieni pozitīvi ietekmēs arī reģionu vidēja termiņa attīstības plānošanas dokumentos (Rīgas reģiona attīstības programma 2005. – 2011.gadam, Latgales attīstības plāns, Zemgales plānošanas reģiona attīstības stratēģija 2003. – 2010.gadam, Vidzemes plānošanas reģiona attīstības programma 2002.-2010.gadam, Kurzemes reģiona attīstības stratēģijas projekts) noteiktos mērķus darba un dzīves kvalitātes uzlabošanas jomā, kā arī veicinās uzņēmumu konkurētspējas palielināšanos un reģionālo attīstību.

Labklājības ministre	Valsts sekretārs	Par kontroli atbildīgā amatpersona	Juridiskā dienesta vadītājs	Par politikas plānošanu un koordināciju atbildīgā amatpersona	Atbildīgā amatpersona
I.Purne	R.Beinarovičs	Z.Uzuliņa	E.Korčagins	G.Liepiņa	M.Reinsone

11.03.2008. 16:35

17878

M.Reinsone

67021526, Mara.Reinsone@lm.gov.lv