



PROJEKTU LĪDZFINANSĒ EIROPAS SAVIENĪBA

EIROPAS SAVIENĪBAS STRUKTŪRFONDU
NACIONĀLĀS PROGRAMMAS “DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”
PROJEKTS “LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS PĒTĪJUMI”

NR. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ

Rīga, 2007

331.4 (474.3)
Da 620

PĒTNIEKU GRUPA

Eiropas Savienības (ES) struktūrfondu nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekta “Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” veica konsorcijs, kurā ietilpst A/S “Inspecta Latvia” un Rīgas Stradiņa universitātes Darba vides un veselības institūts, kā arī piesaistītie eksperti profesores Dr.habil.med. Maijas Eglītes vadībā.

Maija Eglīte ir Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta direktore, Latvijā un pasaulē atzīta arodveselības un darba drošības speciāliste, vairāk nekā 300 publikāciju par darba aizsardzību un vairāku mācību grāmatu autore, vairāku Eiropas Savienības arodveselības un darba aizsardzības ekspertu darba grupu dalībniece, vairāku zinātnisko žurnālu redakolēģijas locekle.

Vadošie pētnieki bija A/S “Inspecta Latvia” Darba aizsardzības daļas vadītāja Linda Matisāne un Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta pētnieks Ivars Vanadziņš.

Pētījuma īstenošanā piedalījās šādi A/S “Inspecta Latvia” un Rīgas Stradiņa universitātes Darba vides un veselības institūta speciālisti: Rita Antonoviča, Mārīte Ārija Baķe, Artjoms Boriskins, Pēteris Druķis, Sandra Dumbrovska, Sabine Grīnberga, Dace Jakimova, Solvita Leimane, Raimonda Mangule, Žanna Martinsone, Inese Mārtiņšone, Anita Piķe, Andris Pommers, Jeļena Reste, Ģirts Sprancis, Dagmāra Sprūdža, Pāvels Sudmalis. Darba materiālu tulkošanā piedalījās Ineta Irbe un Vija Siliņa.

Darba devēju, nodarbināto un iedzīvotāju kvantitatīvās aptaujas veica SIA “TNS Latvia”, projektu vadītājas Signes Kaņējevas vadībā. Īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu pārstāvju un veselības un sociālās aprūpes darbinieku aptauju, kā arī daļu atsevišķu aktivitāšu veica SIA “PSI Darba medicīna”. Īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu pārstāvju (grūtnieces un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma) kvantitatīvo aptauju veica SIA “Market Lab”.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” mērķis bija radīt analītisko bāzi arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomā, kas kalpotu par pamatu racionālu un efektīvu lēmumu pieņemšanai nodarbinātības un sociālās politikas programmu radīšanai un ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanai. Pētījuma laikā veiktas iedzīvotāju, darba devēju, darba aizsardzības speciālistu, nodarbināto (t.sk. īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu pārstāvju), kā arī veselības aprūpē nodarbināto aptaujas, pieejamo arodveselības un darba drošības datu bāzu analīze, veikto pētījumu, kā arī objektīvās situācijas (veikto laboratorisko mērījumu) analīze, kas nodrošina iespēju balstīt darba aizsardzības politikas programmu izstrādi uz pētījuma rezultātiem. Pētījuma rezultāti norāda uz nepietiekamu darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību reglamentējošo normatīvo aktu ievērošanu darba vietās, kā arī nepietiekamu sabiedrības informētību un izpratni par normatīvo aktu prasībām. Turpmāk uzmanība būtu jāpievērš normatīvo aktu prasību vienkāršošanai, alternatīvām informēšanas un izglītošanas metodēm, kā arī regulārai un periodiskai valstisku indikatoru iegūšanai, lai varētu novērtēt pasākumus, kas veikti darba aizsardzības un darba tiesisko aspektu jomā.

Atslēgas vārdi: darba aizsardzība, darba tiesiskās attiecības, darba vide

Pasūtītājs: Latvijas Republikas Labklājības ministrija

Vāka dizains: Gundega Lojāne

Makets: Gundega Lojāne

Literārā redaktore: Dr. Janīna Danusēviča

Drukāts: SIA “Zemgus LB”

ISBN 978-9984-39-233-2

Šī publikācija ir veidota ar 75% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu un 25% Latvijas valsts budžeta atbalstu.

SATURA RĀDĪTĀJS

Saīsinājumu saraksts	VIII
Terminu definīcijas un skaidrojumi	IX
Ievads	1
Galvenie secinājumi un ieteikumi	3
Secinājumi	3
Ieteikumi	5
Ieteikumi normatīvo aktu pilnveidošanai	5
Ieteikumi sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanai	5
Ieteikumi, kas vērsti uz šobrīd jau apkopojamo un regulāri publicējamo informāciju	6
Ieteikumi turpmākam pētnieciskam darbam.	6
1. Literatūras apskats	7
1.1. Normatīvie akti un politikas plānošanas dokumenti	7
1.2. Valstī pieejamie dati darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā.	9
1.2.1. Datu bāzes	12
1.2.2. Latvijā un valstīs ar līdzīgām attīstības tendencēm veiktie pētījumi	18
2. Pētījuma metodoloģija	25
2.1. Metožu izvēles pamatojums	25
2.2. Veikto aptauju apkopojums	25
2.3. Darba vides objektīvās situācijas novērtējums	30
2.4. Darba spēju indeksa noteikšana un analīze.	31
3. Pētījuma rezultāti	33
3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem	33
3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu	33
3.1.2. Apmierinātība ar darba apstākļiem un vidi.	37
3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā	38
3.2. Normatīvo aktu prasību ievērošana	40
3.2.1. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana	40
3.2.2. Darba vides riska novērtēšana	43
3.2.3. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana	46
3.2.4. Specifisko noteikumu ievērošana	49
3.2.5. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana.	52
3.3. Darba vides riska faktori un to novēršana	57
3.3.1. Darba vides riska faktori	57
3.3.2. Darba vides riska novēršanas pasākumi	64
3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas	68
3.4.1. Nelaiemes gadījumi darbā	68

3.4.2. Arodslimības	70
3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi.	73
3.4.4. Arodslimību un nelaimes gadījumu darbā izmaksas	74
3.5. Sociālais dialogs par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem	78
3.5.1. Nodarbināto pārstāvji.	78
3.5.2. Nodarbināto ieteikumi	81
3.6. Informētība un apmācība darba aizsardzības jautājumos	82
3.6.1. Iedzīvotāju informētības līmenis	82
3.6.2. Darba devēju informētības līmenis	85
3.6.3. Nodarbināto informētības līmenis	86
3.6.4. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība	88
3.6.5. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte	90
3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums.	94
4. Secinājumi un ieteikumi	99
4.1. Normatīvo aktu ievērošana	99
4.2. Darba vides riska faktori un to novēršana	101
4.3. Informētības līmenis	101
4.4. Nelaimes gadījumi, arodslimības un saistītās izmaksas	103
4.5. Valsts darba inspekcija	105
4.6. Ieteikumi turpmākam pētnieciskam darbam	106
5. Alternatīvas	109
5.1. Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana.	109
5.2. Darba aizsardzības normatīviem dokumentiem vai prasībām nepieciešamās izmaiņas/uzlabojumi	117
5.3. Pārmaiņas obligātajā sociālajā apdrošināšanā pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām.	125
5.3.1. Vispārīgs alternatīvas apraksts.	125
5.3.2. Alternatīvas politiskā un ekonomiskā iespējamība	132
5.3.3. Alternatīvas finanšu analīze	133
5.3.4. Alternatīvas sociāli ekonomiskā analīze	134
5.3.5. Iespējamie alternatīvas ieviešanas riski un to novēršanas pasākumi	135
Pateicības	136
Atsauces	138
1.pielikums. Publikācijai pievienotā CD saturs	140
2.pielikums. Darba aizsardzības normatīvie dokumenti.	142

TABULU RĀDĪTĀJS

1.tabula.	Būtiskākie Latvijā veiktie pētījumi darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā . . .	20
2.tabula.	Veikto aptauju apkopojums	26
3.tabula.	Darba devēju vērtējums par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām dažādās nozarēs	41
4.tabula.	Dažādās nozarēs nodarbināto vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos	42
5.tabula.	Veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma	44
6.tabula.	Kompetento institūciju vai speciālistu sniegto darba aizsardzības pakalpojumu struktūra .	48
7.tabula.	Nodarbināto skaits, kuriem ir noslēgts līgums ar darba devēju/klientu (%)	55
8.tabula.	Darbinieku pilnvaroto pārstāvju, arodbiedrības pārstāvju un nodarbināto uzticības personu esamība uzņēmumos un iestādēs pēc darba devēju domām	78
9.tabula.	Darbinieku pilnvaroto pārstāvju (pārstāv nodarbinātos darba tiesisko attiecību jomā), arodbiedrības pārstāvju un nodarbināto uzticības personu (pārstāv nodarbinātos darba aizsardzības jomā) esamība darba vietās pēc nodarbināto domām	79
10.tabula.	Valsts darba inspekcijas darbība pēc darba devēju raksturojuma	95
11.tabula.	Valsts darba inspekcijas darbība pēc nodarbināto raksturojuma	96
12.tabula.	Ierosinājumi nelaimes gadījumu un arodslimību ziņošanas un diagnostikas sistēmas, kā arī agrīnas rehabilitācijas uzlabošanai.	110
13.tabula.	Ieteikumi normatīvo dokumentu pilnveidošanai	117

ATTĒLU RĀDĪTĀJS

1.attēls.	Nodarbināto skaits Latvijā saskaņā ar dažādiem informācijas avotiem	11
2. attēls.	Nodarbināto un pašnodarbināto apmierinātība ar pašreizējo darbu (%)	33
3. attēls.	Nodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%)	34
4.attēls.	Pašnodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%)	35
5.attēls.	Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%)	36
6.attēls.	Pašnodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%)	37
7.attēls.	Nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa (%)	37
8.attēls.	Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar darba apstākļiem un vidi (%)	38
9.attēls.	Pārmaiņas darba aizsardzībā uzņēmumā pēdējā gada laikā (%)	39
10.attēls.	Darba aizsardzības līmeņa pārmaiņas (%)	39
11.attēls.	Uzņēmumu darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām (%)	40
12.attēls.	Darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos un pašnodarbināto vidū (%)	42
13.attēls.	Situācijas raksturojums par veikto darba vides riska novērtēšanu uzņēmumos (%)	43
14.attēls.	Darba aizsardzības pasākumu veicēji uzņēmumos (%)	47
15.attēls.	Darba aizsardzības speciālistu raksturojums	49
16.attēls.	Darba devēju viedoklis par darba vides atbilstību darba aizsardzības prasībām būvniecībā (%)	50
17.attēls.	Darba devēju viedoklis par darba vides atbilstību darba aizsardzības prasībām derīgo izrakteņu izpētē un ieguvē (%)	50
18.attēls.	Normatīvo aktu prasību ievērošana uzņēmumos	51
19.attēls.	Rakstiski noslēgtie darba līgumi un mutiska vienošanās uzņēmumos	52
20.attēls.	Darba līgumu un darba laiku sadalījums uzņēmumos (%)	53
21.attēls.	Rakstiska darba līguma esamība darbiniekiem, kas strādā vienā darba vietā (%)	54
22.attēls.	Rakstiska darba līguma esamība darbiniekiem, kas strādā divās vai vairākās darba vietās (%)	54
23.attēls.	Iemesli, kāpēc nav rakstiska darba vai cita līguma (%)	55
24.attēls.	Darbinieku uzskats par rakstiska darba līguma nepieciešamību (%)	56
25.attēls.	Uzņēmumos / iestādēs nodarbināto skaits, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (%)	58
26.attēls.	Nodarbināto darba vides riska faktori (%)	59
27.attēls.	Darba vides riska faktori sievietēm grūtniecības laikā	60
28.attēls.	Darba vides riska faktori cilvēkiem ar īpašām vajadzībām	61
29.attēls.	Nozīmīgākie darba vides riska faktori darba aizsardzības speciālistu vērtējumā (%)	62
30.attēls.	Darba vides riska faktoru atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem lielumiem (% no veiktajiem mērījumiem) 1995.- 2006.gadā	63
31.attēls.	Preventīvo (profilaktisko) pasākumu plānu daudzums uzņēmumos, kuros ir veikts darba vides riska novērtējums (%)	65

32.attēls.	Iemesli, kas pēc darba devēju domām, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus (%)	65
33.attēls.	Iemesli, kas pēc darba aizsardzības speciālistu viedokļa, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus (%)	66
34.attēls.	Finansiālie ieguldījumi darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā (%)	67
35.attēls.	Nodarbināto personiskais nodrošinājums dažādās darba aizsardzības jomās (%)	68
36.attēls.	Cietušo skaits nelaimes gadījumos darbā no 1999.gada līdz 2005.gadam (uz 100 000 nodarbinātajiem)	69
37.attēls.	Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita dinamika no 1996.gada līdz 2006.gadam uz 100 000 nodarbinātajiem (vērtības norādītas kopējam skaitam).	71
38.attēls.	Pirmreizējo arodslimnieku un sertificēto arodslimību ārstu skaita dinamika (absolūtos skaitļos)	72
39.attēls.	Fizisko pārslodžu izraisīto arodslimību sadalījums Latvijā no 1993.gada līdz 2005.gadam .	73
40.attēls.	Ieņēmumi un izdevumi Darba negadījumu speciālajā budžetā (mljn. latu)	76
41.attēls.	Budžeta pārpalikums/deficīts Darba negadījumu speciālajā budžetā (mljn. latu).	77
42.attēls.	Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās (%)	79
43.attēls.	Arodbiedrību darbības novērtējums pēc nodarbināto ieskatiem (%)	80
44.attēls.	Iedzīvotāju informētība par darba apstākļiem un riskiem (%)	82
45.attēls.	Informēto iedzīvotāju nosauktie konkrētie darba aizsardzības vai darba tiesiskos attiecību reglamentējoši normatīvie akti (%)	83
46.attēls.	Iedzīvotāju informācijas avoti par darba apstākļiem un vidi (%)	84
47.attēls.	Nodarbināto skaits Latvijas uzņēmumos, kuri pakļauti darba vides riska faktoriem pēc darba devēju datiem (%)	85
48.attēls.	Nodarbināto informēšana darba vietā par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā (%)	87
49.attēls.	Latvijā izdoto un elektroniski pieejamo informatīvi skaidrojošo darba aizsardzības materiālu novērtējums (%)	88
50.attēls.	Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.-2006.gadā (latos)	89
51.attēls.	Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem no 1997.-2006.gadā (% no kopējiem izdevumiem)	89
52.attēls.	Mācību centru skaits dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos	91
53.attēls.	Darba aizsardzības (160 stundu) pamatlīmeņa apmācības programmas novērtējums (%). .	92
54.attēls.	Nepieciešamība pieprasīt darba aizsardzības speciālistu (ar 160 stundu apmācību) atkārtotu apmācību un/vai zināšanu pārbaudi (%)	93
55.attēls.	Valsts darba inspektoru un darba devēju sadarbības raksturojums (%)	94
56.attēls.	Valsts darba inspektoru darbības raksturojums pēc nodarbināto viedokļa (%)	96
57.attēls.	Kopējais pirmreizējo arodslimnieku skaits, nelaimes gadījumos cietušo skaits un izsniegto papildus atlīdzību kopējais skaits, 1997.-2006.gads	126
58.attēls.	Valsts sociālās apdrošināšanas budžeta uzkrātā rezerve/deficīts 2005.gada cenās laika posmam no 2008.gada līdz 2050.gadam.	127

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

AER	Aroda ekspozīcijas robežvērtība
AES	Atomelektrostacija
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DSI	Darba spēju indekss
EM	Ekonomikas ministrija
ES	Eiropas Savienība
FM	Finanšu ministrija
LATAK	V/a "Latvijas Nacionālais akreditācijas birojs"
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LM	Labklājības ministrija
LR	Latvijas Republika
MK	Ministru Kabinets
NACE klasifikators	NACE (<i>Nomenclature des activités économiques des communautés européennes</i>) 1.1. red. klasifikators, kurš ir paredzēts uzņēmumu darbības veidu precīzai noteikšanai
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
PVO	Pasaules veselības organizācija
P.Stradiņa KUS	Paula Stradiņa Klīniskā universitātes slimnīca
RSU DVVI	Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūts
SSK	Starptautiskā slimību klasifikācija
VAS	Valsts akciju sabiedrība
VDI	Valsts darba inspekcija
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VOVAA	Valsts obligātā veselības apdrošināšanas aģentūra
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
VSMTA	Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra

TERMINU DEFINĪCIJAS UN SKAIDROJUMI

Arodslimība

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

Darba aizsardzība

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

Darba aizsardzības pasākumi

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

Darba aizsardzības speciālists

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

Darba aprīkojums

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

Darba devējs

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

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

Darba spēju indekss

Lielums, kurš parāda cik darba spējīgs darbinieks ir tagad un būs tuvākā nākotnē, un kā darbinieks var tikt galā ar savu darbu atbilstoši prasībām un saskaņā ar savu fizisko veselību un garīgām spējām. Avots – Somijas arodveselības institūts.

Darba vide

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

Darba vides iekšējā uzraudzība

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

Darba vides risks

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

Darba vieta

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

Avots – Darba aizsardzības likums.

Kompetenta institūcija

Institūcija, kura uz attiecīga līguma pamata veic darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Avots – Darba aizsardzības likums.

Kompetents speciālists

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

Konsultēšanās

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

Nelaiemes gadījums darbā

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

Avots – Likums „Par sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”.

Nepilnu darba laiku nodarbinātie

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

Nodarbinātais

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

Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” izmantota šī definīcija, lai gan Latvijā statistiskajiem datiem Centrālā statistikas pārvalde terminu “nodarbinātais” definē savādāk (skatīt tālāk). Avots – Darba aizsardzības likums.

Par nodarbinātiem uzskata arī pašnodarbinātas personas uzņēmējdarbībā, profesionālajā praksē vai lauku saimniecībā, ja izpildās vismaz viens nosacījums:

- ♦ persona strādā ar mērķi gūt peļņu, pat, ja uzņēmums peļņu (pašlaik) nespēj gūt;
- ♦ persona ziedo laiku uzņēmējdarbības, profesionālās prakses vai lauku saimniecības nodrošināšanai, pat, ja vēl nekas netika pārdots, pakalpojumi vēl netika sniegti vai nekas faktiski netika saražots;
- ♦ persona ir savas uzņēmējdarbības, profesionālās prakses vai lauku saimniecības darbības uzsākšanas procesā (iekārtu pirkšana un uzstādīšana, krājumu pasūtīšana jaunas uzņēmējdarbības uzsākšanas sagatavošanas procesā).

Personas, kuras atrodas pagaidu prombūtnē no darba sakarā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, uzskata par nodarbinātām. Personas, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā līdz 3 mēnešiem (rēķinot no dzemdību atvaļinājuma beigām), uzskata par nodarbinātām tikai tad, ja pēc atvaļinājuma beigām personai ir garantija atgriezties iepriekšējā darba vietā.

Nodarbināto skaitā ietver (atbilstoši Starptautiskās darba organizācijas definīcijām) arī tās personas, kas

strādā savā lauku saimniecībā (zemnieku vai piemājas), lai saražotu produkciju tikai pašu patēriņam, ar nosacījumu, ka iegūtā produkcija personai vai tās ģimenei ir nozīmīgs iztikas avots.

Obligātajā militārajā dienestā iesauktie netiek uzskatīti par nodarbinātajiem, savukārt personas, kas atrodas nacionālos bruņotos spēkos virsdienestā, saņemot par to atalgojumu, uzskata par nodarbinātām.

Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā" šo grupu pārstāvji netika ieskaitīti nodarbināto grupā. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Nodarbināto pārstāvji

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

Nopietnas un tiešas briesmas

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

Pamatdarbs

Darbs, kurā persona parasti nostrādā visvairāk stundu nedēļā. Neieskaita tās stundas, kas tiek nostrādātas citos darbos, bet skaita virsstundas un stundas, kas patērētas šī darba izpildei ārpus darba vietas (piemēram: mājās, ja pastāv vienošanās starp darba devēju un ņēmēju par darba izpildi ārpus darba vietas). Gadījumā, ja persona strādā uz pusslodzi divās darba vietās, tad par pamatdarba vietu uzskata to, kurā tā strādā ar nodokļu grāmatiņu. Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Pašnodarbinātais

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

Pilnu darba laiku nodarbinātie

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

Avots – Centrālā statistikas pārvalde.

Preventīvie pasākumi

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

Profesija vai amats

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

Uzņēmums

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

Uzticības persona

Nodarbināto ievēlētā persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Avots – Darba aizsardzības likums.

Ekonomiskās darbības veids

Uzņēmuma vai individuālās darbības sfēra, kas izpaužas saražotās produkcijas vai sniegto pakalpojumu veidā. Darbības veida noteikšana notiek pēc Starptautiskās standartizētās ekonomisko darbības veidu klasifikācijas (*Nomenclature des activités économiques des communautés européennes, Classification of Economic Activities in the European Community – NACE*) (http://www.csb.lv/Satr/nace_saraksts.cfm).

Latvijas dalījums reģionos

Pētījuma laikā pētnieku grupai nācās saskarties ar sekojošu problēmu - darba vidi raksturojošie indikatori tiek apkopoti 2 dažādos reģionālajos griezumos:

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

Pētnieku grupa pētījuma ietvaros izmantoja Latvijas iedalījumu atbilstoši Valsts darba inspekcijas reģionālajai struktūrai, jo lielākā informācijas daļa, kas tiek ik gadus apkopota par darba vidi, darba tiesiskajām attiecībām un bīstamajām iekārtām tiek apkopota un analizēta šādā griezumā, turklāt nepieciešams atzīmēt, ka iepriekš veiktā analīze par jautājumiem, kas saistīti ar arodveselību un darba drošību, kas ir dziļāka un plašāka kā visas valsts mērogs, ir veikta tikai pēc šādas struktūras. Īpaši būtiski šādu reģionālo iedalījumu izmantot kvantitatīvo aptauju veikšanā un darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtēšanā. Šāda pieeja pastarpināti arī ļaus novērtēt reģionālo Valsts darba inspekciju darbu un atvieglot Valsts darba inspekcijas darbiniekiem pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultātu izmantošanu reģionos.

Kopumā valsts teritorijā darbojas septiņas reģionālās Valsts darba inspekcijas:

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

Starptautiskā slimību klasifikācija

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

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

Uzņēmumu sadalījums pēc izmēriem

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

- ♦ mikro uzņēmumi ar 1 – 10 nodarbinātajiem (kritērijs - Darba aizsardzības likuma 9.pants, kas nosaka, ka darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus — ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbinātie);
- ♦ mazie uzņēmumi ar 11 – 49 nodarbinātajiem (kritērijs - Darba aizsardzības likuma 9.pants, kas nosaka, ka darba devējs norīko darba aizsardzības speciālistu — ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50, bet vairāk nekā desmit nodarbinātie);
- ♦ vidējie uzņēmumi ar 50 – 249 nodarbinātajiem (kritērijs - Darba aizsardzības likuma 9.pants, kas nosaka, ka darba devējs norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību — ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto);
- ♦ lielie uzņēmumi ar 250 un vairāk nodarbinātajiem.

IEVADS

No vienas puses darbs piešķir cilvēka dzīvei jēgu, dod iespēju būt ekonomiski neatkarīgam, pozitīvi ietekmē psihisko un fizisko veselību, veicina sociālo labklājību. No otras puses darba vide lielā mērā ietekmē bioloģisko procesu norisi cilvēka organismā un tādējādi tieši var ietekmēt darbinieka drošību, veselību un darbaspējas. Labas darba spējas ir pamats ne tikai katra cilvēka individuālajai labklājībai, bet arī sabiedrībai kopumā (tai skaitā arī darba devējam), tādēļ darba devējam ne tikai jāveicina darbinieku darba spēju uzturēšana esošajā līmenī, bet jāveicina arī to atjaunošana. Slikta darba spējas ne tikai samazina darba kvalitāti un produktivitāti, bet palielina arī nelaimes gadījumu darbā un ārkārtas situāciju risku, kurā var būt iesaistīti ne tikai paši darbinieki, bet riskam var tikt pakļauti arī citi cilvēki.

Mūsdienu straujajos pārmaiņu laikos mainās arī darba vide – darbs kļūst arvien intensīvāks, prasa maksimālu uzmanību un koncentrēšanos, darba apjoma samērošanu ar cilvēka garīgajām un fiziskajām spējām, dažādu organizatorisko jautājumu risināšanu. Tajā pašā laikā vēl joprojām aktuāli ir arī tradicionālie darba vides riski – troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c. Aptuveni 100 000 ķīmisko vielu, 50 fizikālo faktoru, 200 bioloģisko faktoru, 20 ergonomisko faktoru un identisks skaits fizisko darba slodžu uzskatāmi par kaitīgiem faktoriem vai apstākļiem darba vietā un ir saistīti ar ļoti daudzām psiholoģiskām un sociālām problēmām – arodslimībām, nelaimes gadījumiem darbā, stresa reakcijām, neapmierinātību ar darbu, labklājības trūkumu. Lielākā daļa šo problēmu ir novēršamas, tādējādi uzlabotos gan nodarbināto veselība un labklājība, gan darba ražīgums un kopējie ekonomiskie rādītāji (PVO,1995). Darba vides riska faktori ir sastopami visās tautsaimniecības nozarēs un var ietekmēt lielu skaitu nodarbināto. Ir grūti iedomāties kādu darbu, kuru veicot, uz nodarbinātā drošību vai veselību, neiedarbojas neviens darba vides riska faktors. Kā svarīgākie darba vides riska faktori būtu minami:

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

Darba vidi nav iespējams uzturēt pilnīgi bez riska faktoru ietekmes, tāpēc to samazināšana un kontrole ir katra darba devēja pienākums, bet preventīvo pasākumu izvēle un to veikšana izvērtējama, ņemot vērā darba vides riska lielumu, uzņēmuma finansiālās iespējas un attiecīgo pasākumu piemērotību attiecīgā uzņēmuma / iestādes darbības specifikai. Pilnvērtīga kontrole un riska faktoru samazināšana līdz pieļaujamiem līmeņiem ir iespējama tikai tad, ja darba devēji, viņu nozīmētās atbildīgās personas, kā arī nodarbinātie ir informēti par darba vides riska faktoru raksturu un spēj prognozēt to iespējamās sekas. Atbilstoši Darba aizsardzības likumam ar preventīvajiem pasākumiem saprot rīcību vai pasākumus, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai mazinātu darba vides riskus. Šo pasākumu mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Piemēram, darba devējam ir:

- ♦ jāveic darba vides risku novērtējums;
- ♦ jānosūta darbinieks uz obligātajām veselības pārbaudēm;
- ♦ jāveic instruktāža (apmācība) darba aizsardzībā;
- ♦ jānodrošina ar darba apģērbiem un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem;

- ♦ jāinformē par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā;
- ♦ jāveic vakcinācija pret aroda infekcijām u.c.

Visbiežāk, runājot par sekām, kas var notikt, ja netiek ievērotas darba aizsardzības prasības, tiek minēti nelaimes gadījumi darbā, jo tie notiek uzreiz un sekas ir manāmas uzreiz, taču iespējamās arī cita veida sekas. Starp svarīgākajām sekām minamas arī:

- ♦ arodslimības;
- ♦ ar darbu saistītās slimības vai vispārējo slimību saasināšanās;
- ♦ darbaspēju samazināšanās;
- ♦ izmaksas arodslimību gadījumā un situācijās, kad darbā noticis nelaimes gadījums u.c.

Nemot vērā faktu, ka līdz šim Latvijā nebija veikti nopietni un apjomīgi pētījumi, kas raksturotu arodveselības un darba drošības situāciju Latvijā un varētu kalpot par analītisko bāzi pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanā, minētās izmaiņas un reformas darba aizsardzības sistēmā bieži vien ir veiktas, balstoties galvenokārt uz Eiropas Savienības direktīvu prasībām. Tomēr racionāli būtu ņemt vērā valstī esošo situāciju un nozares vēsturiskās, ekonomiskās un sociālās attīstības īpatnības, kas, par spīti vienotām Eiropas Savienības direktīvu prasībām, katrā valstī būtiski atšķiras. Jāatzīmē arī tas, ka līdz šim Latvijā nav tikusi apstiprināta vienota valsts stratēģija darba aizsardzībā, kurā būtu noteiktas prioritātes un nākotnē sasniedzamie mērķi sistēmas attīstībā, kā arī pamatoti noteikti esošo problēmu risinājumi un nepieciešamās izmaiņas esošajā darba aizsardzības sistēmā. Līdz ar to pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” mērķis bija radīt analītisko bāzi arodveselības un darba drošības jomā, kas kalpotu par pamatu racionālu un efektīvu lēmumu pieņemšanai nodarbinātības un sociālās politikas programmu radīšanai un ilgspējīgas attīstības nodrošināšanai. Tas savukārt sekmētu uz pētījuma rezultātiem balstītu darba aizsardzības politikas programmu izstrādi, kas tiktu integrēta valsts nodarbinātības, sociālās politikas programmās, tādējādi radot priekšnoteikumus valsts līdzsvarotai un ilgspējīgai attīstībai, nodrošinot reģionu attīstību, sociālā dialoga, darba apstākļu un dzimumu līdztiesības uzlabošanos.

Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā” saturiski sastāvēja no sekojošām aktivitātēm:

- ♦ nozares politikas plānošanas dokumentu analīze;
- ♦ iesaistīto institūciju sadarbības modeļu analīze, informācijas aprites un funkciju pārklāšanās analīze, kā arī organizāciju mijiedarbības izvērtējums;
- ♦ veikto līdzīgo pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskata sagatavošana;
- ♦ Latvijā eksistējošo datu bāzu analīze;
- ♦ darba devēju, viņu pārstāvju un nodarbināto aptauja, rezultātu analīze un apkopošana;
- ♦ darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums;
- ♦ veselības aprūpē nodarbināto darba spēju indeksa noteikšana un darba apstākļu analīze, kā arī rezultātu salīdzināšana dinamikā;
- ♦ alternatīvu izstrāde nozares politikas attīstībai.

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

GALVENIE SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

Secinājumi

1. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti parāda, ka riska grupas uzņēmumi attiecībā par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu ir:
 - ♦ mazie uzņēmumi (1-10 darbinieku un 11-49 darbinieki);
 - ♦ privātā sektora uzņēmumi un sabiedriskās organizācijas;
 - ♦ būvniecības, metālapstrādes, kokapstrādes, lauksaimniecības un mežizstrādes uzņēmumi;
 - ♦ uzņēmumi, kas dibināti pēc 1995.gada, it īpaši pēc 2000.gada;
 - ♦ Rīgas reģiona uzņēmumi atbilstoši Valsts darba inspekcijas reģionālajam iedalījumam.
2. Pētījuma rezultāti liecina, ka būtiskas problēmas ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu ir uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs (it īpaši tajos, kur alga tiek maksāta aploksnēs katru mēnesi). Tādējādi, pētījuma laikā tika iegūti pierādījumi, ka uzņēmumi, kas neievēro kādu vienu normatīvo aktu, visbiežāk neievēro arī citus. Šā iemesla dēļ Valsts darba inspekcijai ir aktīvi jāsadarbojas ar Valsts ieņēmumu dienestu, kā arī citām kontrolējošām institūcijām, lai identificētu un apsektu neregistrētās nodarbinātības riska grupas uzņēmumus.
3. Latvijā notikusi izplatītāko darba vides riska faktoru nomaiņa no veciem tradicionāliem riska faktoriem uz jauniem, mūsdienīgiem. Aptauju dati liecina, ka nozīmīgākie darba vides riska faktori ir dažādi psihoemocionālie faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), kā arī ergonomiskie darba vides faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības). Savukārt veikto darba vides laboratorisko mērījumu apkopojums liecina, ka ļoti būtiska darba vides problēma ir darba vides mikroklimats un putekļi (it īpaši abrazīvie putekļi un metināšanas aerosols).
4. Latvijā situācija ar darba vides riska novērtējumu un tā atbilstību normatīvo aktu prasībām salīdzinājumā ar 2002.gadu ir nedaudz uzlabojusies, tomēr tā vēl joprojām vērtējama kā neapmierinoša. Turklāt nevienā uzņēmumu grupā situācija nav vērtējama kā laba.
5. Darba vides laboratoriskie mērījumi netiek veikti pietiekami bieži, tādēļ liela daļa veikto darba vides riska novērtējuma rezultātu nav uzskatāmi par objektīviem. Pētījuma rezultāti liecina, ka darba vides laboratorisko mērījumu rezultāti vairāk nekā trešdaļā gadījumu pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības. To varētu izskaidrot ar faktu, ka laboratorija mērījumus veic nevis visās darba vietās, bet tikai tajās, kuras norāda pasūtītājs (piemēram, darba devējs, kompetentais speciālists vai kompetentā institūcija). Tāpēc iespējams ir notikusi “bīstamāko” un “kaitīgāko” darba vietu atlase.
6. Gan esošā pētījuma rezultāti, gan dažādu ekspertu viedoklis norāda uz samērā nelielo nelaimes gadījumu darbā skaitu salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm. Domājam, ka tas liecina nevis par sakārtotu un drošu darba vidi, bet gan par samērā zemu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni. Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, taču precīzu reģistrēšanas līmeni noteikt ir grūti.

7. Latvijā pirmreizēji atklāto arodslimnieku un arodslimību gadījumu skaits pakāpeniski ir pieaudzis laika posmā no 1993.gada līdz 2004.gadam, kas tikai daļēji ir saistīts ar pašreizējiem darba apstākļiem, jo to joprojām turpina ietekmēt 10-15 iepriekšējo gadu veselības stāvokli ietekmējušie darba vides riska faktori. Jādomā, ka arī tuvāko 5-10 gadu laikā gaidāms arodslimību skaita pieaugums līdz aptuveni 250 uz 100 000 nodarbinātajiem, pēc tam šis līmenis varētu stabilizēties un pakāpeniski nedaudz samazināties. Notikusi arī arodslimību struktūras izmaiņa – pašreiz visbiežākā arodslimību grupa ir balsta un kustību sistēmas slimības, kas veido apmēram pusi visu pirmreizēji diagnosticēto arodslimību. Šo slimību grupas profilaksei pievēršama īpaša uzmanība darba vidē uzņēmumos, tādēļ darba devējus jāinformē par darba vides ergonomiskiem riska faktoriem.
8. Pētījuma rezultāti parādīja, ka ļoti nozīmīga problēma, kas saistīta ar darba apstākļiem un riskiem, ir obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, jo Darba negadījumu fondā, kurā darba devējs veic iemaksas, nodrošinot obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, novērojams deficīta pieaugums, tādēļ ļoti svarīgi ir prognozēt iemaksas un izmaksas no Darba negadījumu speciālā budžeta tuvākajiem gadiem. No vienas puses, jāatzīmē, ka pašreiz izmaksas ir saistāmas galvenokārt ar seku (nelaimes gadījumu darbā un arodslimību) likvidēšanu (ārstēšanu, medicīniskajiem izdevumiem) nevis ar preventīvajiem pasākumiem un rehabilitāciju (medicīnisku, sociālu un profesionālu rehabilitāciju, kas ļautu nodarbinātajiem atgriezties darba tirgū, veicot citu darbu), no otras puses izdevumu samazināšanās nav prognozējama, jo to var saistīt ar:
 - ♦ straujo arodslimnieku skaita pieaugumu;
 - ♦ lielo neregistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu;
 - ♦ nelielo skaitu cilvēku, kas vēršas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā pēc atlīdzības; paredzams, ka šo cilvēku skaits pieaugs, pieaugot informētības līmenim;
 - ♦ papildu atlīdzību izdevumu struktūru (procentuāli strauji pieaug ārstniecības līdzekļu izmaksas, bet samazinās medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai tērētie līdzekļi).
9. Pētījumā konstatēts, ka uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir tieši saistīta ar Valsts darba inspekcijas veiktajām pārbaudēm uzņēmumos. Uzņēmumu grupās, kur uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir viszemākā (procentuāli mazākais uzņēmumu skaits, kuros veikts darba vides riska novērtējums, obligātās veselības pārbaudes), novērojams arī zemākais Valsts darba inspekcijas apsekoto uzņēmumu skaits. Tas liecina, ka valsts institūciju kontrole rosina uzņēmumus ievērot normatīvo aktu prasības. Tādējādi var secināt, ka Valsts darba inspekcija ir svarīgs instruments darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanā un motivē darba devējus ievērot normatīvu prasības. Līdz ar to nepieciešams aktivizēt Valsts darba inspekcijas darbību, it īpaši palielinot preventīvi apsekoto uzņēmumu skaitu. Lai gan Latvijā vidējais Valsts darba inspekcijas inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem ir tāds pats kā citās Eiropas Savienības valstīs, tomēr inspektoru reģionālais sadalījums ir stipri atšķirīgs dažādos reģionos (svārstības no 0,06 līdz 0,22 inspektoriem uz 1000 nodarbinātajiem). Kā problemātisks reģions vērtējams Rīgas reģions, ko iespējami var skaidrot ar to, ka uzņēmumi, kas atrodas Rīgas reģionā, tiek apsekoti retāk un līdz ar to arī atbilstība normatīvo aktu prasībām šajā reģionā ir zemāka. Minētie pētījuma rezultāti norāda uz nepietiekamu stratēģisko analīzi un resursu plānošanu Valsts darba inspekcijas darbā. Tas savukārt liecina par to, ka jāuzlabo un jāoptimizē inspektoru darbs, mainot inspekcijas struktūru un darbību (2006.gada otrajā pusē Valsts darba inspekcijā ir notikušas pārmaiņas, taču pētījuma gaitā nebija iespējams veikt uz datiem balstītu pārmaiņu efektivitātes novērtējumu). Bez tam Valsts darba inspekcijas efektīvas darbības nodrošināšanai trūkst atbilstošas un piemērotas informācijas sistēmas (datu bāzes).
10. Pētījuma rezultāti norāda uz nepieciešamību pilnveidot virkni darba aizsardzību regulējošus normatīvos dokumentus, kā arī uzlabot normatīvo aktu prasību skaidrošanas un sabiedrības informēšanas sistēmu. Nav pietiekams darba devēju, nodarbināto un pašnodarbināto skaits, kuri būtu informēti par normatīvo aktu prasībām, kā arī par saviem pienākumiem un tiesībām. Minēto iemeslu dēļ pētījuma

laikā būtiska uzmanība tika pievērsta gan ieteikumu izstrādei veicamajās izmaiņās normatīvajos aktos, gan sabiedrības informēšanas uzlabošanai.

11. Latvijā pēdējo 5-6 gadu laikā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli, tomēr sabiedrība nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām attiecībā uz darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām, kas norāda, ka tradicionālie informācijas izplatīšanas veidi (drukātie materiāli, semināri, kursi u.c.) nav sasnieguši savu mērķi, turklāt liela daļa materiālu nav pieejami elektroniski populārākajās ar darba aizsardzību saistītajās lapās (piemēram, www.osha.lv, www.vdi.gov.lv), bet pieejamie informatīvie materiāli skaidro tādus normatīvos aktus, kas vairs nav spēkā.

Ieteikumi

Ieteikumi normatīvo aktu pilnveidošanai

1. Pētījuma rezultāti norāda uz nepieciešamību pilnveidot virkni darba aizsardzību regulējošo normatīvo dokumentu, lai nodrošinātu atsevišķu jautājumu sekmīgāku risināšanu (konkrētus ieteikumus skatīt alternatīvā „Darba aizsardzības normatīviem dokumentiem vai prasībām nepieciešamās izmaiņas/uzlabojumi”).
2. Nepieciešams atvieglot nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un reģistrēšanas kārtību (konkrētus ieteikumus skatīt alternatīvā „Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”).
3. Nepieciešams sabalansēt Darba negadījumu speciālo budžetu, izveidojot tādu obligātās sociālās apdrošināšanas sistēmu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, kas veicinātu preventīvo pieeju uzņēmumu darba aizsardzības sistēmas izveidošanā (konkrētus ieteikumus skatīt alternatīvā „Pārmaiņas obligātajā sociālajā apdrošināšanā pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”).

Ieteikumi sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanai

1. Latvijā vienīgais regulārais skaidrojošo materiālu finansējuma avots ir Darba negadījumu speciālais budžets, ko administrē Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, tādēļ nepieciešams noteikt konstantu procentuālo daļu no šāspeciālā budžeta, kas tiek tērēta preventīvajiem pasākumiem, kas līdz ar jauno pieeju darba aizsardzības sistēmai (darba aizsardzības pasākumi vēršami uz riska faktoriem un to novēršanu nevis uz sekām un to novēršanu) ir ļoti būtiski, lai valstiski tiktu veicināta preventīvā kultūra darba aizsardzībā.
2. Turpmākās informatīvās aktivitātes vēršamas uz plašāku mērķauditoriju, vieglāku pieejamību, netradicionālām metodēm, kā arī vienkāršiem palīgīdzekļiem, kas atvieglotu normatīvo aktu prasību apzināšanu un to izpildi, identificējot tās ar uzņēmējdarbību vai biznesa administrāciju, personāla vadību un ekonomiku saistītās augstākās izglītības programmās, kurās darba aizsardzība iekļaujama kā obligāts priekšmets. Papildu tam nepieciešams apmācīt uzņēmējdarbības atbalsta centru vai līdzīgu organizāciju (biznesa inkubatoru, pašvaldību informācijas dienestu u.c.) personālu, kuri varētu sniegt konsultatīvu atbalstu par darba aizsardzību tiem cilvēkiem, kas gatavojas izveidot savu uzņēmumu u.c.
3. Nepieciešama lielāka uzmanība jauniešu informētības līmeņa paaugstināšanai, jo pieaug to jauniešu skaits, kas vasarā veic algotu darbu, un tā laikā var tikt pakļauti darba vides riska faktoru iedarbībai. No otras puses - Latvijā ir novērojams liels skaits nelaimes gadījumos darbā cietušo, kuru darba stāžs ir mazāks par vienu gadu.

Ieteikumi, kas vērsti uz šobrīd jau apkopojamo un regulāri publicējamo informāciju

1. Pašreiz valstī esošā informācijas un dokumentu aprīte, kā arī izolēta (tikai konkrēto institūciju interesējošās) vai ierobežota informācijas uzkrāšana neļauj veikt dažādu starpinstitūciju datu analīzi (piemēram, nav iespējams aprēķināt izmaksas, kas rodas nelaimes gadījumu darbā un arodslimību dēļ kādā konkrētā nozarē; nav iespējams noteikt, cik daudziem arodslimniekiem ir attīstījušies ļaundabīgie audzēji; nav iespējams laikus prognozēt kādu izmaksu grupu pieaugumu u.c.). Tāpat trūkst kopēja pētnieciska atbalsta, kas nodrošinātu šādu starpinstitūciju datu analīzi, kā arī citās valstīs veikto pētījumu un aktivitāšu integrēšanu vienotā atbalstā valsts darba aizsardzības politikas veidotājiem un īstenotājiem. Tādējādi prioritātes, kā arī pasākumi, kas tiek veikti valstiskā mērogā vai par valsts līdzekļiem tiek noteikti, balstoties uz neskaidriem un neviennozīmīgiem pamatiem. Lai iegūtu iepriekš minēto informāciju, kā arī uzlabotu nodokļu administrēšanu un atvieglotu kompensāciju un atlīdzību izmaksu, ieteicams izveidot vienotu datu bāzi par cietušajiem nelaimes gadījumos darbā, arodslimniekiem, kā arī katrā atsevišķajā gadījumā veiktajām izmaksām (iespēju robežās apvienojot esošās datu bāzes, kas ir Paula Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras rīcībā, kā arī uzņēmuma reģistra un Iedzīvotāju reģistra datu bāzi). Šāda vienota datu bāze samazinātu daudzo dokumentu aprīti, nosūtīšanu minētajām institūcijām (piemēram, samazinot laikietilpīgo dokumentu caurskatīšanu), kā arī ļautu izmaksas analizēt gan pa nozarēm, gan pa slimību/traumu grupām u.c., tādējādi radot arī ekonomiski argumentētu pamatojumu darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai. Bez tam šādu pamatdatu analīze ļautu identificēt arī tās darba aizsardzības jomas, kurās nepieciešams veikt padziļinātus, mērķtiecīgus un lietišķus pētījumus. Bet, lai nodrošinātu iegūto datu pilnvērtīgu analīzi, nepieciešams noteikt institūciju atbildību, funkcijas un pienākumus par nepieciešamo analītisko pētījumu veikšanu, kā arī kārtību, kādā tiek piešķirts finansējums pētījumu veikšanai.

Ieteikumi turpmākam pētnieciskam darbam

1. Pašreiz valstī nav vienviet pieejami pētījumi, kas veikti par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, turklāt dažu pētījumu rezultāti nav pieejami publikāciju veidā (ne elektroniski internetā, ne drukātā veidā), bet gan tikai personiski kontaktējoties ar pētījuma veicējiem. Tas liecina par nepieciešamību izveidot vienotu informācijas centru, kas nodrošinātu vienkāršu un ātru informācijas ieguves iespēju. Šādu funkciju varētu uzņemties veidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra), kas jau uzsācis darbu pie Latvijā veikto pētījumu datu bāzes.
2. Ieteicami regulāri pētījumi par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, turklāt šādu pētījumu fokusam vajadzētu būt darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko izglītību, jo pašreiz jau tiek veiktas regulāras nodarbināto aptaujas, ko organizē Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds. Papildus šiem apjomīgajiem kvantitatīvajiem pētījumiem, ieteicams ik gadu plānot 3-5 apjoma ziņā mazākus, vairāk uz kvalitatīvu analīzi vērstus pētījumus, kas ļautu labāk saprast kvantitatīvajos pētījumos pamanīto problēmu būtību un sagatavot visaptverošu un zinātniski pamatotu plānu šo problēmu novēršanai.
3. Ieteicams valstiskā līmenī veidot t.s. nacionālo un uzņēmumu līmeņa indikatoru sistēmu, veicot to ikgadēju analīzi.
4. Ieteicams turpināt fundamentālus pētījumus atsevišķās jomās, izmantojot dažādu avotu finansējumu (piemēram, turpinot pētīt riska faktorus kokapstrādē, smago metālu iedarbību uz organismu u.c.). Tas ļautu uzturēt un atjaunot zinātniskās pētniecības personāla resursus, kā arī sniegtu ieteikumus atsevišķu problēmu risināšanai.

1. LITERATŪRAS APSKATS

1.1. Normatīvie akti un politikas plānošanas dokumenti

Latvijas darba aizsardzības sistēmā pēdējos gados ir notikušas lielas pārmaiņas, kas ir skārušas visus darba aizsardzības sistēmas jautājums – sākot no principiāli jaunu normatīvo aktu izstrādes un prasību ieviešanas, jauniem apmācības principiem un sociāliem partneriem (darba devējiem un darbiniekiem), kā arī plašākas sabiedrības izglītošanu un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem un īstenojot Valsts darba inspekcijas administratīvās kapacitātes un darba efektivitātes celšanu. Vienlaikus lielas pārmaiņas ir notikušas arī Latvijas ekonomiskajā un sociālajā sistēmā, izmainot uzņēmumu struktūru, īpašuma un darba attiecību formas, dominējošās ražošanas nozares un, protams, arī darba apstākļus un darba vides riska faktorus. Mainoties darba aizsardzības normatīvai bāzei, pārmaiņas skārušas arī darba aizsardzības organizācijas principus uzņēmumos, ieviešot tādu principiālu jaunu pieeju kā “kaitējuma novēršanas principu” (balstītu uz darba vides riska novērtēšanu un darba vietas pielāgošanu indivīdam), kā arī ieviešot jaunus mehānismus darba aizsardzības nodrošināšanā uzņēmumiem (kompetentie speciālisti un institūcijas) un jaunas prasības nodarbināto apmācībai un informēšanai.

Principiāli jaunas normatīvās dokumentu un prasību sistēmas veidošana jebkurā nozarē, arī darba aizsardzībā, ir liels izaicinājums un ļoti grūts uzdevums, kura realizācija var prasīt pat 10 – 15 gadu. Veidojot jaunās normatīvo aktu prasības, vērā jāņem liels skaits visdažādāko prasību un pastāvošo normu – sākot no starptautisku organizāciju, kā, piemēram, Pasaules veselības organizācijas un Starptautiskās darba organizācijas, izdotajiem politiskajiem dokumentiem un Eiropas Savienības politiskajiem dokumentiem un prasībām, līdz dažādu nacionālo politisko dokumentu un normatīvo aktu prasībām. Papildu tam uzmanība jāpievērš arī daudzu jau esošo normatīvo dokumentu prasībām, kā arī politiskās attīstības dokumentiem, kuri Latvijā ir pieņemti citās, ar darba aizsardzību saistītās nozarēs. Nozīme ir arī nozares vēsturiskās attīstības tradīcijām, gan esošajiem personāla un finanšu resursiem – gan politikas plānotāju, gan kontrolējošo institūciju kapacitātei, kā arī esošai situācijai darba aizsardzībā un ar to saistītajās nozarēs. Jāatzīmē, ka visā pasaulē darba aizsardzība ir nozare, kuras attīstība un prasības tiek rūpīgi regulētas, lai nodrošinātu nodarbinātajiem iespējami augstu drošības un veselības aizsardzības līmeni darba vietās. Šis pamatuzdevums – nodarbināto veselība un drošība darba vietās – tad arī tiek izvirzīts kā svarīgākais visu līmeņu poliskās plānošanas dokumentos. Iestrādājot to stratēģiskajos dokumentos un sasniedzot mērķus, kas virzīti uz sakārtotu un drošu darba vidi, tiek veicināta gan vispārējās un individuālās labklājības līmeņa paaugstināšana, gan samazināti ekonomiskie izdevumi, kas saistīti ar sociālajām garantijām, veselības aprūpi un rehabilitāciju.

Viens no šā pētījuma uzdevumiem ir veikt svarīgāko nozares politikas dokumentu analīzi, vērtējot esošās situācijas atbilstību tajos noteiktajiem attīstības virzieniem. Šajā sadaļā sniegts apkopojums par to, kā Latvijā ir veicies ar šajos politikas dokumentos noteikto uzdevumu izpildi un kā mūsu politikas veidotājiem ir izdevies iedzīvināt politisko dokumentu prasības reālajā praksē.

Darba aizsardzības nozarē darbojas visu politikas līmeņu dokumenti – sākot no starptautiskajiem un Eiropas Savienības dokumentiem, līdz pat nacionāliem plānošanas un attīstības dokumentiem, tādēļ pētījuma gaitā tika veikta šāda stratēģiskās plānošanas dokumentu grupu analīze:

- ♦ pētījumā programmā minēto stratēģiskās plānošanas dokumentu analīze (starptautisko un nacionālo);
- ♦ pētījuma gaitā papildu identificēto plānošanas un novērtēšanas dokumentu analīze.

Analizētie plānošanas dokumenti tika klasificēti četrā lielās grupās:

- ♦ starptautiskie plānošanas dokumenti (Eiropas Savienības, starptautisko organizāciju), kas tieši saistīti ar arodveselību un darba drošību;
- ♦ starptautiskie plānošanas dokumenti (Eiropas Savienības, starptautisko organizāciju), kas nav tieši saistīti ar arodveselību un darba drošību un attiecas uz atsevišķiem arodveselības un darba drošības jautājumiem;
- ♦ nacionālie plānošanas dokumenti, kas tieši saistīti ar arodveselību un darba drošību;
- ♦ nacionālie plānošanas dokumenti, kas nav tieši saistīti ar arodveselību un darba drošību un attiecas uz atsevišķiem arodveselības un darba drošības jautājumiem.

Vērtējot visu līmeņu politisko nozares plānošanas dokumentu ieviešanu Latvijā, situācija joprojām ir vērtējama kā nepietiekami laba. Pētnieku komanda tomēr vēlas atzīmēt, ka šajā jomā Latvijā notiek lielas pārmaiņas, turklāt pat pētījuma veikšanas vairākos svarīgos jautājumos ir sasniegts liels progress. Pētījuma nobeiguma stadijā Latvijā ir pabeigts darbs pie jaunajām „Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādņēm 2007.-2013.gadam”, kā arī uzsākts darbs pie jaunās darba aizsardzības jomas attīstības programmas 2007.-2010.gadam. Šajos dokumentos ir ņemtas vērā Latvijas darba aizsardzības jomas problēmas (arī balstoties uz šā pētījuma datiem) un šie dokumenti to apstiprināšanas un veiksmīgas realizācijas rezultātā sekmīgi risinās lielākā daļa pētījuma laikā identificētās problēmas.

Svarīgākie politiskās plānošanas dokumenti visaugstākajā politiskajā līmenī ir Starptautiskās darba organizācijas 2003.gadā pieņemtā „Globālā arodveselības un darba drošības stratēģija” un Pasaules veselības organizācijas 1994.gadā pieņemtā „Deklarācija par arodveselību visiem”. Šie dokumenti nosaka kopējās prasības visām pasaules valstīm, veidojot nacionālo valstu arodveselības un darba drošības (darba aizsardzības) sistēmas. Latvijā šo stratēģisko politisko dokumentu prasību īstenošana ir notikusi daļēji, galvenokārt tādēļ, ka mūsu valstī netiek pilnvērtīgi nodrošināta jaunu riska faktoru izpēte un apzināšana, kā arī jaunu metožu izstrādāšana jeb citiem vārdiem – valsts politikas veidotājiem un kontroles institūcijām netiek nodrošināts pilnvērtīgs zinātnes atbalsts. Joprojām praksē tiek nepietiekami nodrošināta nodarbināto un plašākas sabiedrības informēšana par darba apstākļu ietekmi uz veselību un drošību, kā arī nodarbināto veselības aprūpe atbilstoši viņu darba vidē esošajiem riska faktoriem. Latvijā sekmīgi uzsākta darba aizsardzības apmācības sistēma, kura, neraugoties uz dažām nepilnībām, sākusi veiksmīgi darboties. Pozitīvi vērtējams sasniegtais darba devēju, nodarbināto un politikas veidotāju sadarbības līmenis, kurš arī nākotnē būtu jāturpina attīstīt.

Eiropas Savienības līmenī kā svarīgākais dokuments jāmin Eiropas Savienības stratēģija darba aizsardzībā 2002.-2006.gadam, kā arī vairāki citi dokumenti – sākot no Eiropas Savienības nodarbinātības stratēģijas līdz Eiropas Savienības stratēģijai sociālās aizsardzības un sociālo integrācijas nodrošināšanai. Protams, jāatceras, ka visi šie dokumenti lielā mērā ir balstīti uz Eiropas Savienības Lisabonas stratēģiju. Vērtējot šo dokumentu ieviešanu Latvijas darba aizsardzības sistēmā, jāatzīmē, ka, neraugoties uz progresu darba aizsardzības normatīvās bāzes sakārtošanā un atsevišķu jautājumu sekmīgu risināšanu, tomēr vēl ir vairākas problēmas. Kā svarīgākās būtu minamas nepietiekami aktīvais darbs nelaimes gadījumu un arodslimību skaita samazināšanai, savlaicīga būtisku problēmu identifikācija (pētniecības atbalsta nodrošināšanai), kā arī visaptverošu pasākumu plānošana un īstenošana, kas uzlabotu darba apstākļus. Līdz šim nav bijusi arī mērķtiecīga un visaptveroša arodslimību un nelaimes gadījumu analīze, kas ļautu precīzāk plānot nepieciešamās pārmaiņas. Kā pozitīva iezīme ir vērtējama jau pieminētā nacionālo darba aizsardzības politikas un plānošanas dokumentu izstrāde un ieviešanas uzsākšana. Vērtējot Eiropas Savienības nodarbinātības stratēģijas ieviešanu dzīvē, kā lielākā problēma jāmin darba apstākļu un tiem noteikto prasību iekļaušana gan nodarbinātības jautājumu lokā, gan arī to jautājumu risināšanā, kuri saistīti ar principiāli jauno darba formu ieviešanu, kas var ļoti nopietni ietekmēt nodarbināto veselību un drošību, kā arī pašnodarbināto nodarbinātības veselības un drošības jautājumus. Līdz šim aktivitātes, kas vērstas uz darba apstākļu uzlabošanu, kopumā vērtējamas kā nekoordinētas. Nebija arī pārdomāta informatīvā atbalsta t.s. jūtīgo grupu nodarbināto drošas un veselībai nekaitīgas nodarbinātības nodrošināšanai un

gados vecāku cilvēku ilgākai darba dzīvei, nodrošinot īpaši labvēlīgus apstākļus. Kas attiecas uz sociālās integrācijas jautājumiem, līdz šim tiem tika pievērsta nepietiekama uzmanība ir piegriezta cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbināšanai, to skaitā arī tiem jautājumiem, kuri saistīti ar šo cilvēku savlaicīgu medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju un vides pieejamības nodrošināšanu. Joprojām vāji darbojas sociālais dialogs uzņēmumu līmenī, arī nodarbināto pārstāvniecības līmenis ir zems.

Vērtējot Latvijas politikas plānošanas dokumentos noteikto prasību īstenošanu, jāatzīmē, ka Latvijā pieņemtais Nacionālais attīstības plāns 2007.-2013.gadam, nacionālā Lisabonas programma 2005.-2008.gadam, kā arī Valdības deklarācija skaidri iezīmē nepieciešamību uzlabot darba dzīves kvalitāti un izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Iepriekšējais politikas dokuments par darba aizsardzību tika apstiprināts 2001.gadā, kad Ministru kabinets pieņēma zināšanai un atbalstīja Labklājības ministrijas izstrādātos priekšlikumus par nepieciešamajiem pasākumiem darba drošības un veselības aizsardzības (darba aizsardzības) jomā, kuros bija noteikti nepieciešamie pasākumi darba aizsardzības jomā no 2001. gada 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 normatīvo aktu bāze, īstenojot pāreju no iepriekšējās padomju laika sistēmas uz Eiropas Savienības prasībām balstīto, kā arī noteikti darba aizsardzības sistēmas pamati, pieņemot Darba aizsardzības likumu un Ministru kabineta noteikumus par darba vides iekšējo uzraudzību. Vienlaikus tika sekmīgi īstenoti vairāki lieli projekti par darba aizsardzības institucionālās sistēmas attīstību un stiprināšanu (pēdējais no šiem projektiem – Eiropas Savienības 2004.gada programmas „Pārejas līdzekļi administratīvās spējas stiprināšanai” projekts Nr.2004/006-245-03-01” Arodveselības un darba drošības sistēma (tālāka attīstība)” noslēdzās 2007.gada 30.martā). Neraugoties uz šiem pozitīvi vērtējamajiem sasniegumiem, darba aizsardzības sistēmā joprojām ir nepieciešami vairāki uzlabojumi, arī tādi, kurus nosaka gan starptautiskie, gan nacionālie politiskās plānošanas dokumenti. Kā svarīgākās nerealizētās lietas būtu jāmin sekmīga darba vides kontroles mehānismu ieviešana, zinātniski pētnieciskā atbalsta nodrošināšana, detalizēta un zinātniski pamatota arodslimību un nelaimes gadījumu analīze, darba aizsardzības sistēmas analīzes darbības indikatoru sistēmas izveidošana un analīze, darba devēju, nodarbināto un plašākas sabiedrības informēšana par darba aizsardzības jautājumiem, arodslimnieku un nelaimes gadījumos cietušo nodarbināto medicīniskā un profesionālā rehabilitācija, kā arī veiksmīga sociālā dialoga ieviešana uzņēmumos. Sekmīgi ir uzsākta jaunas darba aizsardzības apmācības sistēma, kā arī darba aizsardzības kompetento institūciju un speciālistu pakalpojumu sniegšana.

Sīkāka konkrētu politikas un normatīvo dokumentu analīze ir atspoguļota pētījuma tematiskajā pielikumā „Nozares politikas plānošanas dokumentu analīze”, bet informācija par šī pētījuma laikā spēkā esošajiem normatīvajiem dokumentiem ir pieejama 2.pielikumā „Darba aizsardzības normatīvie dokumenti”. Pētījuma laikā identificētās problēmas un nepilnības darba aizsardzības normatīvajos aktos sīkāk analizētas alternatīvā „Darba aizsardzības normatīviem dokumentiem vai prasībām nepieciešamās izmaiņas/uzlabojumi”.

1.2. Valstī pieejamie dati darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā

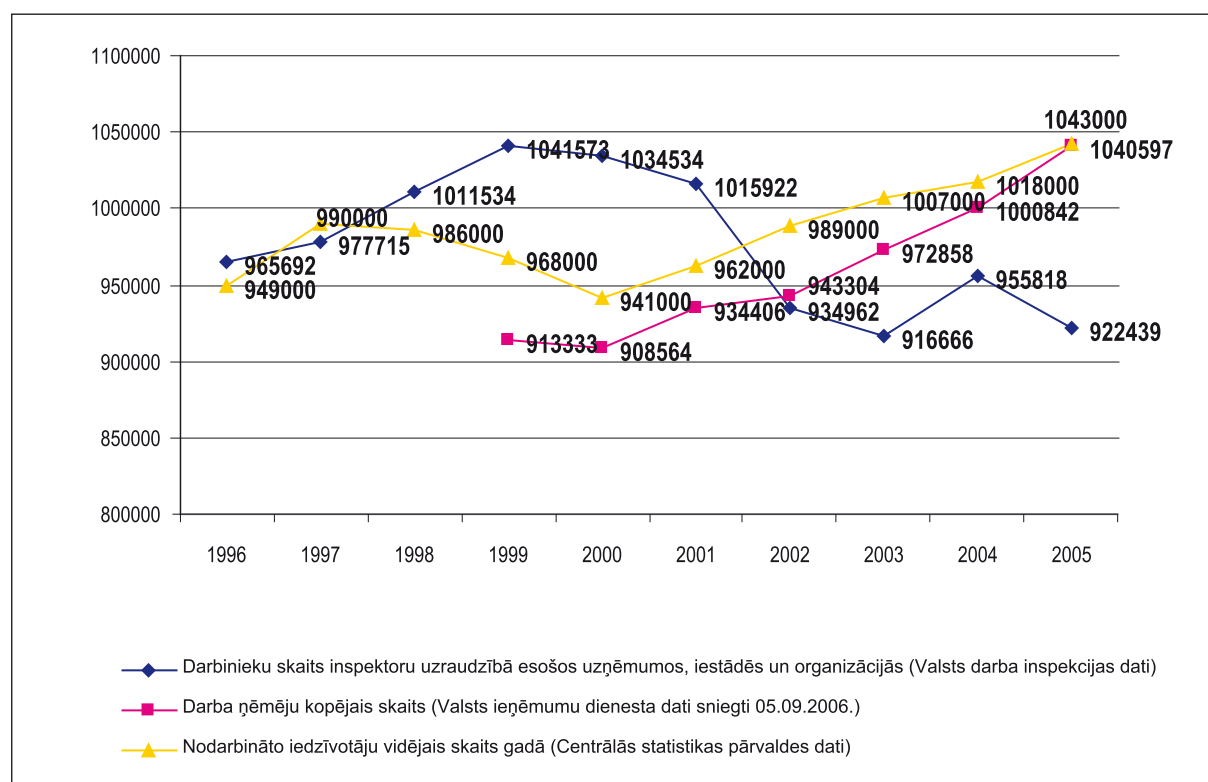
Kā galvenie datu avoti, kas ļauj analizēt situāciju Latvijā darba aizsardzības jomā un darba tiesisko attiecību jomā un salīdzināt to dinamiku un ar citām valstīm, minami rutīnas dati, kas tiek vākti un apkopoti valsts līmenī, pamatojoties uz normatīvo aktu prasībām, kā arī pētījumi, kas tiek veikti gan noteiktās nozarēs, gan noteiktās grupās (piemēram, nodarbināto vai darba devēju vidū). Starp rutīnas datiem (indikativajiem rādītājiem) minams pirmreizējo arodslimību skaits, nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits, nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo skaits, izmaksas, kas valstij rodas, ja diagnosticēta arodslimība vai nelaimes gadījums darbā u.c.

Latvijā ir noteikti tikai daži indikatīvie rādītāji, kas tiek apkopoti valstiskā līmenī. Centrālā statistikas pārvalde ikgadējo finansu līdzekļu ietvaros izstrādā statistiskās informācijas valsts programmu un publicē informāciju šās programmas ietvaros. Tā, piemēram, 2006.gada Statistiskās informācijas valsts programmā attiecībā uz darba vidi iekļauti šādi rādītāji (MK noteikumi nr.961 "Valsts statistiskās informācijas programma 2006.gadam"):

- ♦ nelaimes gadījumi darbā – smagi nelaimes gadījumi (2006.gadā *Eurostat* dati, pamatojoties uz Valsts darba inspekcijas informāciju):
 - kopā Latvijā;
 - pa dzimumiem;
- ♦ nelaimes gadījumi darbā – letāli nelaimes gadījumi (2006.gadā *Eurostat* dati pamatojoties uz Valsts darba inspekcijas informāciju):
 - kopā Latvijā;
 - pa dzimumiem;
- ♦ darbā notikušos nelaimes gadījumos cietušo personu skaits, t.sk. bojā gājušo skaits pēc Eiropas statistikas par nelaimes gadījumiem darbā (*European Statistics on Accidents at Work – ESAW* metodoloģijas – *Eurostat*, Starptautiskās darba organizācijas pieprasījums, pamatojoties uz Valsts darba inspekcijas informāciju):
 - kopā Latvijā;
 - pa nozarēm NACE 2 zīmju līmenī;
 - pa dzimumiem.
- ♦ reģistrētās arodslimības pēc Eiropas arodslimību statistiskās uzskaites metodoloģijas (*European Occupational Diseases Statistics*) – *Eurostat*, Starptautiskās Darba organizācijas pieprasījums, pamatojoties uz Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra datiem:
 - kopā Latvijā;
- ♦ reģistrētās arodslimības pēc Eiropas arodslimību statistiskās uzskaites metodoloģijas (*EODS*), pamatojoties uz Černobiļas AES avārijā cietušo medicīniskā aprūpi Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra un Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras datiem:
 - kopā Latvijā;
- ♦ darba tirgus politikas pasākumi atbilstoši *Eurostat LMP (Labour market policy)* klasifikācijai (izdevumi katram pasākumam kopā un sadalījumā pa izdevumu tiptiem; dalībnieku skaits un plūsmas, no tiem administratīvie izdevumi pa pasākumu veidiem) – *Eurostat* pieprasījums, pamatojoties uz Nodarbinātības valsts aģentūras, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras, Valsts aģentūras "Maksātnespējas administrācija" datiem:
 - kopā Latvijā.

Lai veiktu pirmreizējo arodslimību gadījumu skaitu, nelaimes gadījumos darbā cietušo un bojāgājušo nodarbināto skaitu analīzi gan dinamikā, gan pa dzimumiem, gan pa nozarēm, gan salīdzinot ar citām valstīm, absolūtie skaitļi nav pietiekami, tie jāpārreķina uz 100 000 nodarbinātajiem. Taču pētījuma laikā tika identificētas būtiskas problēmas iegūt nodarbināto skaitu Latvijā dinamikā laika posmā no 1996.gada līdz 2005.gadam, datus par nodarbināto sieviešu un vīriešu skaitu, kā arī nodarbināto skaitu pa nozarēm un reģioniem. Datus par nodarbinātību Latvijā iespējams iegūt no trīs dažādām institūcijām – Centrālās statistikas pārvaldes, Valsts ieņēmumu dienesta un Valsts darba inspekcijas, taču visu trīs institūciju sniegtie dati būtiski atšķiras (skatīt 1.attēlu).

1.attēls. Nodarbināto skaits Latvijā saskaņā ar dažādiem informācijas avotiem.



Pētnieku grupai grūtības sagādāja fakts, ka valstī nav vienotas terminoloģijas - Centrālās statistikas pārvaldes sniegtajā informācijā ir sastopami termini: strādājošais, darbinieks, nodarbinātais un darbaspēks, bet Valsts darba inspekcijā - darbinieki. Centrālā statistikas pārvalde sniedz nodarbināto iedzīvotāju gada vidējo skaitu (informācija publicēta pēc izlases veida apsekojumu datiem no 1996. līdz 2001. gadam personas no 15 gadu vecuma un vecākas, no 2002. gada personas no 15 līdz 74 gadiem). Valsts darba inspekcija sniedz informāciju par darbinieku skaitu inspektoru uzraudzībā esošajos uzņēmumos, iestādēs un organizācijās, tāpēc nav iekļauti dati par LR Aizsardzības ministrijas pakļautībā esošajiem militārā dienesta karavīriem un LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajiem iestāžu darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm. Atbilstoši Valsts darba inspekcijas sniegtajai informācijai dati par nodarbinātajiem valstī tiek saņemti no Valsts ieņēmumu dienesta. Tajā pašā laikā, atsaucoties uz pētnieku grupas lūgumu sniegt informāciju par kopējo darba ņēmēju skaitu valstī laika posmā no 1995. gada līdz 2005. gadam, Valsts ieņēmumu dienesta sniegtie dati būtiski atšķirās no Valsts darba inspekcijas datiem, lai gan formāli pamatinformācijas avots abos gadījumos ir viens un tas pats (skatīt 1.attēlu).

Kā redzams 1.attēlā līdz 2001. gadam Valsts darba inspekcijas dati ir augstāki par Centrālās statistikas pārvaldes un Valsts ieņēmumu dienesta sniegtajiem datiem, bet no 2002. gada pēc Centrālās statistikas biroja un Valsts ieņēmumu dienesta datiem nodarbināto skaits valstī palielinās. Kādēļ notikušas šīs pārmaiņas, sākot no 2002. gada, grūti komentēt, iespējams, izmaiņas skaitļos ieviesusi Centrālās statistikas pārvaldes pamatdarbā strādājošo uzskaites metodikas maiņa.

Konsultējoties ar LR Labklājības ministrijas Darba departamenta pārstāvjiem un Valsts darba inspekcijas pārstāvjiem, par salīdzināmo lielumu tika nolemts izmantot Valsts ieņēmumu dienesta datus, jo Valsts ieņēmumu dienests informāciju par darba ņēmēju skaitu valstī iegūst no iesniegtajiem darba devēju ziņojumiem. Turklāt jāatzīmē, ka pētnieku grupa nolēma izmantot datus, ko Valsts ieņēmumu dienests sagatavoja pēc pētnieku grupas pieprasījuma, izmantojot darba ņēmēju skaitu Latvijas pilsētās un rajonos, jo šajā gadījumā bija pieejami dati gan pa nozarēm, gan rajoniem un pilsētām.

Pētījuma laikā tika secināts, ka faktiski valstī vairāku institūciju rīcībā ir dažādas, savā starpā nesaistītas datu bāzes, bet informācijas aprīte starp iesaistītajām institūcijām notiek papīra formātā (piemēram,

informācija par arodslimību gadījumiem vai nelaimes gadījumiem darbā), turklāt vienas institūcijas rīcībā esošos datus nav iespējams integrēti analizēt ar citas institūcijas rīcībā esošajiem datiem. Lai radītu iespēju analizēt situāciju valstī, vēlams izveidot vairāku institūciju rīcībā esošo datu bāzu sasaisti vai veidot jaunu datu bāzi (iespēju robežās apvienojot esošās datu bāzes, kas ir P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālo apdrošināšanas aģentūras rīcībā). Šāda datu bāze samazinātu daudzo dokumentu apriti, nosūtīšanu starp minētajām institūcijām (tādējādi, piemēram, samazinot laikietilpīgo dokumentu caurskatīšanu), kā arī ļautu izmaksas analizēt gan pa nozarēm, gan slimību/traumu grupām u.c., tādējādi radot darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai arī ekonomiski argumentētu pamatojumu. Savukārt par datu ievadi atbildētu tā institūcija, kas iegūst attiecīgos datus – datus par nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām ievadītu Valsts darba inspekcija, par izmaksām – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Papildus tam datus datu bāzei varētu nodrošināt arī Uzņēmumu reģistrs, kas nodrošinātu datu bāzi ar informāciju par pārmaiņām uzņēmuma nosaukumā, atrašanās vietā utt. Tāpat datu bāzei vajadzētu būt sasaistītai ar Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes Iedzīvotāju reģistru, kas ļautu identificēt mirušos un no valsts izbraukušos arodslimniekus, tādējādi nodrošinot, ka datu bāzē ir pieejama informācija tikai par dzīvajiem arodslimniekiem un ļaujot analizēt gan mirstības rādītājus, gan identificēt tās arodslimības, kas ilgstošā laikā periodā valstij izmaksā visdārgāk. Šī datu bāze uzlabotu nodokļu administrēšanu, atvieglotu kompensāciju un atlīdzību izmaksu, kā arī ļautu laikus identificēt tos uzņēmumus, kas rada valstij lielākās izmaksas arodslimību un nelaimes gadījumu darbā dēļ, kā arī plānot šo uzņēmumu preventīvos apsekojumus.

1.2.1. Datu bāzes

Atbilstoši sākotnējai informācijai pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros bija paredzēts analizēt vairākas datu bāzes, taču pētījuma laikā tika secināts, ka dažu institūciju rīcībā nav datu bāzes un tās informāciju iegūst pārskatu veidā no citām institūcijām un pārpublicē savos darbības pārskatos. Kā šādu piemēru var minēt Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūru, kuras rīcībā nav datu bāzes. Tādējādi faktiski situācijas analīzei valstī par darba aizsardzības jautājumiem ir pieejamas šādas datu bāzes:

- ♦ Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati par arodslimībām – ar 2007.gada 1.janvāri izmaiņas arodslimību izmeklēšanas kārtībā ir radījusi izmaiņas arī arodslimību uzskaitē (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Arodslimības Latvijā, 1993. - 2005.gads” un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm);
- ♦ Valsts darba inspekcijas dati par nelaimes gadījumiem darbā (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Nelaimes gadījumi darbā” un tematiskos pielikumus par konkrētiem riska faktoriem un nozarēm);
- ♦ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati par izmaksām, kas rodas, ja darbā noticis nelaimes gadījums vai attīstījušās arodslimības (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”).

Ņemot vērā pieejamo datu bāzu analīzi, kā arī veicot normatīvo aktu analīzi, kuri reglamentē to institūciju, kas apkopo un publicē datus par darba aizsardzību vai darba tiesiskajām attiecībām, darbību, varam secināt, ka valstī nav noteiktas tieši atbildīgās institūcijas par datu vākšanu, apkopošanu un analīzi par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un riskiem (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Datu bāzi analīze”). Par atsevišķiem specifiskiem jautājumiem (piemēram, arodslimību analīzi, nelaimes gadījumu darbā un arodslimību izmaksu analīzi) ir noteiktas atbildīgās institūcijas, taču nav nevienas konkrētas institūcijas, kurai būtu tiešs pienākums apkopot un analizēt situāciju valstī par jautājumiem, kuri saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, kas savukārt ļautu izdarīt secinājumus gan par būtiskākajām darba vides problēmām Latvijā, gan noteikt prioritātes, gan plānot padziļinātus pētījumus. Iespējams, ka šādas funkcijas par datu analīzi un informēšanu par situāciju darba aizsardzībā valstī no 2008.gada varētu pārņemt veidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra).

Ņemot vērā minētā institūta iespējamās funkcijas, kuras paredz vienota informācijas un pētniecības centra veidošanu, šāds lēmums ļautu visefektīvāk izmantot pieejamo informāciju.

Papilduprāda fakts, ka Latvijā bieži neviennozīmīgi tiek interpretēti termini, kas epidemioloģiskajai un statistiskajai analīzei ir ļoti būtiski. Kā piemēru varētu minēt terminu “arodslimības gadījums”:

- ♦ ar “arodslimību gadījumu” daļa ekspertu saprot arodslimnieku skaitu, taču bieži Latvijā vienam arodslimniekam diagnosticē vairākas arodslimības, kuru izcelsmē ir bijusi nozīme dažādu darba vides riska faktoru iedarbībai (piemēram, galdniekam trokšņa izraisīta vārdzirdība un putekļu izraisīta elpceļu slimība) – minēto iemeslu dēļ šāda definīcija nav īsti precīza;
- ♦ cita daļa ekspertu ar “arodslimību gadījumu” saprot visas tās diagnozes, kas noteiktas pacientam un ir saistītas ar darba vides kaitīgo faktoru iedarbību. Kā pretargumentus bieži tiek minētas grūtības diferencēt, kura no slimībām ir jauna arodslimība un kura slimība ir sekas/komplikācijas (piemēram, cietkokšnes putekļu izraisīts deguna dobuma un blakusdobumu hronisks iekaisums un deguna blakusdobumu ļaundabīgais audzējs).

Vairākas institūcijas (piemēram, Valsts darba inspekcija un Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra) savās publikācijās un / vai pārskatos izmanto citu institūciju vāktos datus, vai nu tos analizējot un pārpublicējot vai interpretējot. Tā, piemēram, Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras ikgadējos pārskatos “Sabiedrības veselības analīze Latvijā”, kurus Centrālā statistikas pārvalde min kā vienīgo pieejamo informācijas avotu par statistiskajiem datiem, kas raksturo darba vidi un darba tiesiskās attiecības Latvijā, ir publikācija par sabiedrības veselību Latvijā. Dati par darba vides ietekmi uz sabiedrības veselību iekļauti Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras publikācijās par sabiedrības veselības analīzi Latvijā nodaļā “Apkārtējās vides ietekme uz iedzīvotāju veselību” sadaļā “Sociālie faktori jeb sociālā vide”.

Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras pārskatos “Sabiedrības veselības analīze Latvijā” izmantotie termini neatbilst terminiem, kas izmantoti Latvijas Republikas normatīvajos aktos par darba aizsardzību (piemēram, regulārās profilaktiskās medicīniskās apskates, darba vides politika u.c.). Turklāt izmantotie termini netiek lietoti viennozīmīgi, dažādos gados izmantoti gan dažādi informācijas avoti, gan sadaļas struktūra, nav doti izmantoto terminu skaidrojumi, tāpēc faktiski nav iespējams iegūt ticamus un dinamiskā salīdzināmus datus (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Datu bāzu analīze”). Nodarbināto drošībai un arodveselībai jaunākajos pārskatos veltīta tikai neliela daļa par pusi lappuses vai 1 lappuse, taču atbilstoši Pasaules veselības organizācijas datiem nodarbinātie darbā paver aptuveni trešdaļu savas dzīves (Pasaules veselības organizācijas stratēģija “Arodveselību visiem”), tādēļ darba vidē esošie kaitīgie faktori ļoti būtiski var ietekmēt nodarbināto veselību. Kopumā publikācijas norāda uz to, ka faktiski arodveselība un darba drošība netiek uztverta kā daļa no sabiedrības veselības vai vides veselības. Tā, piemēram, publikācijās nav izmantoti tādi indikatori, kas pasaulē atzīti kā darba vides rādītāji - pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaits uz 100 000 nodarbinātajiem vai nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo nodarbināto skaits uz 100 000 nodarbinātajiem. Nepieciešams atzīmēt, ka 2000.gadā Labklājības ministrijas sociālās politikas pētījumu ietvaros tika noteikti vides veselības indikatori, kur viena no indikatoru grupām bija veltīta darba videi (pētījumu pēc Labklājības ministrijas pasūtījuma veica SIA “Latvian, Estonian & Lithuanian Environment”). Šie indikatori faktiski ir viegli izmantojami, lai ilgtermiņā apkopotu un ļautu analizēt darba vides rādītājus (pētījuma rezultāti un indikatoru saraksts ir publicēts sekojošā publikācijā: “Labklājības ministrijas sociālās politikas pētījumu rezultāti 2000. gadā). 2005.gadā indikatorus pārskatīja Sabiedrības veselības aģentūra atbilstoši Eiropas vides veselības informācijas sistēmas (*Environmental and Health Information System* - ENHIS) indikatoriem, bet ar 2006.gadu gan informāciju par nelaimes gadījumiem darbā, gan arodslimībām Latvijā jāvāc atbilstoši *Eurostat* prasībām, kas būtiski var uzlabot publikācijas kvalitāti.

Ņemot vērā publikācijas “Sabiedrības veselības analīze Latvijā” nozīmīgumu – parādīt arodveselību un darba drošību kā sabiedrības veselības daļu, ieteicams izstrādāt šai publikācijai jaunu sadaļas “Darba vide” struktūru un noteikt informācijas avotus un datu sniedzējus (vēlams izveidot darba grupu, tajā iekļaujot

dažādus speciālistus – LR Labklājības ministrijas Darba aizsardzības politikas nodaļa pārstāvjus, Valsts darba inspekcijas pārstāvjus, P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra ārstus, RSU Darba un vides veselības institūta speciālistus, darba devēju pārstāvjus). Pēc tam Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju aģentūras speciālisti varētu pašu spēkiem sastādīt gada pārskatus, nodrošinot kvalitatīvu un salīdzināmu datu publicēšanu par darba vidi, nodarbināto drošību un veselību, kā arī paplašināt sadaļu “Darba vide”. Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra ir institūcija, kuras darbības mērķis ir nodrošināt veselības aprūpes informācijas un statistisko datu iegūšanu, apstrādi un analīzi, kā arī iegūt, apkopot, apstrādāt un analizēt sabiedrības veselības un veselības aprūpes statistisko informāciju. Sabiedrības veselības gada pārskatos būtu ieteicams apkopot visu informāciju, ko vāc citas, ar veselības statistiku saistītās, institūcijas un kuru datus var izmantot, lai raksturotu nodarbināto drošību un veselību no sabiedrības veselības viedokļa. Daži piemēri:

- ♦ saslimstība un mirstība ar mezoteliomu Latvijā (raksturo azbesta izmantošanu un iedarbību – azbesta šķiedrām ir pierādīta kancerogēnas īpašības ar spēju izraisīt mezoteliomu un plaušu vēzi) – datus vāc Latvijas vēža slimnieku reģistrs;
- ♦ saslimstība ar ērcu encefalītu, ja inficēšanās ar ērcu encefalītu izraisošo vīrusu notikusi darba vidē vai veicot darba uzdevumus – datus par saslimstību ar ērcu encefalītu vāc Sabiedrības veselības aģentūra, t.sk. minētā aģentūra iegūst informāciju no slimnieku anamnēzes par iespējamo inficēšanās avotu.

Lai izvairītos no neprecīziem datiem vai neveiktu pastarpinātu datu analīzi, pētnieku grupa tālākai analīzei izmantoja tās institūcijas datus, kas tos vāc. Kā piemēru var minēt arodslimību analīzi. Arodslimību gadījumi Valsts darba inspekcijā līdz 2006.gada 1.janvārim tika analizēti pēc steidzamajiem ziņojumiem par arodslimības gadījumiem, kas saņemti no Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra Ārstu komisijas un nesatur pilnīgu informāciju par visām cilvēku darba vietām. Līdz ar to informācija, kas iegūta Valsts darba inspekcijas pārskatos neprecīzi atspoguļo situāciju un nav salīdzināma ar informāciju, kas pieejama Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistrā. Minētā iemesla dēļ pētījumā arodslimību analīzei tika izmantoti Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati.

Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra dati. Kā jau minēts dati par arodslimībām pieejami no Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra, kas pētījuma veikšanas laikā darbojās Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcā. Nepieciešams atzīmēt, ka tieša publiska vispārīgu analītisku datu iegūšana no reģistra nav iespējama, tos var atrast tikai oficiālās publikācijās (Valsts darba inspekcijas darbības gada pārskatos un Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras pārskatos “Sabiedrības veselības analīze Latvijā”). Pēc individuāla pieprasījuma nepieciešamos datus var iegūt, tomēr šādiem gadījumiem nav noteikti individuālo pasūtījumu izpildes kritēriji (piemēram, izmaksas, izpildes termiņš, datu analīžu veids, izsniedzamie un neizsniedzamie dati u.c.). individuāliem pasūtītājiem reģistrā esošo datu analizēšanai. Turklāt Aroda un radiācijas medicīnas centrā netiek veikta sistemātiska situācijas analīze arodslimību jomā. Šā centra galvenās funkcijas ir saistītas ar arodslimības diagnozes saistīšanu ar arodu, nevis situācijas analīzi. Pētījumā tika identificētas vairākas ar šo reģistru saistītas problēmas, kas neļauj nodrošinātu pilnvērtīgu un efektīvu datu reģistrēšanu un apkopošanu, jo

- ♦ darbs ar datu bāzēm ir sarežģīts, tas prasa papildu apmācību un resursus;
- ♦ darbs ar datu bāzēm ir laikietilpīgs, bet ar datu ievadišanu un analizēšanu nepilnu darba laiku nodarbojas tikai viens cilvēks (dažādu projektu realizēšanai tiek pieaicināti citi centra darbinieki, kas ir apmācīti darboties ar reģistrā esošām datu bāzēm);
- ♦ laika posmā no 1999.gada līdz 2005.gadam reģistra budžets ir samazinājies.

Domājams, ka situācija būtiski mainīsies tuvāko gadu laikā, bet nav iespējams prognozēt, vai tā uzlabosies no 2007.gada, jo saskaņā ar MK noteikumiem nr.263 “Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība” (pieņemti 04.04.2006., spēkā no 08.04.2006.) Veselības

statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra juridiski no 2006.gada 1.septembra pārņēma Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistru. Paula Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra ārstu komisija arodslimībās turpinās diagnosticēt arodslimības, bet centrs – uzturēs un veidos datu bāzi par arodslimniekiem. Zināmas problēmas varētu radīt tehnisku jautājumu risināšana reģistra pārņemšanas laikā, kā rezultātā nav iespējams prognozēt kā izmainīsies no jauna reģistrēto arodslimību skaits. Datu analīzi skatīt publikācijas rezultātu sadaļā, tematiskajā pielikumā “Arodslimības Latvijā, 1993. - 2005.gads”, kā arī tematiskajos pielikumos par nozarēm, piemēram, “Būvniecībā nodarbināto darba apstākļi un riski Latvijā”, kā arī par darba vides riska faktoriem, piemēram, “Troksnis”.

Valsts darba inspekcijas dati. Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” tika analizēta Valsts darba inspekcijas infosistēma, kas ir institūcijas iekšējas lietošanas datu bāze un var sniegt nozīmīgus datus, kuri raksturo situāciju valstī darba aizsardzības, darba tiesisko attiecību, bīstamo iekārtu un tirgus uzraudzības jomā. Dati no 1997.gada līdz 2002.gadam ir arhivēti, tādēļ tie *on-line* režīmā nav pieejami un netika aplūkoti. Valsts darba inspekcijas infosistēma ir izveidota šādi:

- ♦ apsekojumi;
- ♦ arodslimības;
- ♦ bīstamās iekārtas;
- ♦ fiziskās personas;
- ♦ nelaimes gadījumi darbā;
- ♦ uzņēmumi.

Sadaļās par bīstamām iekārtām, fiziskām personām un uzņēmumiem ir pieejami dati par visu Latviju, t.i., viena reģionālā Valsts darba inspekcijas struktūrvienības darbinieki var piekļūt datiem par citas reģionālās Valsts darba inspekcijas teritorijā esošajiem uzņēmumiem, personālu un bīstamajām iekārtām. Savukārt dati par apsekojumiem, arodslimībām un nelaimes gadījumiem darbā ir pieejami tikai attiecīgā reģiona ietvaros (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Valsts darba inspekcija”).

Veicot Valsts darba inspekcijas rīcībā esošās datu bāzes analīzi, tika identificētas vairākas nozīmīgas problēmas, kas saistītas ar datu ievadi datu bāzē un tālāko datu analīzi. Tā, piemēram, ievadot datus par uzņēmumu apsekojumiem (kas tiek klasificēta kā preventīvā funkcija), inspektoram nepieciešams ievadīt datus par uzņēmuma novērtējumu, kas izpaužas kā

- ♦ uzņēmuma bīstamība;
- ♦ uzņēmuma drošības risks;
- ♦ uzņēmumā esošās veselības briesmas;
- ♦ uzņēmumā esošais veselības risks;
- ♦ uzņēmuma labklājība;
- ♦ vadīšanas uzticamība;
- ♦ sabiedrības drošība.

Saskaņā ar šiem kritērijiem apsekotajam uzņēmumam par katru no minētajiem parametriem tiek piešķirts noteikts punktu skaits, kuru piešķir pats inspektors atbilstoši metodiskiem norādījumiem. Pēc šiem punktiem uzņēmumi tiek klasificēti no „bīstami” līdz „apmierinoši” un atbilstoši tam inspektoriem būtu nepieciešams plānot vizītes. Ievadot datu bāzē datus par veiktajiem apsekojumiem (no preventīvā viedokļa), lielākā problēma ir subjektīvā uzņēmumu klasificēšana pēc 7 riska faktoriem (parametriem). Lai gan pastāv metodiskie norādījumi, tomēr neskaidrība un punktu uzskaites sistēma ir novedusi pie tā, ka Valsts darba inspektori, ja vien iespējams, nekad neveic uzņēmuma apsekojumu no preventīvā viedokļa, bet izmanto visas pārējās datu bāzes piedāvātās iespējas. Līdz ar to pašreiz datu bāze neatvieglo Valsts darba inspekcijas inspektoriem veikt vienu no galvenajām funkcijām – preventīvo funkciju. Tādas pašas problēmas ir arī ar datu ievadīšanu par bīstamajām iekārtām (bīstamo iekārtu klasifikācija tiek

veikta saskaņā ar MK noteikumu nr.384 "Noteikumi par bīstamajām iekārtām" (pieņemti 07.11.2000.) prasībām):

- ♦ darbinieku kapacitātes, datoru trūkuma vai kvalifikācijas iemesla dēļ datu bāzē bīstamās iekārtas netiek ievadītas. Valsts darba inspekcijas reģistratori joprojām uztur paši savu, atsevišķu no šīs datu bāzes bīstamo iekārtu uzskaites sistēmu, tādējādi šī sadaļa praktiski nedarbojas un netiek izmantota;
- ♦ atskaites par bīstamo iekārtu pārbaudēm, kuras paziņotās inspicēšanas institūcijas iesniedz Valsts darba inspekcijai (jau vairāk nekā 6 gadus) elektroniskā un dokumentu formātā, nav savietota ar šo datu bāzi, tādējādi arī datu bāzē esošo iekārtu pārbažu dati netiek atjaunoti.

Datu bāzes sadaļā par uzņēmumiem tiek ievadīti dati par uzņēmuma rekvizītiem, darbības sfēra pēc NACE, kontaktinformācija, nodarbināto skaits (t.sk. cik sievietes, cik vīriešu) un datums, kad veikta apsekošana, kā arī pēc Valsts darba inspekcijas darbinieka uzskata cita saistoša informācija par šo uzņēmumu (piemēram, kas veic darba aizsardzības funkcijas), kā arī to, kura Valsts darba inspekcijas inspektora pārraudzībā ir attiecīgais uzņēmums. Šai datnei vajadzētu pēc būtības būt galvenajam instrumenta inspektora ikdienas darbā. Atrodot konkrēto uzņēmumu, būtu jāspēj konstatēt, kādi ir šī uzņēmuma raksturotāji no darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību viedokļa, un visu vēsturi par šo uzņēmumu saistībā ar šiem normatīvajiem aktiem. Pašreiz šāda darbība nav iespējama, jo var atrast tikai pamatinformāciju par uzņēmumu, un tā pati bieži ir kļūdaina.

Valsts darba inspekcijas rīcībā esošo datu apkopošanu un analīzi veic Valsts darba inspekcijas Stratēģijas un analīzes daļa, kura nodrošina arī šo datu publisku pieejamību, sastādot Valsts darba inspekcijas gada pārskatus. Šādi pārskati ir pieejami kopš 1995.gada:

- ♦ 1995.-1999.gada pārskati pieejami tikai "drukātā veidā" Valsts darba inspekcijas arhīvā un Latvijas Nacionālajā bibliotēkā;
- ♦ 2000.-2005.gada pārskati pieejami elektroniski Valsts darba inspekcijas mājas lapā (http://www.vdi.lv/publikac/statist_lv.shtml).

Pašreiz Valsts darbs inspekcijas gada darbības pārskati tiek sagatavoti saskaņā ar Ministru kabineta instrukciju nr.3 "Instrukcija par gada publisko pārskatu sagatavošanas kārtību", taču to forma un saturs katru gadu ir mainījies (tikai 2003.gada un 2004.gada pārskatiem ir bijusi vienota forma). Darbības pārskati satur kopsavilkumu par Valsts darba inspekcijas vispārējiem darbības rādītājiem un pārskatu par finanšu izlietojumu, kā arī pielikumus:

1. pielikums. Valsts darba inspekcijas darbības aktivitātes;
2. pielikums: Pārskats par notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā;
3. pielikums: Pārskats par atzītām arodslimībām un to izveidošanās cēloņiem.

Publiski (interneta mājas lapā) informācija, ko sagatavo Valsts darba inspekcija, ir pieejama tikai sākot ar 2000.gadu. Informācijas iegūšana par datiem no 1995. gada līdz 1999.gadam ir pieejama tikai pēc atsevišķa pieprasījuma, tā ir sarežģīta un laikietilpīga, turklāt pārskatos sniegtais informācijas veids ir nepārskatāms - lai iegūtu informāciju par kādu konkrētu rādītāju, nepieciešams izlasīt visu attiecīgo gadu gada pārskatā esošās aprakstošās daļas un izšķīstīt visas pielikumos esošās tabulas, jo nav vienotas meklēšanas sistēmas, kas sniegtu iespēju atlasīt interesējošo pozīciju pa gadiem. Nepieciešams būtiski uzlabot Valsts darba inspekcijas gada darbības pārskatos sniegto informāciju:

- ♦ nav ievērota konsekvence attiecībā uz lietotajiem terminiem, piemēram, vairākos pārskatos tabulās minētais nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits ir identisks ar darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu, kaut arī šie rādītāji faktiski nevar būt vienādi, jo vienā nelaimes gadījumā var ciest arī vairāki nodarbinātie, un pēc definīcijas nelaimes gadījums darbā nevar būt bez cietušajiem. Līdzīgu piemēru iespējams minēt arī par arodslimībām – nepieciešams izmantot vienādus terminus – ņemot vērā samērā neviennozīmīgo arodslimību gadījuma definīciju, nav īsti saprotams, vai arodsaslimšana, arodslimība un arodslimnieks ir viens un tas pats;

- ♦ pārskatos ir konstatējamas atsevišķas neprecizitātes tekošā un iepriekšējā gadā norādītajos datos (publicējot tekošā gada pārskatu ir aplūkojami rezultāti par iepriekšējo gadu, bet apskatot rezultātus iepriekšējā gada pārskatā skaitļi atšķiras – precīzāk skatīt tematisko pielikumu „Nelaiemes gadījumi darbā”);
- ♦ analizējot arodslimību gadījumus konstatēts, ka datu interpretācijā iespējamās būtiskas neprecizitātes (sīkāk skatīt tematisko pielikumu „Arodslimības Latvijā, 1993. - 2005.gads”).

Datu iegūšana, kas nav minēta gada pārskatos ir lēna un ilgstoša, jo dati nav vienkārši apkopojami pēc datu bāzes. Tie glabājas papīra formātā un nepieciešams pieprasīt datus no reģioniem – pat par tādiem jautājumiem, kurus apkopot liek normatīvie akti – piemēram, normatīvie akti par darba aizsardzības prasībām, strādājot ar azbestu, par reģistrētajiem nelaimes gadījumiem, kad cietušais saskāries ar asinīm vai citiem šķidrumiem vai priekšmetiem, kas ir vai iespējams ir inficēti, un pēc šīs saskāres ir konstatēts inficēšanās risks, bet nav iestājusies tūlītēja darba nespēja.

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

Atbilstoši Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikumam (MK noteikumi nr.733 „Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikums” (pieņemti 16.12.2003.)) Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai ir tiešs pienākums analizēt nelaimes gadījumu darbā un arodslimību izmaksas un, pamatojoties uz analīzi, kā arī uz valsts institūciju un sociālo partneru ieteikumiem, izstrādāt un apstiprināt arodslimību un nelaimes gadījumu darbā novēršanas plānu un īstenot plānā iekļautos pasākumus (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikuma 15.punkts), taču pašreiz publiski nav pieejami materiāli par analīzi (piemēram, kas izmaksā dārgāk - arodslimības vai nelaimes gadījumi darbā, kuras ir riska nozares atbilstoši finansiālajiem izdevumiem no Darba negadījumu speciālā budžeta). Valstiski būtu mērķtiecīgi reizi gadā sagatavot šādu analīzi; tas ļautu noteikt īstermiņa un ilgtermiņa prioritātes darba aizsardzības jomā.

Atbilstoši Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā pieejamajai informācijai pieejami divu grupu dati:

1. kaitējuma atlīdzības, kas izsniegtas šādos gadījumos:
 - ♦ apdrošināšanas atlīdzība par apgādnieka zaudējumu sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību;
 - ♦ apbedīšanas pabalsts apdrošinātas personas nāves gadījumā sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību;
 - ♦ apdrošināšanas atlīdzība par darbspēju zaudējumu, ja kaitējums darbā nodarīts pēc 01.01.1997.;
 - ♦ apdrošināšanas atlīdzība par darbspēju zaudējumu, ja kaitējums darbā nodarīts līdz 01.01.1997.
2. papildu atlīdzības, kas izsniegtas par:
 - ♦ ārstēšanu (stacionāri, ambulatori),
 - ♦ medicīnisko un sociālo rehabilitāciju (stacionāri, ambulatori),
 - ♦ pacienta maksājumiem (stacionāri, ambulatori),
 - ♦ ārstniecības līdzekļiem (medikamenti, citi),
 - ♦ protezēšanu un tehnisko palīgīdzekļu iegādi,
 - ♦ transporta izdevumiem,
 - ♦ profesionālo rehabilitāciju u.c.

Dati par kaitējuma atlīdzībām tika analizēti par laika posmu no 2001.gada līdz 2005.gadam. Dati par vecākiem gadiem (no 1997.gada, kad stājās spēkā likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (izdots 02.11.1995.) līdz 2001.gadam) publiski nav pieejami. Atbilstoši Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Statistikas daļas sniegtajai informācijai:

- ♦ dati par 1997.gadu nav statistiski ticami, jo 1997.gadā tika veikta Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras reorganizācija;
- ♦ dati par 2000.gadu ir nepilnīgi sakarā ar IT risinājumiem, pārejot uz 2000.gadu;
- ♦ dati par 2001.gadu nav pilnīgi.

Publiski dati ir pieejami Valsts sociālās apdrošināšanas mājas lapā (www.vsaa.lv) – informācija pieejama gan absolūtajos skaitļos, gan grafisku attēlu veidā, kas ļauj analizēt šādu informāciju:

- ♦ Darba negadījumu speciālais budžets – ieņēmumu un izdevumu kopsumma, bilance;
- ♦ sociāli apdrošināto personu skaits, tūkstošos, 1996.-2005.gads;
- ♦ apdrošināšanas atlīdzība par darbspēju zaudējumu (ja kaitējums nodarīts pēc 1997.gada 1.janvāra), 2002.-2005.gads;
- ♦ apdrošināšanas atlīdzība par darbspēju zaudējumu (ja kaitējums nodarīts pirms 1997.gada 1.janvāra), 2002.-2005.gads;
- ♦ apdrošināšanas atlīdzība par apgādnieka zaudējumu pēc nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības, 2002.-2005.gads;
- ♦ apbedīšanas pabalsts apdrošinātās personas nāves gadījumā pēc nelaimes gadījuma darbā vai arodslimības, pa mēnešiem 2001.-2005.gads.

Darba negadījumu un arodslimību apdrošināšanas fonds veic apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām atbilstoši likumam “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (izdots 02.11.1995).

1.2.2. Latvijā un valstīs ar līdzīgām attīstības tendencēm veiktie pētījumi

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” laikā tika identificēts, ka Latvijā agrāk nav veikti nopietni un apjomīgi pētījumi, kas raksturotu arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību situāciju Latvijā un varētu kalpot par analītisku bāzi pamatotu un efektīvu lēmumu pieņemšanā, minētās izmaiņas un reformas darba aizsardzības sistēmā bieži vien ir veiktas, balstoties galvenokārt uz Eiropas Savienības direktīvu prasībām.

Pētījumus, kas veikti Latvijā laika posmā no 1991.gada līdz 2005.gada, iespējams iedalīt divās lielās grupās – pētījumi, kas veikti tikai Latvijā, un pētījumi, kas veikti Latvijā un citās valstīs. Tomēr, lai gan Latvijā veikti daudzi atsevišķi pētījumi, tomēr lielākā daļa pētījumu rezultātus nav iespējams salīdzināt dinamikā (pētījumos aptaujātas dažādas respondentu grupas, apsekoti dažāda lieluma vai nozaru uzņēmumi vai jautājumu formulējumi aptauju anketās ir dažādi). Minēto iemeslu dēļ, izmantojot veikto pētījumu analīzes rezultātus, faktiski nav iespējams atbildēt uz jautājumu, vai situācija Latvijā darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību jomā pēdējo 15 gadu laikā ir mainījusies. Tajā pašā laikā Latvijā bieži vienlaikus tiek veikti vairāki pētījumi, kuri uzdod identiskām respondentu grupām līdzīgus jautājumus ļoti īsā laika periodā (piemēram, Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību - darba devēju un iedzīvotāju viedoklis par Valsts darba inspekciju, riska faktoriem darba vidē, informētību, darba attiecībām u.c. 2005.gadā un atkārtots pētījums 2006.gadā; darba devēju, nodarbināto un iedzīvotāju aptauja pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros 2006.gadā, Eiropas Dzīves un

darba apstākļu uzlabošanas fonda 4. Eiropas darba apstākļu pētījums – ekonomiski aktīvo iedzīvotāju aptauja 2005. gadā). Minētie fakti liecina, ka faktiski valstī netiek plānota pētījumu veikšana, kam ir liela nozīme politikas plānošanas dokumentu izstrādei.

Papildu jāatzīmē, ka veikto pētījumu rezultātus faktiski ir grūti izmantot, jo valstī vienkopus nav iespējams atrast visus pētījumus, kas veikti Latvijā par arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomu ne bibliotēkās, ne institūcijās, kurām savā ikdienas darbā būtu jāizmanto pētījuma rezultātus, piemēram, LR Labklājības ministrijā, Valsts darba inspekcijā vai Rīgas Stradiņa Universitātes Darba un vides veselības institūtā. Tikai daļa pētījumu rezultātu ir pieejami internetā, tuklāt tie nav pieejami vienuviet, bet gan atsevišķu institūciju mājas lapās (piemēram, Eiropas Darba Drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapā www.osha.lv; LR Labklājības ministrijas mājas lapā www.lm.gov.lv, Valsts darba inspekcijas mājas lapā www.vdi.lv). Iespējams, ka veikto pētījumu datu bāzu uzturēšanu no 2008. gada varētu organizēt jaunveidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra), kas tādējādi varētu kļūt par vienotu informācijas un pētniecības centru. Lai nodrošinātu maksimālu veikto pētījumu rezultātu pieejamību un publicitāti, ieteicams visus pētījumu rezultātus / gala rezultātus ievietot ar darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām saistītās un plaši apmeklētās mājas lapās kā LR Labklājības ministrijas mājas lapā (www.lm.gov.lv) un Eiropas Darba Drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapā www.osha.lv.

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

Visi identificētie pētījumi ir apkopoti tematiskajā pielikumā “Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskats”, bet pieejamo pētījumu rezultāti ir integrēti tematiskajos pielikumos, radot iespēju salīdzināt situāciju Latvijā dinamikā. Nozīmīgāko pētījumu apkopojumu skatīt 1. tabulā.

1.tabula. Būtiskākie Latvijā veiktie pētījumi darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā.

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Pieejamie pētījuma rezultāti	Būtiskākie secinājumi	Piezīmes
Pētījumi, kas veikti pēc Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pasūtījuma										
1.	4.Eiropas darba apstākļu pētījums	25 Eiropas Savienības valstīs, un Bulgārija, Rumānija, Horvātija, Turcija, Šveice, Norvēģija	09.2005.-10.2005. (plānotais – nav precīzas informācijas)	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds	Tipisks aktīvo iedzīvotāju kopums (intervijas brīdī pašnodarbināts vai strādājošs cilvēks, kas ir sasniedzis 15 gadu vecumu) Intervijas aci pret aci	1000 respondenti valsti (600 - 5 mazākajās ES valstīs- Igaunijā, Kiprā, Slovēnijā, Maltā, Luksemburgā)	Pētījumu virkne: 1990. 1995. 2000.-2002. (33500) 3.1.daļa 2000. gads – 15 ES dalībvalstis (21500) 3.2.daļa 2001.-2002.gads kandidātvalstis (12000) 2005.gads (šis pētījums)	Darba fiziskā vide, darba organizācija, darba laiks, informācija un pārrunas, diskriminācija un vardarbība, darbs un veselība, ienākumi un noreķinu sistēma, darbs un dzīve ārpus tās	-	Pirmie rezultāti publicēti (2006.gada nogalē, tādēļ pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā" ietvaros pētījuma rezultāti netika izmantoti).
2.	Darba apstākļu pētījums pirms pievienošanās un kandidātvalstis	Bulgārija, Kipra, Igaunija, Lietuva, Ungārija, Malta, Polija, Rumānija, Slovēnija, Slovākija, Čehija, Turcija	15.04.2001.-04.06.2001. (Turcija, 12.06.2002.-03.07.2002.)	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds	Tipisks aktīvo iedzīvotāju kopums (intervijas brīdī pašnodarbināts vai strādājošs cilvēks, kas ir sasniedzis 15 gadu vecumu) Intervijas aci pret aci	1000 respondenti katrā kandidātvalstī, izņemot Maltu un Kipru (500 respondentu)	Pētījumu virkne: 1990. 1995. 2000.-2002. (33500) 3.1.daļa 2000. gads – 15 ES dalībvalstis (21500) 3.2.daļa 2001.-2002.gads kandidātvalstis (šis pētījums-12000) 2005.gads	Darba fiziskā vide, darba organizācija, darba laiks, informācija un pārrunas, diskriminācija un vardarbība, darbs un veselība, ienākumi un noreķinu sistēma, darbs un dzīve ārpus tās	Minētas būtiskās atšķirības no ES-15 un jaunajām ES dalībvalstīm: - Zems beztermiņa ligumu skaits - Augsts pagaidu darbos nodarbināto skaits - Būtiska darba ātruma atkarība no kolēģiem - Garas darba stundas, biežs, darbs naktīs, brīvdienās	Ņemot vērā, ka pētījums atkārtots 2005. gadā, anketas jautājumi netika izmantoti "Darba tirgus pētījumu" aptaujas anketu sagatavošanai.
		Latvija	24.05.2001.-11.06.2001.	AS "EMOR"		1006	(šis pētījums-12000) 2005.gads			

3.	Eiropas uzņēmumu darba laika un darba dzīves līdsvara pētījums ES dalībvalstīs	1.fāze 15 ES dalībvalstīs 2.fāze Kipra, Čehija, Ungārija, Polija	1.fāze 09.2004.-11.2004. 2.fāze 05.2005.-06.2005.	Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds	Vadības (<i>highest ranking manager for human resources</i>) un darbinieku pārstāvju intervijas vienā un tajā pašā uzņēmumā (kritērijs uzņēmumiem - vairāk kā 10 nodarbinātie)	Kopā: Darba devēji, viņu pārstāvji – 21 031 (t.sk. uzņēmumos ar darbinieku pārstāvjiem – 10 451) Darbinieku pārstāvji – 5232	-	Normāls darba laiks, nepilns darba laiks, virsstundas, elastīgs darba laiks, maiņu darbs, priekšlaicīga pensionēšanās, bērnu kopšanas atvaļinājumi	2006.gada sākumā dati par Latviju atsevišķi vēl joprojām nav pieejami.	Mērķtiecīgi netika atkārtoti jautājumi (intervijas veiktas 2005. gadā, pētījuma rezultāti publicēti 2006. gada pirmajā pusē).
Pētījumi, kas veikti pēc Valsts darba inspekcijas pastūtijuma										
4.	Sabiedriskās domas pētījums	Latvija	12.05.2006.-17.07.2006.	SIA „Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS” (Valsts darba inspekcijas pasūtījums)	Darba devēju un iedzīvotāju viedoklis par Valsts darba inspekciju, riska faktoriem darba vidē, informētību, darba attiecībām u.c.	519 darba devēji, 1005 iedzīvotāji	Atkārtots pētījums (iepriekšējais veikts 2005.gadā)	Darba tiesiskās attiecības, riska faktori, viedoklis par Valsts darba inspekciju, darba aizsardzības prasību izpilde	Pētījuma rezultāti būtiski neatšķiras no 2005.gada pētījuma rezultātiem	
5.	par Valsts darba inspekcijas darbību		01.06.2005.-31.07.2005.			509 darba devēji, 1006 iedzīvotāji	Pirmais pētījums veikts 2005.gadā)		1. Informētība par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzības jautājumiem joprojām ir nepietiekama un atšķirīga atkarībā no jautājuma; 2. Tikai 86% nodarbināto ir darba ligumi, pretstatā darba devēju norādītajiem 93%; 3. 38% darba devēju un 50% nodarbināto, kuri pakļauti riskiem, neveic veselības pārbaudes; 4. Tikai 50% iedzīvotāju prasītu nodrošināt darba drošības prasības.	Anketas jautājumi mērķtiecīgi netika atkārtoti pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” laikā.

Nr.	Nosaukums	Iesaistītās valstis	Pētījuma laiks	Pētījuma veicēji	Pētījuma apraksts	Pētījuma (populācijas) raksturojums	Pētījuma saistība ar citiem pētījumiem	Pieejamie pētījuma rezultāti	Būtiskākie secinājumi	Piezīmes
Pētījumi, kas veikti Phare projekta ietvaros										
6.	Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības likuma došanas prasības	Latvija	25.11.2002.-16.12.2002.	AS „Izstrādājumu bismības novērtēšanas aģentūra”	Darba devēju viedoklis par Latvijas tiesību aktiem attiecībā uz darba aizsardzību	363 Latvijas uzņēmumu vadītāji vai vadības pārstāvji (vidējie un lieli uzņēmumi)	Veikts PHARE projekta Nr. Phare LE 9911/0001/01/SRV-2 ietvaros	Darba aizsardzības prasību realizācijas līmenis, informācijas avoti, tipiskākās problēmas	1. Uzņēmumiem nepieciešams daudz vairāk informācijas, skaidrojošo materiālu un vadlīniju par normatīvajiem aktiem un to prasībām. 2. Uzņēmumos samērā slikti pārzina Darba aizsardzības likuma prasības. 3. Ļoti mazā daļā uzņēmumu tiek veikta darba vides iekšējā uzraudzība, ir grūtības noteikt papildus pasākumus, kas veicami darba aizsardzības jomā. 4. Uzņēmumiem nav izpratnes par kompetento institūciju un kompetento speciālistu darbību.	Neskaidra pētījuma izlases atlase.
7.	Darba devēju viedoklis par Darba likumu	Latvija	26.11.2002.-16.12.2002.	AS „Izstrādājumu bismības novērtēšanas aģentūra”	Darba devēju viedoklis un izpratne par Darba likumu	69 Latvijas uzņēmumu vadītāji, darba devēji	Veikts PHARE projekta Nr. Phare LE 9911/0001/01/SRV-2 ietvaros	Darba likuma praktiskās ieviešanas grūtības, izpratne, problēmas	1. Darba devēji ir ļoti informēti par darba likuma prasībām 2. Gandrīz 80% darba devēju uzskata, ka Darba likuma un tā normu pielāgošana uzņēmuma ir neskaidra. 3. 25% darba devēju slikti pārzina darba laika organizēšanas prasības.	Neskaidra pētījuma izlases atlase. Pamatā aptaujāti vidējie un lieli uzņēmumi.

Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs										
8.	Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs	Lietuva Igaunija	2002.gada janvāris, februāris	Somijas darba ministrija	Tipisks aktīvo iedzīvotāju kopums (intervijas brīdī pašnodarbināts vai strādājošs cilvēks vecumā no 16 līdz 64 gadiem) Intervijas aci pret aci	Lietuva – 909 Igaunija – 900	Pētījumu virkne: 1999., 2002. (patreizējais pētījums) Somijā – katru gadu no 1992. gada Igaunijā 1997.gads (salīdzinājums starp Sanktpēterburgu, Tallinu, Helsinkiem)	Apvienošanās arod biedrības un arod biedrību kustība Darba samaksa un iztikas līdzekļi Darba laiks un līgumi Stresa faktori un konflikti Strādājošo iespējas ietekmēt savu darbu Apmierinātība ar darbu Attālināts darbs un informācijas tehnoloģijas darba dzīvē Ar darbu saistītas apmācības Darba organizāciju attīstība	1. Cilvēku skaits, kas ir arod biedrību biedri – samazinās 2. Pieaug kopīgumu nozīme 3. Latvijā nodarbinātie strādā garākās darba stundas (vīr.45,9 st.nedēļā, siev.-42,5) 4. Darba intensitāte sievietēm, nemainās, vīriešiem – pieaug 5. Pieaug garīgais un fiziskais stress 6. Uzlabojas darba drošība 7. Būtiski pieaug konfliktu daudzums 8. Nedaudz samazinās apmierinātība ar darbu	Vairs netiks turpināts, jo Latvija ir ES dalībvalsts.
		Latvija		SIA Latvijas fakti; aprakstu par valsti sagata vojsi Jevgenija Sviridenkova		904				
9.	Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs	Lietuva Igaunija	1998. gada oktobris - decembris	Somijas darba ministrija	Tipisks aktīvo iedzīvotāju kopums (intervijas brīdī pašnodarbināts vai strādājošs cilvēks vecumā no 16 līdz 64 gadiem) Intervijas aci pret aci	Lietuva – 901 Igaunija– 911	Skatīt ailē pie Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs, 2002.	Skatīt ailē pie Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs, 2002.	Skatīt ailē pie Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs, 2002..	Pētījuma ziņojums pieejams tieši kontaktējoties ar pētījuma veicējiem
		Latvija		SIA Latvijas fakti; aprakstu par valsti sagata vojsi Jūta Pupure		921				

2. PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

2.1. Metožu izvēles pamatojums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros tika veiktas vairākas aktivitātes, kurās izmantotas dažādas darba metodes (šajā nodaļā aprakstītas svarīgākās pielietotās metodes). Dažādu darba metožu izvēle ļāva iegūt gan subjektīvus, gan objektīvus rezultātus no dažādām iesaistītām grupām, cilvēku viedokli par situāciju Latvijā darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā. Tādējādi iegūtie rezultāti dod precīzāku ainu par reālo situāciju Latvijā 2005.-2006.gadā, kā arī pārmaiņām pēdējo 10 gadu laikā.

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

1. nozari reglamentējošo Eiropas Savienības un Latvijas Republikas tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu analīze;
2. iesaistīto institūciju sadarbības modeļu analīze, informācijas aprites un funkciju pārklāšanas analīze, kā arī organizāciju mijiedarbības izvērtējums;
3. veikto pētījumu analīze un līdzīgu pētījumu apskata sagatavošana;
4. Latvijā pastāvošo datu bāzu analīze;
5. darba devēju, viņu pārstāvju un nodarbināto aptauja, iedzīvotāju aptauja, darba aizsardzības speciālistu aptauja, īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu aptauja, rezultātu analīze un apkopošana;
6. darba apstākļu un darba vides riska faktoru objektīvās situācijas novērtējums;
7. veselības aprūpē nodarbināto darbspēju indeksa noteikšana un darba apstākļu analīze, kā arī rezultātu salīdzināšana dinamikā;
8. alternatīvu izstrāde nozares politikas attīstībai.

2.2. Veikto aptauju apkopojums

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veiktas vairākas aptaujas – Latvijas iedzīvotāju, darba devēju, viņu pārstāvju (darba aizsardzības speciālistu), kā arī nodarbināto un īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu aptaujas par darba apstākļiem un darba vides risku uzņēmumos (skatīt 2.tabulu).

2.tabula Veikto aptauju apkopojums.

Nr. p. k.	Aptaujas nosaukums	Aptaujas veids	Aptaujāto respondentu skaits	Lauku darbs	Piezīmes
1.	Darba devēju un viņu pārstāvju aptauja	Datorizētās intervijas (<i>Computer Assisted Telephone Interviews (CATI)</i>), specializēta darba devēju aptauja (<i>Ad hoc</i>)	1058	20.02.2006.- 07.04.2006.	
2.	Nodarbināto aptauja	Tiešās datorizētās intervijas respondentu dzīvesvietās (<i>Computer Assisted Personal Interviews (CAPI)</i>), specializētā nodarbināto iedzīvotāju aptauja (<i>Ad hoc</i>)	2455 darba ņēmēji 65 pašnodarbinātie Kopā - 2520	24.04.2006.- 06.08.2006.	Anketas sagatavošanas posmā tika identificētas problēmas saistībā ar mērķa grupas definēšanu (visi nodarbinātie, darba ņēmēji un pašnodarbinātie, „pseido” pašnodarbinātie), kas būtiski aizkavēja konceptuālu lēmumu pieņemšanu par aptaujas veikšanu. Faktiski šīs aptaujas ietvaros tika veiktas 2 aptaujas – nodarbināto aptauja un pašnodarbināto aptauja.
3.	Latvijas iedzīvotāju aptauja	Tiešās datorizētās intervijas respondentu dzīvesvietās (<i>Computer Assisted Personal Interviews (CAPI)</i>) <i>Omnibusa</i> aptauju ietvaros	1015	22.03.2006.- 11.04.2006.	
4.	Darba aizsardzības speciālistu aptauja, kuri iegūst/ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā	Elektroniski izplatītas <i>self-adressed</i> intervijas	86	19.04.2006.- 15.07.2006.	

Nr. p. k.	Aptaujas nosaukums	Aptaujas veids	Aptaujāto respondentu skaits	Lauku darbs	Piezīmes
5.	Pagaidu darbos nodarbinātie	-	-	-	Veicot sagatavošanās darbu identificēts 1 uzņēmums Latvijā (SIA „PDA group”), kas nodarbojas ar pagaidu darbos nodarbinātajiem – pagaidu darbinieku aģentūra. Pētījuma programmas sagatavošanas brīdī identificētā Nodarbinātības valsts aģentūra nenodrošina darbiniekus ar pagaidu darbiem tajā izpratnē, kā tas domāts darba uzdevumā. Prognozējamā respondentu grupa – maksimums 50 nodarbinātie, kas ir pārāk maza, lai izdarītu uz statistiski ticamiem datiem balstītus secinājumus un argumentus. Identificēta Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda publikācija par pagaidu darbos nodarbinātajiem Eiropas Savienības valstīs (t.sk. Latvijā – apkopojumu par Latviju sagatavojusi Raita Karnīte). Publikācija apstiprina pētnieku identificētas problēmas. Minēto iemeslu dēļ aptauja netika veikta.
6.	Īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu pārstāvji:				
	grūtnieces un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma	Tiešās intervijas respondentu dzīvesvietā, sabiedriskās vietās	600 (402 no tām strādājušas algotu darbu pirms jaunākā bērna piedzimšanas)	28.02.2006.-28.04.2006.	Aptauja tika veikta kopā ar pētījuma „Dzimumu līdztiesības aspekti darba tirgū” kvantitatīvo pētījumu „Ģimeņu ar maziem bērniem aptauja”, tādēļ respondentēm (sievietēm, kas pirms grūtniecības strādāja algotu darbu) tika uzdoti tikai ļoti specifiski jautājumi par darba apstākļiem un darba devēja attieksmi grūtniecības laikā. Pētījuma laikā netika aptaujātas grūtnieces, kā tas tika paredzēts pētījuma programmā.
	invalidi	Tiešās intervijas respondentu dzīvesvietā, sabiedriskās vietās u.c.	201 – aroda 205 – citi Kopā – 406	12.06.2006.-01.08.2006.	

Tādējādi nodarbinātie labāk Valsts darba inspekciju ir novērtējuši Austrumvidzemes un Latgales reģionā, bet sliktāk – Ziemeļvidzemes, Zemgales un Dienvidu reģionā.

Lai Valsts darba inspekcija varētu efektīvi risināt nodarbināto problēmas, kas rodas ar darba devēju, ļoti būtiski, lai inspektori ievērotu konfidencialitāti, tādējādi saglabājot nodarbināto uzticību, tomēr 21,5% respondentu pilnīgi vai daļēji piekrīt apgalvojumam, ka inspektors(i) neievēro konfidencialitāti (darbinieki, kas ir sūdzējušies, tikuši atlaisti vai viņiem tikusi samazināta alga). Turklāt novērojamas būtiskas reģionālās atšķirības. Visbiežāk konfidencialitātes neievērošanu ir atzīmējuši respondenti Austrumvidzemes reģionā (63,1%) un Kurzemes reģionā (37,0%). Šādi gadījumi nav konstatēti Zemgales reģionā (tajā pašā laikā jāatzīmē, ka lielai daļai respondentu ir bijis grūti novērtēt inspektoru konfidencialitāti).

Katrai respondentu grupai tika veidots atsevišķs apakšpētījums, vienlaikus paredzot visās anketās kopējas daļas un vienādi uzdodamus jautājumus, lai būtu iespējams analizēt atsevišķu respondentu grupu darba vides riskus, darba apstākļus, darba tiesisko attiecību ievērošanu, informētību u.c. informāciju un iegūto informāciju salīdzināt. Tajā pašā laikā katrai respondentu grupai tika uzdoti arī specifiski jautājumi, piemēram, darba devējiem un viņu pārstāvjiem tika uzdoti jautājumi par apmācību darba aizsardzībā (160 stundu apjomā), bet cilvēkiem ar īpašajām vajadzībām – par viņu iespējām darba tirgū un darba apstākļiem utt.

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

Izstrādājot dažādās aptaujas anketas pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā”, aptauju jautājumu izvēle tika balstīta uz šādiem principiem:

- ♦ **Iespēja analizēt datus dinamikā.** Laika posmā no 2001.gada, kad tika pieņemts pašreiz spēkā esošais Darba likums un Darba aizsardzības likums. Aptaujas anketu sagatavošanas posmā tika caurskatīti pētījumi, kas veikti par arodveselības, darba drošības jautājumiem un darba tiesiskajām attiecībām Latvijā, lai šī pētījuma laikā tiktu iegūti dati, kurus iespējams analizēt dinamikā. Svarīgākie pētījumi, kuru dati bija izmantojami anketu sagatavošanā:
 - Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības likumdošanas prasības - darba devēju viedoklis par Latvijas tiesību aktiem par darba aizsardzību (2002.gads);
 - Darba devēju viedoklis par Darba likumu – darba devēju viedoklis un izpratne par Darba likumu (2002.gads);
 - Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību – darba devēju un iedzīvotāju viedoklis par Valsts darba inspekciju, riska faktoriem darba vidē, informētību, darba attiecībām u.c. (2005.gads);
 - Eiropas uzņēmumu darba laika un darba dzīves līdzsvara pētījums Eiropas Savienības dalībvalstīs – darba devēju un nodarbināto pārstāvju intervijas vienā un tajā pašā uzņēmumā (2005.gads);
 - Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs (1998., 2002.gads);
 - Darba apstākļi valstīs pirmspievienošanās posmā un kandidātvalstīs (2001.gads).

- ♦ **Iespēja salīdzināt situāciju Latvijā ar situāciju citās valstīs** (it īpaši valstīs ar līdzīgām attīstības tendencēm). Aptaujas anketu sagatavošanas sākotnējā posmā tika caurskatīti pētījumi, kas veikti par arodveselības, darba drošības jautājumiem un darba tiesiskajām attiecībām valstīs ar līdzīgām attīstības tendencēm, lai šī pētījuma laikā tiktu iegūti dati, lai būtu iespējams salīdzināt situāciju Latvijā ar situāciju citās valstīs. Svarīgākie pētījumi, kuru dati bija izmantojami anketu sagatavošanā:
 - Darba vides pētījums (*Working Environment Survey*) - darba devēju aptauja - telefona intervija un nodarbināto aptauja – omnibusa tipa pētījums par darba aizsardzības situāciju uzņēmumā, darba vides riska faktoriem u.c. Igaunijā, 2000.gads.
- ♦ **Arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jautājumu neatkārtošānās.** Lai īsā laikā atkārtoti netiktu uzdoti vieni un tie paši jautājumi identiskām respondentu grupām, kā arī balstoties uz pieņēmumu, ka tik īsā laikā situācija Latvijā arodveselības, darba drošības un darba tiesisko attiecību jomā būtiski nav mainījusies, no izmantojamo pētījumu loka un sagatavoto jautājumu saraksta tika svītroti jautājumi, kas uzdoti pēdējā kalendārā gada. Tajā pašā laikā daļa jautājumu tika saglabāti, jo dažkārt nepieciešams krustot dažādus jautājumus (piemēram, lai apstiprinātu hipotēzi, ka cilvēki, kas strādā bez darba līgumiem, veic darbu, kuros viņi ir pakļauti vairākiem riska faktoriem nekā darbos, kurus veic nodarbinātie, kas ar darba devēju ir noslēguši darba līgumu). Šādiem pētījumiem ir:
 - Darba apstākļi valstīs pirmspievienošanās posmā un kandidātvalstīs (2001.gads) (Atkārtotu pētījumu 2005.gadā Latvijā veica tirgus un socioloģisko pētījumu centrs SIA „Latvijas fakti”);
 - Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību – darba devēju un iedzīvotāju viedoklis par Valsts darba inspekciju, riska faktoriem darba vidē, informētību, darba attiecībām u.c. (2005.gads);
 - Eiropas uzņēmumu darba laika un darba dzīves līdzsvara pētījums Eiropas Savienības dalībvalstīs – darba devēju un nodarbināto pārstāvju intervijas vienā un tajā pašā uzņēmumā (2005.gads).
- ♦ **Pasūtītāja (LR Labklājības ministrijas) uzstādījumi.** Aptaujas anketu saskaņošanas laikā pasūtītājs Labklājības ministrijas Darba departamenta personā izteica vēlmi vairāk akcentēt vēl neizpētītas tēmas par arodveselību, darba drošību un darba tiesiskajām attiecībām, nevis analizēt jau iepriekš iegūtus datus dinamikā. Uzsvērtā arī nepieciešamība aptvert visas svarīgākās riska faktoru kategorijas un noskaidrot to esamību un izplatību, bet neiztirzāt tik daudz viedokļus par šiem riska faktoriem. Šo iemeslu dēļ anketu saskaņošanas gaitā netika saglabāti precīzi tādi paši jautājumi, kādi uzdoti agrākos pētījumos Latvijā vai citu valstu pētījumos, bet izvēlēti tādi jautājumu formulējumi, kas atbilstoši Labklājības ministrijas viedoklim visprecīzāk raksturo situāciju darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jomā Latvijā. Līdz ar to faktiski tika izslēgta iespēja veikt situācijas analīzi dinamikā un salīdzināt situāciju Latvijā un citās valstīs ar līdzīgām attīstības tendencēm. Bez tam jāatzīmē, ka anketu sagatavošanā uzsvars netika likts uz anketu saturu atbilstību sagatavotajai un apstiprinātajai pētījuma programmai (ne satura, ne apjoma ziņā).
- ♦ **Iespējamība salīdzināt dažādu grupu respondentu viedokli.** Jautājumu formulējumi izvēlēti tā, lai vienu un to pašu jautājumu varētu uzdot dažādu grupu respondentiem, tādējādi radot iespēju salīdzināt šo respondentu viedokli (piemēram, darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu ar augstāko izglītību darba aizsardzībā).

Iegūtie rezultāti analizēti vairākos aspektos:

- ♦ darba devēju/nodarbināto skatījumā;
- ♦ pa nozarēm;
- ♦ pēc uzņēmumu lieluma (nodarbināto skaita);
- ♦ pēc uzņēmuma darbības ilguma;
- ♦ pēc uzņēmuma īpašuma veida;
- ♦ pēc dzimuma;
- ♦ ņemot vērā etniskos aspektus;

- ♦ pa reģioniem (analīze tika veikta atbilstoši Valsts darba inspekcijas reģioniem – Kurzemes, Zemgales, Dienvidu, Ziemeļvidzemes, Austrumvidzemes, Latgales un Rīgas reģioni);
- ♦ pa rajoniem;
- ♦ iespēju robežās 1.līmeņa pašvaldībās (piemēram, lielās pilsētās) u.c.

Sīkāki dati par aptaujām (izlases lielums, izlases veidošana, ģenerālais kopums, datu svēršana u.c.), kā arī aptaujas anketas pieejamas tematiskajā pielikumā “Veikto aptauju apkopojums”, bet aptauju rezultāti un to analīze izmantoti tematiskajos pielikumos. Papildus tam LR Labklājības ministrijā ir pieejamas aptauju rezultātu grafiku un tabulu burtnīcas.

2.3. Darba vides objektīvās situācijas novērtējums

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

Pētījuma ietvaros tika izveidota un analizēta Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta Higiēnas un arodslimību laboratorijā veikto mērījumu datu bāze, kā arī tika veikti papildu mērījumi.

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

- ♦ visi uzņēmumi, par kuriem tika saņemti pieteikumi darba vides laboratorisko mērījumu veikšanai Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta Higiēnas un arodslimības laboratorijā vai AS “Inspecta Latvia” (bij. AS “IBNA”) laboratorijā no 1995.gada 1.janvāra līdz 2005.gada 31.decembrim;
- ♦ visi uzņēmumi, kuros minētās laboratorijas veica darba vides laboratoriskos mērījumus un kuru gadījumā tika sagatavoti un izsniegti testēšanas pārskati.

Uzņēmumu un mērījumu rezultātu neiekļaušanu datu bāzē noteica šādi kritēriji:

- ♦ mērījumi, kas veikti kādā no minētajām laboratorijām, bet testēšanas objekts/vide nav darba vide (piemēram, kosmētisko līdzekļu testēšana vai metināto savienojumu un tērauda (kā arī līdzīgu metālu) izstrādājumu testēšana);
- ♦ nav pieejami precīzi dati par konkrētu darba vietu vai nav pieejams precīzs darba procesa apraksts, kurā veikti darba vides laboratoriskie mērījumi;
- ♦ riska faktoram nav noteikts reglamentējošs parametrs Latvijas Republikas normatīvajos aktos vai nav pieejams reglamentējošs lielums starptautiskajos dokumentos (piemēram, ISO standartā).

Kopumā datu bāzē ietvertas 6871 darba vietas. Datu bāzē iekļautajos uzņēmumos mērījumi veikti vidēji 7 darba vietās (no 1 līdz 23 darba vietām). Datu bāzē ir apkopoti 13956 darba vietu mērījumi (no 166 līdz 2354 par katru no dažādiem rādītājiem), par 11 dažādu fizikālo faktoru veidiem. Biežāk noteiktie riska faktori:

- ♦ troksnis noteikts 4420 darba vietās (4 dažādi rādītāji: 8h vidējais ekvivalents - 711 darba vietās; maksimālais trokšņa līmenis – 1402 darba vietās, pīķa skaņas spiediens – 655 darba vietās; ekvivalents trokšņa līmenis – 1652 darba vietās) – rezultātus skatīt tematiskajā pielikumā “Troksnis”;

- ♦ visa ķermeņa vibrācija – 310 darba vietu novērtējumi (plaukstu un roku vibrācijas mērījumi datu bāzē iekļauti tikai 48 darba vietās) – rezultātus skatīt tematiskajā pielikumā “Vibrācija”;
- ♦ mikroklimats, ietverot arī ventilācijas novērtējumu – 6706 darba vietās (4 dažādi rādītāji: gaisa relatīvais mitrums – 2215 darba vietās, gaisa temperatūra – 2256 darba vietās, gaisa plūsmas ātrums – 2235 darba vietās, ventilācija – 166 darba telpās) – rezultātus skatīt tematiskajā pielikumā “Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)”;
- ♦ apgaismojums – 2354 darba vietās – rezultātus skatīt tematiskajā pielikumā “Apgaismojums”.

Datu bāzē ir ļoti plaša informācija par ķīmiskām vielām – pavisam datu bāzē ir iekļautas 93 dažādas ķīmiskās vielas, kuru mērījumi veikti 4525 darba vietās, taču novērtēto darba vietu skaits, kurās tie veikti (turpmāk – mērījumu skaits), katrai no šīm vielām ir stipri atšķirīgs – no 1–2 mērījumiem (darba vietām) dažām ķīmiskajām vielām līdz pat vairākiem simtiem mērījumu citām vielām. Tādējādi atsevišķām vielām veikto mērījumu skaits ir pietiekams objektīvās situācijas noteikšanai, savukārt citām vielām – tas ir nepietiekams. Sīkāk skatīt tematiskos pielikumus “Organiskie šķīdinātāji”, “Putekļi”, “Azbests”, “Metināšanas aerosols, mangāns un hroms metināšanas un gāzes griešanas darbos”.

Laika posmā no 2006.gada 22.marta līdz 2006.gada 9.maijam pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros tika apsekoti 17 uzņēmumi, darba vides gaisa analīzes veiktas 12 uzņēmumos (125 darba vietās, veicot kokmateriālu vai mēbeļu lakošanu, metāla izstrādājumu sagatavošanu, attaukošanu, krāsošanu, lakošanu, šķirošanu, veicot tipogrāfiskos darbus), kā arī būvmateriālu sagatavošanas un celtniecības remonta darbus un plaukstu – roku vibrācijas mērījumi veikti 10 uzņēmumos (53 darba vietās).

Sīkāk skatīt pielikumu “Darba apstākļu un darba vides faktoru objektīvās situācijas novērtējums – darba vides laboratoriskie mērījumi”.

2.4. Darba spēju indeksa noteikšana un analīze

Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veikts atkārtots Latvijas veselības un sociālās aprūpes darbinieku pētījums par nodarbināto darba spēju indeksu, kā arī veikta šī pētījuma rezultātu analīze un salīdzinājums dinamikā ar 1997.gadā un 2000.gadā veikto pētījumu rezultātiem. Veselības un sociālās aprūpes darbinieku grupa tika izvēlēta tā iemesla dēļ, ka iespējams veikt darba spēju indeksa analīzi dinamikā un šī ir vienīgā nodarbināto grupa Latvijā, kurai jau veikta pietiekami plaša darba spēju indeksa noteikšana.

1997.gadā grupa veselības un sociālās aprūpes darbinieku darba spēju indeksa noteikšanai tika izvēlēta vairāku iemeslu dēļ – šai nodarbināto grupai ir raksturīgs samērā liels arodslimību un nelaimes gadījumu skaits un šajā nozarē nodarbināto veselības un drošības problēmas ir plaši pētītas visā pasaulē, ieskaitot arī plašās nodarbināto grupās veiktos pētījumus par nodarbināto darba spēju indeksu. Veicot šo pētījumu, tika radīta iespēja dinamikā izvērtēt kādas konkrētas nozares darba apstākļu un risku ietekmi uz nodarbināto darba spējām, kā arī izvērtēt virkni citu jautājumu (darba spēju indeksa aptaujā ietverti arī jautājumi par nodarbināto informētību par darba apstākļiem, darba vides riskiem, veiktajiem preventīvajiem pasākumiem un citiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem).

Darba spēja indeksa noteikšanu kā pētniecības metodi izstrādāja Somijas arodveselības institūta (FIOH – *Finnish Institute of Occupational Health*) multidisciplināru ekspertu grupa. Darba spēju indekss ir instruments, kuru izmanto arodveselības uzraudzībā, lai atklātu, kādas ir darbinieka spējas veikt darbu. Tas var tikt izmantots kā viena no metodēm darba vietas apsekošanā, veselības novērtēšanā un darba spēju pētīšanā. Darba spēju indeksa noteikšana balstās uz darbinieku atbildēm uz speciāli izveidotas aptaujas anketas jautājumu sērijām. Šajos jautājumos vērtē nodarbināto veselības stāvokli, garīgās un fiziskās darba spējas, garīgos resursus, darba spēju prognozi nākošiem gadiem.

Darba spēju indeksu raksturo septiņi aspekti:

- ♦ darba spējas pašreizējā dzīves posmā salīdzinājumā ar vislabākajām darba spējām;
- ♦ darba spējas atbilstoši darba prasībām;
- ♦ veselības stāvokļa pašvērtējums un ārstu diagnosticētas slimības;
- ♦ darba spēju samazināšanās esošo slimību dēļ;
- ♦ indivīda prognozes savām darba spējām turpmākiem diviem gadiem;
- ♦ darba nespēja pēdējo 12 mēnešu laikā;
- ♦ garīgās spējas, mentālie resursi.

Balstoties uz šiem septiņiem aspektiem un saskaņā ar instrukciju, tika aprēķināts darba spēju indekss un izvērtētas indivīda darba spējas (sīkāk skatīt pielikumu “Darba spēju indekss nodarbinātajiem veselības un sociālajā aprūpē”).

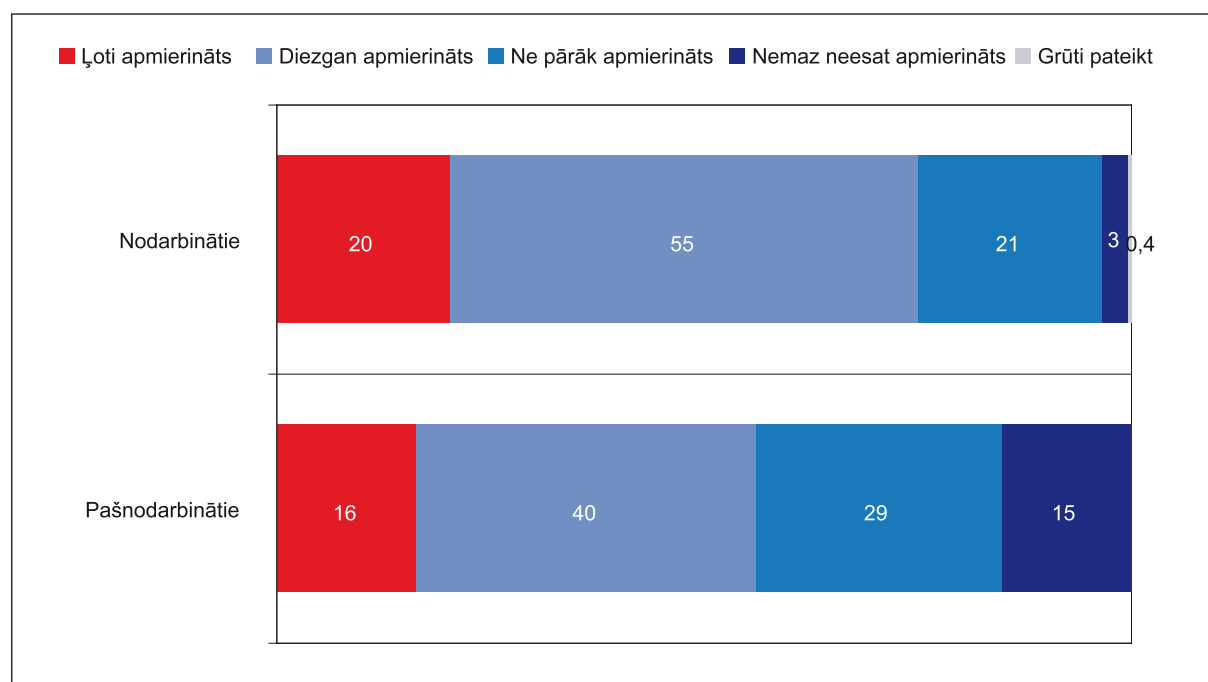
3. PĒTĪJUMA REZULTĀTI

3.1. Nodarbināto apmierinātība ar darbu un darba apstākļiem

3.1.1. Apmierinātība ar pašreizējo darbu

Lai cilvēki varētu produktīvi un efektīvi strādāt, ļoti būtiska ir apmierinātība ar darbu. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti parāda, ka kopumā nodarbinātie ir vairāk apmierināti nekā pašnodarbinātie (skatīt 2.attēlu). Vairāk vai mazāk apmierināti ar pašreizējo darbu ir 75,0% nodarbināto un 56,1% pašnodarbināto.

2. attēls. Nodarbināto un pašnodarbināto apmierinātība ar pašreizējo darbu (%).



Piezīme: nodarbinātie, n=2455; pašnodarbinātie, n=65.

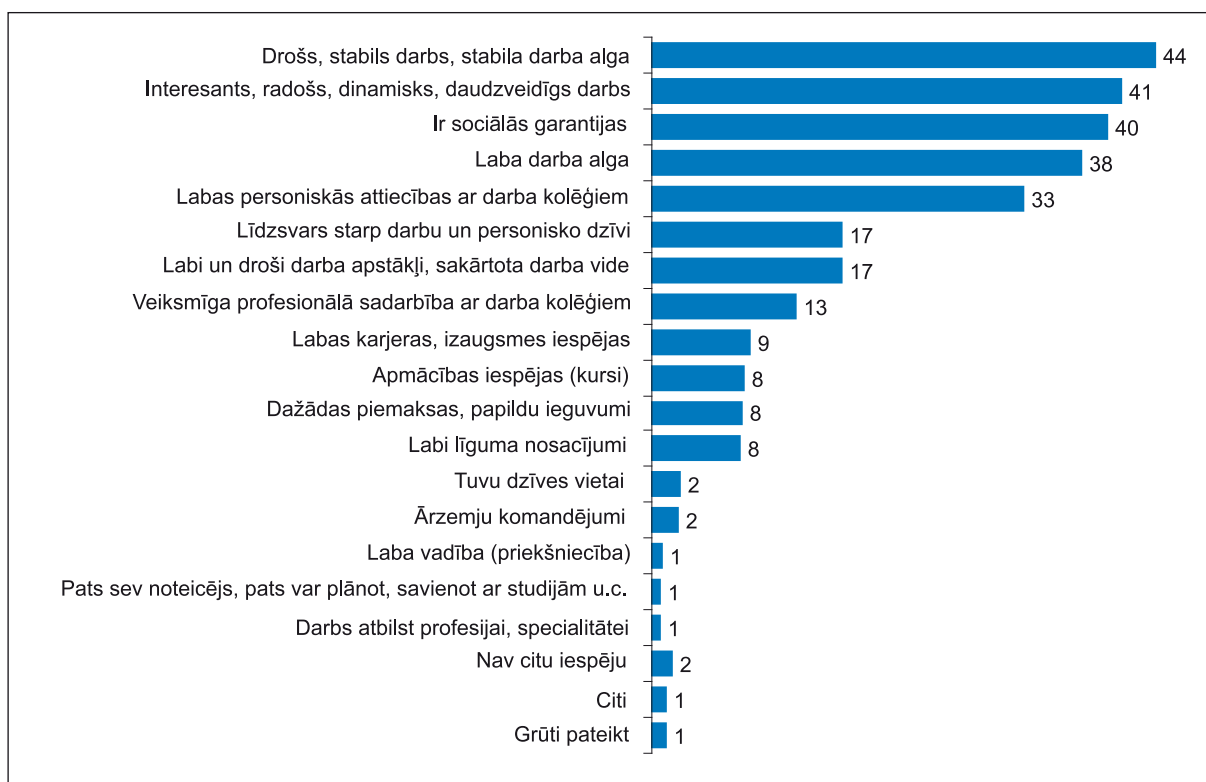
Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

Nodarbināto vidū visvairāk neapmierināto ir apstrādes rūpniecības uzņēmumos (37,1%), metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (33,7%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, kā arī mēbeļu ražošanas uzņēmumos (30,2%). Faktiski pašnodarbinātajiem nav iespējams analizēt visas nozares, jo ne visur cilvēki veic darbu kā pašnodarbinātās personas, tomēr būtiska problēma ir fakts, ka vairāk nekā puse pašnodarbināto personu lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā nav apmierināts ar pašreizējo darbu (53,3%). Nodarbinātās sievietes ir nedaudz vairāk apmierinātas

(73,4%) nekā vīrieši (76,3%), bet pašnodarbināto vidū novērojama pretēja situācija (vīrieši – 59,5%, sievietes – 52,5%). Visapmierinātākie ir jaunieši. Pārējās vecuma grupās būtisku atšķirību nav: 18–24 gadu vecumā – 81,4%, 25–34 gadu vecumā – 74,2%, 35–44 gadu vecumā – 78,2%, 45–54 gadu vecumā – 70,7% un 55–74 gadu vecumā – 73,6%. Latvieši ir vairāk apmierināti (79,2%) nekā krievi (68,3%) un citu tautību pārstāvji (70,2%).

Cēloņu analīze par cilvēku apmierinātību ar savu pašreizējo darbu, parāda atšķirības nodarbināto un pašnodarbināto vidū (skatīt 3.attēlu un 4.attēlu). Pašnodarbināto vidū biežākie iemesli ir *“patīk darbs, ko es daru”*, *“lielāka personiskā neatkarība”* un *“iespēja vairāk nopelnīt”*, tie arī uzskatāmi par galveno iemeslu, kāpēc cilvēki izvēlas kļūt par pašnodarbinātām personām. Savukārt nodarbināto vidū par biežākajiem iemesliem minami *“drošs, stabils darbs, stabila darba alga”*, *“interesants, radošs, dinamisks, daudzveidīgs darbs”*, *“sociālās garantijas”*, *“laba darba alga”*, *“labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem”*. Tie arī uzskatāmi par galvenajiem motīviem, kāpēc nodarbinātie ir apmierināti ar darbu un darba devējiem. Tādēļ, lai noturētu darbiniekus savā uzņēmumā, īpaša uzmanība jāpievērš tieši šiem apstākļiem.

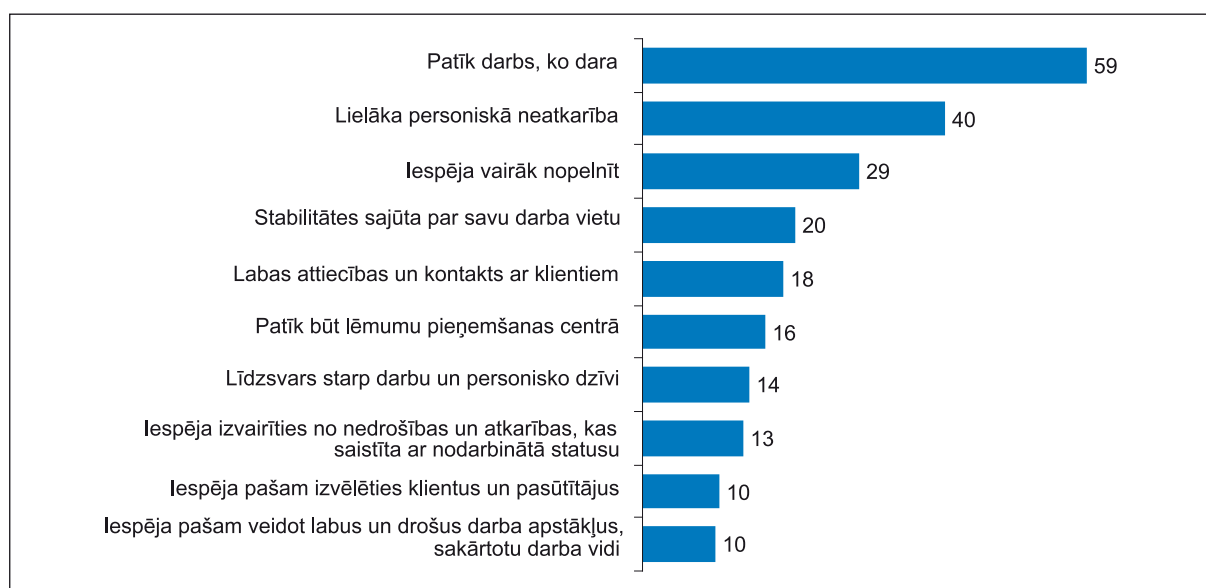
3. attēls. Nodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%).



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kas ir apmierināti ar pašreizējo darbu, n=1841.

Avots: nodarbināto aptauja.

4.attēls. Pašnodarbināto apmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%).

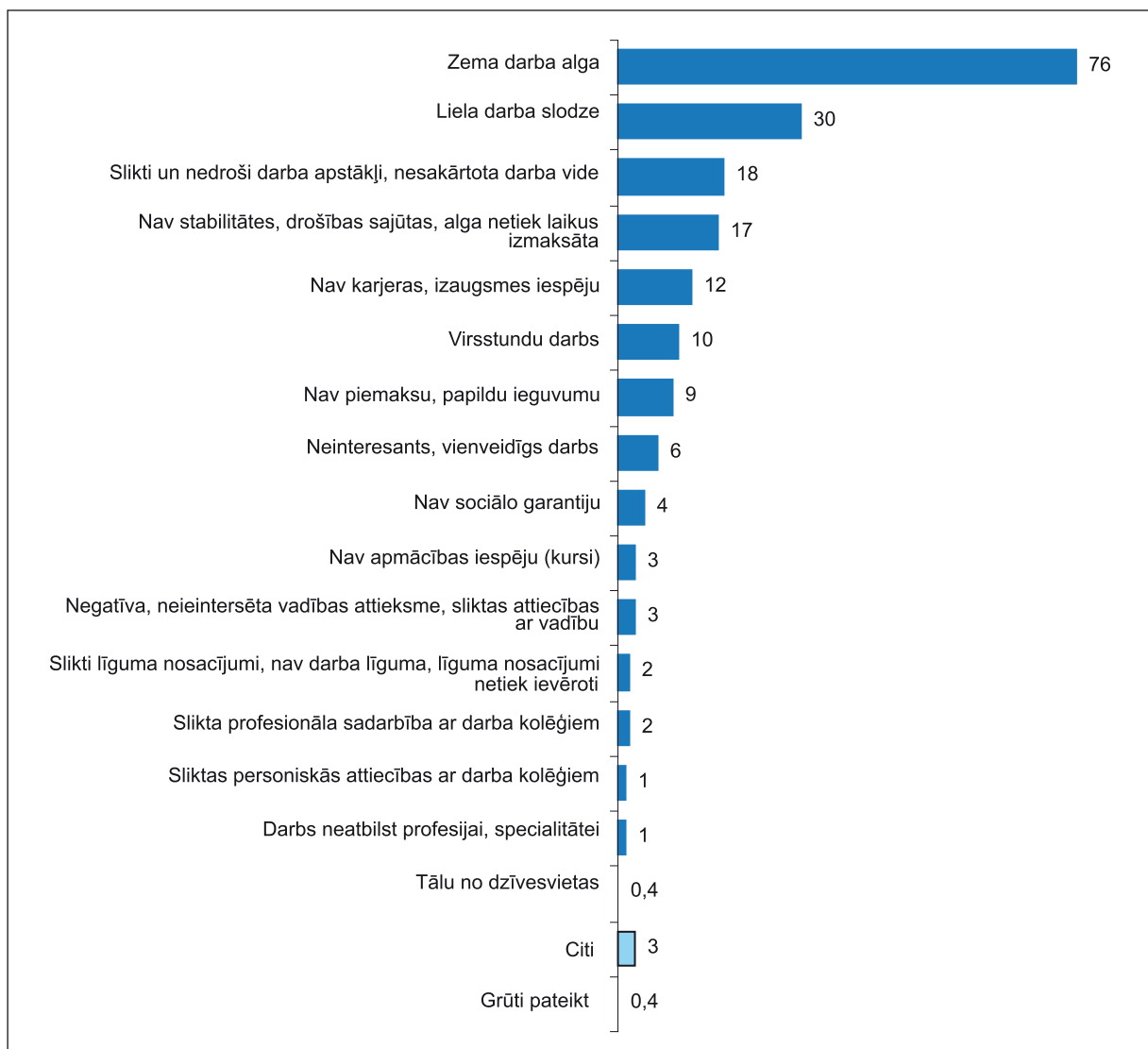


Piezīme: bāze – pašnodarbinātie, kas ir apmierināti ar pašreizējo darbu, n=38. Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Avots: pašnodarbināto aptauja.

Tāpat ir analizēti arī galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie un pašnodarbinātie nav apmierināti ar pašreizējo darbu (skatīt 5.attēlu un 6.attēlu). Līdzīgi kā apmierinātības cēloņi ir atšķirīgi arī neapmierinātības cēloņi. Tā, piemēram, pašnodarbinātie kā biežākos cēloņus min *“nav stabilitātes, drošības sajūtas”*. Viņi tos atzīmē vairāk kā divreiz biežāk par citiem biežākiem faktoriem: *“darbs nav pastāvīgs, gadījuma rakstura darbi, pasūtījumi”*, *“pārāk lieli nodokļi”*, *“liela darba slodze”*, *“zema darba alga”*. Savukārt, nodarbinātie daudz biežāk par pārējiem cēloņiem min *“zema darba alga”* (76,2%). Kā cēloņi tiek minēti arī *“liela darba slodze”*, *“slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide”*, *“nav stabilitātes, drošības sajūtas, alga netiek laicīgi izmaksāta”*.

5.attēls. Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%).



Piezīmes: bāze – nodarbinātie, kas ir neapmierināti ar pašreizējo darbu, n=605.

Avots: nodarbināto aptauja.

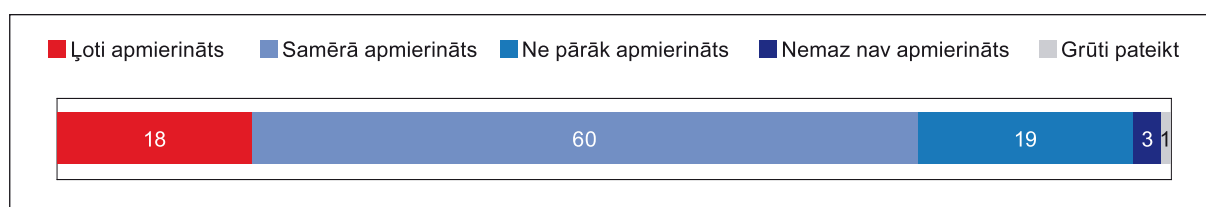
6.attēls. Pašnodarbināto neapmierinātības iemesli ar pašreizējo darbu (%).

Piezīme: bāze – pašnodarbinātie, kas ir neapmierināti ar pašreizējo darbu, n=27. Dati iezīmē galvenās tendences, jo respondentu skaits ir pārāk mazs, lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus.

Avots: pašnodarbināto aptauja.

3.1.2. Apmierinātība ar darba apstākļiem un vidi

Analizējot nodarbināto apmierinātību ar darba vidi un apstākļiem darba vietā no darba aizsardzības viedokļa, aptuveni vienāds skaits nodarbināto ir apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi (77,2%), kā arī ar pašreizējo darbu (skatīt 7.attēlu).

7.attēls. Nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un darba apstākļiem no darba aizsardzības viedokļa (%).

Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Visvairāk neapmierināto nodarbināto ir metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (39,2%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (31,3%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, kā arī mēbeļu ražošanas uzņēmumos (31,1%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (31,3%). Sievietes ir gandrīz tikpat apmierinātas (78,2%), cik vīrieši (76,0%). Visu vecumu respondenti ir aptuveni vienādi apmierināti ar darba apstākļiem un darba vidi (76,4%–78,3%). Tāda pati situācija vērojama arī dažādu tautību respondentiem (76,0%–77,9%). Apmierinātību ar darba apstākļiem un vidi būtiski neietekmē uzņēmuma lielums, kurā nodarbinātais strādā (75,0%–78,5%), tomēr vairāk apmierinātu respondentu ir valsts sektorā (80,4%) salīdzinājumā ar privāto sektoru (76,0%) vai sabiedriskām organizācijām (71,2%). Pieaugot darba algai pamatdarbā, pieaug apmierināto respondentu skaits (līdz Ls 90 – 72,4%, Ls 91–150 – 73,2%, Ls 151–250 – 77,8%, Ls 251 un vairāk – 83,0%). Turklāt apmierinātību

ar darba apstākļiem ietekmē arī tas, vai alga tiek izmaksāta aploksnē vai netiek (nekad – 79,4%, dažreiz – 73,8%, katru mēnesi – 62,7%). Tas norāda, ka sociālās garantijas un stabila alga ietekmē nodarbināto apmierinātību ar darba apstākļiem un darba vidi, bet, iespējams, apstiprina faktu, ka uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnē (t.i. uzņēmumos netiek ievērotas normatīvo aktu prasības attiecībā uz nodokļiem) netiek ievērotas arī normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba aizsardzību. Tādējādi šajos uzņēmumos darba vide nav tik droša un veselībai nekaitīga kā pārējos uzņēmumos (pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā” parāda, ka uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs biežāk netiek izmeklēti nelaimes gadījumi darbā atbilstoši normatīvo aktu prasībām, kā arī retāk tiek veiktas obligātās veselības pārbaudes un nodrošināta apmācība pirmās palīdzības sniegšanā).

Galvenie iemesli, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi uzņēmumā, kurā viņi strādā, ir šādi: “daudz veselības risku (kaitīgo darba vides risku faktoru)”, “fiziski smags darbs”, darba vide nav piemērota darbinieku vajadzībām”, “netīra darba vide”, “darba devējs nerūpējas par darba vidi un darbinieku drošību un veselību” u.c. (skatīt 8.attēlu).

8.attēls. Nodarbināto neapmierinātības iemesli ar darba apstākļiem un vidi (%).



Piezīme: bāze – nodarbinātie, kas nav apmierināti ar darba apstākļiem un vidi, n=541; minēti iemesli, kas saistīti ar darba aizsardzību.

Avots: nodarbināto aptauja.

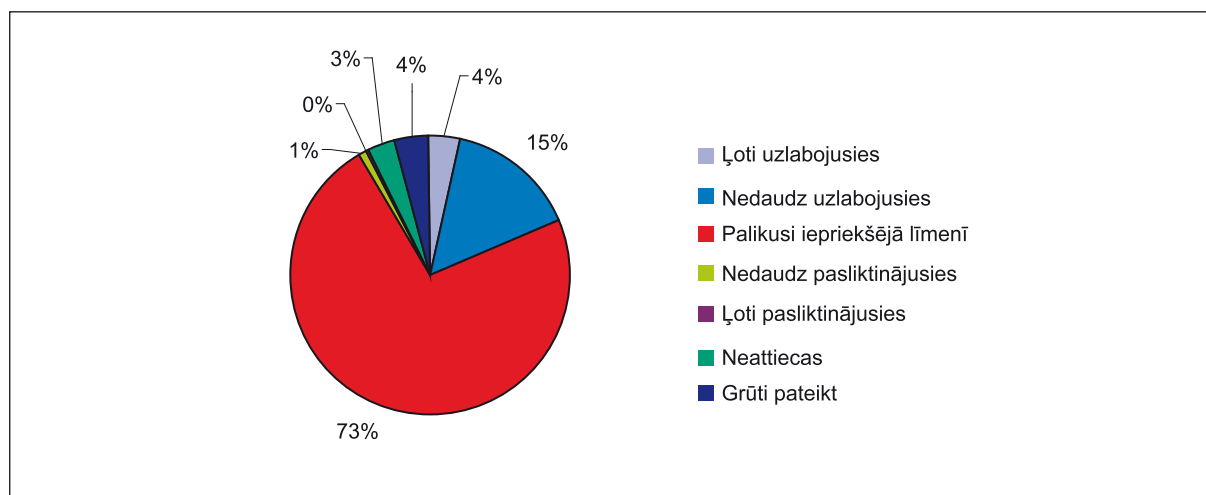
3.1.3. Nodarbināto viedoklis par pārmaiņām uzņēmumos darba aizsardzības jomā

Darba aizsardzības likums stājies spēkā jau 2002.gada 1.janvārī, tomēr vairāki saistošie normatīvie akti Latvijā stājās spēkā vēlāk. Jaunajiem normatīvajiem aktiem vajadzēja būtiski mainīt Latvijā situāciju darba aizsardzības jomā, jo mainījās pieeja darba aizsardzības jautājumu risināšanai. Agrāk visas darbības bija vērstas, lai novērstu sekas (papildu piemaksas par darbu kaitīgos apstākļus, papildu atvaļinājumu dienas par darbu kaitīgos apstākļos, profilaktiskais piens darbam kaitīgos apstākļos u.c.), turpretī pašreiz darba aizsardzības sistēmas pamatprincips ir darba vides risku novērtēšana un samazināšana vai izskaušana.

Veicot Latvijā pieejamo datu (veikto pētījumu un datu bāzu) analīzi, secināts, ka faktiski Latvijā nav iespējams atbildēt uz jautājumu, kā situācija mainījies dinamikā uzņēmumos darba aizsardzības jomā. Minēto iemeslu dēļ nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, vai viņu darba vietā pēdējā

gada laikā ir mainījusies darba aizsardzība. Kopumā 18,9% respondentu atbildēja, ka darba aizsardzība ir ļoti vai nedaudz uzlabojusies (sīkāk skatīt 9.attēlu).

9.attēls. Pārmaiņas darba aizsardzībā uzņēmumā pēdējā gada laikā (%).

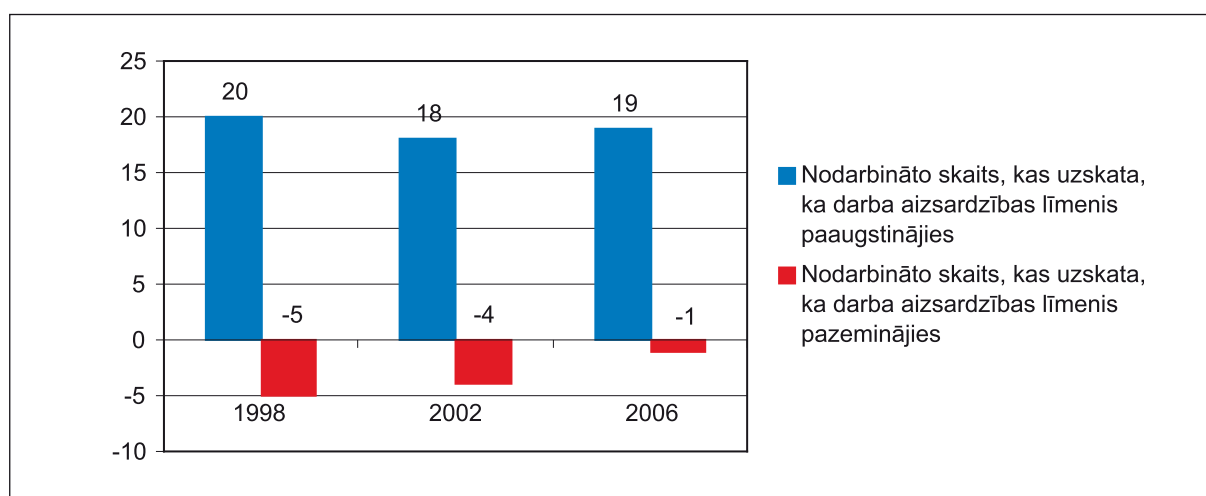


Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Kā pozitīvs fakts minams tas, ka tikai 1,4% respondentu norādījuši, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumā ir samazinājies. Salīdzinot pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ar 1998.gadā un 2002. gadā veikto pētījumu “Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs” rezultātiem, var secināt, ka Latvijā uzlabojumi darba aizsardzības jomā ir apmēram tikpat strauji kā 1998.gadā un 2002.gadā, bet samazinājies respondentu daudzums, kas uzskata, ka pēdējā gada laikā darba aizsardzība uzņēmumā ir pasliktinājusies (skatīt 10.attēlu). Tas liecina, ka darba vide pēc jauno normatīvo aktu pieņemšanas uzlabojusies tikpat strauji kā pirms normatīvo aktu pieņemšanas.

10.attēls. Darba aizsardzības līmeņa pārmaiņas (%).



Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.2. Normatīvo aktu prasību ievērošana

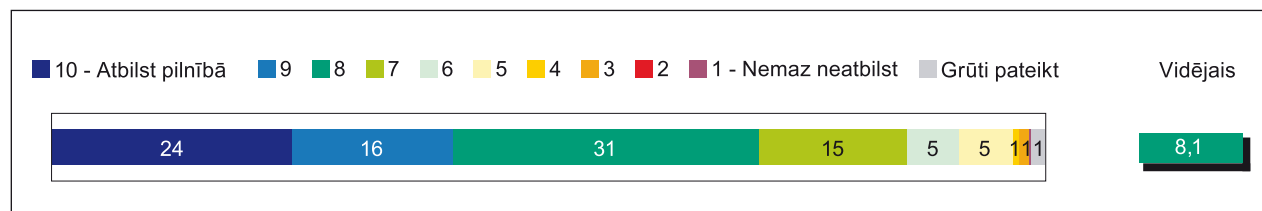
3.2.1. Darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošana

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

Lai novērtētu, kā Latvijā uzņēmumos tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, pētījumā tika veikta dažādu jautājumu analīze. Sākotnēji darba devēji, nodarbinātie un darba aizsardzības speciālisti subjektīvi novērtēja darba vides atbilstību dažādām darba aizsardzības prasībām. Pētījuma rezultāti parāda, ka lielākā daļa respondentu grupu uzskata, ka uzņēmumu darba vide atbilst darba aizsardzības prasībām (vidējā vērtība 8 un vairāk), bet datu padziļinātā analīze liecina, ka faktiski ne darba devēji, ne nodarbinātie, ne pašnodarbinātie nezina nedz Darba aizsardzības likuma prasības, nedz citas darba aizsardzības prasības.

Darba devēju viedoklis. Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros, darba devējiem bija jānovērtē viņu vadītās iestādes / uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, izmantojot 10 punktu skalu, kur 10 nozīmē “atbilst pilnībā”, bet 1 – “nepavisam neatbilst”. Papildu tam tika aprēķināts arī visu konkrēto atbilžu vidējais rādītājs. Tas ļāva salīdzināt situāciju gan dažādās nozarēs, gan dažādos reģionos, kā arī, veicot atkārtotu pētījumu, ļaus analizēt situāciju dinamikā. Atbilžu sadalījums un vidējais rādītājs valstī kopumā parādīts 11.attēlā.

11.attēls. Uzņēmumu darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām (%).



Piezīme: n=1058; vidējam – respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi, n=1047.

Avots: darba devēju aptauja.

Analizējot šos datus, varētu šķist, ka situācija Latvijā uzskatāma par ļoti labu, jo 86,2% respondentu snieguši vērtējumu no 7 līdz 10 punktiem, tomēr padziļinātā analīze parāda, ka patiesā situācija uzņēmumos 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. Tas norāda, ka darba devēji nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām (darba vides riska novērtēšana ir Darba aizsardzības likuma 8.panta prasība, bet kopējā darba aizsardzība sistēma uzņēmumā ir balstāma uz darba vides riska novērtējumu). Kā līdzīgu piemēru var minēt arī faktu, ka 44,0% darba devēju, kas atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likuma prasībām, ir atzinuši, ka uzņēmumā nav veiktas obligātās veselības pārbaudes, kas ir Darba aizsardzības likuma 15.panta prasība. Lielākā daļa darba devēju aptaujas jautājumu tika analizēta, ņemot vērā pašu darba devēju novērtējumu par viņu uzņēmuma / iestādes darba vides atbilstību Darba aizsardzības

likuma prasībām, tādējādi ļaujot novērtēt, vai darba vide uzņēmumā atbilst normatīvo aktu prasībām vai arī darba devēji īsti nezin šīs prasības (darba devēji nav informēti vai neizprot likuma prasības). Par to, ka darba devēji precīzi neizprot Darba aizsardzības likuma prasības liecina arī citas respondentu grupas – darba aizsardzības speciālistu ar augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā – viedoklis. Minētie respondenti ir uzskatāmi par labi informētu grupu, jo bija ieguvuši vienu vai divus gadus ilgu augstāko izglītību tieši darba aizsardzībā, tāpēc atbilžu sadalījums šajā grupā bija pavisam citāds. Ar 7 līdz 10 punktiem darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām ir novērtējuši tikai 18,6% respondentu, kas ir vairāk nekā 4 reizes mazāks skaitlis nekā darba devējiem.

Līdzīgs pētījums tika veikts 2000.gadā Igaunijā, kur 33% respondentu darba vides atbilstību bija novērtējuši ar 9 un 10 punktiem, 46% – ar 7 un 8 punktiem, 18% - ar 5–6 punktiem, kas visumā ir kritiskāk nekā Latvijā. Tomēr vienlaikus jāatzīmē, ka šo gadu laikā būtiski ir mainījušies reglamentējošie normatīvie akti, tādēļ faktiski situāciju abās valstīs salīdzināt nevar.

Lai varētu salīdzināt situāciju atsevišķās nozarēs, pēc uzņēmumu lieluma un citiem parametriem, tika aprēķināts vidējais punktu skaits, kas kopumā Latvijā darba devēju aptaujā bija 8,1, bet darba aizsardzības speciālistu vidū – 5,6. Analizējot vidējo punktu skaitu nozarēs, novērota būtiska atšķirība dažādās nozarēs – augstāko pašnovērtējumu snieguši darba devēji veselības un sociālās aprūpes nozarē (8,8), bet zemāko – metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas nozarē (7,3) (skatīt 3.tabulu).

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

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Vidējais
Veselības un sociālā aprūpe	8,8
Zvejniecība	8,4
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,3
Apstrādes rūpniecība	8,0
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9
Elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgāde	7,9
Izglītība	7,9
Būvniecība	7,8
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība	7,8
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	7,4
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,4
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana	7,3

Piezīme: bāze: respondenti, kas snieguši noteiktu atbildi, n=1047.

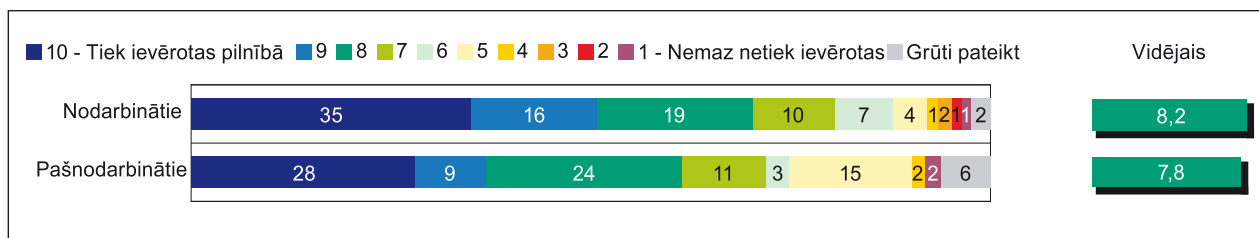
Avots: darba devēju aptauja.

Uzņēmuma atbilstību nedaudz augstāk vērtē uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji / direktori (8,2) nekā uzņēmuma vidējā līmeņa vadītāji / menedžeri (8,0), tāpat kā respondenti, kas atbildējuši krievu valodā (8,3), salīdzinājumā ar nekā latviešu valodā atbildējušiem respondentiem (8,1). Viskritiskāk sava uzņēmuma atbilstību novērtējuši respondenti no uzņēmumiem, kuros strādā 50–249 darbinieki (7,8), bet vislabāk – no uzņēmumiem, kur ir 250 un vairāk darbinieku (8,3). Uzņēmumos ar 1–9 darbiniekiem šis vērtējums ir 8,2, bet uzņēmumos ar 10–49 darbiniekiem – 8,1). Respondentu vērtējumi ir dažādi uzņēmumiem, kas dibināti dažādā laikā: līdz 1990.gadam – vidējais novērtējums ir 7,9, 1991.–1995. gadā – 8,2, 1996.–2000.gadā – 8,1, 2001.–2005.gadā – 8,2. Valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 7,5, privātajā sektorā – 8,2, bet sabiedriskajās organizācijās – 8,3.

Nodarbināto un pašnodarbināto viedoklis. Jautājumi nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem tika formulēti nedaudz savādāk:

- ♦ cik lielā mērā uzņēmumā (iestādē), kurā respondents strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana (austiņas, cimdi), vai veiktas instrukcijas darba aizsardzībā, obligātās veselības pārbaudes, dažādas instruktāžas u.tml.;
- ♦ cik lielā mērā pašnodarbinātie ievēro darba aizsardzības prasības, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu (austiņas, cimdi u.tml.), sniedzot atbildi 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē – „ievēro pilnībā”, bet 1 – “nemaz neievēro” (skatīt 12.attēlu).

12.attēls. Darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos un pašnodarbināto vidū (%).



Piezīme: nodarbinātie n=2455, pašnodarbinātie n=65.

Avots: nodarbināto un pašnodarbināto aptauja.

Vidējais punktu skaits nodarbinātajiem ir 8,2, bet pašnodarbinātajiem – 7,8. Tas norāda, ka pašnodarbinātie mazāk ievēro darba aizsardzības prasības nekā nodarbinātie, kas strādā uzņēmumā vai iestādē.

Analizējot nodarbināto sniegto vidējo punktu skaitu nozarēs, novērojama būtiska atšķirība dažādās nozarēs – augstāko novērtējumu snieguši elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes nozarē strādājošie respondenti (8,9), bet zemāko – koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas nozarē strādājošie respondenti (7,6) (skatīt 4.tabulu).

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

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Vidējais
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	8,9
Izglītība	8,8
Veselības un sociālā aprūpe	8,7
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7
Zvejniecība	8,2
Citas nozares (pētījuma laikā netika sīkāk sadalītas, uzskatot tās par zema riska nozarēm)	8,2
Apstrādes rūpniecība	8,1
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	7,9
Metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošana	7,9
Lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība	7,7
Būvniecība	7,6
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana	7,6

Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Darba aizsardzības prasību ievērošanu augstāk vērtē sievietes (8,4) nekā vīrieši (7,9). Iespējams tas saistāms ar faktu, ka atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem vīrieši biežāk nekā sievietes atzīmējuši tos

darba vides riska faktorus, kas saistīti ar drošību un nelaimes gadījumu risku. Pieaugot respondentu vecumam, pieaug vidējais punktu skaits, ko respondenti ir snieguši par darba vides atbilstību (18–24 gadi – 7,8, 25–34 gadi – 8,1, 35–44 gadi – 8,2, 55–74 gadi – 8,5). Būtisku atšķirību nebija arī dažādu tautību respondentu vidū (latvieši – 8,2, krievi – 8,2, citi – 8,3). Valsts sektorā vidējais punktu skaits ir 8,6, privātajā sektorā – 8,0, sabiedriskajās organizācijās – 7,3. Pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug vidējais punktu skaits (1–9 darbinieki – 7,9, 10–49 darbinieki – 8,2, 50–249 darbinieki – 8,2, 250 un vairāk darbinieki – 8,3). Būtiska darba vides atbilstības novērtējuma atšķirība novērojama atkarībā no tā, vai uzņēmumā darbiniekiem algu maksā aploksnē vai nē (vidējais punktu skaits, ja nekad nemaksā aploksnē – 8,4, dažreiz – 7,5, katru mēnesi – 6,8).

3.2.2. Darba vides riska novērtēšana

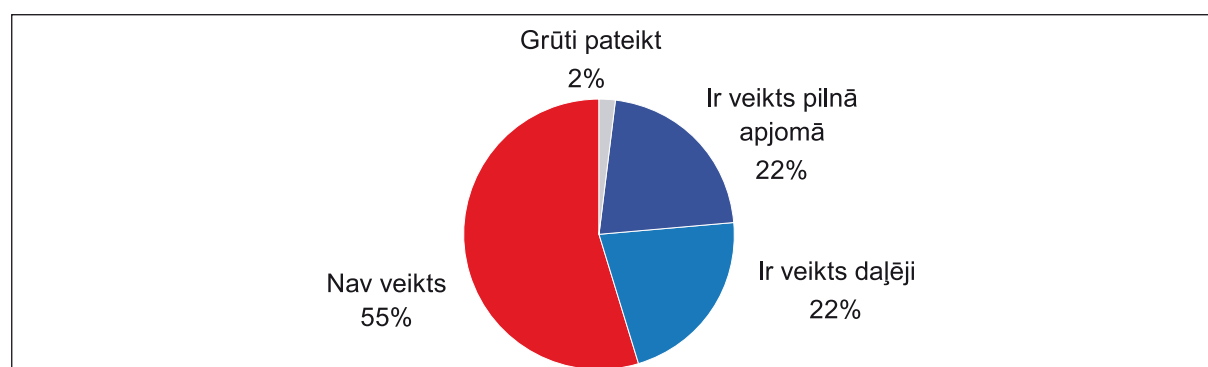
Atbilstoši Darba aizsardzības likuma (pieņemts 06.07.2001., spēkā no 01.01.2002.) II nodaļas 5.panta prasībām darba devēja pienākums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kuras svarīgākā sastāvdaļa ir darba vides risku novērtēšana. Sīkāku darba vides riska novērtēšanas kārtību Latvijā nosaka MK noteikumi Nr. 379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (pieņemti 23.08.2001., spēkā no 01.01.2002.).

Pasaulē izmanto daudzas darba vides riska novērtēšanas metodes, taču atbilstoši Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem darba devējam ir tiesības darba vides riska novērtēšanai izmantot tādas metodes un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, kā arī darba apstākļiem, ja šī metodika nav mazāk pilnīga par MK noteikumu Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” izvirzītajām prasībām. Visbiežāk darba vides riska novērtēšanas metodes paredz darbu veikt vairākos posmos:

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

Darba devēju viedoklis. Neraugoties uz to, ka Latvijā normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu ir spēkā jau kopš 2002.gada 1.janvāra, trīs ceturtdaļas darba devēju ir atbildējuši, ka darba vides riska novērtējums viņu uzņēmumos un iestādēs nav veikts vispār vai ir veikts daļēji, bet tikai 22% respondentu ir atzinuši, ka darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā (skatīt 13.attēlu).

13.attēls. Situācijas raksturojums par veikto darba vides riska novērtēšanu uzņēmumos (%).



Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Salīdzinājumā ar 2002.gadā A/S „Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūras” veiktā pētījuma datiem pieaudzis to uzņēmumu skaits, kuros darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā (no 15% 2002.gadā līdz 22% 2006.gadā). Lai gan pieaudzis arī to uzņēmumu skaits, kuros darba vides riska novērtējums nav veikts (no 44,4% 2002.gadā līdz 54,8% 2006.gadā), domājams, ka šo atšķirību rada atšķirības respondentu grupās. 2002.gadā lielākā daļa respondentu pārstāvēja uzņēmumus, kuros nodarbināto skaits bija vairāk par 6 (tikai 5,5% respondentu pārstāvēja uzņēmumus, kuros strādāja 1–5 darbinieki), bet 2006.gadā lielākā daļa respondentu pārstāvēja tieši mikrouzņēmumus (no 1 līdz 9 (74,1%) nodarbināto), kuros atbilstoši šīs aptaujas rezultātiem darba vides riska novērtējums ir veikts daudz retāk nekā mazajos, vidējos un lielajos uzņēmumos (skatīt 5.tabulu). Tādējādi iegūtie rezultāti apliecina, ka uzņēmumu skaitu, kuros veikts darba vides riska novērtējums, tieši ietekmē uzņēmuma lielums – jo lielāks ir uzņēmums, jo tas ir biežāk vērtēts (skatīt 5.tabulu). Tomēr jāpiebilst, ka, iespējams, lielo uzņēmumu darba devēji pārvērtē veiktā darba vides riska novērtējuma apjomu, pieņemot, ka viņu darba aizsardzības speciālisti vai darba aizsardzības daļas visu ir novērtējušas.

5.tabula. Veiktais darba vides riska novērtējums atkarībā no uzņēmuma lieluma.

	Visi uzņēmumi		Darbinieku skaits uzņēmumā							
			1-9 (mikro)		10-49 (mazie)		50-249 (vidējie)		≥250 (lielie)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ir veikts pilnā apjomā	323	22,1	106	15,2	109	39,3	75	49,0	33	54,7
Ir veikts daļēji	253	21,5	90	17,5	95	32,0	46	36,3	22	36,8
Nav veikts	461	54,8	354	65,7	85	26,8	18	13,3	4	5,0
Grūti pateikt	21	1,6	12	1,5	5	1,8	3	1,4	1	3,5

Avots: darba devēju aptauja.

Situācija Latvijā attiecībā uz darba vides riska novērtējuma atbilstību normatīvo aktu prasībām salīdzinājumā ar 2002.gadu ir nedaudz uzlabojusies, tomēr tā vērtējama kā neapmierinoša. Darba vides riska novērtējums pilnā apjomā visbiežāk veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir pārtikas produktu un dzērienu ražošana (44,0%), ieguves un kalnu rūpniecība (43,7%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (35,4%), izglītība (35,3%) un zvejniecība (31,9%). Vismazāk darba vides riska novērtējums ir veikts uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība (75,6%) un apstrādes rūpniecība (55,6%).

Ļoti nozīmīgs rādītājs ir to uzņēmumu skaits, kuros darba vides riska novērtējums nav veikts vispār (nedz pilnā apjomā, nedz daļēji). Tā, piemēram, būvniecībā novērojams ir maz uzņēmumu, kuros vispār nav veikts darba vides riska novērtējums (36,8% salīdzinājumā ar 54,8% - vidējo skaitu visās nozarēs kopā). Līdzīga situācija ir arī ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (23,2%), koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanā (35,6%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanā (35,9%). Lai gan minētie rādītāji ir neapmierinoši, jo darba vides riska novērtējumam jau vairākus gadus ir jābūt veiktam pilnā apjomā, tomēr atsevišķās nozarēs labāki rādītāji iespējams ir saistāmi ar dažādām informatīvajām aktivitātēm, kampaņām un prioritātēm (piemēram, Eiropas nedēļa „Būvē droši” 2004.gadā, 2003.gada Valsts darba inspekcijas darbības kopējā prioritāte – kokapstrāde u.c.). Visvairāk šādu uzņēmumu ir lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības nozarē (75,6%), arī nozarēs, kas pētījuma laikā netika izdalītas atsevišķi kā zema riska nozares, piemēram, finanšu pakalpojumi un apdrošināšana (57,6%).

Darba vides riska novērtējums būtiski atšķirīgs ir privātajā un valsts sektorā. Darba vides riska novērtējums nav veikts 28,5% valsts sektora, 56,0% privātā sektora un 52,7% sabiedrisko organizāciju. Nedaudz labāka situācija ir uzņēmumos, kuros galvenokārt ir ārvalstu īpašumtiesības (riska novērtējums nav veikts 42,8% uzņēmumu) un kuru darbības lauks galvenokārt ir ārējais tirgus (36,8%), nekā uzņēmumos, kuros

galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības (55,4%) un kuru darbības lauks galvenokārt ir vietējais tirgus (56,0%). Darba vides riska novērtējums biežāk netiek veikts uzņēmumos, kuri izvietoti ciematos un laukos (61,5%), retāk Rīgā (53,0%). Biežāk darba vides risks vispār nav novērtēts uzņēmumos, kas dibināti pēc 1991.gada (55,6% salīdzinājumā ar uzņēmumiem, kas dibināti līdz 1990.gadam (33,1%)).

Visvairāk uzņēmumu, kuros nav veikts riska novērtējums, ir Balvu rajonā (74,6%), Kuldīgas (73,7%), Ogres (70,2%), Limbažu (70,0%), Madonas (68,2%) un Gulbenes rajonā (66,2%). Analizējot uzņēmumus pēc Valsts darba inspekcijas reģioniem visvairāk uzņēmumu, kuros nav veikts darba vides riska novērtējums, atrodas Austrumvidzemes reģionā (64,0%) un Dienvidu reģionā (64,4%).

Ņemot vērā pašu darba devēju novērtējumu par viņu uzņēmuma darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām, 49,7% uzņēmuma pārstāvju ir atbildējuši, ka uzņēmuma darba vide atbilst Darba aizsardzības likumam (9 un 10 punkti pēc 10 punktu skalas). Vienlaikus viņi ir atzinuši, ka darba vides riska novērtējums uzņēmumā nav veikts, kas norāda, ka darba devēji nav informēti par Darba aizsardzības likuma prasībām (darba vides riska novērtēšana ir Darba aizsardzības likuma 8.panta prasība un kopēja darba aizsardzība sistēma uzņēmumā ir balstāma uz darba vides riska novērtējumu). Tāpat tika analizēta darba vides riska novērtējuma veikšana un tādu faktoru esamība, kuri kavē darba aizsardzības pasākumu veikšanu. 59,1% darba devēju, kas ir atbildējuši, ka nav nekādu kavēkļu darba aizsardzības pasākumu veikšanai, ir atzinuši, ka uzņēmumā nav veikts darba vides riska novērtējums. Balstoties uz šiem rezultātiem, var apgalvot, ka darba devēji nav informēti vai neizprot darba vides riska novērtējama nozīmību darba aizsardzības sistēmas izveidē uzņēmumā.

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

- ♦ mazajos (mikro) uzņēmumos;
- ♦ uzņēmumos, kas atrodas ciematos, laukos;
- ♦ uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir lauksaimniecība, mežsaimniecība, medniecība un apstrādes rūpniecība;
- ♦ privātā sektora uzņēmumos un sabiedriskajās organizācijās;
- ♦ uzņēmumos, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;
- ♦ uzņēmumos, kuru darbības lauks galvenokārt ir vietējais tirgus;
- ♦ uzņēmumos, kas dibināti pēc neatkarības atgūšanas (pilnīgi no jauna vai reorganizējot jau pastāvošos uzņēmumus).

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

- ♦ uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir zvejniecība, apstrādes rūpniecība, veselības un sociālajā aprūpe, būvniecība;
- ♦ privātā sektora uzņēmumos un sabiedriskajās organizācijās;
- ♦ mazajos (mikro) uzņēmumos;
- ♦ uzņēmumos, kas atrodas Rīgā;
- ♦ uzņēmumos, kur algu dažkārt vai ik mēnesi izmaksā aploksnē.

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, 13,2% respondentu atzīmēja, ka darba devējs viņu uzņēmumā (iestādē) nodrošināja darba vides riska faktoru novērtēšanu. Visbiežāk darba vides riski novērtēti ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes uzņēmumos (46,0%), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes

uzņēmumos (38,9%), visretāk – zvejniecībā (8,5%), apstrādes rūpniecībā (9,4%), veselības un sociālajā aprūpē (10,6%), būvniecībā (10,9%). Riska novērtējuma veikšanu nedaudz biežāk minējuši vīrieši (16,5%) nekā sievietes (10,6%). Būtiska atšķirība netika novērota dažāda vecuma respondentu grupās (12,2% – 13,8%), kā arī dažādu tautību respondentu vidū (latvieši – 14,5%, krievi – 10,9%, citas – 12,6%). Lai gan respondentu ar dažādu izglītības līmeni atbildes būtiski neatšķīrās, tomēr nodarbināto aptaujas rezultāti parāda tendenci – jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo biežāk viņi atzīmējuši, ka darba devējs nodrošinājis darba vides riska novērtējuma veikšanu (ar sākumskolas, un nepabeigto pamatizglītību – 8,6%, ar pamatizglītību vai nepabeigto vidējo – 9,7%, vidējo – 12,0%, vidējo speciālo – 12,8% un augstāko izglītību – 16,4%). Darba vides riska novērtējumu biežāk atzīmējuši respondenti valsts sektorā (18,7%) salīdzinājumā ar nodarbinātiem privātajā sektorā (10,3%) un sabiedriskajās organizācijās (9,9%). Pieaugot uzņēmuma lielumam, pieaug respondentu skaits, kuru uzņēmumā darba devējs ir nodrošinājis darba vides riska novērtēšanu (1–9 nodarbinātie – 6,9%, 10–49 darbinieki – 12,1%, 50–249 darbinieki – 16,1%, 250 un vairāk darbinieki – 20,6%). Biežāk darba vides riska novērtējums veikts uzņēmumos, kuros alga nekad netiek maksāta aploksnē (14,9%) nekā uzņēmumos, kuros alga dažreiz tiek maksāta aploksnē (10,4%) vai katru mēnesi (5,4%). Pēc nodarbināto domām, darba vides riska novērtējums biežāk veikts uzņēmumos, kas atrodas citās pilsētās (16,6%) vai nelielos ciematos, ciemos un laukos (16,9%) nevis Rīgā (8,4%).

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

3.2.3. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma 9.panta prasībām, lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību, darba devējs

- ♦ var pats veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus — ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbināto un darba devējs ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- ♦ norīko darba aizsardzības speciālistu — ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50, bet vairāk nekā desmit nodarbināto;
- ♦ norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību — ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto.

Darba devējam darba aizsardzības speciālistam jāpiešķir nepieciešamie līdzekļi un laiks (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus. Darba devējam ir arī tiesības iesaistīt kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu, kura darbību reglamentē divi galvenie normatīvie akti:

- ♦ MK noteikumi nr.99 “Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006., pārejas periods līdz 01.01.2009.);
- ♦ MK noteikumi nr.101 “Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību” (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.).

Latvijā šī pētījuma veikšanas brīdī ir 26 kompetentas institūcijas un 227 kompetenti speciālisti (dati uz 01.01.2007.).

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, kas viņu uzņēmumā / iestādē veic darba aizsardzības speciālistu pienākumus. Kopumā 8,1% darba devēju Latvijā atzina, ka viņu uzņēmumos / iestādēs šādu speciālistu nav (skatīt 14.attēlu).

14.attēls. Darba aizsardzības pasākumu veicēji uzņēmumos (%).

Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Kopumā 63,4% darba devēju ir atzīmējuši, ka darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā veic paši, tajā pašā laikā 61,6% šo darba devēju nav apguvuši ne 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, ne arī augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kas kopumā norāda, ka darba devēju informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem ir nepietiekams un netiek ievērotas arī normatīvo aktu prasības par apmācību šajā jomā. Visbiežāk pats darba devējs veic darba aizsardzības speciālista pienākumus mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos (1–9 darbinieki – 76,1%, 10–49 darbinieki – 31,6%, 50–249 darbinieki – 13,0%, 250 un vairāk darbinieku – 5,5%). Tajā pašā laikā jāatzīmē, ka atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām pats darba devējs var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus tikai gadījumā, ja uzņēmumā ir ne vairāk kā desmit nodarbināto un darba devējs ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā. Darba devējam ir jānorīko darba aizsardzības speciālists, ja uzņēmumā ir mazāk par 50, bet vairāk par desmit nodarbināto, bet, ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto, tad jānorīko vairāki darba aizsardzības speciālisti vai jāizveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienība.

22,6% gadījumu darba aizsardzības pasākumus veic darba aizsardzība speciālisti, 1,9% gadījumu – vairāki darba aizsardzības speciālisti vai izveidota darba aizsardzības daļa. 79,0% uzņēmumu darba aizsardzības speciālisti strādā amatu apvienošanas kārtībā, bet 25,8% – strādā pilnu darba laiku. 79,5% darba devēju ir teikuši, ka norīkoto darba aizsardzības speciālistu ir apguvuši 160 stundu ilgu apmācību kursu darba aizsardzībā, bet 12,3% – ir augstākā profesionālā izglītība darba aizsardzībā. Atšķirībā no pašiem darba devējiem tikai 1,6% no norīkoto darba aizsardzības speciālistu nav apguvuši nedz 160 stundu ilgu apmācību kursu, nedz ieguvuši augstāko izglītību. Tas norāda, ka darba devēji, kas ir norīkojuši darba aizsardzības speciālistu, ir arī padomājuši par viņu nepieciešamo apmācību.

Analizējot kopumā visus uzņēmumus, jāatzīmē, ka tikai 49,8% uzņēmumu izveidotās darba aizsardzības sistēmas atbilst Darba aizsardzības likuma un tam pakārtoto normatīvo aktu prasībām (t.i. uzņēmumos darba aizsardzības sistēmas uztur vai nu paši darba devēji vai norīkoti darba aizsardzības speciālisti, kuri ir izgājuši apmācību noteiktajā kārtībā vai uzņēmumos ir noslēgti līgumi ar darba aizsardzībā kompetentiem speciālistiem vai kompetentajām institūcijām).

Samērā neliela daļa darba devēju darba aizsardzības pasākumu veikšanai ir piesaistījuši darba aizsardzībā kompetentus speciālistus (3,8%) vai noslēguši līgumu ar darba aizsardzībā kompetentām institūcijām (2,0%). Pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji no kompetentajām institūcijām un speciālistiem ir saņēmuši dažādus pakalpojumus, taču visbiežāk šie pakalpojumi ir bijuši saistīti ar darba vides riska novērtēšanu un preventīviem pasākumiem, kā arī darba aizsardzības instrukciju izstrādi (skatīt 6.tabulu).

6.tabula. Kompetento institūciju vai speciālistu sniegto darba aizsardzības pakalpojumu struktūra.

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

Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumiem ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju/speciālistu darba aizsardzībā, n=75.

Avots: darba devēju aptauja.

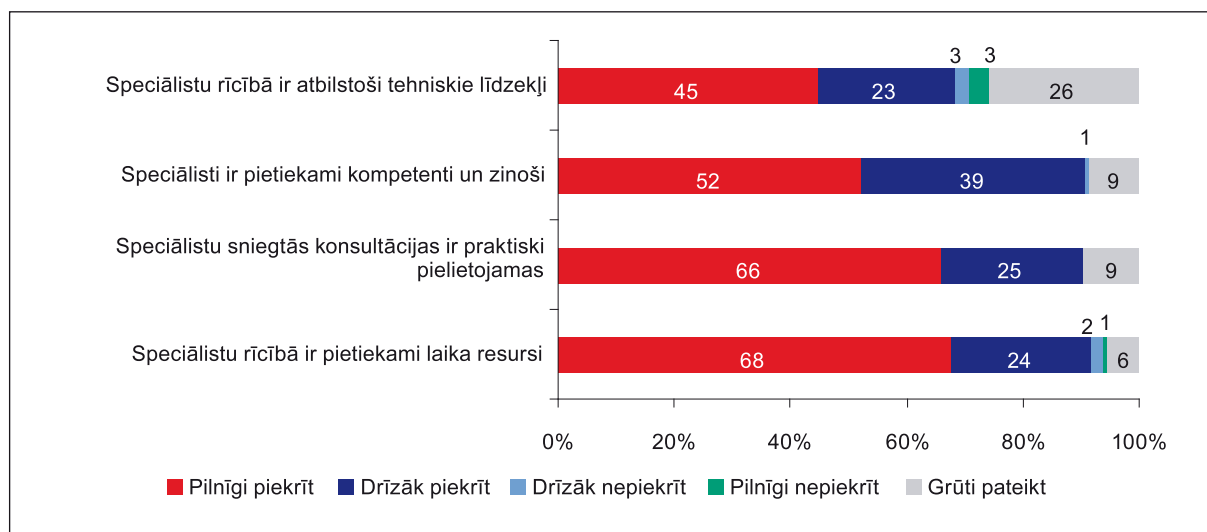
Nedaudz biežāk nekā mikrouzņēmumi (1-9 darbinieki) un lielie uzņēmumi, kompetentās institūcijas/speciālistu pakalpojumus darba vides risku novērtēšanai izmanto uzņēmumi ar 10–249 darbiniekiem (1 – 9 darbinieki – 67,5%, 10–49 darbinieki – 81,4%, 50–249 darbinieki – 79,0%, 250 un vairāk darbinieku – 60,9%). Savukārt laboratorisko mērījumu veikšanai kompetentās institūcijas/speciālistus lielie uzņēmumi pieaicina biežāk nekā mazie (1–9 darbinieki – 22,4%, 10–49 darbinieki – 45,7%, 50–249 darbinieki – 59,1%, 250 un vairāk darbinieku – 80,0%). Līdzīga, bet ne tik krasi atšķirīga situācija vērojama arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā (1–9 darbinieki – 53,0%, 10–49 darbinieki – 83,5%, 50–249 darbinieki – 69,9%, 250 un vairāk darbinieku – 91,7%).

Darba vides riska novērtēšanai kompetentās institūcijas/speciālistus biežāk piesaista no jauna dibinātie uzņēmumi (77,1% no jauna dibinātajos uzņēmumos pēc neatkarības atgūšanas, 42,3% - uzņēmumos, kas darbojas vēl pirms neatkarības atgūšanas, 48,0% - uzņēmumos, kas izveidoti kādas kompānijas reorganizācijas rezultātā), bet it īpaši uzņēmumos, kas dibināti laikā no 1996.gada līdz 2005.gadam (uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990.gadam – 39,8%, no 1991. līdz 1995.gadam – 56,1%, 1996.–2000. – 85,0%, 2001.-2005. – 79,4%). Analoģiska situācija ir novērojama arī laboratorisko mērījumu veikšanā.

Lielāko daļu pakalpojumu biežāk ir minējuši privātā sektora darba devēji, izņemot darba vides iekšējo uzraudzību, kuru vienlīdz bieži veic gan valsts sektorā (66,3%), gan privātajā sektorā (65,7%). Tāpat vienlīdz bieži palīdzību darbinieku instruktāžā un apmācībā minējuši darba devēji gan valsts sektorā (55,4%), gan privātajā sektorā (51,3%). Atzinumu par neatbilstībām darba aizsardzības tiesību aktu prasībām biežāk minējuši valsts sektora pārstāvji (33,1%) nekā privātā sektora pārstāvji (21,8%). Arī nodarbināto veselības pārbaužu organizāciju biežāk minējuši valsts sektora pārstāvji (41,6%) salīdzinājumā privātā sektora pārstāvjiem (28,8%).

Pētījuma laikā analizēta arī sniegto pakalpojumu kvalitāte (skatīt 15.attēlu).

15.attēls. Darba aizsardzības speciālistu raksturojums.



Piezīme: bāze: respondenti, kuru uzņēmumam ir noslēgts līgums ar kompetentu institūciju / speciālistu darba aizsardzībā, n=75).

Avots: darba devēju aptauja.

Ņemot vērā samērā nelielo skaitu respondentu, kuri ir izmantojuši kompetento institūciju un kompetento speciālistu pakalpojumus, sīkāka analīze pa nozarēm, reģioniem, uzņēmuma lielumu u.c. parametriem nav mērķtiecīga un informatīva. Būtiski atšķirīgi rezultāti tika iegūti par tehniskiem līdzekļiem, kas ir kompetento speciālistu un institūciju rīcībā. Domājams, ka darba devēji nav izpratuši terminu “tehniskie līdzekļi”, ar kuru ir domāta iespēja veikt darba vides laboratoriskos mērījumus (26% darba devēju ir bijis grūti novērtēt).

Izvērtējot darba aizsardzības speciālistu izteikumus, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, par kompetentajiem speciālistiem un kompetentajām institūcijām, var atzīmēt šādas tendences:

- ♦ lielākā daļa (apmēram puse) Valsts darba inspekcijas un LR Labklājības ministrijas speciālistu, kā arī kompetento institūciju un uzņēmumu darba aizsardzības speciālistu pilnīgi piekrīt vai drīzāk piekrīt, ka speciālisti ir pietiekami kompetenti un zinoši, to rīcībā ir atbilstoši tehniskie līdzekļi, sniegtās konsultācijas ir praktiski pielietojamas, bet speciālistu rīcībā nav pietiekamu laika resursu, dažkārt to darbs ir virspusējs un formāls, netiek pamanītas būtiskas darba aizsardzības problēmas;
- ♦ Valsts darba inspekcijas un LR Labklājības ministrijas speciālistiem, kā arī kompetentajās institūcijās un uzņēmumos strādājošajiem darba aizsardzības speciālistiem ir atšķirīgi viedokļi, izvērtējot atbildes “pilnīgi piekrīt” vai “drīzāk piekrīt”, par to, ka izmaksas nav adekvātas darba kvalitātei un ir pārāk augstas;
- ♦ daudziem speciālistiem (24–38%) ir grūti pateikt vai arī nav atbildes uz uzdotajiem jautājumiem.

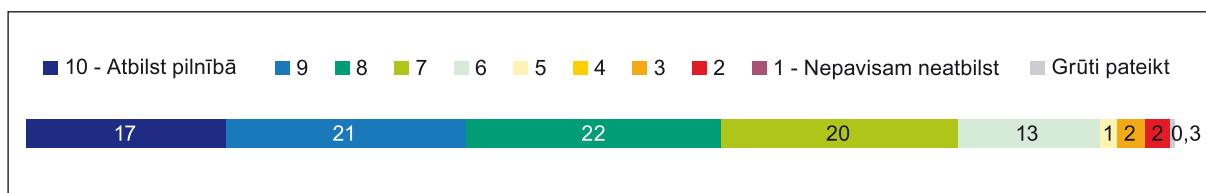
Sīkāk skatīt tematiskos pielikumus “Darba aizsardzības speciālistu apmācība” un “Kompetentās institūcijas un kompetentie speciālisti darba aizsardzībā”.

3.2.4. Specifisko noteikumu ievērošana

Darba devēju viedoklis. Daudzi pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēji nav pietiekami labi informēti par darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām, tāpēc šajā sadaļā netiek sniegti rezultāti par darba devēju viedokli par uzņēmuma atbilstību dažādām specifiskām normatīvo aktu prasībām, jo augstie rādītāji liecina, ka uzņēmumu atbilstība noteiktām prasībām nav objektīva, bet gan subjektīva.

Dažus gadījumus, piemēram, darba aizsardzības prasības būvniecībā vai derīgo izrakteņu izpētē un iegūšanā, jāizdala kā specifiskus normatīvos aktus. Jautājumu formulējums bija līdzīgs iepriekšējiem – darba devējiem bija jānovērtē darba vides atbilstība specifiskām darba aizsardzības prasībām, izmantojot 10 punktu skalu, kur 10 nozīmē “atbilst pilnībā”, bet 1 – “nepavisam neatbilst” (skatīt 16.attēlu un 17.attēlu).

16.attēls. Darba devēju viedoklis par darba vides atbilstību darba aizsardzības prasībām būvniecībā (%).

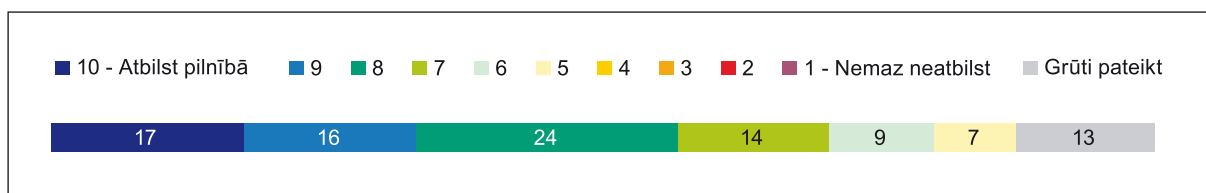


Piezīme: n=56.

Avots: darba devēju aptauja.

Kopumā darba devēji darba vides atbilstību būvniecības uzņēmumos vidēji bija novērtējuši ar 7,8 punktiem.

17.attēls. Darba devēju viedoklis par darba vides atbilstību darba aizsardzības prasībām derīgo izrakteņu izpētē un ieguvē (%).



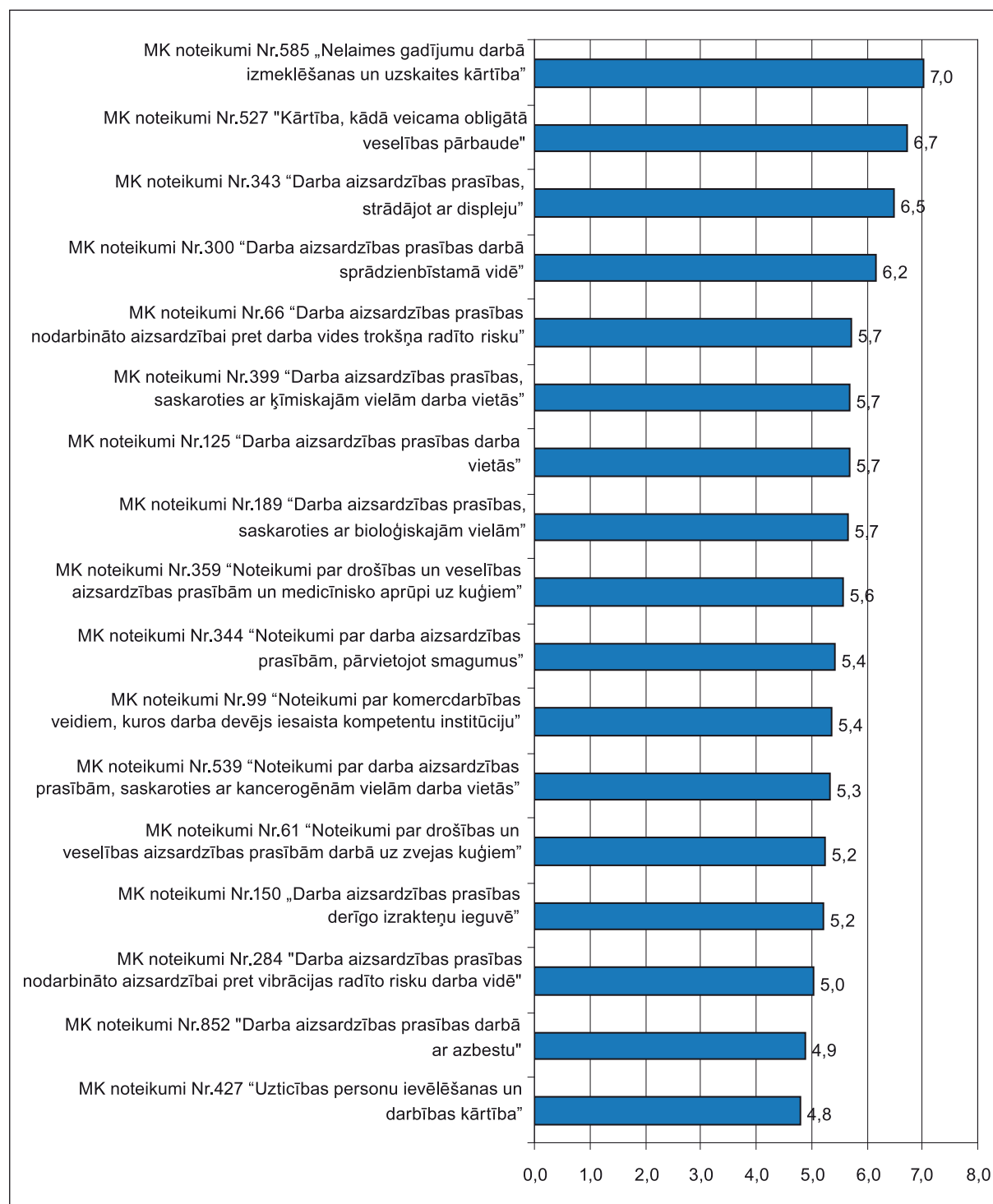
Piezīme: n=31.

Avots: darba devēju aptauja.

Kopumā darba devēji darba vides atbilstību derīgo izrakteņu izpētes un ieguves uzņēmumos vidēji bija novērtējuši ar 8,0 punktiem.

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

18.attēls. Normatīvo aktu prasību ievērošana uzņēmumos.



Piezīme: n=86.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

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

3.2.5. Darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošana

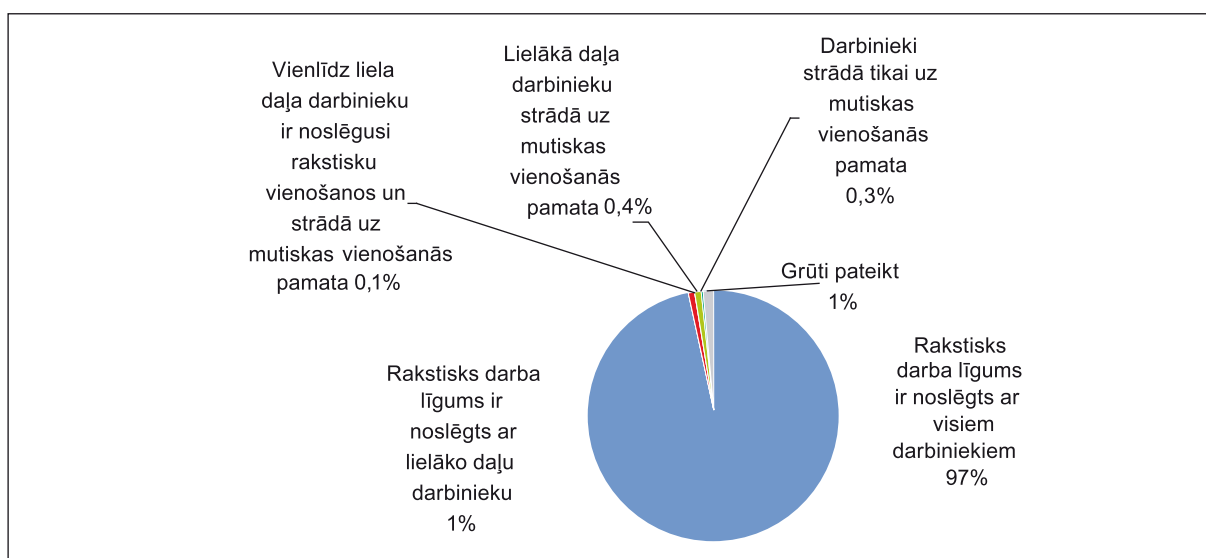
2002.gada 1.jūlijā stājās spēkā Darba likums, kas nomainīja Latvijas Darba likumu kodeksu. Darba likums reglamentē darba devēju un darbinieku savstarpējās attiecības – tiesības, pienākumus, atbildību. Pamatojoties uz Darba likumu ir izdoti vairāki Ministru kabineta noteikumi, kas nosaka minimālo darba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

Darba likums nosaka pienākumu starp darba devēju un darbinieku noslēgt rakstveida darba līgumu. Ar šo līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļauties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

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

Darba devēju viedoklis. Darba devējiem tika uzdots jautājums, ar kādu daļu strādājošo ir noslēgts rakstisks darba līgums, bet ar kādu – mutiska vienošanās. 96,9% uzņēmumu darba devēji atbildējuši, ka ar visiem darbiniekiem ir noslēgts rakstisks darba līgums (skatīt 19.attēlu).

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



Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Domājams, ka darba devēju aptaujas dati šajā jautājumā nav objektīvi, jo dažādās aktuālās kampaņas, ko veikušas dažādas valsts institūcijas, ir parādījušas, ka darba devēji slēpj patieso situāciju. Sakarā ar to, ka respondentu skaits, kuri teikuši, ka ar visiem darbiniekiem nav noslēgts rakstisks darba līgums, ir neliels, šo jautājumu nav mērķtiecīgi analizēt sīkāk pa nozarēm. Var minēt, ka no augsta riska nozarēm (darba aizsardzības ziņā) šādi gadījumi minēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos, apstrādes rūpniecības uzņēmumos, koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos,

būvniecībā, izglītībā. Atšķirības atbildēs nav novērotas arī pēc intervējamo valodas (latviešu – 96,9%, krievu – 96,9%) un ieņemamā amata (uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs/direktors – 96,8%, vidējā līmeņa vadītājs/menedžeris – 97,9%). Tomēr ir būtiski atzīmēt, ka 1,6% augstākā līmeņa vadītāju nespēja atbildēt uz šo jautājumu. Nozīmīgāka šī problēma ir mazajos uzņēmumos: respondentu skaits, kuri teikuši, ka rakstisks līgums noslēgts ar visiem darbiniekiem, ir nedaudz mazāks uzņēmumos ar mazāku nodarbināto skaitu (1–9 darbinieki – 96,5%, 10–49 darbinieki – 97,8%, 50–249 darbinieki – 99,0%, 250 un vairāk darbinieku – 99,3%). Tomēr arī tajos ir bijušas atbildes, ka vismaz puse vai pat vairāk nodarbināto strādā, pamatojoties uz mutisku vienošanos. Tāda pati tendence novērojama arī, dažāda vecuma uzņēmumos – jaunos uzņēmumos biežāk minēti gadījumi, kad puse vai vairāk nodarbināto strādā pēc mutiskas vienošanās. Šādi gadījumi biežāk novēroti privātajā sektorā un sabiedriskajās organizācijās, kā arī uzņēmumos, kur galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības.

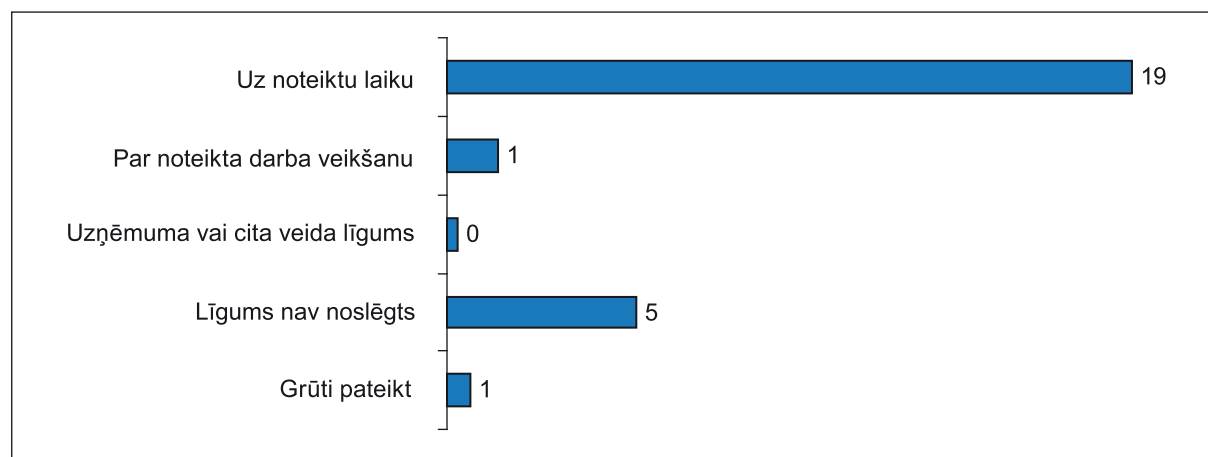
Lai gan ļoti neliela daļa darba devēju atzinuši, ka ar visiem darbiniekiem nav noslēgts rakstisks darba līgums, tomēr pētījumu rezultāti parāda, ka problēmas ar rakstisku darba līgumu noslēgšanu novērotas:

- ♦ mikrouzņēmumos (1–9 darbinieki);
- ♦ jaunos uzņēmumos (dibināti pēc 1996.gada);
- ♦ uzņēmumos, kuros galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;
- ♦ privātā sektora uzņēmumos.

Tie ir riska grupas uzņēmumi, kuriem jāpievērš pastiprināta uzmanība, plānojot un veicot Valsts darba inspekcijas preventīvos apsekojumus. Lai identificētu reālos uzņēmumus, kas atbilst visiem minētajiem parametriem, Valsts darba inspekcijai ir jāsadarbojas arī ar citām valsts institūcijām. Lai jau pašā sākumā sašaurinātu apsekojamo uzņēmumu skaitu, ieteicams īpaši koncentrēties uz tām nozarēm, kurās pastāv augsts risks no darba aizsardzības viedokļa.

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

20.attēls. Darba līgumu un darba laiku sadalījums uzņēmumos (%).

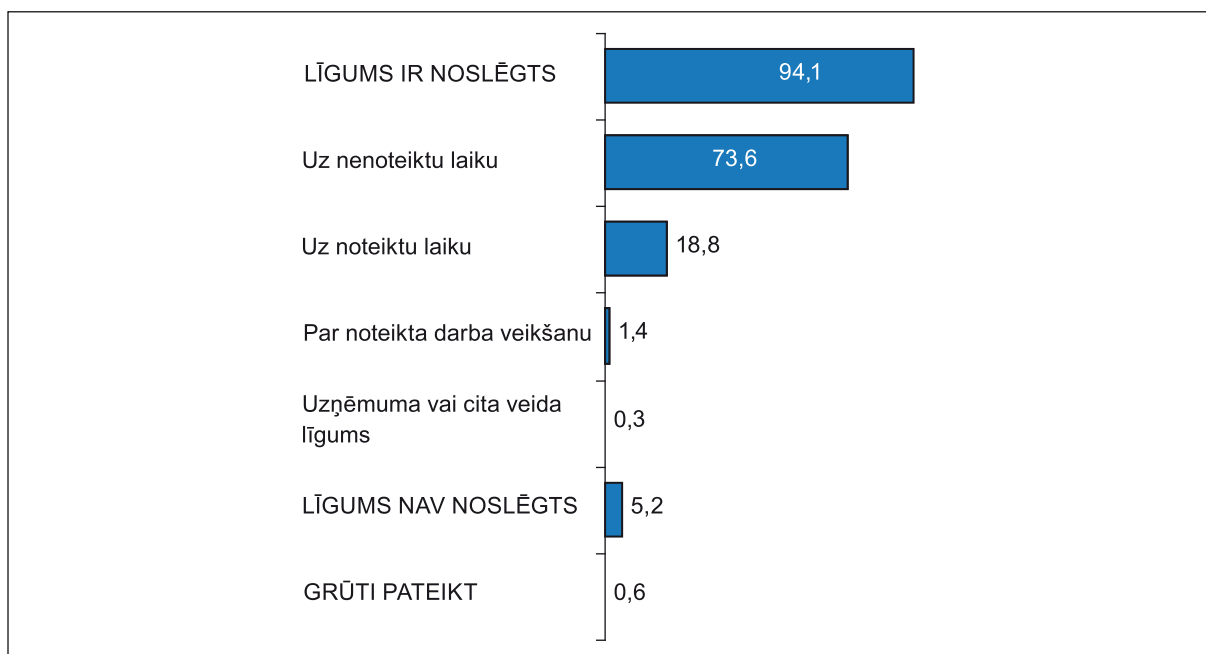


Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

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

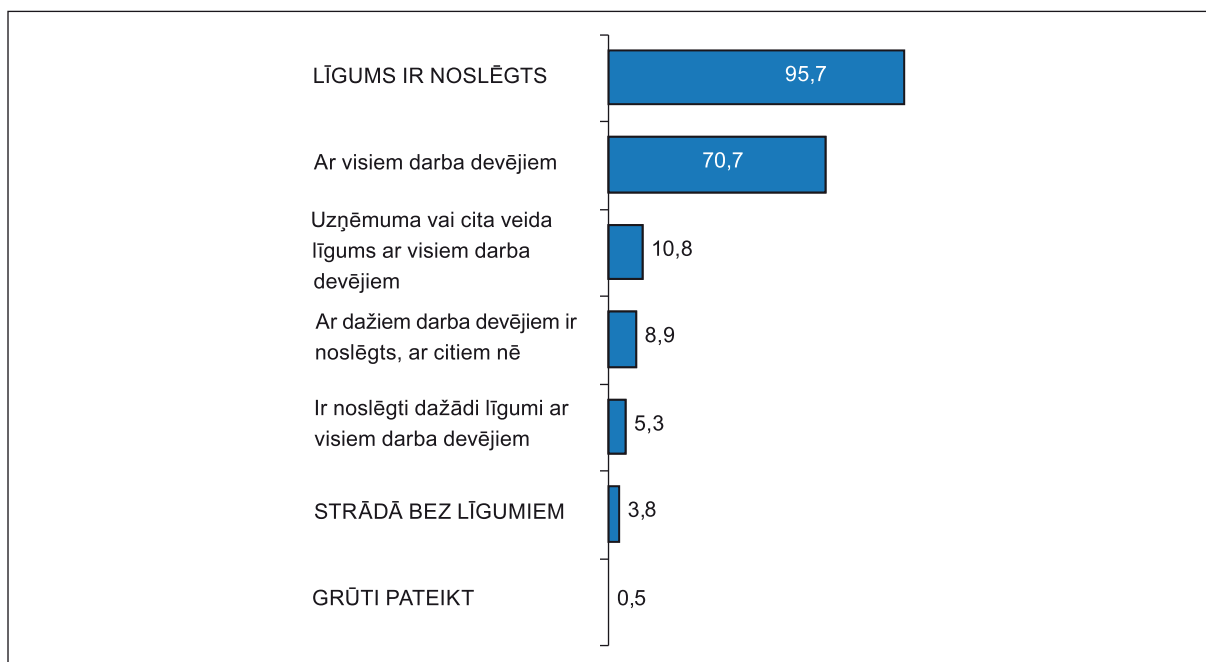
21.attēls. Rakstiska darba līguma esamība darbiniekiem, kas strādā vienā darba vietā (%).



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā vienā darba vietā, n=2235.

Avots: nodarbināto aptauja.

22.attēls. Rakstiska darba līguma esamība darbiniekiem, kas strādā divās vai vairākās darba vietās (%).



Piezīme: bāze – darbinieki, kas strādā divās vai vairākās darba vietās, n=220.

Avots: nodarbināto aptauja.

Kā abos attēlos redzams, aptuveni vienādi rezultāti iegūti abās respondentu grupās, tomēr lielāka uzmanība sīkākajā analizē būs pievērsta respondentiem, kuri strādā bez rakstiska līguma. Kā nozīmīgs fakts jāmin aptaujas laikā iegūtie rezultāti, kas liecina, ka gadījumos, ja cilvēki strādā divās un vairāk darba vietās, tad respondentu skaits, kuri minējuši, ka strādā bez līguma vai līgums ir ar daļu darba devēju / klientu, ir augstāks nekā to respondentu vidū, kas strādā vienā darba vietā.

Vienā darba vietā strādājošiem visbiežāk līgums nav noslēgts lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (13,6%), kā arī būvniecības uzņēmumos (18,8%). Turpretī no respondentiem, kas strādā divās un vairāk darba vietās būvniecībā, 13,4% atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem/klientiem līgumi ir noslēgti, bet ar citiem nē, bet 26,6% – strādājot bez līguma. Vīrieši biežāk strādā bez līgumiem (viena darba vieta – 8,5%, divas un vairāk – 16,7%) nekā sievietes (viena darba vieta – 2,6%, divas un vairāk – 9,7%). Jo jaunāks ir darbinieks, jo lielāks ir respondentu skaits, kas strādā bez darba līgumiem (skatīt 7.tabulu). Tas liecina, ka īpaša uzmanība jāveltī jauniešu informēšanai par nepieciešamību slēgt darba līgumus, iesaistot gan skolas, gan augstskolas u.c.

7.tabula. Nodarbināto skaits, kuriem ir noslēgts līgums ar darba devēju/klientu (%).

Vidēji Latvijā		18-24 gadi		25-34 gadi		35-44 gadi		45-54 gadi		55-74 gadi	
1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+
5,2	12,7	13,2	27,7	4,3	14,2	4,0	15,4	5,3	7,0	2,6	3,4

Piezīmes: n=2455; 1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darba vietā; 2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairāk darba vietās.

Avots: nodarbināto aptauja.

Nav novērota atšķirība dažādas tautības respondentu vidū (viena darba vieta: latvieši – 5,6%, krievi – 5,4%, citu tautību pārstāvji – 2,1%; divas un vairākas darba vietas: latvieši – 12,6%, krievi – 12,9%, citu tautību pārstāvji – 12,8%). Valsts sektorā mazāk respondentu nav rakstiska līguma (viena darba vieta – 0,3%, divas un vairākas darba vietas – 4,5%), nekā privātajā sektorā (viena darba vieta – 7,8%, divas un vairākas darba vietas – 20,7%). Respondenti, kas strādā mazajos uzņēmumos (1–9 darbinieki) biežāk minējuši darbu bez līguma (viena darba vieta – 14,6%, divas un vairākas darba vietas – 20,9%), nekā respondenti, kas strādā lielākos uzņēmumos (10–49 darbinieki – viena darba vieta – 4,7%, divas un vairākas darba vietas – 12,1%; 50–249 darbinieki – viena darba vieta – 1,5%, divas un vairākas darba vietas – 4,8%, 250 un vairāk darbinieku – viena darba vieta – 0,3%, divas un vairākas darba vietas – 8,0%). Respondentu, kuru pamata darba vieta ir Rīgā, nedaudz biežāk strādā bez līgumiem (viena darba vieta – 5,0%, divas un vairākas darba vietas – 19,9%) nekā citās pilsētās (viena darba vieta – 4,3%, divas un vairākas darba vietas – 7,1%) un nelielā ciematā, ciemā, laukos (viena darba vieta – 6,9%, divas un vairākas darba vietas – 10,4%). Būtisku atšķirību starp dažādos Valsts darba inspekcijas darbības reģionos nodarbinātajiem nav.

Analizējot iemeslus, kāpēc nodarbinātie ir gatavi strādāt bez noslēgta rakstiska darba līguma vai kāda cita līguma, kā biežākais cēlonis tiek minēts uzskats, ka arī mutiska vienošanās ir līgums (skatīt 23.attēlu). Domājams, ka šis fakts ir saistīts ar darbinieku izpratnes trūkumu par līguma nepieciešamību un seku neapzināšanos, kuras var rasties, ja darba attiecības nav juridiski noformētas.

23.attēls. Iemesli, kāpēc nav rakstiska darba vai cita līguma (%).

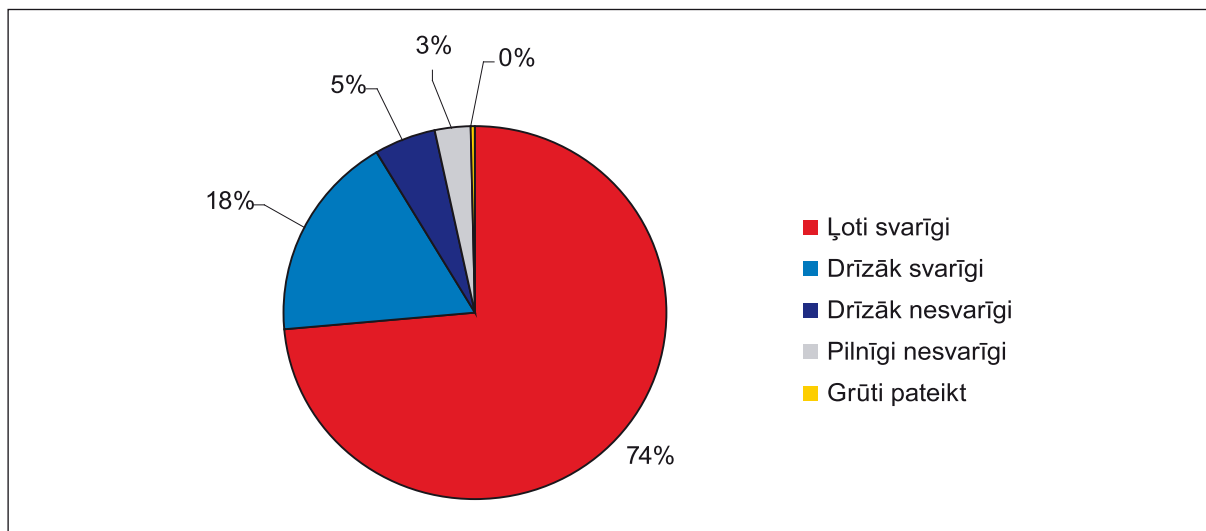


Piezīme: bāze – darbinieki, kam nav noslēgts rakstisks darba līgums, n=144.

Avots: nodarbināto aptauja.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums, cik, viņuprāt, svarīgi, lai ar darba devēju būtu noslēgts rakstisks līgums. Par svarīgu to uzskata 91,4% respondentu (skatīt 24.attēlu).

24.attēls. Darbinieku uzskats par rakstiska darba līguma nepieciešamību (%).



Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Būtisku atšķirību starp dažādu nozaru respondentu atbildēm nav, izņemot būvniecību, kur par svarīgu darba līguma esamību atzina tikai 80,8% respondentu. Sievietēm rakstisks līgums šķiet nedaudz svarīgāka (93,8%) nekā vīriešiem (88,5%). Nedaudz mazāk svarīgs rakstisks līgums šķiet jauniešiem: vecumā no 18 līdz 24 gadiem – 87,3%, turklāt ļoti svarīgs tas ir tikai 65,1% salīdzinājumā ar pārējo vecuma grupu respondentiem (25–34 gadus veci – 91,5%, 35–44 gadus veci – 92,1%, 45–54 gadus veci – 93,3%, 55–74 gadus veci – 90,4%). Vissvarīgāk tas ir latviešiem (93,0%), bet vismazāk svarīgi – krieviem (88,7%, turklāt ļoti svarīgi tas ir tikai 65,3% krievu). Analizējot rakstiska darba līguma nozīmīgumu un respondentu izglītības līmeni, jāsecina, jo tas ir augstāks, jo svarīgāk respondentam šķiet rakstiskais darba līgums: respondents ar sākumskolas vai nepabeigtu pamatzglītību – 81,0%, ar pamatzglītību vai nepabeigtu vidējo izglītību – 89,4%, vidējo – 89,9%, vidējo speciālo – 91,5%, ar augstāko izglītību – 93,8%). Savukārt respondentiem privātajā sektorā rakstiska līguma esamība ir mazāk svarīga nekā valsts sektorā nodarbinātajiem (privātajā sektorā – 89,1%, valsts sektorā – 95,1%), turpretī visiem respondentiem sabiedriskajā sektorā ir svarīgs rakstisks līgums. Nodarbinātajiem vidējos uzņēmumos (50–249 darbinieki) un lielajos uzņēmumos (250 un vairāk darbinieku) rakstiska darba līguma esamība ir svarīgāka (attiecīgi 94,6% un 95,8%) nekā nodarbinātajiem mikrouzņēmumos (1–9 darbinieki – 84,9%) un mazajos uzņēmumos (10–49 darbinieki – 90,9%). Nodarbinātajiem, kas algu nekad nesaņem aploksnē, rakstisks darba līgums ir svarīgāks (93,8%), nekā nodarbinātajiem, kas algu dažreiz saņem aploksnē (86,9%) vai katru mēnesi to saņem aploksnē (78,1%). Vienlīdz svarīgs ir rakstisks līgums nodarbinātajiem, kuru pamata darba vieta ir Rīgā (90,3%), citās pilsētās (92,7%) vai nelielos ciematos, ciemos un laukos (91,4%).

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Darba tiesiskās attiecības”.

3.3. Darba vides riska faktori un to novēršana

3.3.1. Darba vides riska faktori

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

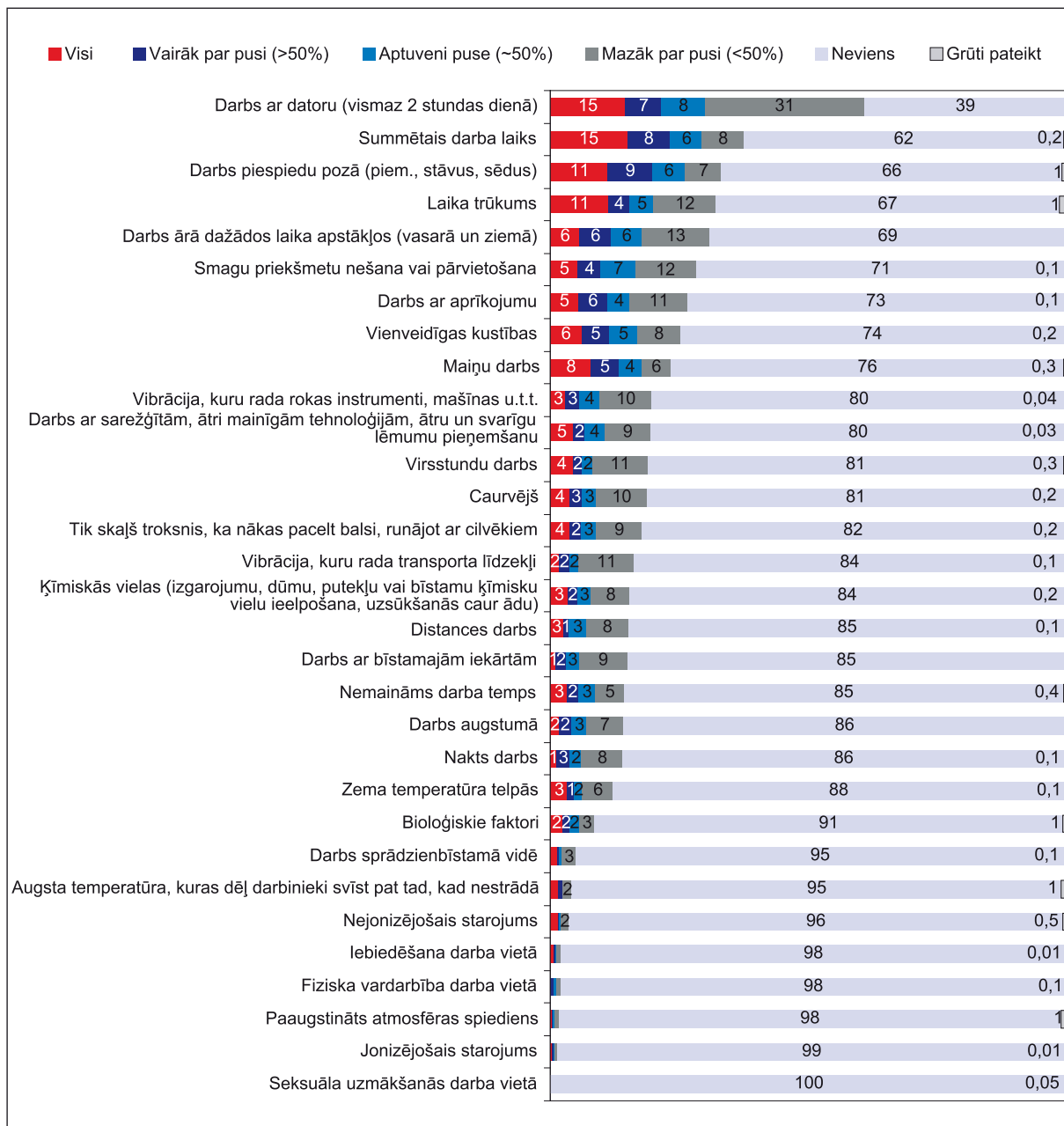
- ♦ ķīmiskās vielas (lakas, krāsas, sinētiskie mazgāšanas līdzekļi u.c.);
- ♦ fizikālie faktori (troksnis, vibrācija, mikroklimats, apgaismojums u.c.);
- ♦ putekļi (metināšanas aerosols, abrazīvie putekļi, koka putekļi u.c.);
- ♦ bioloģiskie faktori (ērču encefalīta izraisītāji, vīrusa B un C hepatīta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

Valda uzskats, ka Latvijas uzņēmumos prevalē tradicionālās ar veselības problēmas – troksnis, vibrācija, putekļi, ķīmiskās vielas u.c., taču attīstītajās Eiropas Savienības valstīs priekšplānā izvirzās psihosociālie, organizatoriskie un ergonomiskie riska faktori. Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” iegūtās situācijas raksturojums norāda, ka pašreiz nozīmīgākie darba vides riska faktori ir dažādi psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), kā arī ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienvēidīgas kustības). Tas liecina par darba vides tradicionālo riska faktoru nomaiņu ar jauniem, mūsdienīgiem riska faktoriem. Savukārt veikto darba vides laboratorisko mērījumu apkopojums liecina, ka par ļoti būtiskām darba vides problēmām jāuzskata darba vides mikroklimats un putekļi (it īpaši abrazīvie putekļi un metināšanas aerosols). Ņemot vērā faktu, ka psihosociālie un ergonomiskie darba vides riska faktori, kā arī mikroklimats darba telpās bieži savstarpēji cits citu ietekmē un pastiprina to iedarbību, šai riska faktoru grupai jāpievērš liela uzmanība, īpaši ņemot vērā to, ka Latvijā nav pieejami mikroklimata normatīvi, kā arī vienkāršas un ērtas ergonomisko un psihosociālo riska faktoru novērtēšanas metodikas sīkāk skatīt tematiskos pielikumus “Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)”, “Psihoemocionālie darba vides riska faktori”, “Ergonomika un ergonomiskie darba vides riska faktori”).

Darba devēju viedoklis. Desmit biežākie darba vides riska faktori pēc darba devēju vērtējuma ir šādi:

1. darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā (minējuši 60,9% respondentu);
2. summētais darba laiks (37,6%);
3. darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus vai sēdus (33,1%);
4. laika trūkums (32,2%);
5. darbs ārā dažādos laika apstākļos gan vasarā, gan ziemā (30,9%);
6. smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana (28,4%);
7. darbs ar aprīkojumu, kad var būt traumatiska risks (26,6%);
8. vienvēidīgas kustības (25,3%);
9. maiņu darbs (23,4%);
10. vibrācija, ko rada rokas instrumenti, mašīnas utt. (19,7%).

25.attēls. Uzņēmumos / iestādēs nodarbināto skaits,
kuri pakļauti darba vides riska faktoriem (%).



Piezīme: n=1058.

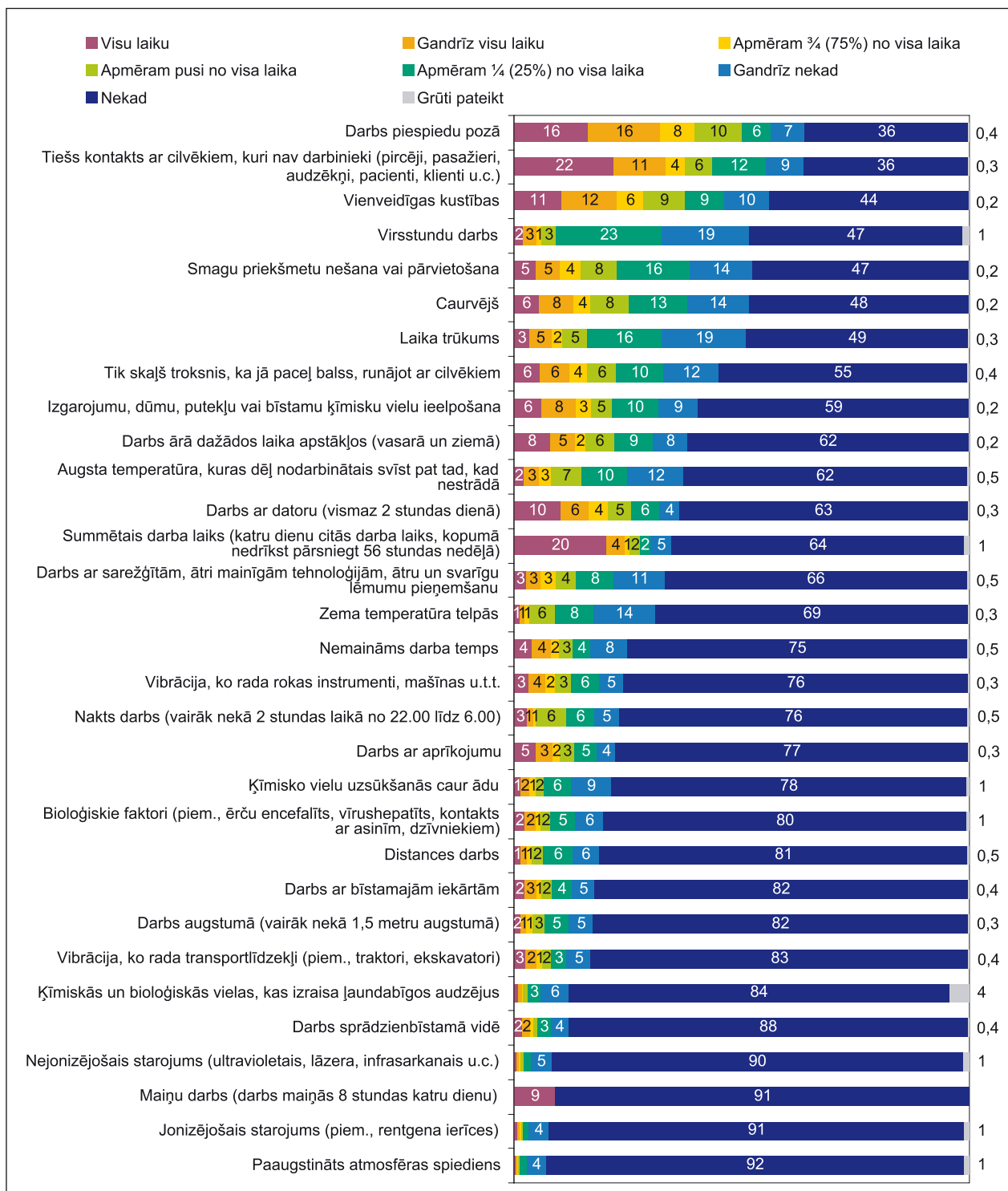
Avots: darba devēju aptauja.

Nodarbināto viedoklis. Desmit biežākie darba vides riska faktori pēc nodarbināto vērtējuma ir šādi:

1. darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus vai sēdus (63,8% respondentu minējuši, ka kaut kādā mērā ir pakļauti attiecīgā riska faktora iedarbībai);
2. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav uzņēmuma darbinieki, piemēram, ar pircējiem, pasažieriem, audzēkņiem, pacientiem, klientiem u.c. (63,8%);
3. vienveidīgas kustības (56,1%);
4. virsstundu darbs (51,7%);
5. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana (52,4%);
6. caurvējš (51,7%);
7. laika trūkums (51,1%);

8. tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem (45,0%);
9. izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošana (40,3%);
10. darbs ārā dažādos laika apstākļos gan vasarā, gan ziemā (38,2%).

26.attēls. Nodarbināto darba vides riska faktori (%).

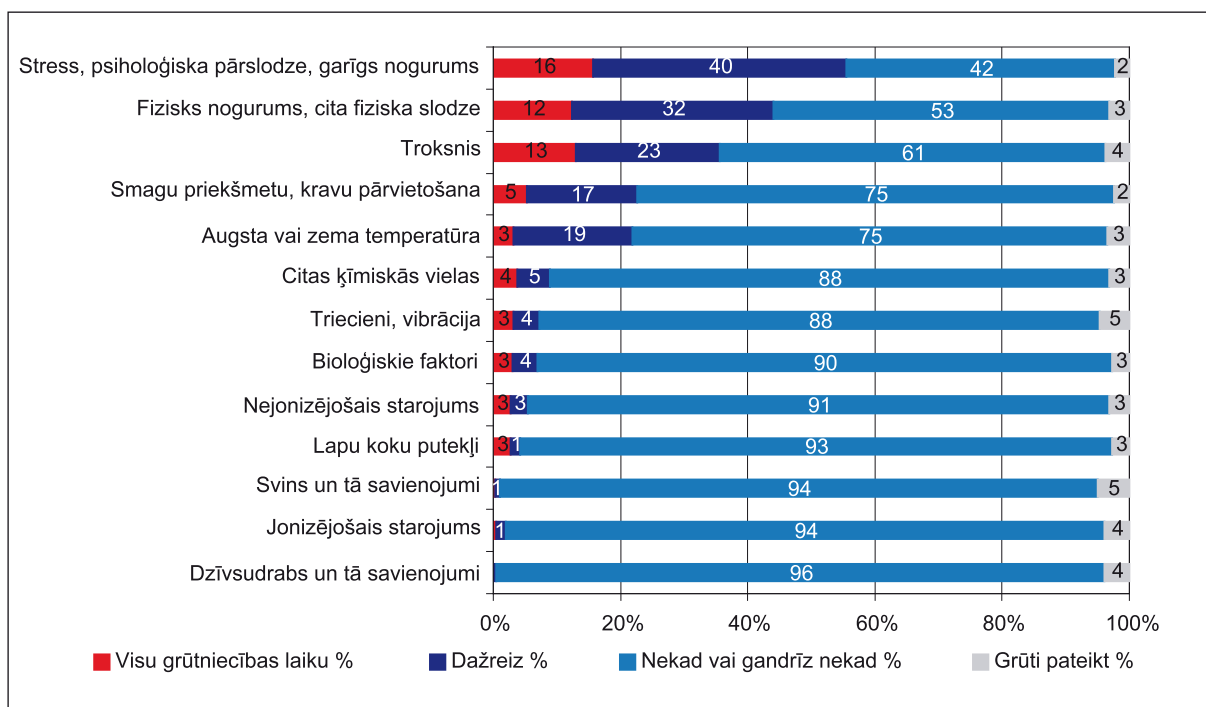


Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Lai noskaidrotu normālai grūtniecības norisei būtiskus darba vides riska faktorus, sievietēm, kuras pirms jaunākā bērna piedzimšanas grūtniecības laikā bija strādājušas, tika uzdoti vairāki specifiski jautājumi.

27.attēls. Darba vides riska faktori sievietēm grūtniecības laikā.



Piezīme: bāze - respondentes, kuras strādājušas algotu darbu pirms jaunākā bērna piedzimšanas, n= 402.

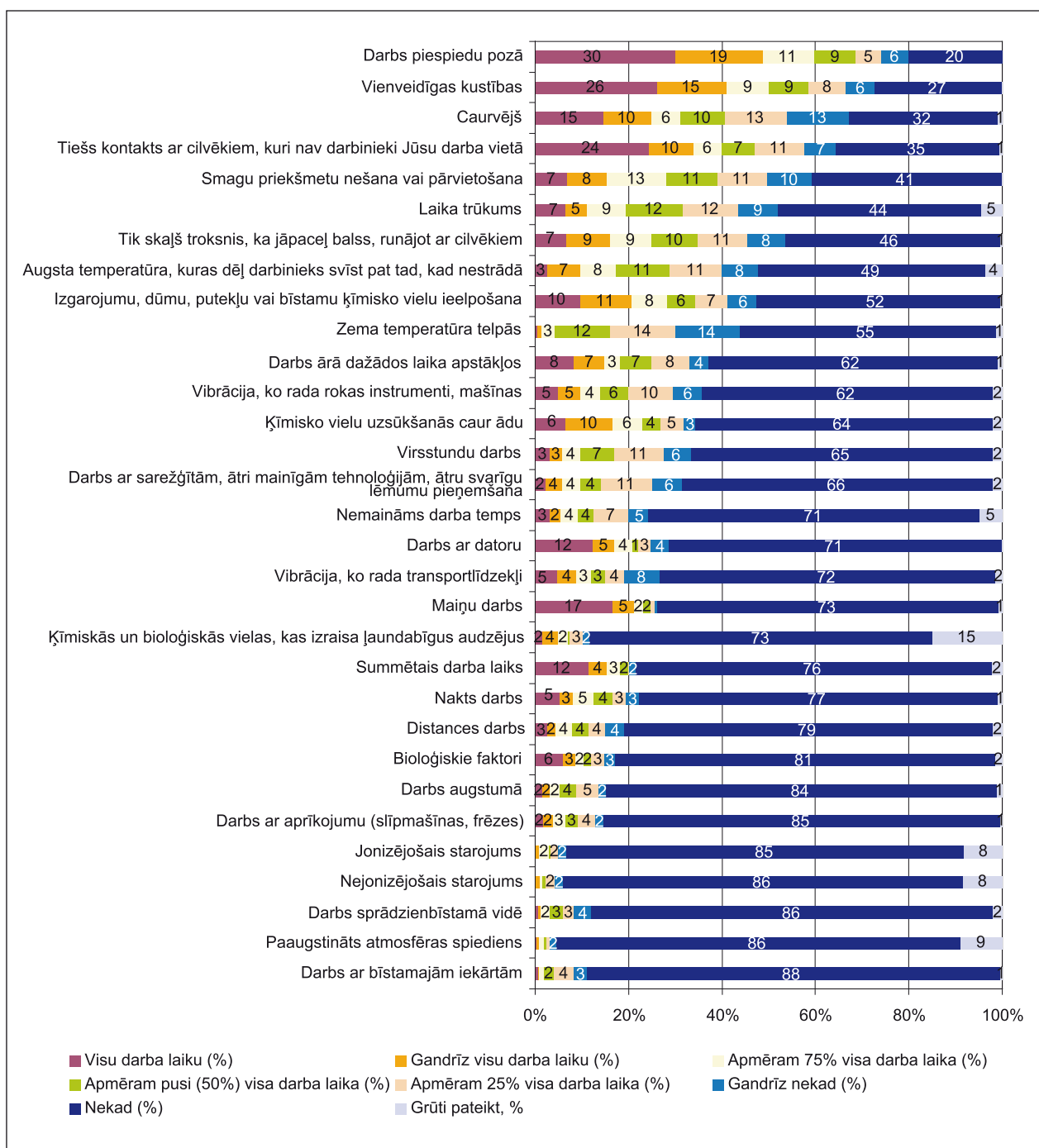
Avots: grūtnieču un vecāku (pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma) aptauja.

Visbiežāk grūtniecības laikā sievietes ir bijušas pakļautas stresam, psiholoģiskai pārslodzei, garīgam nogurumam (55,5%), fiziskajam nogurumam vai citai fiziskai slodzei (44,0%), troksnim (35,6%), smagu priekšmetu un kravu pārvietošanai (22,6%), kā arī augstas vai zemas temperatūras iedarbībai (21,9%). Pārējo riska faktoru iedarbībai grūtniecības laikā bijušas pakļautas mazāk nekā 10% sieviešu, kas piedalījās aptaujā. Minēti dati liecina, ka grūtniecības laikā sievietes ir biežāk bijušas pakļautas tādiem riska faktoriem, kas būtiski var ietekmēt sievietes pašsajūtu, izraisot paaugstinātu nogurumu vai citas nespecifiska sūdzības, bet mazāk tādiem riska faktoriem, kas var atstāt būtisku kaitējumu uz nākamā bērna attīstību.

Arī nodarbinātie ar īpašajām vajadzībām aptaujas laikā novērtēja, cik lielā mērā viņi pakļauti vairāk nekā 30 dažādu darba vides kaitīgo faktoru iedarbībai. Kopumā minēti desmit biežākie riska faktori:

1. darbs piespiedu pozā (79,9%);
2. vienveidīgas kustības (72,6%);
3. caurvējš (67,8%);
4. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki (64,4%);
5. laika trūkums (64,4%);
6. smagu priekšmetu pārvietošana (59,2%);
7. tik skaļš troksnis, ka nākas pacelt balsi, runājot ar cilvēkiem (53,6%);
8. augsta temperatūra, kuras dēļ cilvēks svīst pat tad, kad nestrādā (47,7%);
9. izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisko vielu ieelpošana (47,4%);
10. zema temperatūra telpās (43,9%).

28.attēls. Darba vides riska faktori cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.



Piezīme: n=406.

Avots: cilvēku ar īpašām vajadzībām aptauja.

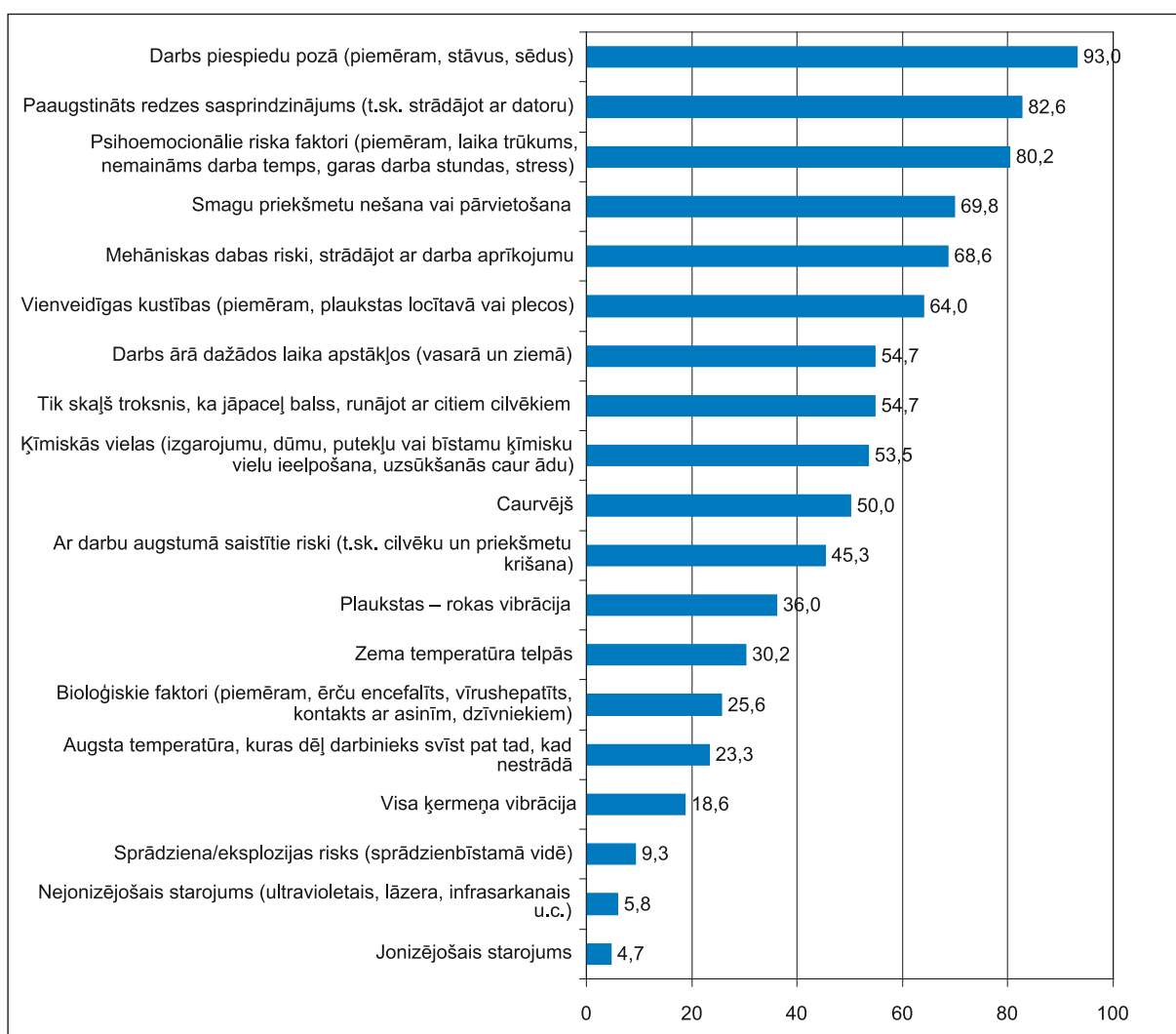
Nozīmīgākie riska faktori, kuriem pakļauti cilvēki ar īpašajām vajadzībām, ir tādi paši kā pārējiem nodarbinātiem. Tie ir psihoemocionālie un ergonomiskie riska faktori, kas var izraisīt balsta un kustību aparāta slimības, kā arī dažādas nespecifiskas sūdzības, piemēram, nogurumu, miega traucējumus u.c. Jāatceras, ka aptaujāto respondentu vidū puse ir arodslimnieki, turklāt Latvijā biežākās arodslimības ir tieši balstu un kustību sistēmas slimības. Iespējams, ka tieši šī iemesla dēļ ergonomiskos riska faktorus (piemēram, darbu piespiedu pozās, vienveidīgas kustības) cilvēki ar īpašajām vajadzībām nosauc biežāk nekā nodarbinātie.

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Darba aizsardzības speciālisti, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kā 10 nozīmīgākos / būtiskākos riska faktorus uzņēmumā/os,

kuros viņi strādā (t.sk. sniedz kompetentā speciālista/institūcijas pakalpojumus), nosauc šādus faktorus:

1. darbs piespiedu pozā, piemēram, stāvus vai sēdus (starp 10 nozīmīgākajiem faktoriem to nosaukuši 93,0% respondentu);
2. paaugstināts redzes sasprindzinājums, arī strādājot ar datoru (82,6%);
3. psihoemocionālie riska faktori, piemēram, laika trūkums, nemaināms darba temps, garas darba stundas utt. (80,2%);
4. smagu priekšmetu nešana un pārvietošana (69,8%);
5. mehāniskas dabas riski, strādājot ar darba aprīkojumu (68,6%);
6. vienveidīgas kustības, piemēram, plaukstu locītavā vai plecos (64,0%);
7. darbs ārā dažādos laika apstākļos gan vasarā, gan ziemā (54,7%);
8. tik skaļš troksnis, ka jāpaceļ balss, runājot ar citiem cilvēkiem (54,7%);
9. ķīmiskās vielas, piemēram, izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisko vielu ieelpošana vai uzsūkšanās caur ādu (53,5%);
10. caurvējš (50,0%).

29.attēls. Nozīmīgākie darba vides riska faktori darba aizsardzības speciālistu vērtējumā (%).

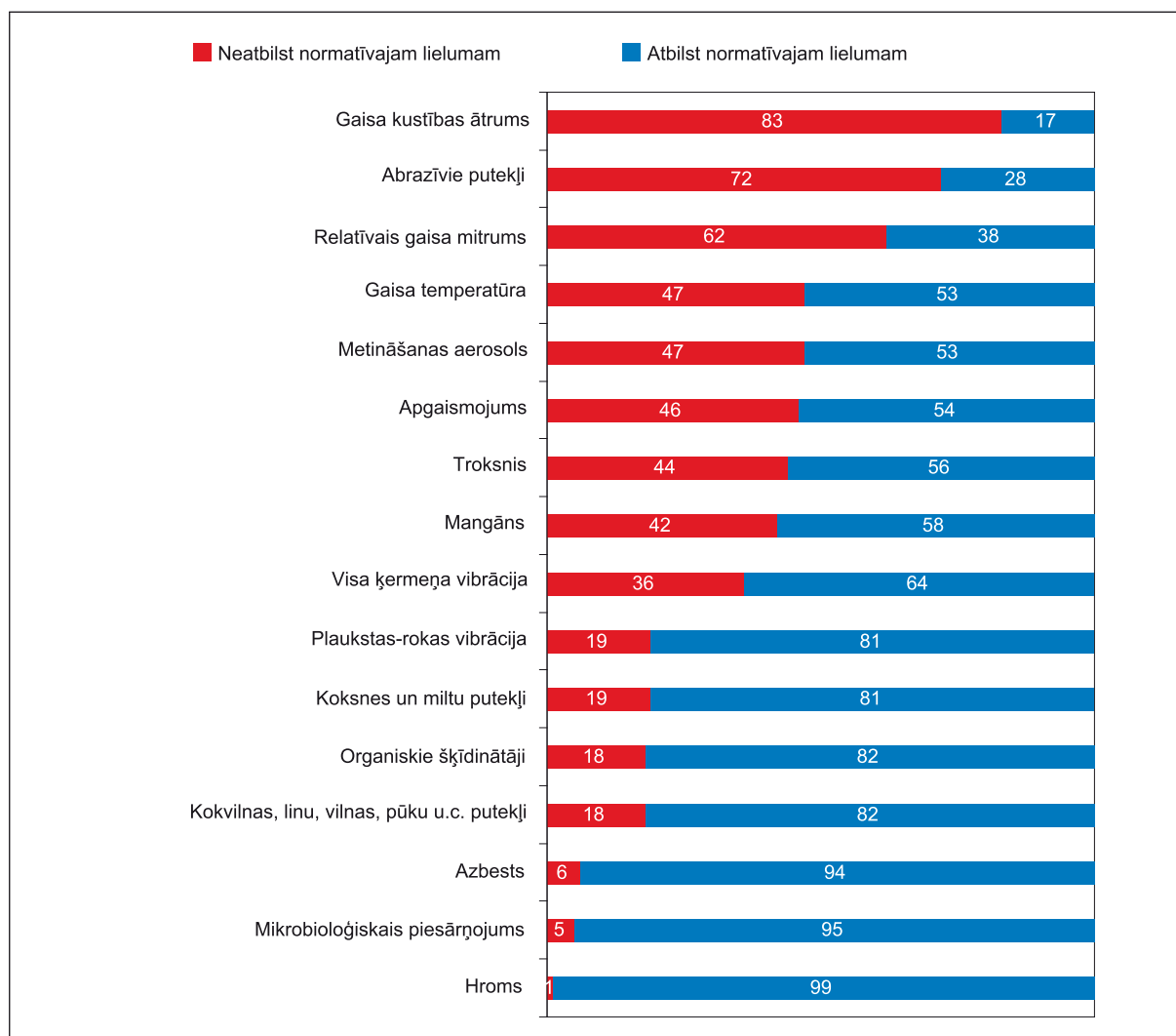


Piezīme: n=86.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

Darba vides laboratoriskie mērījumi. Papildu subjektīvajiem datiem, kas iegūti dažādās aptaujās, darba vides riska faktoru analīzei var izmantot arī objektīvus datus – laboratoriskos mērījumus, kurus diemžēl ne visos gadījumos iespējams veikt. Analizējot Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta Higiēnas un arodslimību laboratorijas veikto mērījumu datu bāzi, tika novērtēta veikto mērījumu atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem / ieteicamiem lielumiem; tie apkopoti 30.attēlā.

30.attēls. Darba vides riska faktoru atbilstība normatīvajiem vai rekomendējamiem lielumiem (% no veiktajiem mērījumiem) 1995.- 2006.gadā.



Avots: Rīgas Stradiņa universitātes Darba un vides veselības institūta Higiēnas un arodslimību laboratorijas veikto mērījumu datu bāze.

Kā redzams 30.attēlā, liela daļa darba vides laboratorisko mērījumu rezultātu vairāk nekā trešdaļā gadījumu pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības. To varētu izskaidrot ar faktu, ka mērījumi tiek veikti nevis visās darba vietās, bet tikai tajās, kurās norādījis pasūtītājs (piemēram, darba devējs vai kompetentais speciālists), tāpēc, iespējams, ir notikusi “bīstamāko” un “kaitīgāko” darba vietu atlase.

Pēc darba vides laboratorisko mērījumu datu bāzes datiem, problemātiskākais riska faktors ir nepiemērots mikroklimats (nepiemērota gaisa temperatūra, nepietiekams vai pārāk liels gaisa relatīvais mitrums vai plūsmas ātrums), kas neizraisa ne arodslimības, ne nelaimes gadījumus darbā, bet ietekmē nodarbināto labsajūtu un darbaspējas, tādējādi ietekmējot paveiktā darba apjomu un kvalitāti, kā arī pasliktinot dažādu slimību gaitu, piemēram, caurvējš paasina balsta un kustību sistēmas slimību gaitu. Visbiežāk

nepiemērots mikroklimats sastopams biroju telpās, kurās nav nodrošināta pietiekama gaisa apmaiņa un laba ventilācija, kā arī darba vietās, kas atrodas nojumēs un pusnojumēs vai ražošanas cehos, kuros ir caurvējš (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)”). Otrā nozīmīgākā darba vides problēma ir putekļi, it īpaši abrazīvie putekļi, kas rodas darbā ar abrazīvajiem instrumentiem (piemēram, slīpripu) vai metināšanas aerosols (sīkāk skatīt tematiskos pielikumus “Putekļi” un “Metināšanas aerosols, mangāns un hroms metināšanas un gāzes griešanas procesos”).

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

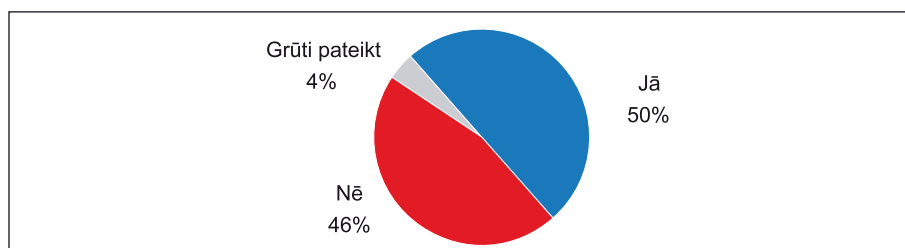
3.3.2. Darba vides riska novēršanas pasākumi

Atbilstoši MK noteikumu Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (pieņemti 23.08.2001., spēkā no 01.01.2002.) prasībām, veicot darba vides riska novērtējumu, vienlaikus jānosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu šo risku. Savukārt Darba aizsardzības likums nosaka, ka darba devējam jāievēro šādi darba aizsardzības vispārīgie principi:

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

Darba devēju viedoklis. Atbilstoši MK noteikumiem Nr.379 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” (pieņemti 23.08.2001.), pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un darba vietu pārbaudē iegūto informāciju, darba devējam ir jānosaka darba aizsardzības pasākumi identificētā riska novēršanai vai samazināšanai, to īstenošanas termiņi un atbildīgie. Tādēļ darba devējiem, kas bija atbildējuši, ka viņu uzņēmumos darba vides riska novērtējums ir veikts pilnībā vai daļēji, tika uzdots jautājums, vai viņu uzņēmumā (iestādē) ir sagatavots preventīvo (profilaktisko) pasākumu plāns darba vides uzlabošanai un risku samazināšanai (skatīt 31.attēlu).

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



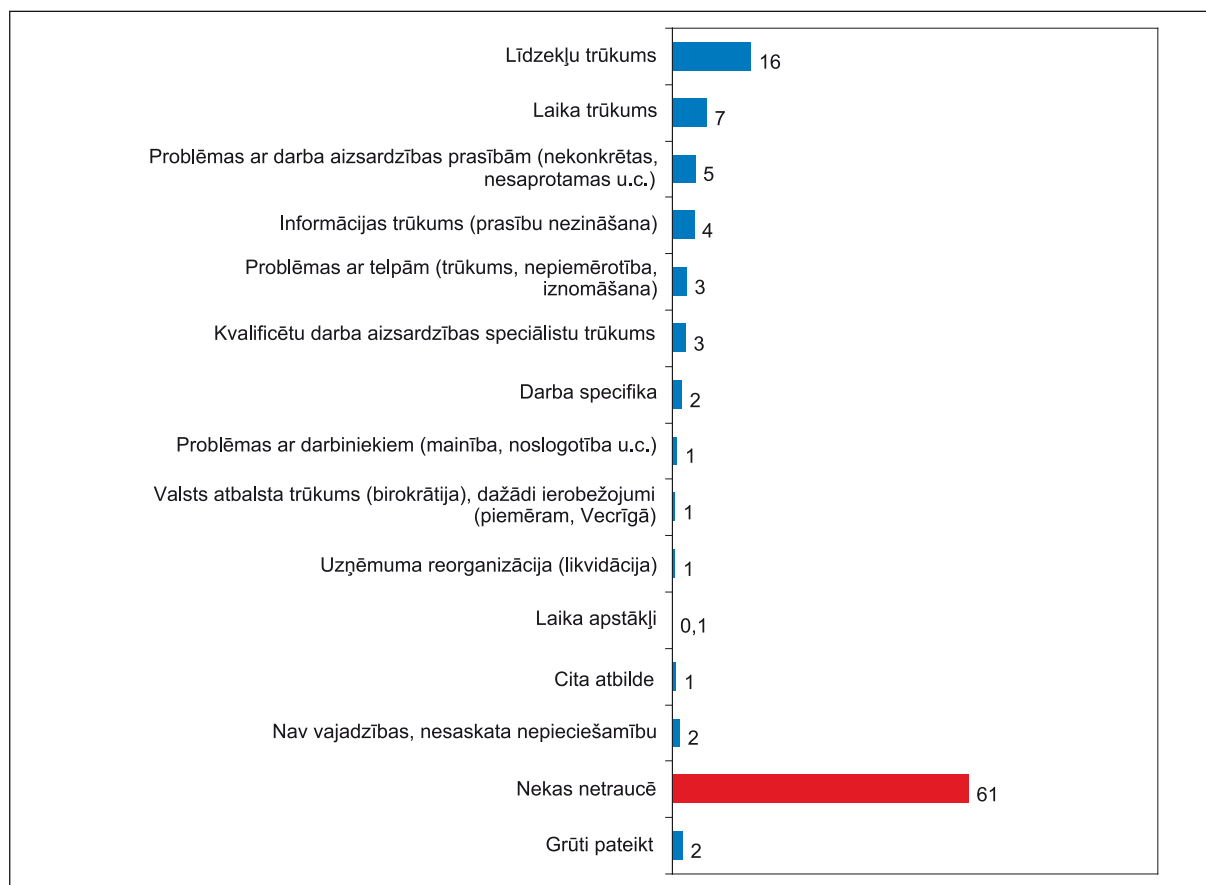
Piezīme: bāze – darba devēji, kuru uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums, n=576.

Avots: darba devēju aptauja.

Darba devējiem netika uzdots tiešs jautājums, kāpēc viņi pēc tam, kad bija novērtējuši darba vides risku, nebija sastādījuši pasākumu plānu risku novēršanai vai samazināšanai (pētnieku grupa nebija neprognozējusi tik lielu respondentu skaitu, kuri atzīmēs, ka šāda plāna nav), tādēļ ceļoņu analizē nav iespējama. Taču pēc pētnieku pieredzes, strādājot vairākās kompetentajās institūcijās darba aizsardzībā, nevienā uzņēmumā, kurā viņi bija strādājuši laika posmā no 2002.gada līdz 2006.gadam, nav bijusi tāda situācija, ka pēc riska novērtēšanas nav jāveic neviens pasākums darba vides risku novēršanai / samazināšanai. Tas norāda, ka vairumā gadījumu darba vides riska faktori ir vērtēti formāli.

No visiem aptaujātajiem darba devējiem tikai 36,7% atzina, ka viņiem ir kavēkļi darba aizsardzības pasākumu veikšanai savā uzņēmumā (iestādē), bet 61,0% apliecināja, ka viņus nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus (sīkāku kavēkļu sadalījumu skatīt 32.attēlā).

32.attēls. Iemesli, kas pēc darba devēju domām, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus (%).



Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Atšķirīga nozare ir būvniecība, kurā kā biežākais cēlonis, kas traucē veikt darba aizsardzības pasākumus, minēts laika trūkums (14,7% darba devēju). Savukārt valsts sektorā biežāk nekā privātajā sektorā minēts līdzekļu trūkums (valsts sektorā – 43,7%, privātajā sektorā – 35,9%). Lai gan kopumā tikai 4,5% respondentu minējuši, ka viņus kavējis informācijas trūkums, tomēr atbilstoši citiem pētījumu rezultātiem var secināt, ka darba devēji patiesībā vispār neapzinās, ka darba aizsardzības pasākumi būtu jāveic. Tas nozīmē, ka darba devēji informācijas trūkumu par pasākumu veikšanu neapzinās kā problēmu.

Biežāk kavēkļus minējuši respondenti koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (65,5%), metālu, metālizstrādājumu, iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (62,7%), izglītībā (55,0%) un pārtikas ražošanā (52,5%), kā arī respondenti, kas atbildējuši latviešu valodā (40,0%) salīdzinājumā ar krievu valodā atbildējušajiem (30,9%). Tāpat kavēkli biežāk minēti lielajos uzņēmumos nekā mazajos uzņēmumos (1–9 darbinieki – 31,7%, 10–49 darbinieki – 46,7%, 50–249 darbinieki – 66,3%, 250 un vairāk darbinieku – 53,4%), kas šķiet vairāk saistāms ir izpratni par darba aizsardzības jautājumiem. Līdzīgi skaidrojams arī fakts, ka jaunajiem uzņēmumiem retāk ir kavēkli nekā uzņēmumiem, kas dibināti agrāk (līdz 1990.gadam – 61,3%, no 1991. līdz 1995.gadam – 35,5%, 1996. – 2000.gads – 37,1%, 2001. – 2005. gads – 33,7%). Nozīmīga atšķirība nav novērota starp Rīgu (kavēkli ir 34,9% gadījumu), citām pilsētām (38,3%), ciematiem un laukiem (40,3%).

Darba aizsardzības speciālistu viedoklis. Nedaudz citādi kavēkļu esamību raksturo darba aizsardzības speciālisti, kas ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību darba aizsardzībā. Viņi visbiežāk atzīmē darba devēju izpratnes un atbalsta trūkumu (61,6%). Iespējams, ka ar to var izskaidrot, kāpēc tik liela daļa darba devēju ir atzinusi, ka viņus nekas netraucē veikt darba aizsardzības pasākumus. Jādomā, ka arī līdzekļu trūkumu bieži ir izraisījusi neizpratne par darba aizsardzības nepieciešamību. Pārējos cēloņus, ko minējuši darba aizsardzības speciālisti, skatīt 33.attēlā.

33.attēls. Iemesli, kas pēc darba aizsardzības speciālistu viedokļa, traucē veikt darba aizsardzības pasākumus (%).



Piezīme: n=86.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

Savukārt darba devēji bieži ir veikuši darba aizsardzības pasākumus bez īpaša pasākumu plāna. Uzdodot tiešus jautājumus par finansiāliem ieguldījumiem, kas pēdējā gada laikā izdarīti uzņēmumā, tikai 4,7% darba devēju atbildēja, ka darba aizsardzībai nav tērējuši nekādus līdzekļus. Visbiežāk šādi darba devēji ir lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības nozarē (9,8%), kā arī izglītības nozarē (11,0%).

Visbiežāk tiek minēti pasākumi, kas saistīti ar rīcības nodrošināšanu ārkārtas situācijām – ugunsdzēsamo līdzekļu iegāde un uzturēšana – 76,6% un pirmās palīdzības aptieciņu iegādei (75,8%) (skatīt 34.attēlu).

34.attēls. Finansiālie ieguldījumi darba aizsardzībā uzņēmumos pēdējā gada laikā (%).

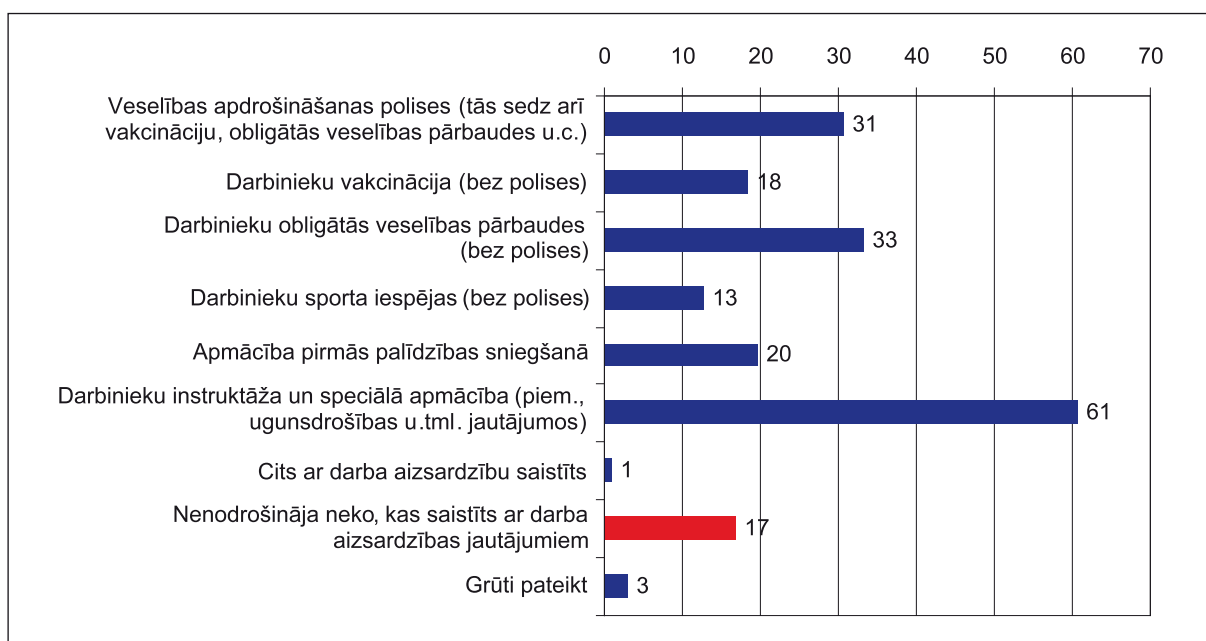


Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Nodarbināto viedoklis. Tāpat pētījumā tika iegūts arī nodarbināto viedoklis par to, ko darba devēji ir nodrošinājuši viņiem pēdējā gada laikā – kā nozīmīgāko viņi min darba aizsardzības, ugunsdrošības instruktāžas un apmācību. Tomēr šie rezultāti jāvērtē kritiski, jo analizējot nodarbināto aptaujas datus, par ko darba devēji viņus pēdējā gada laikā ir informējuši, jāsecina, ka šī instruktāža bijusi formāla un bieži vien saistīta ar parakstīšanos attiecīgajos darba aizsardzības žurnālos (sīkāk skatīt 35.attēlu – attēlā norādīti tikai tie pasākumi, kas varētu attīstīties uz visiem nodarbinātajiem, bet specifiskie jautājumi aplūkoti tematiskajos pielikumos, piemēram, “Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”, “Individuālie aizsardzības līdzekļi”).

35.attēls. Nodarbināto personiskais nodrošinājums dažādās darba aizsardzības jomās (%).



Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

3.4. Darba aizsardzības prasību neievērošanas sekas

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

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

3.4.1. Nelaimes gadījumi darbā

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

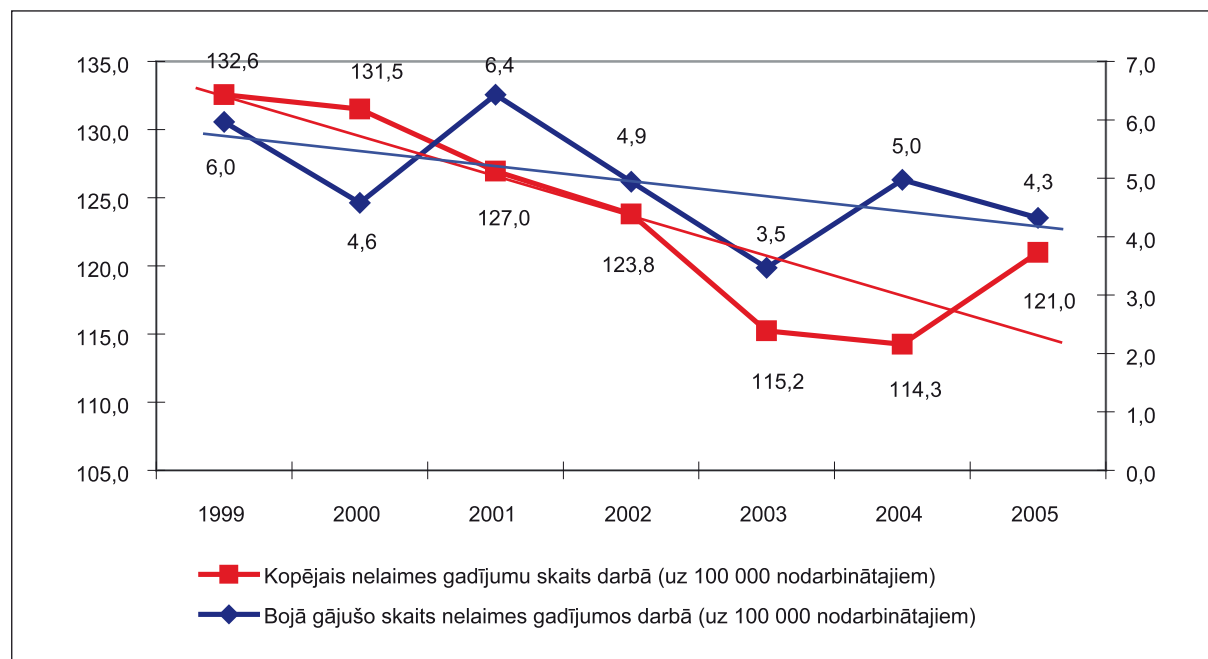
Nelaimes gadījums darbā ir apdrošinātās personas veselībai nodarītais kaitējums vai apdrošinātās personas nāve, ja to cēlonis ir vienas darbadienas (maiņas) laikā noticis ārkārtējs notikums, kas radies, pildot darba pienākumus, kā arī rīkojoties, lai glābtu jebkuru personu vai īpašumu un novērstu tiem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

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

Nelaimes gadījumi darbā izmeklējami un reģistrējami atbilstoši MK noteikumiem Nr.585 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (pieņemti 09.08.2005.).

Valsts darba inspekcijas rīcībā esošie dati par nelaimes gadījumiem darbā tika pārrēķināti uz 100 000 nodarbinātajiem, kas ļauj veikt analīzi gan starp nozarēm, gan salīdzinājumā ar citām valstīm, gan arī dinamikā (skatīt 36.attēlu).

36.attēls. Cietušo skaits nelaimes gadījumos darbā no 1999.gada līdz 2005.gadam (uz 100 000 nodarbinātajiem).



Avots: Valsts darba inspekcija.

Analizējot darba laikā notikušos nelaimes gadījumus pēc Valsts darba inspekcijas gada darbības pārskatiem laikā posmā no 1999.gada līdz 2005.gadam, var konstatēt, ka reģistrētajiem nelaimes gadījumiem darbā (skatīt 36.attēlu) absolūtajos skaitļos līdz 2004.gadam nav tendences ne pieaugt, ne samazināties, tikai 2005. gadā vērojams neliels pieaugums (par 158 nelaimes gadījumiem). Savukārt analizējot nelaimes gadījumos cietušo skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem, redzam, ka kopējam nelaimes gadījumos cietušo skaitam darbā ir tendence samazināties, lai gan 2005.gadā vērojams nelaimes gadījumu biežuma pieaugums (dati par nodarbināto skaitu valstī iegūti no Valsts ieņēmuma dienesta). Letālo nelaimes gadījumu skaits absolūtajos skaitļos ir samērā stabils (ar nelielu kritumu 2003.gadā), bet uz 100 000 nodarbinātajiem tam ir tendence samazināties (skatīt 36.attēlu). Vērtējot skaitļus konkrētās nozarēs, var konstatēt, ka no 2002 gada līdz 2005. gadam strauji samazinājies reģistrēto letālo nelaimes gadījumu skaits kokapstrādē (3,3 reizes) un mežizstrādē (10,8 reizes), bet pieaugums šajā laika periodā vērojams būvniecības nozarē (1,1 reizi), transporta nozarē (1,2 reizes) un veselības aprūpē (3 reizes) uz 100 000 nodarbinātajiem. 2005.gadā straujākais letālo nelaimes gadījumu kāpums uz 100 000 nodarbinātajiem bija metālapstrādē (10,7 reizes), bet, stipri samazinoties letālo nelaimes gadījumu skaitam būvniecības un mežizstrādes nozarēs, tendence šim skaitam samazināties uz 100 000 nodarbinātajiem saglabājas.

Gan esošā pētījuma rezultāti, gan dažādu ekspertu viedoklis norāda, ka Latvijā nelaimes gadījumu darbā skaits salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm ir neliels, kas, domājams, liecina nevis par sakārtotu un drošu darba vidi, bet gan par samērā zemu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni. Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, tomēr precīzu reģistrēšanas līmeni ir grūti noteikt, jo pētījumā iegūtie dati sniedz atšķirīgu informāciju. Aplūkosim dažus piemērus:

- ♦ pēc darba devēju aptaujas datiem, 70,9% darba devēju ir ziņojuši Valsts darba inspekcijai par nelaimes gadījumiem darbā, kuri pēdējo 3 gadu laikā ir notikuši viņu vadītajos uzņēmumos (iestādēs);

- ♦ pēc nodarbināto aptaujas datiem, darba devēji ziņoja tikai par 25,0% nelaimes gadījumu (vēl 15,9% respondentu ir bijis grūti atbildēt uz šo jautājumu);
- ♦ salīdzinot reģistrēto nelaimes gadījumos cietušo skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem vidēji Latvijā un LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs, nelaimes gadījumi darbā Latvijā vidēji tiek reģistrēti aptuveni 15 reizu retāk. Varētu šķist, ka nodarbinātajiem LR Iekšlietu ministrijas struktūrvienībās ir lielāka bīstamība, bet, salīdzinot letālo nelaimes gadījumu skaitu nodarbinātajiem ar speciālajām dienesta pakāpēm LR Iekšlietu ministrijas padotībā esošajās iestādēs ar nodarbinātajiem Valsts darba inspekcijas uzraudzībā esošajos uzņēmumos un iestādēs, šī atšķirība nav tik liela – 1,5 reizes, turpreti kopējo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbinātajiem atšķiras aptuveni 15 reizes, kas liecina, ka LR Iekšlietu ministrijas pakļautībā esošajās iestādēs nelaimes gadījumus slēpj daudz retāk (vai neslēpj nemaz). Līdz ar to iespējams, ka Latvijas uzņēmumos vidēji tiek reģistrēts katrs desmitais darbā notikušais nelaimes gadījums;
- ♦ daži veiktie salīdzinājumi ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm liecina, ka, iespējams, Latvijā tiek reģistrēts pat līdz 40 reizu mazāk nelaimes gadījumu.

Viens no cēloņiem, kāpēc darba devēji neziņo un neregistrē nelaimes gadījumus darbā, ir nelaimes gadījumu izmeklēšanas un reģistrēšanas garā un sarežģītā dokumentu kārtošana un saskaņošana ar Valsts darba inspekciju, kā arī Valsts darba inspekcijas inspektoru atšķirīgā MK noteikumu Nr.585 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" interpretācija. Tāpēc, lai uzlabotu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni, nepieciešams vienkāršot un atvieglot darbā notikušo nelaimes gadījumu reģistrācijas kārtību, piemēram, šādi:

- ♦ paredzēt nelaimes gadījumu klasifikācijas kodu piešķiršanu veikt nevis darba devējiem, bet gan specializētiem darba inspektoriem (katrā reģionā 2–3), kas to veiktu, vienlaikus ievadot datus par attiecīgo nelaimes gadījumu darbā Valsts darba inspekcijas datu bāzē (šāda pieeja ir, piemēram, Vācijā, kur nelaimes gadījumu reģistrāciju un klasifikāciju veic apdrošināšanas sabiedrību darbinieki);
- ♦ vienkāršot nelaimes gadījuma izmeklēšanas formu (piemēram, Dānijā šāds dokuments ietilpst vienā A4 lapā, kuru pie tam nodrošina (vizišu laikā) Valsts darba inspektori un kura ērtības labad ir veidota kā paškopējoša veidlapa (darba devējs var aizpildīt ar roku uzreiz četros eksemplāros – pa vienam katrai institūcijai);
- ♦ radīt iespēju reģistrēt darbā notikušos nelaimes gadījumus internetā, piemēram, Valsts darba inspekcijas mājas lapā (piemēram, šāda pieredze ir Vācijā);
- ♦ pārskatīt ārstniecības personu rīcību, konstatējot iespējamu nelaimes gadījumu, lai samazinātu iespēju neziņot par nelaimes gadījumiem (piemēram, saistot to ar apmaksu par palīdzības sniegšanu, kā tas ir, piemēram, Vācijā, kur tieši ārsti visvairāk ziņo par nelaimes gadījumiem, jo pretējā gadījumā viņi nesaņem atlīdzību par sniegto palīdzību);
- ♦ izvērtēt iespēju noteikt arī nodarbināto atbildību (līdzatbildību) par nelaimes gadījumu slēpšanu (piemēram, tāda pieredze ir Igaunijā).

Sīkāk skatīt tematisko pielikumu "Nelaimes gadījumi darbā" un 1.alternatīvu "Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana".

3.4.2. Arodslimības

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

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

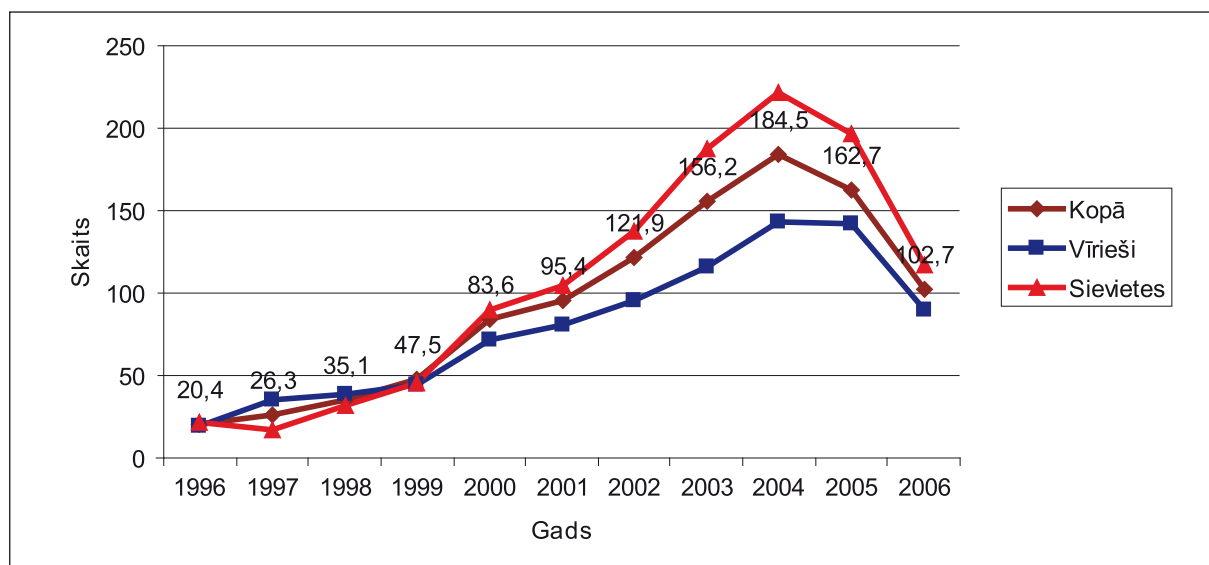
Arodslimību diagnoze Latvijā tiek noteikta un kodēta atbilstoši Starptautiskai slimību klasifikācijai

(aprakstu skatīt publikācijas ievadā); atbilstošie kodi šajā pielikumā ir minēti iekavās aiz slimības vai slimību grupas nosaukuma.

Pirmreizēji diagnosticēto un no jauna reģistrēto arodslimnieku un arī arodslimību gadījumu skaits pieaudzis pakāpeniski no 1993.gada līdz 2004.gadam, bet 2005.gadā atkal konstatēta neliela reģistrēto arodslimību un arodslimnieku skaita samazināšanās. 2004.gadā pirmreizēji diagnosticēto arodslimnieku skaits 9,5 reizes pārsniedza 1993.gadā reģistrēto arodslimnieku skaitu, bet pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaits 2004.gadā, salīdzinājumā ar 1993.gadu pieaudzis 14,5 reizes.

Lai varētu salīdzināt saslimstību ar arodslimībām Latvijā un citās valstīs, saslimstība tika pārrēķināta uz 100 000 nodarbinātajiem (skatīt 37.attēlu). 2004.gadā Latvijā saslimstība ar arodslimībām bija 184,5 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem, savukārt 2005.gadā – 162,7 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem. Savukārt, piemēram, 2000.gadā bija 83,6 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem. Salīdzinājumā ar citām valstīm tas vērtējams kā likumsakarīgs rādītājs (2000.gadā – Krievijā diagnosticēts 18,1 gadījums uz 100 000 nodarbinātajiem, bet Zviedrijā – 572,0 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem (*Work and health country profiles of twenty two European countries*, 2002)). Attīstītajās Eiropas Savienības valstīs arodslimību skaits pēdējos gados samazinās, kamēr Latvijā tas pieaug, kas skaidrojams ar to, ka Eiropas Savienībā uzlabojas darba apstākļi un arodslimību skaits likumsakarīgi samazinās, savukārt Latvijā strauji uzlabojas arodslimību diagnostika, kaut arī darba apstākļi nav uzlabojušies tik strauji. Savukārt Krievijā situācija ir tāda pati kā Latvijā 1996.gadā, un uzlabojumi diagnostikas jomā nenotiek.

37.attēls. Latvijā pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita dinamika no 1996.gada līdz 2006.gadam uz 100 000 nodarbinātajiem (vērtības norādītas kopējam skaitam).



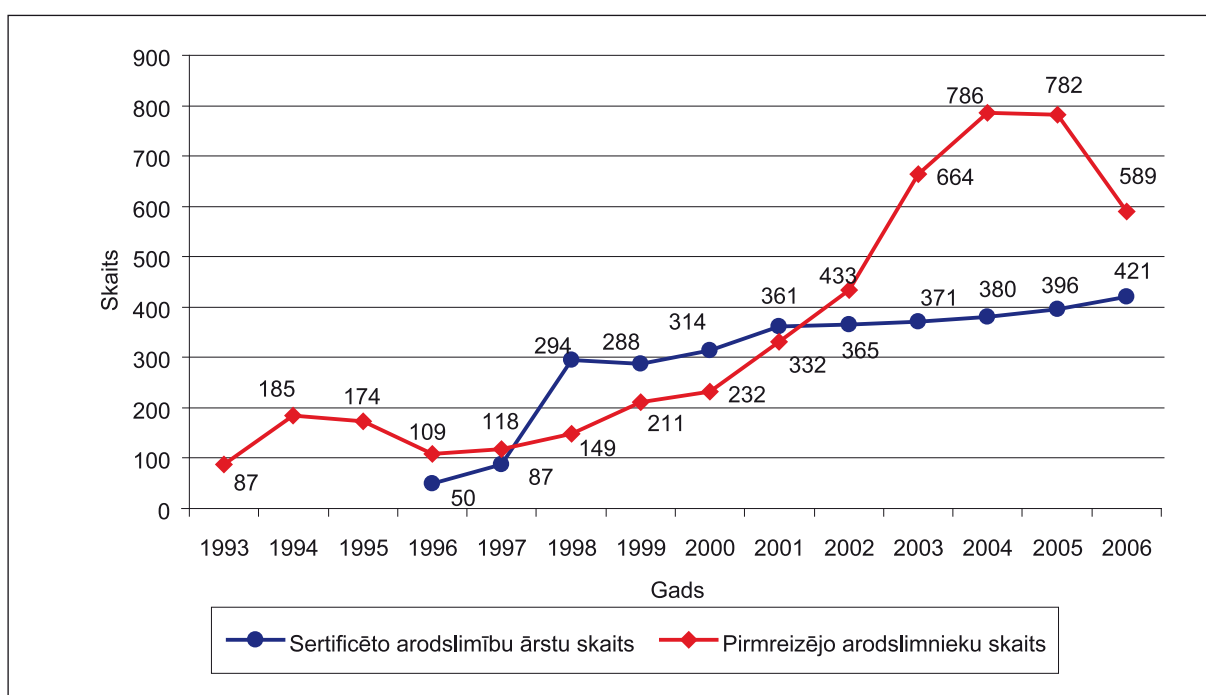
Latvijā saskaņā ar Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra datiem galvenokārt tiek konstatētas hroniskas arodslimības, kuras attīstās daudzu gadu gaitā un kuru konstatēšanas laiks nesakrīt ar darba vidē esošo riska faktoru iedarbības laiku, tādēļ jādomā, ka arodslimību gadījumu skaita palielināšanās nav tik daudz saistāma ar darba apstākļu ietekmi, bet gan ar citiem iemesliem. Piemēram, tie varētu būt šādi:

- ♦ Latvijā saslimstības līmenis ar arodslimībām daudzus gadus bija zemāks nekā vidēji Eiropas Savienības valstīs, tāpēc iespējams uzlabojusies tikai diagnosticēšana un reģistrēšana. Jādomā, ka arī turpmāk pirmreizējo arodslimību diagnosticēšanas skaits pieaugs, tomēr, ņemot vērā izmaiņas normatīvajos aktos, nav prognozējams, kad šis pieaugums sāksies un cik straujš tas būs;
- ♦ nodarbinātie kļūst arvien informētāki par darba vides riska faktoriem un arodslimību pazīmēm;

arvien vairāk nodarbināto saņem informāciju par iespējām saņemt finansiālu palīdzību arodslimību gadījumā (piemēram, veselības aprūpē nodarbināto informētība par to, kas ir riska faktori darba vidē, salīdzinājumā ar 2002.gadu ir pieaugusi par 7,1% (Vanadziņš, 2003);

- ♦ pieaudzis arodslimībās sertificēto ārstu skaits (skatīt 38.attēlu), visticamāk uzlabojusās ārstu zināšanas (piemēram, arodslimību ārstu apmācības ilgums ir pieaudzis: 1998.gadā tas bija 50 stundu, bet 2006.gadā – 300 stundu);
- ♦ lai arī obligāto veselības pārbaūžu kvalitāte joprojām ir vērtējama kā nepietiekami laba (skatīt tematisko pielikumu „Obligātās veselības pārbaudes”), tomēr, lai arī par to nav precīzu datu, visticamāk ir pieaudzis kopējais veikto obligāto veselības pārbaūžu skaits.

38.attēls. Pirmreizējo arodslimnieku un sertificēto arodslimību ārstu skaita dinamika (absolūtos skaitļos).



Avots: P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra dati un Latvijas Arodslimību ārstu biedrības dati.

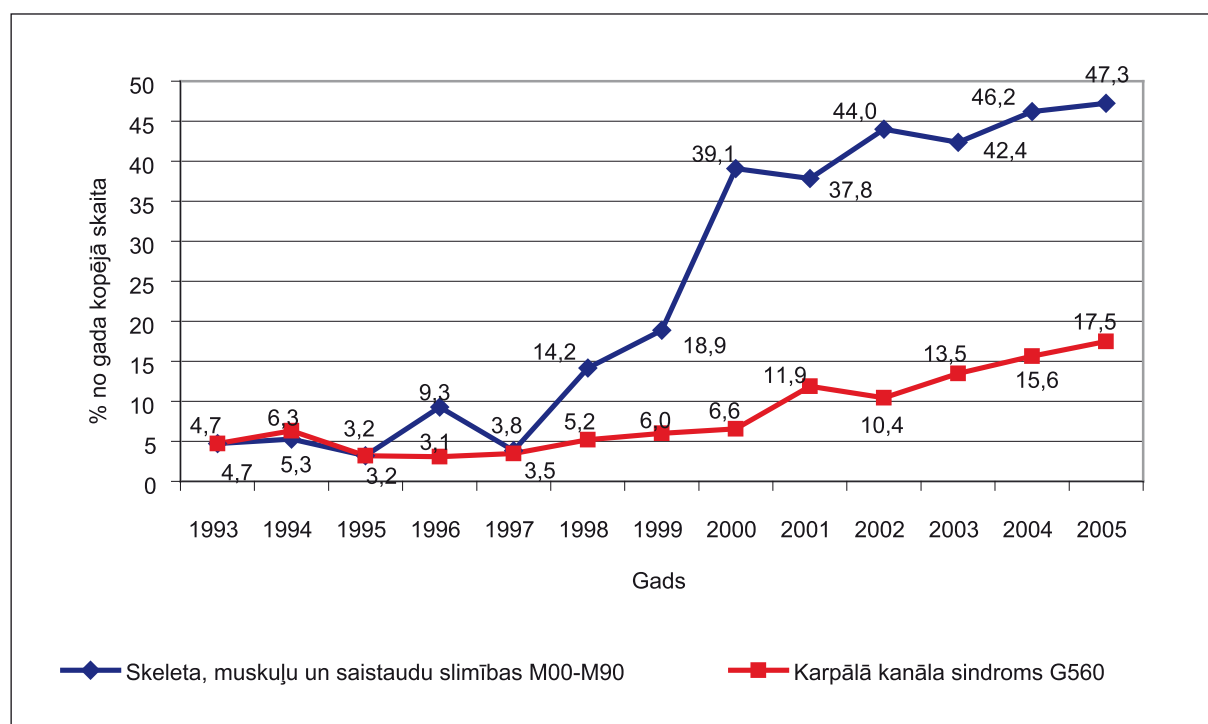
Pirmreizēji atklāto arodslimību gadījumu skaita samazināšanos 2005.gadā varētu izskaidrot ar izmaiņām normatīvajos aktos – MK noteikumos par obligāto veselības pārbaūžu veikšanas kārtību. MK noteikumos Nr.86 “Par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā” (pieņemti 03.04.1997.) noteikts, ka slēdzienu par strādājošā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam drīkst dot tikai sertificēts arodslimību ārsts, bet MK noteikumos Nr.527 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (pieņemti 08.06.2004.) paredzēts, ka slēdzienu par strādājošā veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam var dot arodslimībās sertificēts ārsts un arī ģimenes ārsts. Nepietiekama ģimenes ārstu kompetence risināt šos jautājumus varētu būt viens no cēloņiem, kāpēc pirmreizēji diagnosticēto arodslimību skaits 2005.gadā salīdzinājumā ar 2004.gadu ir nedaudz samazinājies (skatīt tematisko pielikumu „Obligātās veselības pārbaudes”).

Otrs nozīmīgākais iemesls ekspertu vērtējumā ir nepietiekamā Paula Stradiņa Kliniskās universitātes slimnīcas (KUS) Aroda un radiācijas medicīnas centra kapacitāte, kas fiziski neļauj pilnvērtīgi izmeklēt lielāku skaitu arodslimnieku. Aprēķini rāda, ka Aroda un radiācijas medicīnas centrā Arodslimību ārstu komisija, kas darbojas tikai vienu dienu nedēļā, katrā pieņemšanas reizē pieņem vidēji 15-30 potenciālos arodslimniekus, līdz ar to veidojas rindas. Jāatzīmē arī, ka Paula Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centram nav pat sekretāres, kuras pienākumos ietilptu visu šo pacientu datu un dokumentu apstrāde un sagatavošana.

Latvijā tāpat kā pasaulē laikā no 1993.gada līdz 2005.gadam arodslimību struktūra ir būtiski mainījusies. Sākot no 1999.gada strauji pieaugusi saslimstība ar fizisko pārslodžu izraisītām arodslimībām – skeleta, muskuļu un saistaudu slimībām un karpālā kanāla sindromu, savukārt samazinājies ķīmiskas vielu vai putekļu izraisītais slimību skaits.

Latvijā kā fiziskas pārslodzes (dažāda veida t.s. ergonomiskās problēmas, tai skaitā – smagumu celšana, darbs piespiedu pozās, atkārtotas kustības u.c.) izraisītas arodslimības tiek reģistrētas skeleta, muskuļu un saistaudu slimības (SSK 10 kodi M00-M90) un karpālā kanāla sindroms (SSK 10 kods G560). Fizisko pārslodžu izraisīto slimību skaits kopš 1993.gada ir strauji pieaudzis un veido gandrīz pusi visu arodslimību (skatīt 39.attēlu), tomēr 2005.gadā šis skaitlis ir nedaudz samazinājies, ko daļēji varētu izskaidrot ar Latvijas arodslimību ārstu biedrībā izstrādātām un gada sākumā pieņemtām vadlīnijām par mugurkaula arodslimību diagnosticēšanu, kā arī ar kopējo arodslimību skaita samazināšanos 2005.gadā.

39.attēls. Fizisko pārslodžu izraisīto arodslimību sadalījums Latvijā no 1993.gada līdz 2005.gadam.



Piezīme: slimībām norādīti atbilstošie kodi no Starptautiskās slimību klasifikācijas 10.redakcijas.

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

Papildu informācijai sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Arodslimības Latvijā, 1993.– 2005.gads” un 1.alternatīvu “Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”.

3.4.3. Ar darbu saistīti veselības traucējumi

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

Kopumā 33,2% pētījuma laikā aptaujāto Latvijas iedzīvotāju atzina, ka viņiem pašlaik ir vai pagātnē ir bijuši ilgstoši veselības traucējumi, kas traucē vai ierobežo ikdienas aktivitātes. Visbiežāk respondenti minēja hroniskus veselības traucējumus, kas saistīti ar kauliem un muskuļiem, piemēram, sāpes mugurā, sprandā vai locītavās (17,9% respondentu), sirdi, asinsvadiem un plaušām (8,8% respondentu) un nervu sistēmu, piemēram, galvassāpes, atmiņas pasliktināšanās, galvas reiboņi, roku tirpšana (8,3% respondentu). 58,8% respondentu uzskata, ka šie veselības traucējumi ir saistīti ar darba vidi vai darba apstākļiem, bet 6,7% respondentu – ka cēlonis ir savainojums darbā. Analizējot tikai tos gadījumus, kas saistīti ar kaulu un muskuļu slimībām, izrādījās, ka darba vides riska faktori minēti vēl biežāk (63,9% respondentu minējuši darba vidi un apstākļus, 9,8% – savainojumus darbā). Analizējot sirds, asinsvadu un plaušu slimības, kā arī nervu slimības, darba vides riska faktori kā veselības traucējumu cēlonis minēti retāk (sirds, asinsvadu un plaušu slimībām – 50,0%, bet nervu slimībām – 46,3% gadījumu).

Kā īpaši nozīmīga problēma minami balsta un kustību sistēmas traucējumi, turklāt pēc P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra datiem šī slimību grupa ir Latvijā biežākā arodslimība. Jāatceras, ka balsta un kustību sistēmas slimības ir uzskatāmas par t.s. sāpīgajām slimībām, kas bieži ilgst tikai dažas dienas un īsu laiku ietekmē darbaspējas. No otras puses, jāatceras, ka pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” parāda, ka ergonomiskie darba vides riska faktori, kas izraisa balsta un kustību sistēmas slimības, ir minami kā prevalējošie darba vides riska faktori. Tādēļ darba devējiem liela uzmanība jāpievērš tādiem ergonomiskajiem darba vides riska faktoriem kā, piemēram, smaguma pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienveidīgas kustības, kas veicamas ātrā tempā. Savukārt valstij vairāk uzmanības jāpievērš darba devēju informēšanai par dažādām ergonomisko risku novērtēšanas metodēm un preventīvajiem pasākumiem, kā arī nodarbināto informēšanai par veselību un aktīvu dzīvesveidu veicinošiem pasākumiem (piemēram, sporta aktivitātēm). Atzīstami, ka atbilstoši darba devēju aptaujas datiem 20% darba devēju ir finansiālus līdzekļus ieguldījuši nodarbināto sporta aktivitātēs, bet 17% – veselības apdrošināšanas polisēs.

Papildu tam jāatzīmē, ka nodarbinātajiem vēl pirms hronisku traucējumu attīstības var novērot samazinātas darbaspējas, kas būtiski ietekmē darba produktivitāti. Darbaspējas iespējams novērtēt, nosakot darbaspēju indeksu, kas pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” veselības un sociālās aprūpes darbiniekiem tika noteikts jau trešo reizi. Latvijā nodarbinātajiem veselības un sociālās aprūpes nozarē kopējais darbaspēju indekss četrus gadus laikā nav būtiski mainījies, nedaudz (par 3,4%) ir palielinājies respondentu skaits ar izcilām darba spējām. Tomēr jāatzīst, ka kopumā tās ir daudz zemākas nekā citās Eiropas valstīs, it īpaši tas attiecas uz cilvēkiem ar izcilām darba spējām.

Papildu informācijai sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Darba spēju indekss nodarbinātajiem veselības un sociālajā aprūpē”.

3.4.4. Arodslimību un nelaimes gadījumu darbā izmaksas

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

- ♦ darba devējam:
 - izmaksas nelaimes gadījuma brīdī (piemēram, alga cietušajam nodarbinātajam, pirmās palīdzības sniedzējam, cietušā transportēšanas izmaksas, izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu par pirmajām 14 dienām pēc nelaimes gadījuma darbā (atbilstoši likumam “Par valsts sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”, kas pieņemts 01.10.1997.), iesaistīto nodarbināto darba ražīguma krišanās, tiešo briesmu novēršana nelaimes gadījuma vietā, izlietoto pirmās palīdzības medikamentu izmaksas);
 - nelaimes gadījuma izmeklēšanas izmaksas (piemēram, laiks, kas patērēts nelaimes gadījuma vietas apskatei, dokumentu savākšanai, akta vai atzinuma noformēšanai, nelaimes gadījumu reģistrēšanai Valsts darba inspekcijā; izmaksas par notikuma vietas fotografēšanu);

- bojājumu izmaksas (tiešās izmaksas par bojāto aprīkojumu, bojātā aprīkojuma nomaiņu, rezerves daļu sagāde; laiks, kas patērēts bojājuma apjoma noteikšanai un novēršanas iespēju izvērtēšanai);
- aizvietošanas izmaksas (laiks, kas patērēts situācijas izvērtēšanai – jauna nodarbinātā pieņemšanai vai aizvietošanai ar kādu citu uzņēmuma nodarbināto, nodarbināto atlase, sakaru izdevumi, apmācība, jauno nodarbināto samazinātā produktivitāte);
- samazinātā produktivitāte (ražošanas procesu pārtraukšana nelaimes gadījuma dienā, nelaimes gadījuma izmeklēšanas laikā, iesaistīto nodarbināto samazinātais darba ražīgums, atkārtota nodarbināto instruktāža, negūtā peļņa);
- ♦ nodarbinātajam:
 - izmaksas, kas saistītas ar ārstēšanos (līdz brīdim, kad slimības diagnoze ir saistīta ar darbu);
 - samazinātie ienākumi, kas saistīti ar darba kavējumiem vai darba zaudēšanu darbnespējas vai invaliditātes dēļ u.c.;
- ♦ valstij (izmaksas no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Darba negadījuma speciālā budžeta):
 - izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu no arodslimības konstatēšanas dienas līdz izveseļošanās dienai vai darbspēju zaudējuma pakāpes noteikšanas dienai (atbilstoši likumam “Par obligāto sociālo apdrošināšanu”, kas pieņemts 17.11.1995.);
 - izmaksas, kas saistītas ar pārejošas darba nespējas pabalstu par turpmākajām dienām pēc nelaimes gadījuma darbā (atbilstoši likumam “Par valsts sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”, kas pieņemts 01.10.1997.);
 - atlīdzība par darbspēju zaudējumu, medikamentu vai rehabilitācijas izmaksas u.c.

Izmaksas darba devējiem un nodarbinātajiem. Kā jau augstāk minēts, tad izmaksas rodas darba devējam, taču dati par to, cik lielas izmaksas rodas darba devējiem Latvijā, precīzi nav pieejami, kaut gan normatīvie akti attiecībā uz nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas kārtību paredz, ka darba devējiem šādas izmaksas ir jāaprēķina (ši prasība izriet no MK noteikumiem Nr.585 “Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” 42.punkta). Tomēr pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti parāda, ka tikai 43,0% darba devēju aprēķina tiešās izmaksas, kas radušās pēc nelaimes gadījumiem darbā, un tas norāda, ka mazāk nekā puse nelaimes gadījumu valstī tiek izmeklēti un reģistrēti atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem. Bez tam tas liecina, ka pašreiz nav pieejami arī ticami dati par to, cik darba devējiem izmaksā nelaimes gadījumi darbā.

Latvijā nav pieejami dati, cik nodarbinātajiem (t.i. nelaimes gadījumos cietušajiem un arodslimniekiem) izmaksā nelaimes gadījumi darbā vai arodslimības.

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

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

- ♦ pārejošas darba nespējas pabalstu (līdz 52 kalendārajām nedēļām, 80% apmērā no mēneša vidējo apdrošināšanas iemaksu algas);
- ♦ atlīdzību par darbspēju zudumu (atlīdzības apjoms atkarīgs no kaitējuma sekām un mēneša vidējo apdrošināšanas iemaksu algas);
- ♦ vienreizēju pabalstu, ar ko var aizstāt atlīdzību par darbspēju zudumu, ja darbspēju zaudējums noteikts 10-24% apmērā uz mūžu.

Arodslimniekam vai darbā notikušajā nelaimes gadījumā cietušajam tiek apmaksāti

- ♦ ar ārstēšanu saistītie papildu izdevumi un pakalpojumi;
- ♦ rehabilitācijas un pārkvalificēšanās izdevumi;
- ♦ tehnisko palīgīdzekļu iegāde un remonts;
- ♦ ceļa izdevumi, apmeklējot ārstniecības iestādi vai medicīniskās rehabilitācijas iestādi, kā arī samaksa par pavadona pakalpojumiem;
- ♦ apdrošinātās personas aprūpe, ja slimnieks vai cietušais nevar sevi apkopt un viņam ir nepieciešama pastāvīga citas personas palīdzība.

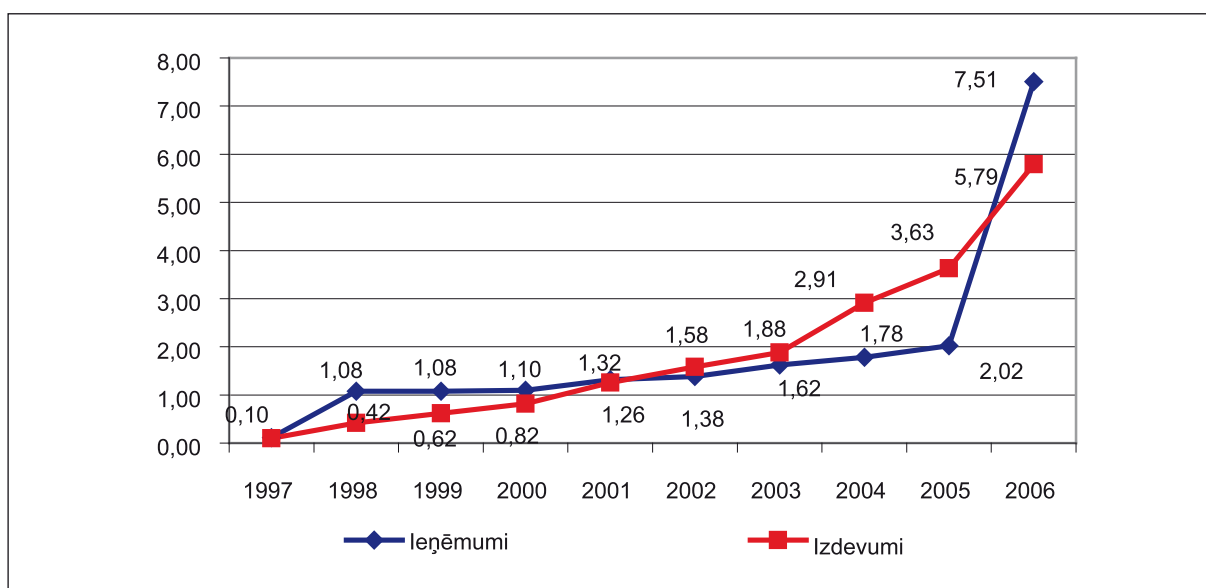
Jā arodslimības vai darbā notikušā nelaimes gadījuma dēļ ir iestājusies nodarbinātā nāve, tad ģimenei tiek izmaksāta

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

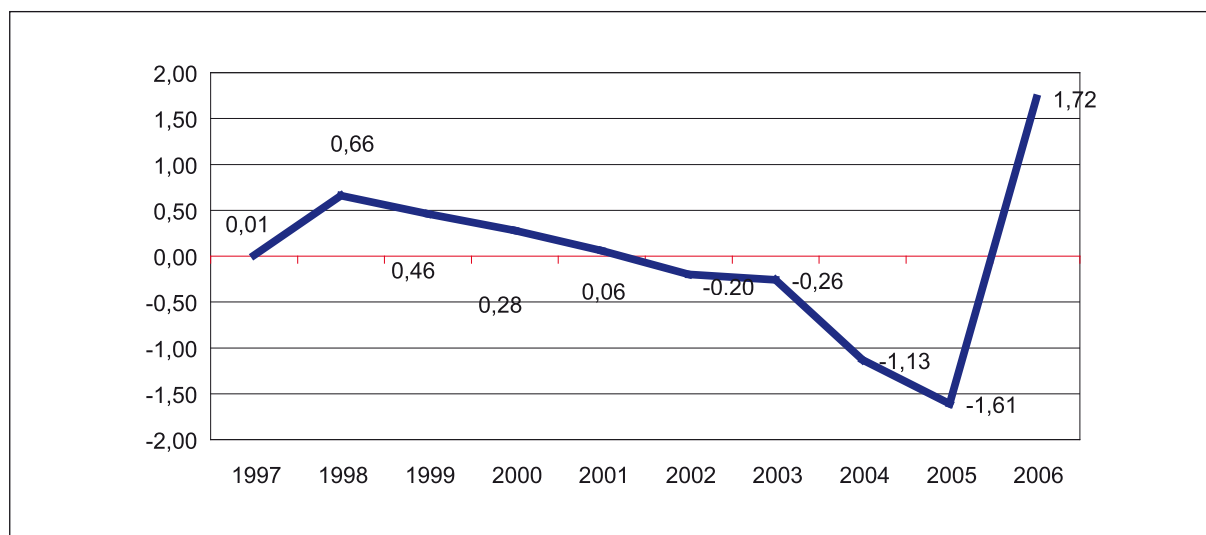
Izmaksas, kuras rodas arodslimības vai darbā notikušā nelaimes gadījuma rezultātā tiek segtas no t.s. Darba negadījumu speciālā budžeta, kas veidojas no darba devēju iemaksām par apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, un kuru kā atsevišķu fondu administrē Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.

2005.gada beigās izveidojusies situācija liecina, ka apdrošināšanas izmaksas no minētā fonda pieaugušas straujāk nekā iemaksas (skatīt 40.attēlu), bet fonda izdevumi (izmaksas par apdrošināšanas gadījumiem) stipri pārsniedz iemaksas (fonda deficīts 2005.gada beigās bija 1,61 miljons latu – skatīt 41.attēlu). Šā iemesla dēļ, nosakot valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmju sadalījumu 2006.gadam (MK noteikumi Nr.968 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem 2006.gadā” (pieņemti 20.12.2005.)), tika noteiktas izmaiņas valsts sociālā nodokļa likmju sadalījumā, palielinot Darba negadījumu speciālajā budžetā novirzāmās summas no 0,09% līdz 0,25%.

40.attēls. Ieņēmumi un izdevumi Darba negadījumu speciālajā budžetā (mljn. latu).



Avots: Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.

41.attēls. Budžeta pārpalikums/deficīts Darba negadījumu speciālajā budžetā (mljn. latu).

Avots: Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.

Tuvākajā nākotnē nepieciešams veikt pasākumus, kas nodrošinātu budžeta ienākumu daļu palielināšanos, jo izdevumu samazināšanās nav prognozējama, ko var saistīt ar

- ♦ straujo arodslimnieku skaita pieaugumu (skatīt tematisko pielikumu „Arodslimības Latvijā, 1993.–2005.gads”),
- ♦ lielo neregistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā”),
- ♦ nelielo cilvēku skaitu, kas vēršas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā pēc atlīdzības, piemēram, pēc apbedīšanas pabalstiem (domājams, ka šis skaits pieaugs, pieaugot informētībai);
- ♦ darba devēju skaitu, kuri izmaksā kompensāciju cietušajam vai viņa radniekiem vai bojāgājušā radniekiem (domājams, ka šis skaits samazināsies, pieaugot darba devēju informētībai);
- ♦ papildu atlīdzību izdevumu struktūru (procentuāli strauji pieaug ārstniecības līdzekļu izmaksas, bet samazinās medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai tērētie līdzekļi).

Jāatzīmē, ka pašreizējās izmaksas ir saistāmas galvenokārt ar seku (nelaimes gadījumu darbā un arodslimību) likvidēšanu (ārstēšanu, medicīniskajiem izdevumiem), bet nevis ar preventīvajiem pasākumiem un rehabilitāciju (medicīnisko, sociālo un profesionālo, kas ļautu nodarbinātajiem atgriezties darba tirgū, veicot citu darbu). Lai uzlabotu darba tirgu, nepieciešams pārcelt akcentus no ārstēšanas uz rehabilitāciju. Īpaši svarīgi ir agrīni diagnosticēt arodslimības (piemēram, kvalitatīvi veicot obligātās veselības pārbaudes) tādā stadijā, kad ārstēšana un rehabilitācija ir tik efektīva, ka nodarbinātajam nepaliek invaliditāte vai darbspēju zaudējums. Līdz ar to nodarbinātajam nebūs jāizmaksā atlīdzības no Darba negadījuma speciālā budžeta, kas pakāpeniski varētu samazināt to izmaksu skaitu un apjomu, kas maksājamas ilgstoši sakarā ar neatgriezenisku darbspēju zaudējumu.

Papildu informācijai sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”.

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

3.5.1. Nodarbināto pārstāvji

Lai uzturētu sociālo dialogu ar darba devējiem, nodarbinātajiem ir tiesības no sava vidus izvirzīt dažādus pārstāvjus:

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

Darba devēju viedoklis. Pēc darba devēju ieskatiem 8,7% uzņēmumu ir darbinieku pilnvarotās personas, 3,7% - arodbiedrības pārstāvji, bet 9,1% - nodarbināto uzticības personas. Visos gadījumos novērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām. Tas liecina, ka sociālais dialogs lielajos uzņēmumos ir labāk attīstīts (skatīt 8.tabulu).

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

Pārstāvji	Darba devēju skaits (%), kuri atzīmējuši darbinieku pārstāvju esamību, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā			
	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk
Pilnvarotie pārstāvji	4,9	15,6	29,1	46,1
Arodbiedrības pārstāvji	0,6	7,4	27,4	36,0
Nodarbināto uzticības personas	4,6	18,8	31,9	37,8

Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Formālie (ievēlētie) pārstāvji iespējams arī nodrošina to, ka darbinieku ieteikumi tiek vairāk ņemti vērā. Visos gadījumos novērojama arī tendence – jo jaunāks uzņēmums, jo mazāks skaits ir minēto personu, līdz ar to šādā uzņēmumā ir sliktāk attīstīts sociālais dialogs.

Darba devējiem, kuru uzņēmumos ir arodbiedrības pārstāvji, nodarbināto uzticības personas un/vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji, tika uzdots jautājums, kādas problēmas viņi apspriež ar minētajām personām. 18,6% respondentu bija grūti atbildēt uz šo jautājumu. Tas, iespējams, liecina par sociālā dialoga neefektivitāti. Pārējie aptaujas rezultāti liecina rāda, ka darba devēji apspriežas par šādiem jautājumiem:

- ♦ darba apstākļi – 49,2% darba devēju,
- ♦ darba alga – 29,4%,
- ♦ darba laiks un virsstundu darbs – 23,2%,
- ♦ piemaksas, prēmijas un atvieglojumi – 17,1%;
- ♦ darba vides riska novērtējuma rezultāti – 14,4%,
- ♦ atvaļinājumi – 13,2%,
- ♦ darba līgumi – 8,7%,
- ♦ darba organizācija, stratēģija un rezultāti – 6,6%,
- ♦ veselība, veselības aprūpes un apdrošināšanas – 4,0%,

- ♦ brīļu apmaksa darbam pie datora – 2,1%,
- ♦ darba aizsardzības līdzekļi – 5,2%,
- ♦ darbinieku atpūta un brīvā laika pavadīšana – 1,8%,
- ♦ aprīkojums, iekārtas, materiāli un instrumenti – 1,4%,
- ♦ citi jautājumi – 4,8%.

Nodarbināto viedoklis. Pēc nodarbināto domām 8,0% uzņēmumu ir darbinieku pilnvarotie pārstāvji, 10,5% – arodbiedrības pārstāvji, bet 8,5% – nodarbināto uzticības personas. Tāpat kā darba devēju aptaujā, arī nodarbināto aptaujas laikā visos gadījumos bija novērojama tendence – jo lielāks uzņēmums, jo biežāk uzņēmumā ir kāda no minētajām personām. Tas liecina, ka sociālais dialogs ir labāk attīstīts lielajos uzņēmumos (skatīt 9.tabulu).

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

Pārstāvji	Respondentu skaits (%), kuri atzīmējuši darbinieku pārstāvju esamību, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā				
	1–9	10–49	50–249	250 un vairāk	Grūti pateikt
Pilnvarotie pārstāvji	6,5	14,6	28,5	41,1	18,0
Arodbiedrības pārstāvji	8,2	24,4	35,8	60,7	32,4
Nodarbināto uzticības personas	5,5	15,3	24,8	38,8	21,4

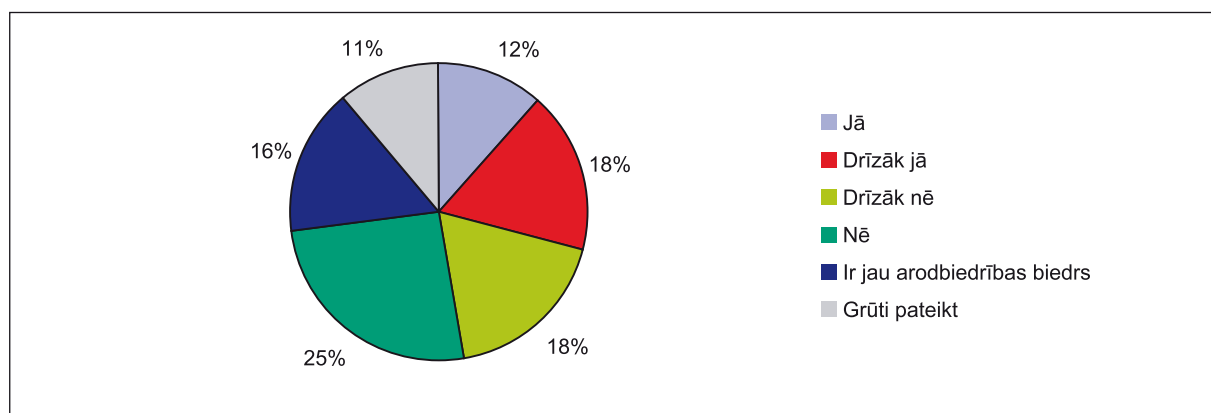
Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Visos gadījumos novērota tendence – uzņēmumā, kurā alga tiek maksāta aploksnē, ir mazāk ievēlētu nodarbināto pārstāvju.

Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem, nodarbinātiem nav vienotas attieksmes pret arodbiedrībām, turklāt to respondentu vidū, kas nav arodbiedrības biedri, attieksme ir skeptiskāka (skatīt 42.attēlu). Latvijā arodbiedrībā vidēji būtu gatavi iestāties (jā un drīzāk jā) 29,2% nodarbināto.

42.attēls. Nodarbināto vēlme iestāties arodbiedrībās (%).



Piezīme: n=2455.

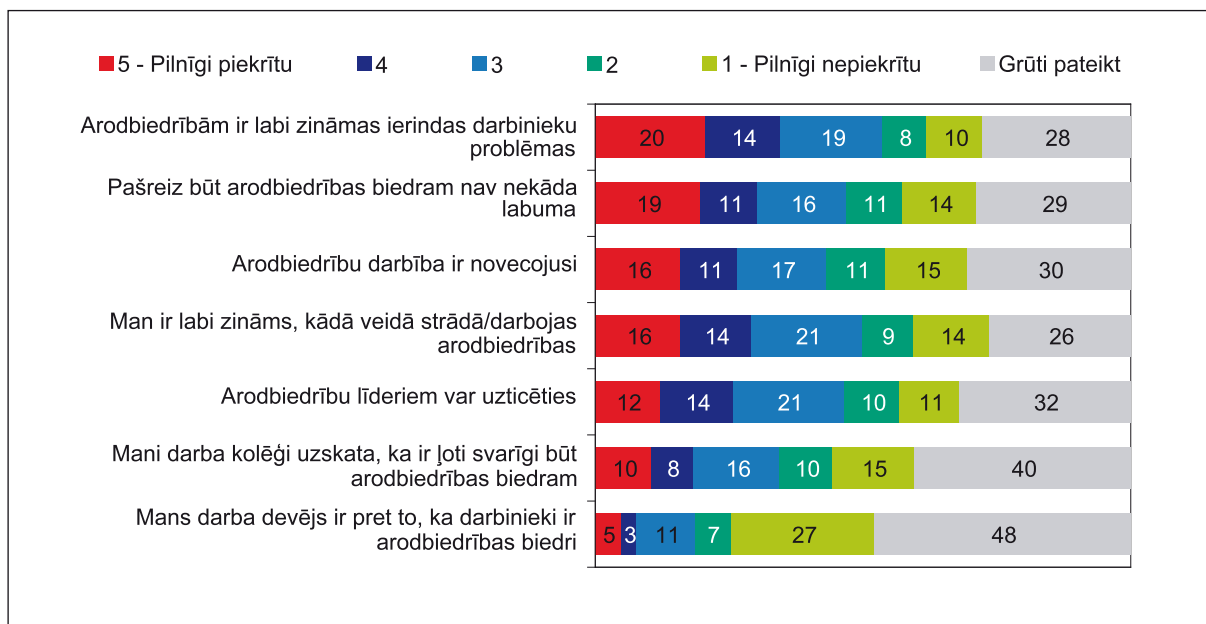
Avots: nodarbināto aptauja.

Atbilstoši respondentu viedoklim, visvairāk arodbiedrību biedru ir izglītības nozarē (52,6%), elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (38,8%), kā arī veselības un sociālās aprūpes uzņēmumos (28,8%).

Vienlīdz pozitīvi noskaņoti pret arodbiedrībām ir vīrieši (30,9%) un sievietes (27,8%), būtiska atšķirība netika novērota arī dažāda vecuma respondentu vidū (18–24 g.v. – 27,4%, 25–34 g.v. – 27,7%, 35–44 g.v. – 30,3%, 45–54 g.v. – 33,8%, 55–74 g.v. – 24,0%). Vienlaikus, pieaugot respondentu vecumam, pieaug respondentu skaits, kas ir arodbiedrības biedri (18–24 g.v. – 3,8%, 25–34 g.v. – 12,8%, 35–44 g.v. – 15,0%, 45–54 g.v. – 19,9%, 55–74 g.v. – 23,7%). Atšķirības netika novērotas arī dažādas tautības respondentu atbildēs. Biežāk arodbiedrības biedri ir valsts sektorā nodarbinātie respondenti (36,3%), mazāk privātā sektora respondenti (5,4%) un sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie (15,4%). Tajā pašā laikā privātajā sektorā ir lielāks respondentu skaits, kuri nevēlas iestāties arodbiedrībā (49,5%). Arodbiedrības biedru skaits pieaug līdz ar uzņēmuma lielumu (1–9 darbinieki – 4,8%, 10–49 darbinieki – 14,2%, 50–249 darbinieki – 18,5%, 250 un vairāk darbinieku – 31,8%) un tieši pretēji – samazinās to respondentu skaits, kuri vēlētos iestāties arodbiedrībā (1–9 darbinieki – 54,6%, 10–49 darbinieki – 45,8%, 50–249 darbinieki – 42,2%, 250 un vairāk darbinieku – 27,1%).

Visiem respondentiem tika uzdoti dažādi jautājumi par arodbiedrību, lūdzot viņus piekrist vai nepiekrīst attiecīgajiem apgalvojumiem kategorijās no 1 līdz 5, kur 1 nozīmē “pilnībā piekrītu”, 5 – “nepavisam nepiekrītu” (skatīt 43.attēlu).

43.attēls. Arodbiedrību darbības novērtējums pēc nodarbināto ieskatiem (%).



Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

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

3.5.2. Nodarbināto ieteikumi

Darba devēju viedoklis. Aptaujas laikā tikai 5,4% darba devēju atzīmēja, ka nodarbinātie bieži ir izteikuši ieteikumus par jautājumiem, kas saistīti darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, 20,7% darba devēju – ka samērā reti, bet 73,0% atzinuši, ka nodarbinātie šādus ieteikumus nav snieguši (0,8% bijušas grūtības atbildēt uz šo jautājumu). Tas liecina, ka nodarbinātie paši aktīvi neiesaistās minēto jautājumu risināšanā. Visaktīvākie nodarbinātie strādā elektroenerģijas, gāzes un ūdens apgādes uzņēmumos (šajā nozarē pēdējā gada laikā 54,2% nodarbināto ir snieguši ieteikumus). Metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos to ir mazāk (42,9%), vēl mazāk – pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmumos (36,8%), izglītības iestādēs (36,0%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumos (36,0%). Visneaktīvākie nodarbinātie strādā zvejniecības uzņēmumos (20,0%), būvniecības uzņēmumos (20,1%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (22,0%), veselības un sociālas aprūpes uzņēmumos (26,5%). Lielajos uzņēmumos nodarbinātie biežāk snieguši ieteikumus nekā mazajos (1–9 darbinieki – 18,6%, 10–49 darbinieki – 43,3%, 50–249 darbinieki – 60,7%, 250 un vairāk darbinieku – 71,8%). Iespējams to var saistīt ar faktu, ka šajos uzņēmumos ir labāk izveidots oficiālais sociālais dialogs. Jo vecāks uzņēmums, jo biežāk nodarbinātie ir snieguši ieteikumus (uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990.gadam – 41,3%, no 1991. līdz 1995.gadam – 26,5%, no 1996. līdz 2000. gadam – 28,4%, no 2001. līdz 2005.gadam – 21,6%).

Analizējot ieteikumus, ko darba devēji saņēmuši no nodarbinātajiem, 68,6% gadījumu tie ir par darba aizsardzības jautājumiem, 28,4% gadījumu – par sadzīves apstākļiem, telpām, teritoriju, telpu smēķēšanai, 14,0% gadījumu – par darba tiesiskajām attiecībām (darba līgumu, darba algu utt.), 3,3% gadījumu – par dažādām sociālām garantijām (veselības apdrošināšana u.c.), 3,3% gadījumu – par darba organizāciju, 0,4% gadījumu – par ugunsdrošību, 3,1% gadījumu – citi ieteikumi. Tas liecina, ka Latvijā darba aizsardzības jautājumi ir būtiskākie sociālā dialoga temati.

Pētījumu uzsākot, likās, ka galvenais cēlonis, kāpēc darba devēji neņem vērā nodarbināto viedokli, ir saistīts ar darba devēju attieksmi – nevēlēšanos uz klausīt nodarbināto vajadzības un ieteikumus, neņemot tos vērā. Tomēr aptaujas dati liecina, ka darba devēji ņem vērā nodarbināto ieteikumus: 10 punktu skalā, kur 10 nozīmē “pilnībā ņemu vērā”, bet 1 – “nemaz neņem vērā”, viņiem bija jānovērtē, cik lielā mērā viņi ņem vērā darbinieku priekšlikumus par darba vides uzlabošanu. Izrādījās, ka vidējais punktu skaits bija 8,1. Tas samazinās (kas nozīmē, ka darba devēji mazāk ņem vērā nodarbināto ieteikumus), samazinoties uzņēmuma vecumam (uzņēmumi, kas dibināti līdz 1990.gadam – 8,3, no 1991. līdz 1995.gadam – 8,2, no 1996. līdz 2000.gadam – 8,1, no 2001. līdz 2005.gadam – 8,1). Ieteikumus biežāk ņem vērā privātajā sektorā (8,2) salīdzinājumā ar valsts sektoru (7,9).

Nodarbināto viedoklis. Tāpat tika analizēta nodarbināto aktivitāte ieteikumu sniegšanā. Viņiem bija jāatbild uz jautājumu, vai viņi pēdējā gadā ir snieguši ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu. Šādus ieteikumus vienu reizi ir snieguši 7,8% respondentu, vairākas reizes – 18,9%, nav snieguši nemaz – 72,1% respondentu (1,2% ir bijušas grūtības atbildēt uz šo jautājumu). Visretāk ieteikumus (vienu vai vairākas reizes) snieguši respondenti ieguves un karjeru izstrādes uzņēmumos (10,3%) un būvniecības uzņēmumos (19,8%), visvairāk – izglītības iestādēs (38,7%), metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumos (31,9%). Pārējās nozarēs ieteikumus snieguši 22,8% – 28,3% respondentu. Apmēram vienlīdz bieži ieteikumus snieguši gan vīrieši (27,5%), gan sievietes (26,0%).

Aktīvākie nodarbinātie, kas sniegšanu ieteikumus, ir bijuši respondenti vecumā no 25 līdz 34 gadiem (31,4%) un 35–44 gadiem (31,3%), mazāk ieteikumus snieguši jaunieši (18–24 gadi – 25,1%), kā arī gados vecākie respondenti (45–54 g.v. – 23,6%, 55–74 g.v. – 20,3%). Latvieši bijuši nedaudz aktīvāki (28,4%) par krieviem (24,6%) un citu tautību pārstāvjiem (22,5%). Jo augstāks ir izglītības līmenis, jo vairāk respondentu ir snieguši ieteikumus par darba apstākļu un vides uzlabošanu vai darba tiesisko attiecību sakārtošanu (sākumskolas izglītība, nepabeigta pamatizglītība – 11,9%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 17,3%, vidējā – 19,9%, vidējā speciālā – 25,3%, augstākā – 38,6%). Valsts sektorā 29,8%

respondentu ir snieguši ieteikumus, privātajā sektorā – 24,7%, bet sabiedriskajās organizācijās – 30,9%. Apmēram vienādi bieži visu grupu respondenti, ņemot vērā uzņēmuma lielumu, minējuši, ka ir snieguši ierosinājumus par darba aizsardzību vai darba tiesiskajām attiecībām (23,8%–27,7%). Jo lielāka alga, jo vairāk respondentu snieguši ieteikumus (līdz Ls 90 – 20,7%, Ls 91–150 – 23,1%, Ls 151–250 – 28,6%, Ls 251 un vairāk – 37,0%). Algas izmaksas veids – aploksnē vai nē, būtiski neietekmē respondentu skaitu, kas ir snieguši ieteikumus (nekad nemaksā aploksnē – 26,3%, dažreiz maksā aploksnē – 29,9%, ik mēnesi maksā aploksnē – 28,8%). Respondenti, kuru stāžs pamata darba vietā ir līdz 12 mēnešiem, daudz retāk par citu grupu respondentiem snieguši ieteikumus darba vietas uzlabošanai (līdz 12 mēnešiem – 19,1%, 1–5 gadi – 27,5%, 5–10 gadi – 33,2%, 10–15 gadi – 26,2%, vairāk par 15 gadiem – 27,6%). Apmēram vienādi bieži ieteikumus iesnieguši Rīgas (28,4%), citu pilsētu (26,2%) vai nelielu ciematu, ciemu un lauku (24,2%) aptaujātie nodarbinātie.

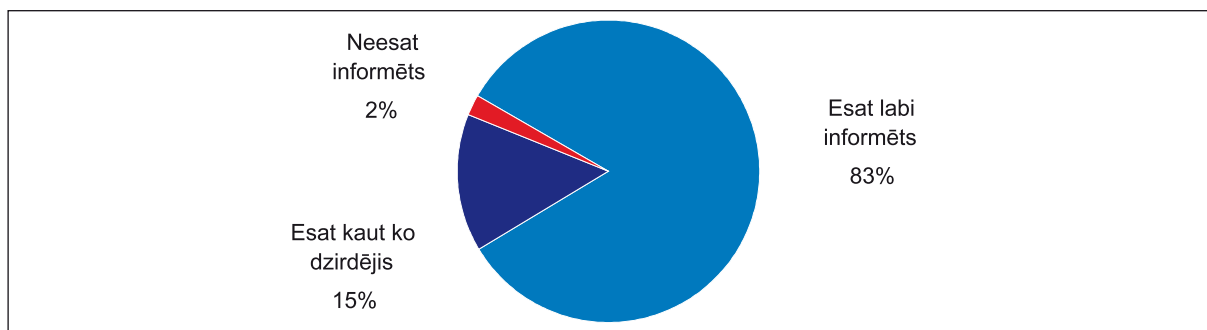
3.6. Informētība un apmācība darba aizsardzības jautājumos

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

3.6.1. Iedzīvotāju informētības līmenis

Analizējot tieši un nepastarpināti iedzīvotāju aptaujas datus, sākotnēji šķita, ka iedzīvotāju informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem kopumā ir labs, jo aptaujas laikā 97,7% Latvijas respondentu atzīmēja, ka ir informēti par šiem jautājumiem (skatīt 44.attēlu). Vismazāk informēti šajos jautājumos ir iedzīvotāji vecumā no 65 līdz 74 gadiem (10,8%), kas saistāms ar to, ka šajā respondentu grupā ietilpst pensionāri, kuri nav strādājuši pēdējo 5 gadu laikā, kā arī respondenti, kuriem ir sākumskolas vai nepabeigta pamatizglītība (13,8%) un kuri vēl nav iesaistījušies aktīvajā darba tirgū. Pie riska grupas informētības ziņā pieder arī 18–24 gadu veci jaunieši. Tomēr, ņemot vērā 2006.gada Eiropas nedēļas “Drošs sākums” aktivitātes, domājams, ka situācija šajā jautājumā varētu uzlaboties.

44.attēls. Iedzīvotāju informētība par darba apstākļiem un riskiem (%).



Piezīme: n=1015.

Avots: Latvijas iedzīvotāju aptauja.

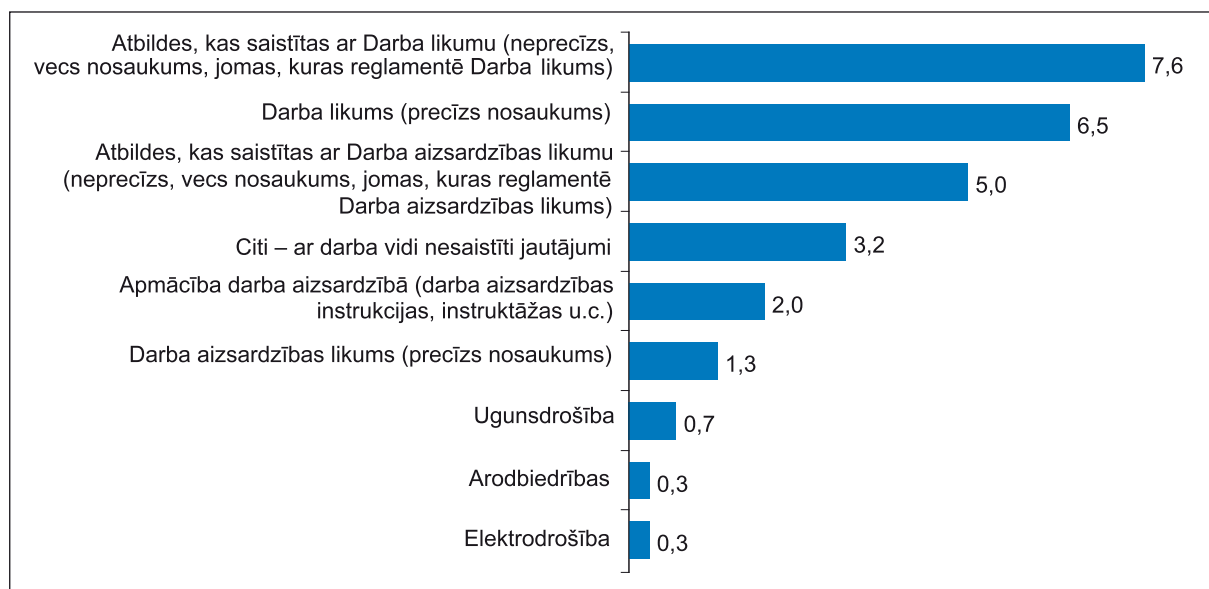
Tajā pašā laikā, kad respondentiem, kas bija informēti par darba apstākļiem un vidi, bija jānosauk kādus normatīvos (likumdošanas) aktus, 56,0% viņu atbildēja, ka nezina nevienu, bet 24,8% respondentu bija grūtības tos nosaukt. Līdz ar to kopumā tikai 19,2% respondentu varēja nosaukt precīzu normatīvā akta

nosaukumu vai jomu, kādu šie normatīvie akti reglamentē (piemēram, apmācība darba aizsardzībā, darba aizsardzības instrukcijas, instruktāžas utt.). Šajā jautājumā netika novērotas atšķirības starp dažādu dzimumu respondentiem: 18,9% vīriešu un 19,4% sieviešu zināja nosaukt kādu normatīvo aktu. Kā riska grupas minami iedzīvotāji vecumā no 15 līdz 24 gadiem (17,6%) un no 65 līdz 74 gadiem (8,5%). Abos gadījumos zemāku informētības līmeni varētu saistīt ar to, ka šo respondentu vidū ir vairāk nestrādājošo (piemēram, skolēni, studenti, pensionāri). Pieaugot izglītības līmenim, pieaug respondentu skaits, kas zināja normatīvos aktus (sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 7,1%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 5,5%, vidējā – 17,1%, vidējā speciālā – 18,8%, augstākā – 41,5%). Tas liecina, ka par mērķa grupu sabiedrības informēšanā vajadzētu izvēlēties respondentus ar zemāku izglītības līmeni un tādēļ informatīvajiem materiāliem jābūt īsiem, vienkāršiem un lakoniem.

Analizējot respondentu sniegtās atbildes, tās tika sagrupētas pēc tēmas, kas saistītas ar darba apstākļiem un darba vidi, šādās grupās:

- ♦ apmācība darba aizsardzībā (darba aizsardzības instrukcijas, instruktāžas u.c.);
- ♦ atbildes, kas saistītas ar Darba likumu (neprecīzs, vecs nosaukums, jomas, kuras reglamentē Darba likums);
- ♦ Darba likums (precīzs nosaukums);
- ♦ atbildes, kas saistītas ar Darba aizsardzības likumu (neprecīzs, vecs nosaukums, jomas, kuras reglamentē Darba aizsardzības likums);
- ♦ Darba aizsardzības likums (precīzs nosaukums);
- ♦ ugunsdrošība;
- ♦ elektrodrošība;
- ♦ arodbiedrības;
- ♦ citi, ar darba vidi nesaistīti jautājumi.

45.attēls. Informēto iedzīvotāju nosauktie konkrētie darba aizsardzības vai darba tiesiskos attiecību reglamentējoši normatīvie akti (%).



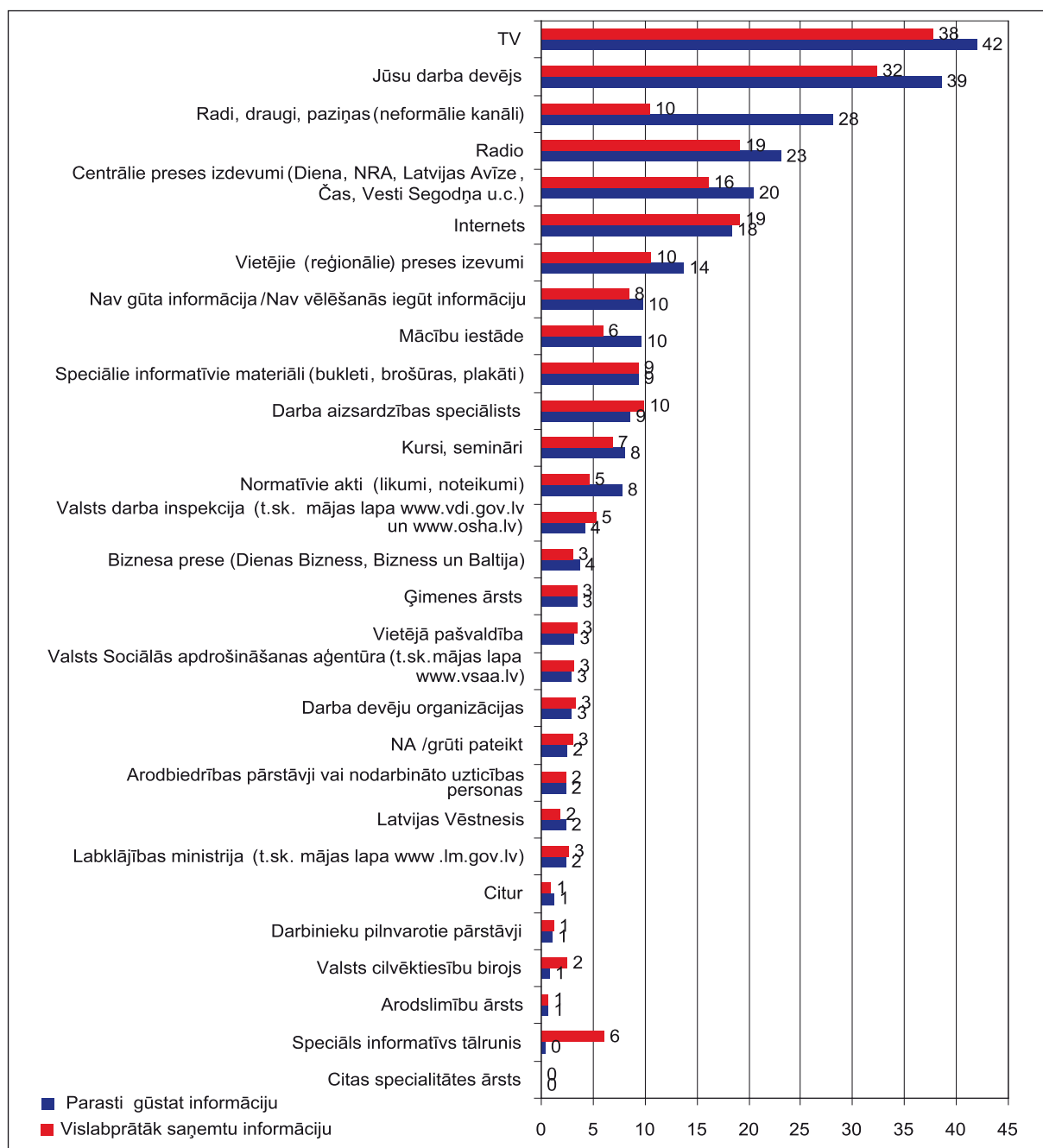
Piezīme: bāze – iedzīvotāji, kas ir informēti par jautājumiem, kas saistīti ar darba apstākļiem un darba vidi, n=835.
Avots: Latvijas iedzīvotāju aptauja.

45.attēlā redzams, ka iedzīvotāji ir labāk informēti par normatīviem aktiem, kas reglamentē darba tiesiskās attiecības, nekā par darba aizsardzības prasībām. Lai gan domājams, ka iedzīvotājiem nebūtu jāvar precīzi nosaukt normatīvo aktu nosaukumus un jāprot sniegt normatīvo aktu skaidrojumu, tomēr

nelielais respondentu skaits, kas kopumā ir informēti par dažādiem jautājumiem, liecina, ka informatīvi izglītojošais darbs par jaunām prasībām darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā nav bijis pietiekami efektīvs, tādēļ arī normatīvo aktu prasību ievērošanas līmenis uzņēmumos ir zems (sīkāk skatīt tematiskos pielikumus "Darba vides riska faktori un to novērtēšana" un "Nodarbināto informēšana, apmācība un konsultēšanās, nodarbināto pārstāvji").

Analizējot informācijas avotus, no kuriem iedzīvotāji parasti iegūst informāciju vai vēlētos to iegūt, kā nozīmīgākie informācijas avoti minami TV un darba devēji. Tāpēc, plānojot jebkuras informatīvās kampaņas, akcijas u.c. pasākumus, lai iedzīvotāju informētības līmeni paaugstinātu, šos informācijas kanālus vajadzētu uzskatīt par prioritārajiem (skatīt 46.attēlu).

46.attēls. Iedzīvotāju informācijas avoti par darba apstākļiem un vidi (%).



Piezīme: n=1015.

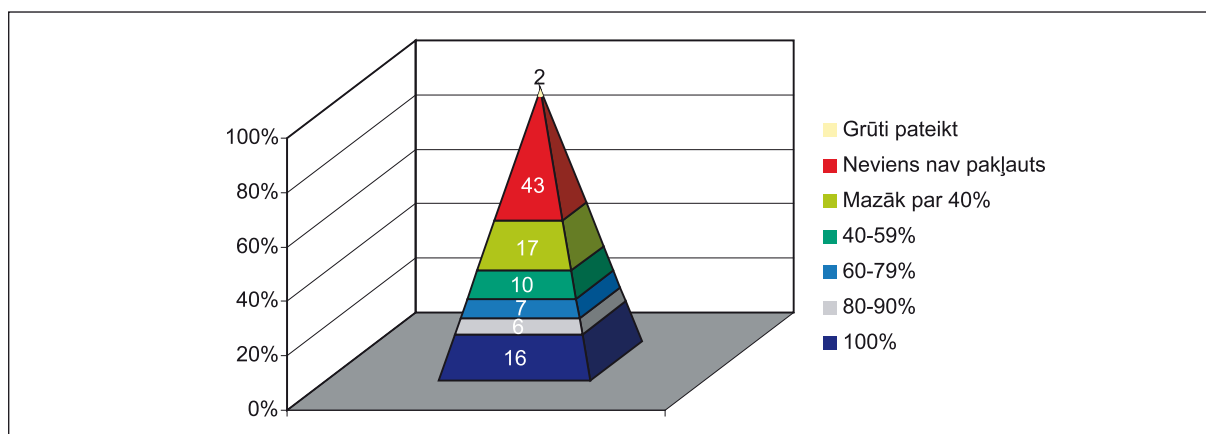
Avots: Latvijas iedzīvotāju aptauja.

Kā redzams 46.attēlā, tad svarīgākie informācijas kanāli ir TV, darba devējs, kā arī neformālais kanāls – radi, draugi, paziņas. Ne visai iepriecinošs ir fakts, ka tikai 38,6% respondentu informāciju iegūst no sava darba devēja un 8,6% no sava darba aizsardzības speciālista, kas liecina, ka darba vietā netiek veikta pietiekama nodarbināto informēšana vai arī nodarbinātie šai informācijai neuzticas. Biežākais informācijas avots ir televīzija (42,0%) – tas liecina, ka tā ir ļoti aktīvi jāizmanto dažādu darba aizsardzības jautājumu skaidrošanai. Papildu tam jāatzīmē, ka iedzīvotāji vairāk vēlas iegūt informāciju no interneta, nekā to dara pašreiz (gan no interneta vispār, gan specializētajām mājas lapām – www.vdi.gov.lv un www.osha.lv). Vēl jāatzīmē informatīvais tālrunis, pa kuru būtu iespējams iegūt atbildes uz specifiskiem darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem. Šāds telefons pašreiz darbojas Valsts darba inspekcijā, tomēr atbilstoši Valsts darba inspekcijas datiem 2005.gadā tika sniegtas telefoniskas atbildes uz 19 932 jautājumiem, no kuriem 2 930 jeb 15% saistīti ar darba aizsardzību. Pēc SIA Lattelecom novērtējuma, Valsts darba inspekcijas sniegtās telefoniskās konsultācijas veido tikai 10–15% kopējo zvanīt gribētāju skaita. Turklāt, pašreiz, pēc iedzīvotāju aptaujas datiem, informatīvo tālruni specifiskas informācijas iegūšanai izmantojuši tikai 0,4% respondentu, bet to būtu gatavi darīt 6,1%. Tas liecina par nepieciešamību uzlabot informatīvā tālruņa darbu, piemēram, nodrošinot zvanu šķirošanu pa tēmām (piemēram, darba tiesiskajām attiecībām, darba aizsardzību, bīstamajām iekārtām u.c.), vai papildu esošajam informatīvajam tālrunim izveidot informatīvo „zvanu centru” (iespējams, uz jaunveidojamā Darba vides institūta informācijas centra bāzes), atstājot Valsts darba inspekcijas atbildībā sūdzību uzklausišanu, kā arī t.s. pirmā līmeņa zvanu atbildēšanu.

3.6.2. Darba devēju informētības līmenis

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

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



Piezīme: n=1058.

Avots: darba devēju aptauja.

Lai gan faktiski nepastāv darbi, kuros uz nodarbinātiem neiedarbotos neviens darba vides riska faktors, tomēr gandrīz puse respondentu (43,0%) ir atzīmējuši, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts riska faktoriem. Tajā pašā laikā, turpmākajā aptaujas gaitā, lūdzot šos pašus respondentus novērtēt, cik nodarbināto viņu uzņēmumā vairāk par divām stundām dienā strādā ar datoru, tika noskaidrots, ka vismaz kāds uzņēmuma darbinieks ar datoru strādā 60,9% uzņēmumu, bet nestrādā – 39,1%. Tas kopumā norāda, ka darba devēji neizprot, ka pat darbs ar datoru ir saistīts ar darba vides riska faktoru iespējamo iedarbību uz nodarbināto veselību (neatkarīgi no darba apstākļiem birojā – nodarbinātie ir pakļauti redzes sasprindzinājumam un fiziskajām pārslodzēm – darbam piespiedu stāvoklī un lokālam muskuļu sasprindzinājumam, papildu tam iespējams nepiemērots mikroklimats un nepiemērots apgaismojums, psihosociālie riska faktori u.c.).

3.6.3. Nodarbināto informētības līmenis

Viena no būtiskākajām problēmām attiecībā uz nodarbināto informētību ir fakts, ka tikai 61,2% darba devēju ir veikuši savu pienākumu – informējuši nodarbinātos par viņu darba vietas darba vides riska faktoriem (ķīmiskajiem, fizikālajiem, ergonomiskajiem, psihosociālajiem, traumatisma riska faktoriem u.c.). Turklāt 17,8% respondentu uzskata, ka šie jautājumi uz viņiem neattiecas. Tas nozīmē, ka liela daļa nodarbināto neizprot jautājumus, kas saistīti ar darba vides riskiem un to iespējamo iedarbību uz viņu veselību un drošību. Šo faktu apliecina arī atbildes, kas saņemtas uz nākamā jautājumu – vai respondenti savā darba vietā pēdējā gada laikā ir saņēmuši informāciju par darba vides riska faktoru ietekmi uz veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm (18,6% atzīmējuši, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas vai šāda informēšana nav nepieciešama).

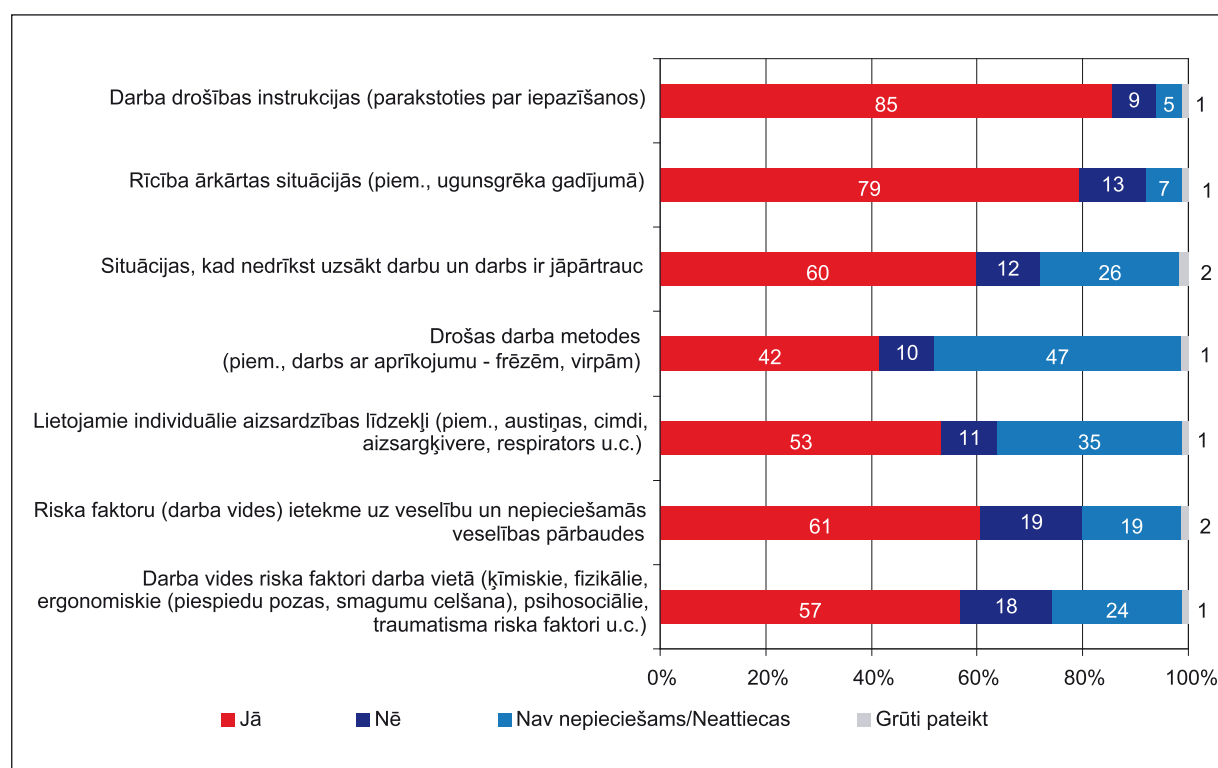
Visvairāk respondentu, kas nebija saņēmuši informāciju par darba vietās esošajiem kaitīgajiem faktoriem, bija būvniecības uzņēmumos (25,5%), apstrādes rūpniecības uzņēmumos (23,0%), lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumos (22,3%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošanas uzņēmumos (21,6%). Savukārt visbiežāk par to, ka šis jautājums uz viņiem neattiecas, minējuši respondenti izglītības (35,5%) un zvejniecības (28,1%) jomā strādājošie. Šajās nozarēs ir arī nepietiekamā informācija par riska faktoru iedarbības iespējamām sekām (lauksaimniecības, mežsaimniecības un medniecības uzņēmumi – 27,5%, būvniecības uzņēmumi – 26,9%, apstrādes rūpniecība – 25,9%). Vīrieši nedaudz biežāk par sievietēm ir informēti par darba vides riska faktoriem (attiecīgi 62,8% un 51,6%) un to iespējamo iedarbību uz veselību (63,2% un 58,5%). Jaunieši ir nedaudz mazāk informēti nekā citu vecuma grupu pārstāvji (risku faktori – 18–24 g.v. – 51,4%, pārējās vecuma grupas – 55,1% – 58,7%, iespējamā ietekme uz veselību – 18–24 g.v. – 53,1%, pārējās vecuma grupas – 58,5% – 65,5%). Būtiska atšķirība nav novērota dažādu tautību respondentu vidū (latvieši – 60,2%, krievi – 60,8%, citas tautības – 62,5%).

Lai gan kopumā vairāk nekā puse nodarbināto ir informēti par darba vides riska faktoriem uzņēmumā un šo kaitīgo faktoru iespējamo iedarbību uz viņu veselību, tomēr domājams, ka vairākumā gadījumu informācija nav pietiekama un ir nekvalitatīva, jo kvalitatīvi var informēt tikai par efektīvi un pareizi novērtētiem darba vides riskiem. Tajā pašā laikā darba devēju aptaujas rezultāti parāda, ka Latvijā situācija par darba vides riska novērtēšanu, ir vērtējama kā neapmierinoša, līdz ar to arī saņemtās informācijas kvalitāte, iespējams, ir zema. Ņemot vērā, ka darba devēja pienākums informēt nodarbinātos ir spēkā jau vairākus gadus, domājams, ka darba devējiem jāsniedz palīdzība, sagatavojot vienkāršus un īsus skaidrojošos materiālus (vienas lapas apjomā) par katru darba vides kaitīgo faktoru, kas izplatāmi, izmantojot dažādus alternatīvus ceļus.

Analizējot tēmas, kas saistītas ar darba aizsardzību, par kurām nodarbinātie ir tikuši informēti pēdējā gada laikā, kā nozīmīgākās ir jānosauca darba aizsardzības instrukcijas, par kurām nodarbinātie arī ir parakstījušies. Tajā pašā laikā, mēģinot uzdot jautājumus, ko parasti darba devēji iekļauj darba aizsardzības instrukciju saturā, var secināt, ka lielākajā daļā gadījumu instruktāžas ir bijušas formālas

vai tajās nebija iekļauta visa informācija (skatīt 48.attēlu). Iespējams, ka šo problēmu var saistīt ar faktu, ka Latvijā pašreiz neviens normatīvais akts nenosaka darba aizsardzības instrukciju saturu, ko par būtisku problēmu uzskata darba aizsardzības speciālisti, kas ieguvuši / iegūst augstāko izglītību darba aizsardzībā. Normatīvajiem aktiem vajadzētu precīzāk noteikt darba aizsardzības instrukciju saturu, kas ļautu noteikt visus jautājumus, par kuriem nodarbinātie būtu jāinformē, to skaitā arī jautājumus, kurus kā problemātiskus identificēja šajā pētījumā (piemēram, gadījumus, kad nevar uzsākt darbu, kad darbs jāpārtrauc, kā jārikojas bīstamā situācijā u.tml.).

48.attēls. Nodarbināto informēšana darba vietā par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā (%).



Piezīme: n=2455.

Avots: nodarbināto aptauja.

Kā redzams 48.attēlā, tad 85,4% respondentu ir atzinuši, ka darba devēji ir iepazīstinājuši viņus ar darba drošības instrukcijām un viņi par to ir parakstījušies. Tas kopumā uzskatāms par labu rādītāju. Sliktākie rādītāji novērojami lauksaimniecībā, mežsaimniecībā un medniecībā (77,9%; turklāt 4,5% respondentu šajā nozarē uzskata, ka viņiem tās nav nepieciešamas), kā arī būvniecībā (80,3%; 5,3% respondentu šajā nozarē uzskata, ka viņiem tās nav nepieciešamas). Būtiska problēma ir fakts, ka nekvalificētie strādnieki visretāk saņem instruktažas (75,9% pret 85,4% vidēji Latvijā). Atšķirības novērojams respondentu vidū pēc pamatdarba vietas: valsts sektorā – 91,8%, privātajā sektorā – 82,4%, sabiedriskajās organizācijās – 82,4%. Jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk respondentu ir instruēti par darba drošību (1–9 darbinieki – 72,9%, 10–49 darbinieki – 85,3%, 50–259 darbinieki – 91,4%, 250 un vairāk darbinieku – 94,5%). Atšķirība ir to respondentu vidū, kas algu saņem aploksnē (dažreiz – 74,4%, katru mēnesi – 68,6%) un tiem, kas nekad nesaņem algu aploksnē (88,8%). Visretāk instruktažu minējuši respondenti Rīgā (81,0%), biežāk citās pilsētās (88,7%), nelielos ciematos, ciemos un laukos (88,5%).

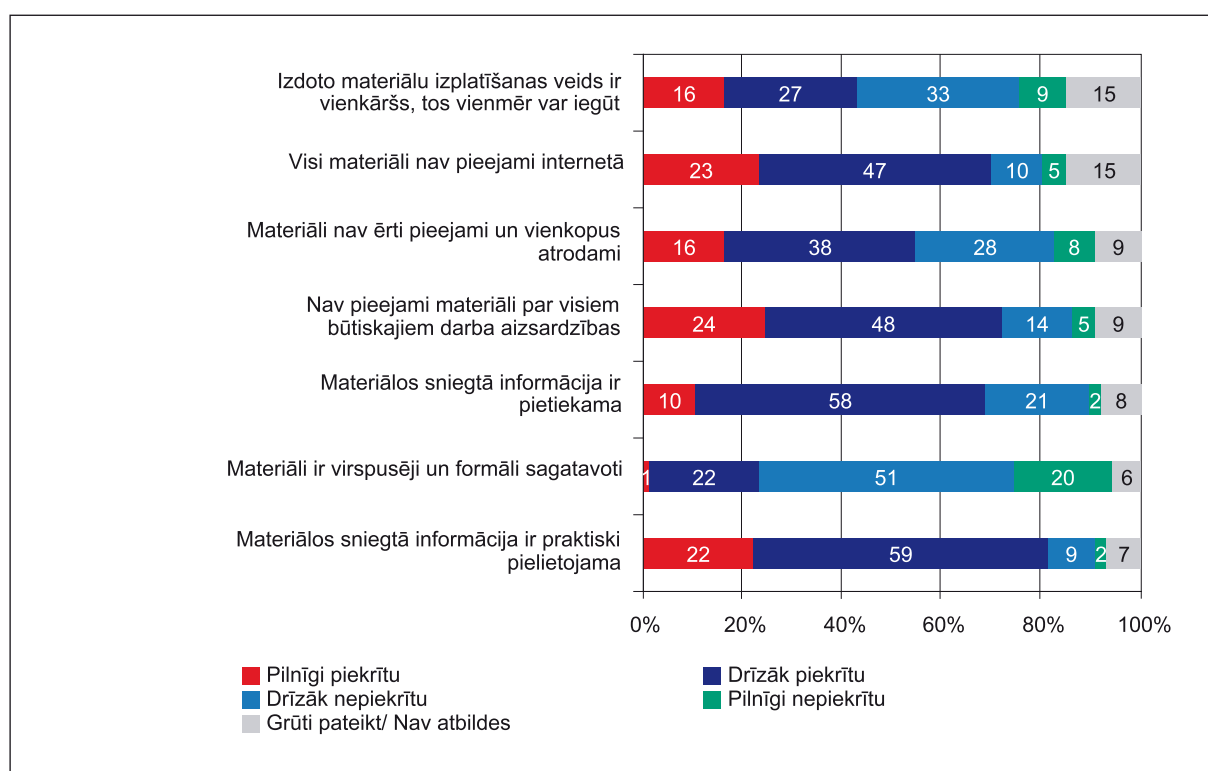
Aptaujas rezultāti parāda, ka nozīmīgas problēmas ir saistītas ar informēšanu par tiešu briesmu novēršanu (piemēram, situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un darbs ir jāpārtrauc). Par šādiem jautājumiem ir informēti tikai 59,8% aptaujātie, turklāt 26,2% respondentu uzskata, ka uz viņiem šādi jautājumi neattiecas. Vīrieši (69,7%) par šādām situācijām ir biežāk informēti nekā sievietes (51,8%).

3.6.4. Informatīvie materiāli par darba aizsardzību un to pieejamība

Kā redzams no iepriekš minētiem rezultātiem, kopējais sabiedrības informētības līmenis uzskatāms par zemu un nepietiekamu, tādēļ pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” tika mēģināts noskaidrot šās situācijas cēloņus. Lai gan pēdējo 5-6 gadu laikā Latvijā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli, sabiedrība nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām. Tas norāda, ka tradicionālie informācijas izplatīšanas veidi (drukātie materiāli, semināri, kursi u.c.) nav sasnieguši mērķi, it īpaši mazos uzņēmumos, privātā sektora uzņēmumos un uzņēmumos, kas dibināti pēc neatkarības atgūšanas.

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

49.attēls. Latvijā izdoto un elektroniski pieejamo informatīvi skaidrojošo darba aizsardzības materiālu novērtējums (%).



Piezīme: n=86.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

49.attēlā redzams, ka izstrādātie materiāli tiek vērtēti kā praktiski pielietojami (70%), ar pietiekamu informācijas līmeni (59%) vai nav sagatavoti formāli un virspusēji (61%). Tomēr svarīga problēma ir informatīvo materiālu izplatīšanas un ieguves ceļš – 62% darba aizsardzība speciālistu uzskata, ka materiāli par visiem būtiskajiem darba aizsardzības jautājumiem nav pieejami, tie nav ērti pieejami un vienkopus atrodami (47%), nav pieejami internetā (60%), turklāt kopumā tikai 37% respondentu piekrīt apgalvojumam, ka viņi vienmēr var iegūt izdotos materiālus. Tas liecina, ka valstī nepieciešams noteikt kārtību, kādā tiek izplatīti informatīvi skaidrojoši materiāli par darba aizsardzības jautājumiem un tiem jānodrošina maksimāli plaša pieejamība (t.sk. nosakot atbildīgos par materiālu izvietojumu internetā). Šie materiāli varētu būti izvietoti šādās mājas lapās:

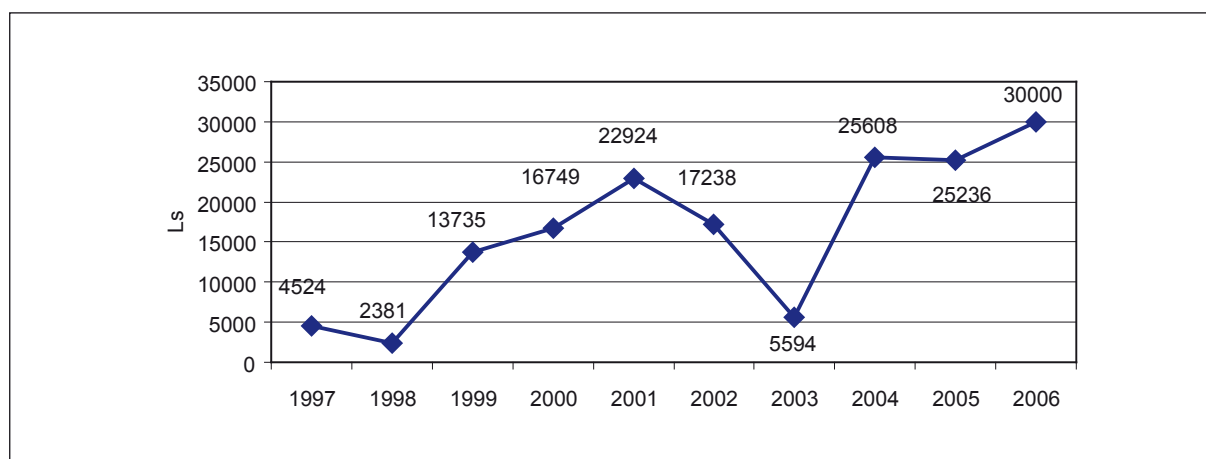
- ♦ LR Labklājības ministrijas mājas lapa www.lm.gov.lv;

- ♦ Eiropas Darba Drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapa www.osha.lv;
- ♦ Valsts darba inspekcijas mājas lapa www.vdi.lv;
- ♦ Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa www.vsaa.lv;
- ♦ Latvijas darba devēju konfederācijas mājas lapa www.lddk.lv;
- ♦ Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības mājas lapa www.lbas.lv.

Kā iespējamu problēmas risinājumu varētu ieteikt informācijas centra izveidi, kurš, sadarbojoties ar dažādiem citiem ar darba aizsardzību nesaistītiem informācijas centriem, nodrošinātu informatīvo materiālu izplatīšanu.

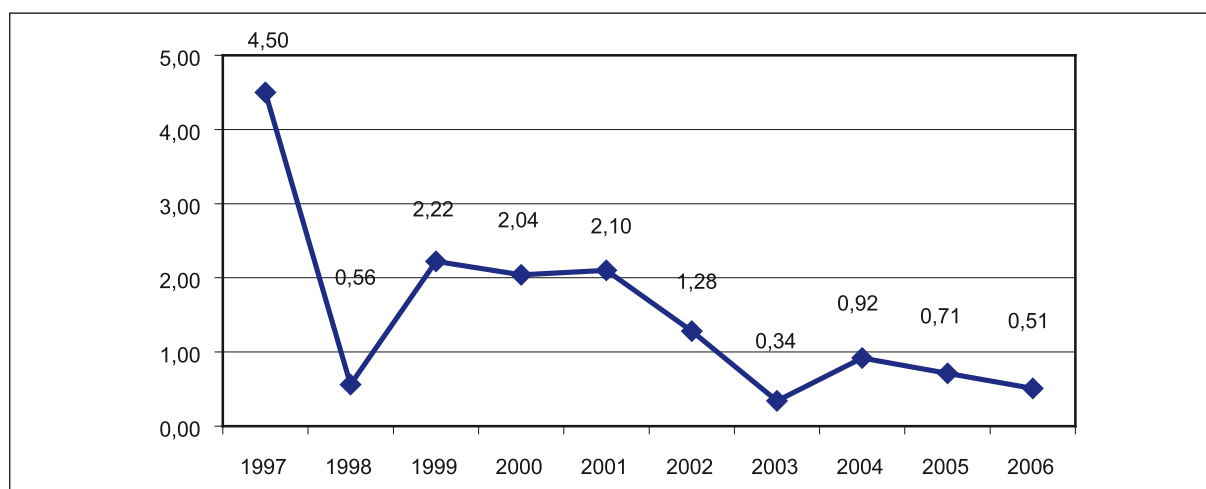
Vienīgais regulārais skaidrojošo materiālu finansējuma avots ir Darba negadījuma speciālais budžets, kura izlietošana gan notiek atbilstoši normatīvajiem aktiem, tomēr tajā nav paredzēta konstanta procentuālā daļa (skatīt 50.attēlu un 51.attēlu).

50.attēls. Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem 1997.-2006.gadā (latos).



Piezīme: 2006.gadā doti budžeta prognozes dati.

51.attēls. Darba negadījumu speciālā budžeta izdevumi preventīvajiem pasākumiem no 1997.-2006.gadā (% no kopējiem izdevumiem).



Piezīme: 2006.gadā doti budžeta prognozes dati.

Lai gan absolūtajos skaitļos novērojams pieaugums, kas uzskatāms par ļoti pozitīvu momentu, tomēr procentuāli no visiem kopējiem izdevumiem novērojama tendence samazināties tai izdevumu daļai, kas tiek tērēta preventīvajiem pasākumiem. Pašreiz valstī nav noteikts konstants procents, kas jātērē preventīvajiem pasākumiem, bet, līdz ar jaunās pieejas ieviešanu darba aizsardzības sistēmā (darba aizsardzības pasākumi jāvērs uz riska faktoriem un to novēršanu nevis uz sekām un to novēršanu) būtu ļoti svarīgi, lai valstiskā līmenī tiktu veicināta preventīvā kultūra darba aizsardzībā, tādēļ vēlams normatīvajos aktos noteikt konstantu procentu preventīvajiem pasākumiem.

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

- ♦ “Par obligāto veselības pārbaudi”;
- ♦ „Par strādājošo aizsardzību pret riskiem sprādzienbīstamā vidē”;
- ♦ „Darba drošība, strādājot augstumā”;
- ♦ „Sekas, kas var rasties, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības”;
- ♦ “Par droši smagumu pārvietošanu”;
- ♦ “Par smagumu celšanu un pārvietošanu”;
- ♦ “Darba vietas parametri (apgaismojums, mikroklimats u.c.)”;
- ♦ “Darbs ar datoru”;
- ♦ “Par darba aizsardzības jautājumiem, uzsākot darba gaitas” u.c.

Kā nozīmīga problēma ir minams fakts, ka lielākā daļa materiālu, kas sagatavoti 2003.-2006.gadā, ilgstoši nav bijuši pieejami elektroniski, bet atsevišķi iespiestie materiāli lielā skaitā pieejami Valsts sociālajā apdrošināšanas aģentūrā. Kā iespējamais cēlonis varētu būt apstāklis, ka valstī nav izstrādāta kārtība, kādā informatīvi skaidrojošie materiāli par darba aizsardzības jautājumiem jāizplata un kā tiem nodrošināt maksimāli plašu pieejamību. Efektīvākais iespiesto informatīvo materiālu (brošūru, vadlīniju) izplatīšanas veids varētu tikt minēts Valsts darba inspektoru uzņēmumu pārbaudes, kontakti ar darba devējiem vai viņu pārstāvjiem, izmeklējot nelaimes gadījumus darbā, reģistrējot bīstamās iekārtas u.c. Tomēr pēc darba devēju aptaujas rezultātiem tikai 51,4% inspektoru piedāvāja darba devējiem informatīvos materiālus (brošūras, vadlīnijas). Papildus tam informatīvos materiālus iespējams izplatīt arī ar Latvijas darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības palīdzību. Daudzi informatīvie un skaidrojošie materiāli nav pieejami elektroniski, kas uzskatāms par lielu trūkumu, jo darba devēji vislabprātāk saņemtu informāciju par darba drošības un darba aizsardzības jautājumiem internetā (Sabiedriskās domas pētījuma par Valsts darba inspekcijas darbību rezultāti, 2005).

Papildu tam jāapzīmē, ka pētījuma rezultāti parāda, ka nodarbinātie nav pietiekami informēti par darba vides riska faktoriem un to iespējamo iedarbību uz veselību (skatīt tematisko pielikumu “Nodarbināto informēšana, apmācība un konsultēšanās, nodarbināto pārstāvji”), kā arī saviem pienākumiem un tiesībām. Tas liecina par nepieciešamību izstrādāt vienkāršus, īsus skaidrojošos materiālus (lapas) un izplatīt tos gan ar Valsts darba inspekcijas, gan arodbiedrību palīdzību, kā arī izmantojot dažādus alternatīvus ceļus (mācību iestādes, arodskolas, dažādas sabiedriskās organizācijas utt.).

3.6.5. Darba aizsardzības speciālistu apmācība un tās kvalitāte

Darba aizsardzības speciālistu apmācības kārtību nosaka MK noteikumi Nr.323 “Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos” (pieņemti 17.06.2003.). Šie noteikumi nosaka arī uzticības personu un nodarbināto apmācības kārtību darba aizsardzības jautājumos, kā arī darba aizsardzības apmācības līmeņus un tiem atbilstošās darba aizsardzības speciālistu tiesības.

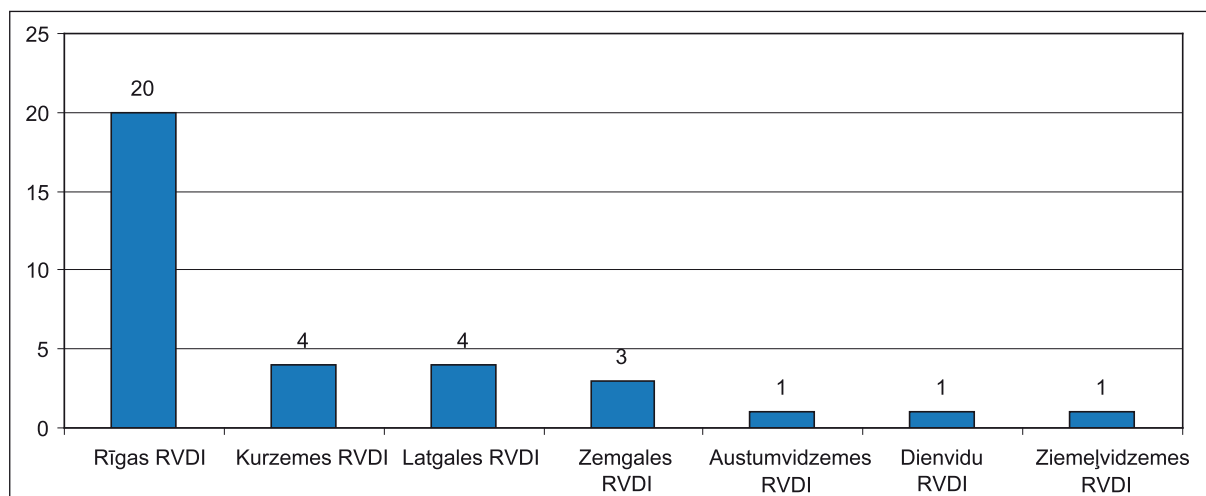
Zināšanas darba aizsardzības jomā var iegūt, apgūstot šādas programmas:

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

Kopumā 46,9% darba devēju nespēja novērtēt pamatlīmeņa apmācību kvalitāti, jo nebija to izmantojuši. Respondenti, kas bija šādu apmācību izmantojuši, novērtēja šo vairākās kategorijās kā ļoti kvalitatīvu, drīzāk kvalitatīvu, drīzāk nekvalitatīvu, ļoti nekvalitatīvu. Iegūtie aptaujas rezultāti liecina, ka 16,6% uzskata, ka apmācības kvalitāte bijusi ļoti kvalitatīva, 73,0% - drīzāk kvalitatīva, 9,0% - drīzāk nekvalitatīva, 1,4% - ļoti nekvalitatīva.

Analizējot pa nozarēm, viskritiskākie respondenti bija no koksnes, koka un korķa izstrādājumu un mēbeļu ražošanas uzņēmumiem (12,3% atzīmējuši apmācību kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu), veselības un sociālās aprūpes uzņēmumiem (12,1%), būvniecības uzņēmumiem (11,7%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmumiem (11,5%), metālu, metālizstrādājumu un iekārtu mehānismu ražošanas uzņēmumiem (10,1%). Analizējot sniegtās atbildes pēc citiem parametriem, novērojama tendence: jo mazāks uzņēmums, jo kritiskāka ir attieksme pret darba aizsardzības speciālistu apmācību (uzņēmumos ar 1–9 darbiniekiem 12,2% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, uzņēmumos ar 10–49 darbiniekiem – 8,6%, ar 50–249 darbiniekiem – 6,0%, ar 250 un vairāk darbinieku – 3,8%). Tāda pati tendence novērojama, ja uzņēmumus analizē pēc to vecuma – jo jaunāks uzņēmums, jo tajā kritiskāk respondenti vērtē saņemtas apmācības kvalitāti (uzņēmumos, kas dibināts līdz 1990.gadam, 7,2% respondentu apmācību novērtējuši kā ļoti nekvalitatīvu vai drīzāk nekvalitatīvu, 1991.–1995.g. – 4,0%, 1996.–2000.g. – 11,7%, 2001.–2005.g. – 14,9%). Dažādu rajonu uzņēmumu skaits, kuri nav apmierināti ar darba aizsardzības speciālistu apmācību kvalitāti, ir neliels, tādēļ tos nav iespējams sīkāk analizēt šo parametru. Tajā pašā laikā, analizējot uzņēmumus pa Valsts darba inspekcijas reģioniem, kā ļoti problemātisks ir Dienvidu reģions, kurā kā drīzāk nekvalitatīvu vai ļoti nekvalitatīvu minēto apmācību minējuši 36,3% respondentu (Kurzemes reģionā – 14,9%, Zemgales reģionā – 14,4%, Rīgas reģionā – 8,9%, Ziemeļvidzemes reģionā – 6,4%, Latgales reģionā – 5,8%, Austrumvidzemes reģionā – 1,2%). Tas ir skaidrojams ar atsevišķu konkrētu mācību iestāžu darbību, it īpaši tad, ja reģionā ir neliels darba aizsardzības speciālistu apmācību nodrošinošo mācību centru skaits, kas nozīmē, ka apmācību centriem nav konkurences, piemēram, Dienvidu reģionā apmācību nodrošina tikai viens mācību centrs (mācību centru skaits dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos ir atspoguļots 52.attēlā).

52.attēls. Mācību centru skaits dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos.



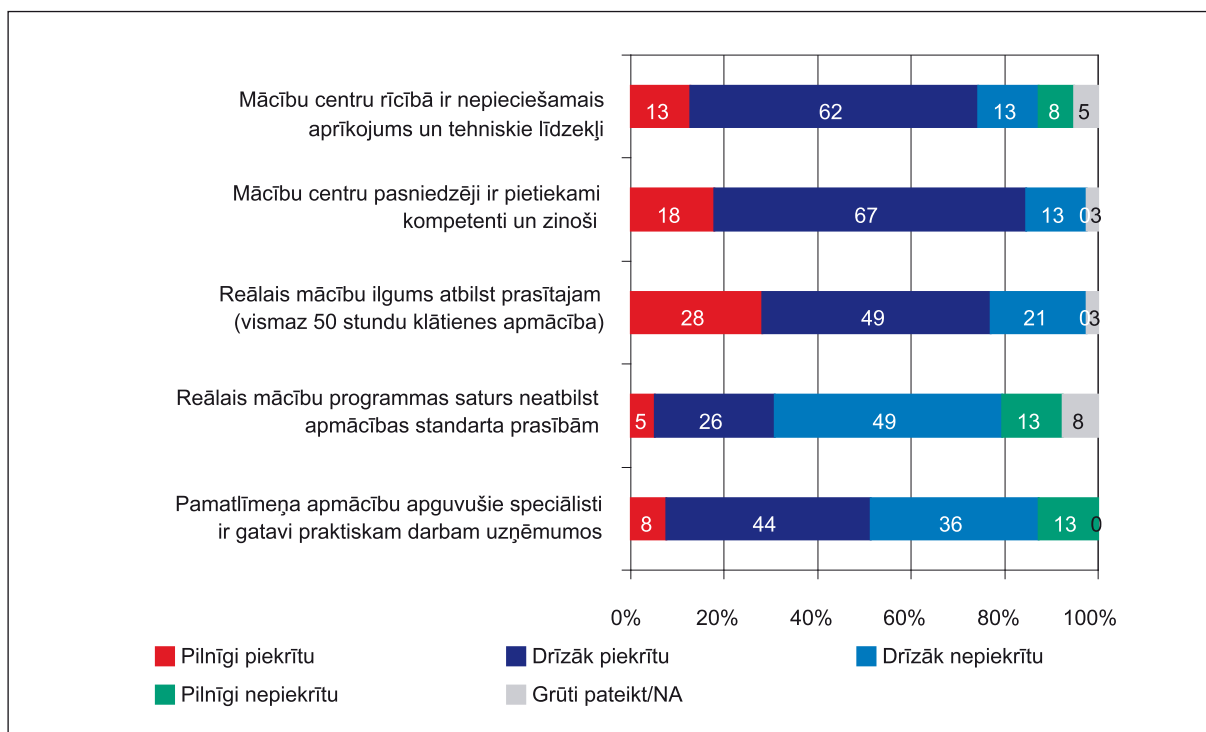
Piezīme: dati 03.10.2006.

Avots: www.osha.lv.

45,3% darba aizsardzības speciālistu, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību darba aizsardzībā, atzīmēja, ka viņi apguvuši arī pamatlīmeņa izglītību. Šie respondenti raksturoja arī iegūto pamatlīmeņa apmācības programmu darba aizsardzībā (160 stundu), atzīmējot, cik lielā mērā viņi piekrīt šādiem viedokļiem:

- ♦ pamatlīmeņa apmācību apguvušie speciālisti ir gatavi praktiskam darbam uzņēmumos;
- ♦ reālais mācību programmas saturs neatbilst apmācības standarta prasībām;
- ♦ reālais mācību ilgums atbilst prasītajam (vismaz 50 stundu klātienē apmācība);
- ♦ mācību centru pasniedzēji ir pietiekami kompetenti un zinoši;
- ♦ mācību centru rīcībā ir nepieciešamais aprīkojums un tehniskie līdzekļi (skatīt 53.attēlu).

53.attēls. Darba aizsardzības (160 stundu) pamatlīmeņa apmācības programmas novērtējums (%).



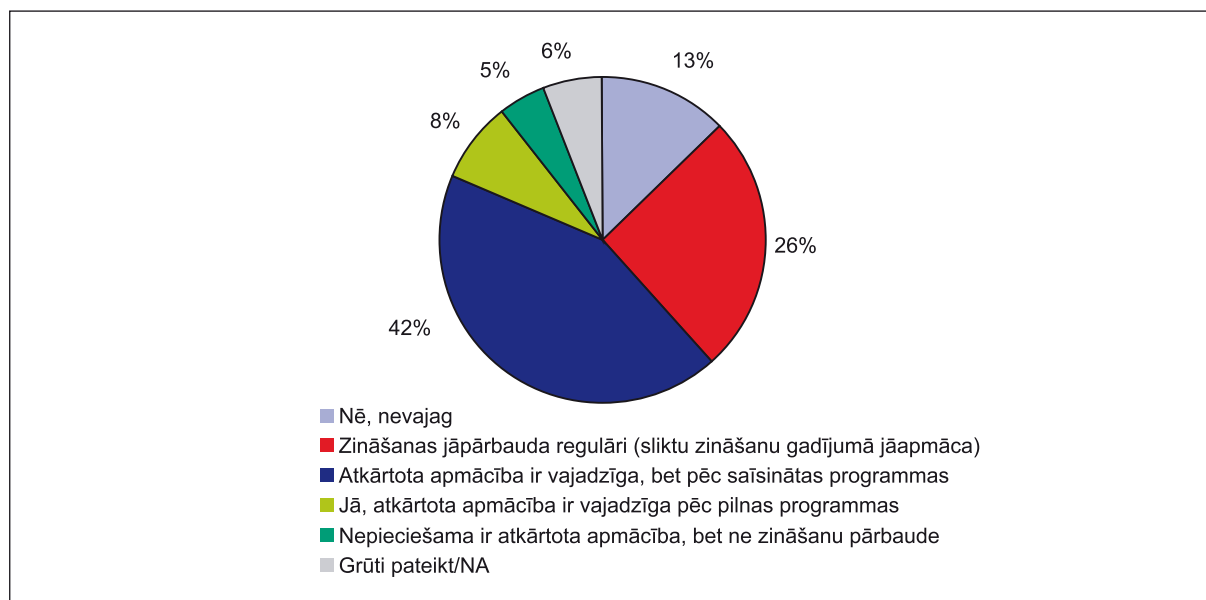
Piezīme: bāze - respondenti, kas saņēmuši 160 h apmācību darba aizsardzībā, n=39.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

Kā redzams 53.attēlā, arī darba aizsardzības speciālisti ar augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā visumā ir apmierināti ar saņemtās apmācības kvalitāti, tomēr uzmanība jāpievērš reālajam apmācību ilgumam (20,5% respondentu uzskata, ka reālais mācību ilgums klātienē nav 50 stundu), mācību programmas satura neatbilstībai apmācības standarta prasībām (61,5% respondentu atzīst, ka drīzāk vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka reālais mācību programmas saturs neatbilst apmācības standarta prasībām, bet 7,7% respondentu ir grūti atbildēt uz šo jautājumu). Papildus jāatzīmē, ka darba aizsardzības speciālistu domas dalās jautājumā, vai pamatlīmeņa apmācību apguvušie speciālisti ir gatavi praktiskam darbam uzņēmumos (51,3% uzskata, ka ir gatavi, bet 48,7% - ka nav gatavi).

Aptaujājot darba aizsardzības speciālistus, kas iegūst vai ir ieguvuši augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, respondentiem tika uzdots jautājums par nepieciešamību pieprasīt darba aizsardzības speciālistu (kas mācījušies 160 stundu) atkārtotu zināšanu pārbaudi. Respondentu domas dalījās jautājumā, kas vairāk nepieciešams – vai atkārtota apmācība (pēc pilnas vai saīsinātas programmas) vai zināšanu pārbaude, taču tikai 12,8% respondentu uzskatīja, ka nav nepieciešama ne viena, ne otra (skatīt 54.attēlu).

54.attēls. Nepieciešamība pieprasīt darba aizsardzības speciālistu (ar 160 stundu apmācību) atkārtotu apmācību un/vai zināšanu pārbaudi (%).



Piezīme: n=86.

Avots: darba aizsardzības speciālistu aptauja.

Uz jautājumu, cik bieži būtu nepieciešams veikt apmācību un/vai zināšanu pārbaudi, vienāds skaits respondentu norādīja, ka šie pasākumi veicami vismaz reizi 3 vai 5 gados (41,9%), daudz mazāk respondentu domā, ka pietiekami ir reizi 7 vai 10 gados (2,3%).

Pētījumā tika analizēta arī augstākās profesionālās izglītības kvalitāte (darba aizsardzībā). Kā nozīmīgākās problēmas minams fakts, ka studiju laikā iegūtās zināšanas nav pilnībā atbilstošas reālās dzīves prasībām, turklāt studiju laikā netiek pievērsta uzmanību visiem darba aizsardzības aspektiem. Ņemot vērā, ka augstākās profesionālās izglītības mērķis ir sagatavot darba aizsardzības speciālistus, kas tieši strādā uzņēmumā/os, nepieciešami būtiski uzlabojumi apmācībā. Ļoti pozitīvs aspekts ir fakts, ka arvien vairāk augstāko mācību iestāžu piedāvā augstākās profesionālās izglītības programmas darba aizsardzības jomā. Tas palielinās konkurenci starp augstskolām un tādējādi, iespējams, uzlabosies arī izglītības kvalitāte (sīkāk rezultātus un secinājumus skatīt tematiskajā pielikumā “Darba aizsardzības speciālistu apmācība”).

Darba aizsardzības speciālistu tālākizglītība faktiski valstī netiek organizēta un plānota, pašreiz tā pārsvarā atstāta pašu darba aizsardzības speciālistu ziņā (semināru apmeklēšana Latvijā, informācijas meklēšana internetā, konsultācijas ar nozares ekspertiem u.c.). Lielākā daļa darba aizsardzības speciālistu, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, uzskata, ka tālāko darba aizsardzības speciālistu izglītošanu jāorganizē augstākajām mācību iestādēm, bet, ņemot vērā pašu respondentu vērtējumu par iegūtās izglītības kvalitāti, kā arī augstāko mācību iestāžu galveno funkciju – augstākās izglītības nodrošināšanu, kā nākamās aptuveni līdzvērtīgās institūcijas/organizācijas, darba aizsardzības speciālistu tālākizglītībā minami mācību centri un Labklājības ministrija kopā ar Valsts darba inspekciju un darba aizsardzības speciālistu sabiedriskajām organizācijām. Faktiski šobrīd neviena no minētajām institūcijām neveic regulāru, plānotu darba aizsardzības speciālistu informēšanu/apmācību. Domājams, ka katrai institūcijai būtu atvēlēta īpaša vieta darba aizsardzības speciālistu apmācībā – mācību centriem, organizējot regulārus, periodiskus seminārus un kursus par specifiskiem darba aizsardzības jautājumiem. Labklājības ministrijai sadarbībā ar Valsts darba inspekciju būtu jānodrošina plašāka jauno normatīvo aktu skaidrošana. Savukārt darba aizsardzības speciālistu sabiedriskās organizācijas varētu nodrošināt informācijas apmaiņu starp nozares speciālistiem, kā arī organizēt lekcijas par aktuāliem jautājumiem vai specifiskām problēmām. Tādējādi tiktu uzlabota darba aizsardzības speciālistu tālākizglītošana, kā arī informācijas apmaiņa un komunikācija starp nozares ekspertiem.

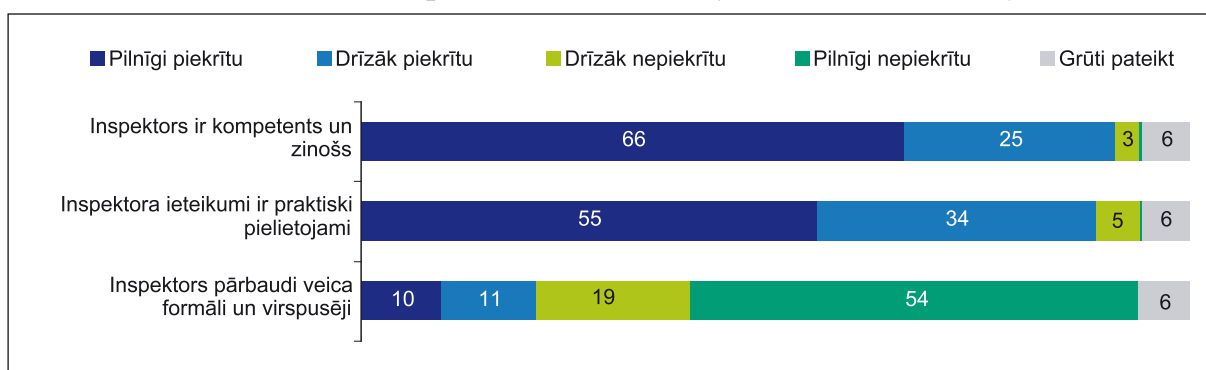
3.7. Valsts darba inspekcijas darbības novērtējums

Valsts darba inspekcija ir valsts institūcija, kuras funkcija ir valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības jomā. Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā” Valsts darba inspekcijas darbība tika analizēta vairākos aspektos, tādēļ sīkāk skatīt tematiskajām pielikuma “Valsts darba inspekcija”.

Pētījuma rezultāti parāda, ka būtiski atšķirīga situācija darba aizsardzības jomā, normatīvo aktu ievērošanā ir uzņēmumos, kas atrodas dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos. Vairākos gadījumos kā viens no problemātiskākajiem reģioniem minams Rīgas reģions (piemēram, par darba vides riska novērtēšanu, nelaimes gadījumu slēpšanu utt.). Mēģinot identificēt nozīmīgākās problēmas, tika analizēts inspektoru reģionālais sadalījums (uz 1000 nodarbinātajiem). Pētījuma rezultāti parāda, ka šis rādītājs ir būtiski atšķirīgs dažādos reģionos (no 0,06 līdz 0,22 inspektoriem uz 1000 nodarbinātajiem). Tas liecina par nepietiekamu stratēģisko analīzi un resursu plānošanu Valsts darba inspekcijas darbā. Neraugoties uz lielāko inspektoru skaitu Rīgas reģionālajā Valsts darba inspekcijā (absolūtajos skaitļos), pārrēķinot to uz 1000 nodarbinātajiem, tas izrādās ir vismazākais valstī no 1997.gada līdz 2005.gadam. Rīgas reģionālajā Valsts darba inspekcijā vidēji uz 1000 nodarbinātajiem ir 0,06 inspektori. Otrs mazākais inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem no 2001.gada līdz 2004.gadam ir Latgales reģionālajā Valsts darba inspekcijā. Inspektoru skaits Valsts darba inspekcijas reģionos atbilst inspektoru skaitam citās Eiropas valstīs – vidējais inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem Eiropas valstīs ir ļoti atšķirīgs, piemēram, Francijā tas ir 0,03, bet Vācijā – 0,18 (dati par 2000.gadu, pēc: *Work and health country profiles of twenty two European countries*). Tas norāda uz nepieciešamību uzlabot un optimizēt inspektoru darbu, iespējams mainot inspekcijas struktūru un darbību.

Darba devēju viedoklis. Darba devēju aptaujas dati liecina, ka, lai gan inspektori ir kompetenti un zinoši un viņu sniegtie ieteikumi praktiski pielietojami, tomēr būtiskākās problēmas inspektoru darbībā ir saistītas ar pārbaužu formalitāti un virspusējību (skatīt 55.attēlu).

55.attēls. Valsts darba inspektoru un darba devēju sadarbības raksturojums (%).



Piezīme: bāze - darba devēji, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā ir veikusi pārbaudi, n=552.
Avots: darba devēju aptauja.

Papildus tam jāatzīmē, ka pēc darba devēju aptaujas datiem uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir tieši saistīta ar Valsts darba inspekcijas veiktajām pārbaudēm uzņēmumos: tajās uzņēmumu grupās, kur uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir viszemākā (procentuāli mazākais uzņēmumu skaits, kuros veikts darba vides riska novērtējums, veiktas obligātās veselības pārbaudes), ir vērojams arī zemākais Valsts darba inspekcijas apsekoto uzņēmumu skaits. Tas liecina, ka valsts institūciju kontrole rosina uzņēmumus ievērot normatīvo aktu prasības. Tādējādi var secināt, ka Valsts darba inspekcija ir svarīgs instruments darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanā, kā arī motivē darba devējus ievērot normatīvu prasības. Tātad Valsts darba inspekcijas darbība jāaktivizē, palielinot preventīvi apsekoto uzņēmumu skaitu.

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

Lai novērtētu kopējo darba devēju viedokli par Valsts darba inspekciju dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos, vienlaikus ņemot vērā visus trīs apgalvojumus, Valsts darba inspekcijas reģioni tika sarindoti secībā, kādā darba devēji ir atsevišķi par katru apgalvojumu sarindojuši. Vislabāk novērtētajam reģionam tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 7. Katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits: vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz labāk novērtēto reģionu pēc darba devēju viedokļa, vislielākais – par vissliktāk novērtēto (skatīt 10.tabulu).

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

Valsts darba inspekcijas reģioni	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (% resp.)	Punkti	Piekrīt (% resp.)	Punkti	Piekrīt (% resp.)	
Austrumvidzemes reģions	5	67,1	1	100,0	1	95,1	7
Latgales reģions	3	78,0	2	97,6	2	94,9	7
Dienvidu reģions	2	85,2	3	97,3	3	93,6	8
Zemgales reģions	1	90,1	4	96,3	7	77,6	12
Rīgas reģions	4	76,6	6	88,7	6	86,8	16
Ziemeļvidzemes reģions	7	54,8	5	90,6	4	91,1	16
Kurzemes reģions	6	58,6	7	86,6	5	88,1	18

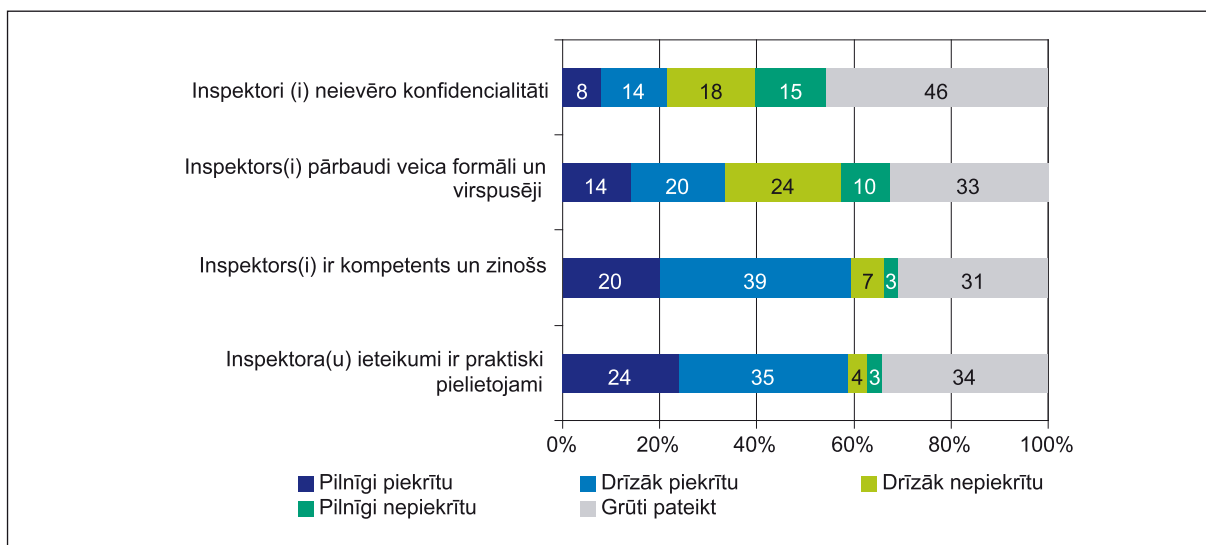
Piezīme: bāze – respondenti, kuru uzņēmumā Valsts darba inspekcija pēdējo 3 gadu laikā veikusi pārbaudi, n=552.

Avots: darba devēju aptauja.

Tādējādi darba devēji labāk savu sadarbību ar Valsts darba inspekciju ir novērtējuši Austrumvidzemes, Latgales un Dienvidu reģionā, sliktāk – Rīgas, Ziemeļvidzemes un Kurzemes reģionā. Tajā pašā laikā uzņēmumi, kas darbojas Dienvidu reģionālās Valsts darba inspekcijas reģionā daudz biežāk nekā vidēji Latvijā, ir norādījuši, ka pārbaudes ir beigušās ar mutiskām pārrunām ar inspektoru bez dokumentu noformēšanas (45,3% Dienvidu reģionā pret 25,8% vidēji Latvijā), turklāt Dienvidu reģions pieder pie reģioniem, kur ir lielāks uzņēmumu skaits, kuros nav veikts darba vides riska novērtējums (64,4% pret 54,8% vidēji Latvijā). Arī rīkojumus respondenti Dienvidu reģionā minējuši retāk nekā vidēji Latvijā (17,6% Dienvidu reģionā, 28,2% visā valstī). Tāda pati situācija ar rīkojumiem novērojama arī Rīgas reģionā, kurā tikai 21,7% uzņēmumu ir atbildējuši, ka tajos ir izdoti rīkojumi, kuros norādīti termiņi trūkumu novēršanai (Latvijā vidēji – 28,2%). Tādēļ par problemātiskiem reģioniem no Valsts darba inspekcijas darbības viedokļa uzskatāmi Dienvidu reģions un Rīgas reģions.

Nodarbināto viedoklis. Pēc tādiem pašiem principiem tika noskaidrots arī nodarbināto viedoklis par Valsts darba inspekcijas darbību, īpašu uzmanību pievēršot jautājumiem, kas saistīti ar konfidencialitātes ievērošanu.

56.attēls. Valsts darba inspektoru darbības raksturojums pēc nodarbināto viedokļa (%).



Piezīme: bāze - nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar inspektoriem, n=141.

Avots: nodarbināto aptauja.

Lai novērtētu kopējo nodarbināto viedokli par Valsts darba inspekciju dažādos Valsts darba inspekcijas reģionos, vienlaikus ņemot vērā visus trīs apgalvojumus, tāpat kā ar darba devēju aptaujas rezultātiem Valsts darba inspekcijas reģioni sarindoti tādā secībā, kādā nodarbinātie tos ir sarindojuši. Vislabāk novērtētajam reģionam tika piešķirts 1 punkts, vissliktāk – 7. Katram reģionam tika saskaitīts kopējais punktu skaits: vismazākais kopējais punktu skaits norāda uz labāk novērtēto reģionu pēc nodarbināto vērtējuma, vislielākais – uz vissliktāk novērtēto reģionu (skatīt 11.tabulu).

11.tabula. Valsts darba inspekcijas darbība pēc nodarbināto raksturojuma.

Valsts darba inspekcijas reģioni	Inspektori pārbaudi veica formāli		Inspektori ir kompetenti un zinoši		Ieteikumi ir praktiski pielietojami		Inspektori neievēro konfidencialitāti		Kopējais punktu skaits
	Punkti	Nepiekrīt (% resp.)	Punkti	Piekrīt (% resp.)	Punkti	Piekrīt (% resp.)	Punkti	Nepiekrīt (% resp.)	
Austrumvidzemes reģions	1	57,2	1	100	1	85,1	3	36,9	6
Latgales reģions	2	36,7	2	74,8	4	63,9	1	44,9	9
Kurzemes reģions	3	36	3	61,5	2	70,2	6	20,2	14
Rīgas reģions	4	35,9	5	56,1	6	54,5	2	37,7	17
Dienvidu reģions	5	28,6	4	56,7	5	56,7	5	22,8	19
Zemgales reģions	7	17,1	7	33,3	3	66,1	4	33,3	21
Ziemeļvidzemes reģions	6	19,3	6	49,6	7	49,6	7	13,1	26

Piezīme: bāze: nodarbinātie, kuriem ir bijusi pieredze ar inspektoriem, n=141.

Avots: nodarbināto aptauja.

Tādējādi nodarbinātie labāk Valsts darba inspekciju ir novērtējuši Austrumvidzemes un Latgales reģionā, bet sliktāk – Ziemeļvidzemes, Zemgales un Dienvidu reģionā.

Lai Valsts darba inspekcija varētu efektīvi risināt nodarbināto problēmas, kas rodas ar darba devēju, ļoti būtiski, lai inspektori ievērotu konfidencialitāti, tādējādi saglabājot nodarbināto uzticību, tomēr 21,5% respondentu pilnīgi vai daļēji piekrīt apgalvojumam, ka inspektors(i) neievēro konfidencialitāti (darbinieki, kas ir sūdzējušies, tikuši atlaisti vai viņiem tikusi samazināta alga). Turklāt novērojamas būtiskas reģionālās atšķirības. Visbiežāk konfidencialitātes neievērošanu ir atzīmējuši respondenti Austrumvidzemes reģionā (63,1%) un Kurzemes reģionā (37,0%). Šādi gadījumi nav konstatēti Zemgales reģionā (tajā pašā laikā jāatzīmē, ka lielai daļai respondentu ir bijis grūti novērtēt inspektoru konfidencialitāti).

4. SECINĀJUMI UN IETEIKUMI

4.1. Normatīvo aktu ievērošana

Pētījuma rezultāti parāda, ka riska grupas uzņēmumi par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību normatīvo aktu prasību ievērošanu ir

- ♦ mazie uzņēmumi (1–9 darbinieki un 10–49 darbinieki);
- ♦ privātā sektora uzņēmumi un sabiedriskās organizācijas;
- ♦ vairāku nozaru uzņēmumi: būvniecība, metālapstrāde, kokapstrāde, lauksaimniecība un mežsaimniecība;
- ♦ uzņēmumi, kas dibināti pēc 1995.gada, it īpaši pēc 2000.gada;
- ♦ uzņēmumi, kuri atrodas Rīgas reģionā atbilstoši Valsts darba inspekcijas reģionālajam iedalījumam;
- ♦ uzņēmumi, kuros alga tiek maksāta aploksnēs (it īpaši uzņēmumos, kuros alga aploksnēs tiek maksāta katru mēnesi).

Šīs uzņēmumu grupas jāuzskata par prioritārām, gan sagatavojot informatīvos materiālus par darba aizsardzības jautājumiem, gan plānojot Valsts darba inspekcijas darbības prioritātes.

Pētījuma rezultāti liecina, ka būtiskas problēmas ar darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu ir uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs (it īpaši tajos uzņēmumos, kuros alga tiek maksāta aploksnēs katru mēnesi). Tādējādi pētījuma laikā tika iegūti pierādījumi, ka uzņēmumi, kuri neievēro vienus normatīvos aktus, biežāk neievēro arī citus. Minēto iemeslu dēļ šajos uzņēmumos ir lielāks nelaimes gadījumu un arodslimību risks (atbilstoši nodarbināto aptaujas datiem šajos uzņēmumos arī biežāk notiek nelaimes gadījumi darbā), kas liecina, ka ne tikai alga šajos uzņēmumos nodarbinātajiem nav lielāka nekā pārējiem nodarbinātajiem, bet arī valstij ir lielākas izmaksas, ja darbā noticis nelaimes gadījums vai attīstījusies arodslimība (maksājot algu aploksnē, tiek maksātas mazākas iemaksas darba negadījumu speciālajā budžetā, taču varbūtība, ka notiks nelaimes gadījums vai radīsies arodslimības un būs jāveic izmaksas, ir lielāka). Šo iemeslu dēļ Valsts darba inspekcijai ir aktīvi jāsadarbojas ar Valsts ieņēmumu dienestu, kā arī citām kontrolējošām institūcijām, lai identificētu un apsektu riska grupas uzņēmumus.

Pētījums arī norāda uz nepieciešamību pilnveidot vairākus darba aizsardzību regulējošus normatīvos dokumentus, kā arī uzlabot sistēmu, kas nodrošina normatīvo aktu prasību skaidrošanu un sabiedrības informēšanu. Nepietiekams skaits darba devēju, nodarbināto un pašnodarbināto ir informēti par normatīvo aktu prasībām, kā arī par saviem pienākumiem un tiesībām. Minēto iemeslu dēļ pētījuma laikā liela uzmanība tika pievērsta gan ieteikumu izstrādei par veicamajām izmaiņām normatīvo aktu (skatīt alternatīvu „Darba aizsardzības normatīviem dokumentiem vai prasībām nepieciešamās izmaiņas/uzlabojumi”), gan sabiedrības informēšanas uzlabošanu (skatīt sadaļu ”Rezultāti”). Kā normatīvo aktu prasību galvenā problēma minama nepieciešamība uzņēmumos izstrādāt daudzus ar darba aizsardzību saistītus dokumentus ar līdzīgu saturu, atsevišķu normatīvo aktu trūkumu (piemēram, par elektrodrošību, pirmo palīdzību u.c.), dažu darba vides riska faktoru reglamentējošo parametru trūkums (piemēram,

mikroklimata rādītāji, apgaismojums darba vietās). Svarīgi ir atrisināt jautājumu par tehnisko standartu izmantošanu, nosakot darba vides pieļaujamos parametrus. Esošajā tiesību aktu hierarhijā, kā arī saskaņā ar Standartizācijas likuma būtību, standartiem ir jābūt brīvprātīgiem. Tādējādi ir jābūt kādai institūcijai (Labklājības ministrijas Darba departaments, Darba un vides veselības institūts, standartu tehniskā komiteja „Darba vide”), kas nodrošina Eiropas un starptautisko standartu prasību pārneši uz normatīviem aktiem. Atsevišķa problēma ir nepietiekamais pašnodarbināto personu darba aizsardzības līmenis, kuras, atbilstoši pētījuma rezultātiem, strādā nedrošākā un neveselīgākā darba vidē un biežāk cieš nelaimes gadījumos darbā, bet tajā pašā laikā nav apdrošinātas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Tāpēc gadījumos, kad ir noticis nelaimes gadījums vai attīstījusies arodslimība, pašnodarbinātajiem nav nekādu sociālo garantiju.

Latvijā nav pieejami skaidrojošie materiāli, kas palīdzētu pašnodarbinātajiem saprast un novērtēt, kas viņu darba vidē (darba vietā) ir kaitīgais faktors un kas būtu jādara, lai attiecīgos faktoros novērstu. Bet, ja materiāli būtu paredzēti tieši pašnodarbinātajiem, tie vairākumā gadījumu nesasniegtu mērķauditoriju, jo pētījuma laikā tika identificēta problēma ar pašnodarbināto atšķiršanu no “pseudopašnodarbinātā”. Iespējams, ka risinājums varētu būt sagatavot vienkāršu, īsu skaidrojošu materiālu (informatīvo lapu) pa nozarēm, kas noderētu gan nodarbināto, gan pašnodarbināto informēšanai un būtu vērsts nevis uz noteikumu skaidrojumu, bet gan uz kaitīgā faktora raksturojumu, iespējamām sekām un pasākumiem, kurus varētu veikt, lai pašnodarbinātie/nodarbinātie paši sevi pasargātu.

Pašnodarbinātie savai drošībai un veselībai pievērš mazāku uzmanību nekā darba devēji, jo tiek veikti mazāk darba aizsardzības pasākumi, kas liecina, ka normatīvo aktu prasības un valsts uzraudzība veicina darba drošības un arodveselības uzlabošanas uzņēmumos (salīdzinājumā ar pašnodarbinātajiem). Tajā pašā laikā tikai nepilna trešdaļa respondentu uzskata, ka Darba aizsardzības likums un tam pakārtotie MK noteikumi, būtu attiecināmi arī uz pašnodarbinātajiem. Kā situācijas risinājumu varētu ieteikt izstrādāt vienu normatīvo aktu pašnodarbinātajiem par darba aizsardzības prasībām, nosakot minimālās prasības, kas pašnodarbinātajiem jāievēro (detalizētāk precizējot Darba aizsardzības likumā noteikto pienākumu rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs).

Lai gan atbilstoši pētījuma rezultātiem nelegālā nodarbinātība nav uzskatāma par būtisku problēmu, tomēr domājams, ka pētījumā iegūtos rezultātus varētu ietekmēt informatīvās kampaņas, kas veiktas 2006.gadā, tāpēc rezultātā gan darba devēji, gan darba ņēmēji, zinot, ka darbs bez darba līguma ir normatīvo aktu pārkāpums, šo faktu ir slēpuši. Pētījumu rezultāti norāda, ka problēmas ar rakstisku darba līgumu noslēgšanu, visbiežāk ir

- ♦ mikrouzņēmumos (1–9 darbinieki);
- ♦ jaunajos uzņēmumos (dibināti pēc 1996.gada);
- ♦ uzņēmumos, kuros galvenokārt ir vietējās īpašumtiesības;
- ♦ privātā sektora uzņēmumos;
- ♦ būvniecības uzņēmumos.

Riska grupas, kas strādā bez darba līguma, visbiežāk ir gados jauni darbinieki (ši grupa ir arī mazāk informēta par darba aizsardzības prasībām), darbinieki, kas strādā vairākās darba vietās, kā arī vīrieši.

Nozīmīga problēma darba tiesisko attiecību jomā ir fakts, ka tikai aptuveni piektajā daļā uzņēmumu tiek ievērotas Darba likuma prasības par virsstundu darba kompensāciju. Šī problēma skar ļoti daudzus darbiniekus, jo apm. puse darbinieku ir minējuši, ka strādā virsstundas. Īpaši bieži kompensāciju nesaņem sievietes, kas liecina par dzimuma diskrimināciju darba attiecībās Latvijā. Turklāt domājams, ka darba devēji neapzinās problēmu ar virsstundu darbu, jo tikai piektā daļa darba devēju ir minējuši, ka viņu uzņēmumā darbinieki strādā virsstundas. Kā riska grupas uzņēmumi attiecībā uz virsstundas apmaksas kārtības pārkāpumiem jāmin mikro uzņēmumi (1–9 darbinieki).

4.2. Darba vides riska faktori un to novēršana

Latvijā kopumā situācija par darba vides riska novērtējuma veikšanu un tā atbilstību normatīvo aktu prasībām salīdzinājumā ar 2002.gadu ir nedaudz uzlabojusies, tomēr tā vēl joprojām ir neapmierinoša. Turklāt nevienā uzņēmumu grupā situācija nav vērtējama kā laba. Darba vides riska novērtēšana bieži tiek veikta formāli un neatbilstoši normatīvo aktu prasībām:

- ♦ darba vides riska novērtēšanā neiesaistās konkrētais nodarbinātais, kas pārzina veicamo darbu (60%);
- ♦ darba vides riska novērtēšanā neiesaistās nodarbināto uzticības personas (91%);
- ♦ pēc darba vides riska novērtēšanas netiek sastādīts pasākumu plāns, kā uzlabot darba vidi un samazināt risku (46%).

Veiktais pētījums liecina, ka Latvijā darba vidē nozīmīgu vietu ieņem 21.gadsimta riska faktori – dažādi psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.), kā arī ergonomiskie darba vides riska faktori (darbs ar datoru, smagumu pārvietošana, darbs piespiedu pozā, vienvēidīgas kustības). No tradicionālajiem riska faktoriem par ļoti nozīmīgu darba vides problēmu uzskatāms darba vides mikroklimats un putekļi (it īpaši abrazīvie putekļi un metināšanas aerosols). Tā kā psihosociālie un ergonomiskie darba vides riska faktori, kā arī mikroklimats darba telpās cits citu bieži ietekmē un pastiprina to iedarbību, kā arī to, ka šiem riska faktoriem pakļauts liels skaits nodarbināto, šai riska faktoru grupai pievēršama būtiska uzmanība. Jāatzīmē, ka Latvijā nav pieejami mikroklimata normatīvi, kā arī vienkāršas un ērtas ergonomisko un psihosociālo riska faktoru novērtēšanas metodikas.

Pētījums arī parāda, ka lielākajā daļā gadījumu veikto darba vides riska novērtējuma rezultāti nav uzskatāmi par objektīviem, jo samērā reti novērtējums tiek veikts, balstoties uz darba vides laboratoriskajiem mērījumiem. Turklāt atbilstoši darba aizsardzības speciālistu aptaujas datiem liela daļa mērījumu netiek izdarīta akreditētās laboratorijās, tāpēc tiek veikti tā saucamie indikatīvie mērījumi. Atbilstoši LVS EN 689:2004 "Darba vides gaiss - Vadlīnijas ieelpojamo ķīmisko vielu ekspozīcijas novērtējumam, salīdzinot ar robežvērtībām, un mērīšanas stratēģija" objektīva un pilnīga ekspozīcijas novērtēšana darba vietā ir atkarīga un bāzējas uz pareizi un pietiekami veiktiem piesārņojuma mērījumiem darba vidē. Pētījuma rezultāti liecina, ka liela daļa darba vides laboratorisko mērījumu rezultātu vairāk nekā trešdaļā gadījumu pārsniedz pieļaujamās vai rekomendējamās vērtības. Tas varētu būt skaidrojams ar faktu, ka laboratorija mērījumus veic nevis visās darba vietas, bet tikai tajās, kuras norāda pasūtītājs (piemēram, darba devējs, kompetentais speciālists vai kompetentā institūcija), tāpēc iespējams ir notikusi "bīstamāko" un "kaitīgāko" darba vietu atlase.

Pētījums atklāj arī problēmu ar vienu no darba vidē iesaistīto nodarbināto kategoriju – ar pašnodarbinātajiem. Daļa to neapzinās, ka darba aizsardzība (darba drošība) attiecas arī uz viņiem un ka rūpēties par savu drošību un veselību darbā ir paša pienākums. Būtiska pašnodarbināto problēma ir ilgākas atpūtas (vairāk par vienu nedēļu) neizmantošana dažādu iemeslu dēļ. Bet, ja cilvēks atvaļinājumu neizmanto, viņš neatpūšas, uzkrājas nogurums un pakāpeniski palielinās nelaimes gadījumu un atsevišķu arodslimību risks.

4.3. Informētības līmenis

Lai gan pēdējo 5–6 gadu laikā Latvijā ir izdoti daudzi informatīvi skaidrojošie materiāli, sabiedrība nav pietiekami informēta par Darba aizsardzības likuma un normatīvo aktu prasībām par darba vides riska novērtējumu un citām normatīvo aktu prasībām. Tas norāda, ka tradicionālie informācijas izplatīšanas veidi (drukātie materiāli, semināri, kursi u.c.) nav sasnieguši savu mērķi. Riska grupas darba devēji ir mazo uzņēmumu vadītāji un jauno uzņēmumu vadītāji, kuriem nepieciešams atbalsts, uzsākot komercdarbību.

Savukārt nodarbināto riska grupās minami respondenti ar zemāku izglītības līmeni un jaunieši, kas liecina, ka informatīvajiem materiāliem par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem jābūt īsiem, skaidriem, vienkāršiem, lakoniskiem un viegli uztveramiem.

Iedzīvotāju informētības līmenis par darba aizsardzības jautājumiem visumā uzskatāms par labu, tomēr nepieciešams lielāku uzmanību pievērst jauniešu informētības palielināšanai, jo no vienas puses pieaug to jauniešu skaits, kas vasarā veic algotu darbu un arī šajā laikā var tikt pakļauti darba vides riska faktoru iedarbībai, no otras puses, Latvijā ir novērojams liels nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits, kuru darba stāžs ir mazāks par 1 gadu. Ieteicams izvērtēt alternatīvos risinājumus jauniešu informētības uzlabošanai, piemēram, veidot skolēniem un jauniešiem piemērotu darba aizsardzības izstādi (līdzīgas izstādes darbojas gandrīz visās Eiropas Savienības valstīs).

Izstrādātie (elektroniskie un drukātie) materiāli par darba aizsardzības jautājumiem nesasniedz mērķauditoriju, jo valstī nav izstrādāta kārtība, kādā šie materiāli izplatāmi, tādēļ nepieciešams noteikt kārtību un iesaistītās institūcijas, kas nodrošina šo materiālu izplatīšanu. Daudzi informatīvie un skaidrojošie materiāli (piemēram, materiāli, kas sagatavoti par Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras līdzekļiem laika posmā no 2004.gada līdz 2006.gadam) nav pieejami elektroniski populārākajās ar darba aizsardzību saistītajās lapās (piemēram, www.osha.lv, www.vdi.gov.lv), vai ir pieejami informatīvie materiāli, kuri skaidro spēkā neesošus normatīvos aktus (2006.gada nogalē materiāli ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras atļauju ir izvietoti materiālu autoru – AS “Inspecta Latvia” – mājas lapā http://www.inspecta.lv/pakalpojumi/darba_aizsardziba/publikacijas/). Atbilstoši Valsts darba inspekcijas 2005. gadā veiktā pētījuma datiem darba devēji bieži uzskata internetu par veidu, kādā vislabprātāk saņemtu informāciju par darba drošības un darba aizsardzības jautājumiem. Tādēļ būtu nepieciešams identificēt efektīvāko un ātrāko veidu (*web* lapas un atbildīgos), kādā nodrošināt informatīvo materiālu ievietošanu internetā, kā arī dažādā veidā popularizēt attiecīgo lapu esamību (piemēram, izvietojot bannerus citās bieži lietotās lapās, kā www.delfi.lv, www.tvnet.lv u.c.). Kā ieteicamās lapas, kurās šādi ar darba aizsardzību saistīti materiāli būti izvietojami, minamas – LR Labklājības ministrijas mājas lapa www.lm.gov.lv, Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapa www.osha.lv, Valsts darba inspekcijas mājas lapa www.vdi.lv, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras lapā www.vsaa.lv). Kā iespējamu problēmas risinājumu iespējams minēt informācijas centra izveidi, kurš, sadarbojoties ar dažādiem citiem informācijas centriem, nodrošinātu informatīvo materiālu izplatīšanu, kā arī elektronisko materiālu aktuālu statusu nodrošināšanu.

Turpmāk informatīvās aktivitātes vēršamas uz plašāku mērķauditoriju, vieglāku pieejamību, netradicionālām metodēm, kā arī vienkāršiem palīg līdzekļiem, kas atvieglotu normatīvo aktu prasību apzināšanu un to izpildi, identificējot tās ar uzņēmējdarbību vai biznesa administrāciju, personāla vadību un ekonomiku saistītās augstākās izglītības programmās, kurās darba aizsardzība iekļaujama kā obligāts priekšmets. Papildu tam nepieciešams apmācīt personālu uzņēmējdarbības atbalsta centros vai līdzīgās organizācijās (biznesa inkubatoru, pašvaldību informācijas dienestu u.c.), kuros varētu tikt sniegts konsultatīvs atbalsts par darba aizsardzību tiem cilvēkiem, kas gatavojas izveidot savu uzņēmumu u.c. Ieteicams izstrādāt vienkāršu, nespecifisku un viegli pieejamu skaidrojošu materiālu, kur soli pa solim paskaidrots, kā rīkoties, lai nodrošinātu uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības prasībām.

Pētījums arī liecina, ka būtu ieteicams Valsts darba inspekcijā papildu esošajam informatīvajam tālrunim izveidot informatīvo „zvanu centru” (iespējams, uz jaunveidojamā Darba vides institūta informācijas centra bāzes), atstājot Valsts darba inspekcijas atbildībā sūdzību uzklaušīšanu, kā arī t.s. „pirmā līmeņa” zvanu atbildēšanu. Pēc Valsts darba inspekcijas datiem 2005.gadā tika sniegtas telefoniskas atbildes uz 19 932 jautājumiem, no kuriem 2 930 jautājumi (15%) bija saistīti ar darba aizsardzību. Savukārt atbilstoši SIA “Lattelecom” novērtējumam Valsts darba inspekcijas sniegtās telefoniskās konsultācijas veido tikai 10–15% no kopējā saņemto gribētāju skaita. Turklāt, pašreiz pēc iedzīvotāju aptaujas datiem informatīvo tālruni specifiskas informācijas iegūšanai izmantojuši tikai 0,4% respondenti, bet to būtu gatavi darīt 6,1%. Tas liecina par nepieciešamību uzlabot informatīvo tālruni darbu. Veidojot šādu zvanu

centru, ieteicams nodrošināt zvanu šķirošanu pa tēmām (piemēram, darba tiesiskajām attiecībām, darba aizsardzību, bīstamajām iekārtām u.c.), veidojot biežāk uzdoto jautājumu datu bāzes).

Vienīgais regulārais skaidrojošo materiālu finansējuma avots Latvijā ir Darba negadījumu speciālais budžets, ko administrē Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Šī fonda līdzekļu izlietošana gan notiek atbilstoši normatīvajiem aktiem, tomēr nav paredzēta konstanta procentuālā daļa, kas tērējama preventīvo pasākumu, t.sk. informatīvo aktivitāšu veikšanai. Jānosaka konstanta procentuālā daļa no Darba negadījuma speciālā budžeta, kuru varētu tērēt preventīvajiem pasākumiem, kas līdz ar jauno pieeju darba aizsardzības sistēmā (darba aizsardzības pasākumi vērsti uz riska faktoriem un to novēršanu nevis uz sekām un to novēršanu) ir ļoti nozīmīgi, lai valstiski tiktu veicināta preventīvā kultūra darba aizsardzībā.

4.4. Nelaimes gadījumi, arodslimības un saistītās izmaksas

Pētījuma rezultāti apliecina dažādu ekspertu jau iepriekš izteikto viedokli par apšaubāmi nelielo nelaimes gadījumu darbā skaitu salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm, kas liecina nevis par sakārtotu un drošu darba vidi, bet gan par samērā zemu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni. Latvijā netiek reģistrēti visi darbā notikušie nelaimes gadījumi, taču precīzu reģistrēšanas līmeni noteikt ir grūti. Kā viens no biežākajiem iemesliem, kāpēc valstī netiek reģistrēti visi nelaimes gadījumi darbā, minama sarežģītā izmeklēšanas kārtība, kas noteikta normatīvajos aktos. Identificējot to kā problēmu, viena no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” alternatīvām ir veltīta šim jautājumam (skatīt alternatīvu “Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”).

Latvijā pirmreizēji atklāto arodslimnieku un arodslimību gadījumu skaits pakāpeniski ir pieaudzis sākot no 1993.gada līdz 2004.gadam, kas tikai daļēji ir saistīts ar pašreizējiem darba apstākļiem, bet to joprojām vairāk ietekmē 10–15 iepriekšējo gadu veselības stāvokli ietekmējušie darba vides riska faktori. Arodslimību skaita pieaugumu veicina arī nodarbināto labāka informētība un sertificēto arodslimību ārstu skaita pieaugums, kā arī iespēja saņemt finansiālu kompensāciju. Domājams, ka arī tuvāko 5–10 gadu laikā gaidāms arodslimību skaita pieaugums līdz apm. 250 arodslimībām uz 100 000 nodarbinātajiem, pēc tam šis līmenis varētu stabilizēties un pat nedaudz, pakāpeniski samazināties. Tajā pašā laikā tuvāko divu līdz trīs gadu laikā iespējams arī arodslimību skaita samazinājums, kas saistāms ar pārmaiņām normatīvajos aktos par arodslimību diagnosticēšanas kārtību, bet pēc tam atkal būs novērojams arodslimību gadījumu skaita pieaugums. Šāda prognoze balstīta uz informāciju par maksimālo reģistrēto arodslimību skaitu dažādās Eiropas valstīs pēdējo 15 – 20 gadu laikā, kā arī uz to, ka pašreiz joprojām daudzu riska faktoru līmenis ir pietiekami augsts (tātad notiks jaunu arodslimību attīstība), kā arī uz to, ka esošais nodarbināto informētības līmenis kopumā joprojām ir zems (tam pieaugot, palielināsies nodarbināto informētību par arodslimību diagnosticēšanu un ar to saistītajām kompensācijām), bet savukārt arodslimību diagnostikas līmenis turpinās uzlaboties.

Pētījuma rezultāti arī atklāj, ka ļoti nozīmīga problēma ar darba apstākļiem un riskiem ir obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, jo Darba negadījumu fondā, kurā darba devējs veic iemaksas, nodrošinot obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, novērojams deficīta pieaugums, tādēļ ļoti svarīgi ir prognozēt iemaksas un izmaksas no Darba negadījumu speciālā budžeta tuvākajiem gadiem. Izdevumu samazināšanās nav prognozējama. To var saistīt ar

- ♦ straujo arodslimnieku skaita apmēra pieaugumu;
- ♦ lielu neregistrēto darbā notikušo nelaimes gadījumu skaitu;

- ♦ nelielu skaitu cilvēku, kas vēršas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā pēc atlīdzības un paredzamo šo cilvēku skaita pieaugumu, pieaugot informētības līmenim;
- ♦ papildu atlīdzību izdevumu struktūru (procentuāli strauji pieaugošais ārstniecības līdzekļu izmaksu pieaugums, bet samazinošais medicīniskajai un sociālajai rehabilitācijai tērēto līdzekļu skaits).

Lai gan izmaksas no Darba negadījumu speciālā budžeta tiek veiktas atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem, tomēr pašreiz tās ir saistāmas galvenokārt ar seku (nelaimes gadījumu darbā un arodslimību) likvidēšanu (ārstēšanu, medicīniskajiem izdevumiem) nevis ar preventīvajiem pasākumiem un rehabilitāciju (medicīnisku, sociālu un profesionālu rehabilitāciju, kas ļautu nodarbinātajiem atgriezties darba tirgū, veicot citu darbu). Lai veicinātu nodarbināto atgriešanos darba tirgū, nepieciešams pārcelt fokusus no ārstēšanas uz rehabilitāciju. Īpaši būtiski ir agrīni diagnosticēt arodslimības (piemēram, kvalitatīvi veicot obligātās veselības pārbaudes) tādā stadijā, kad ārstēšana un rehabilitācija ir tik efektīva, ka nodarbinātajam nepaliek invaliditāte vai darbspēju zaudējums. Līdz ar to nodarbinātajiem nebūtu jāizmaksā atlīdzības no Darba negadījuma speciālā budžeta. Tas pakāpeniski varētu samazināt to izmaksu skaitu un apjomu, kas izmaksājamas ilgstoši, ja darbspēju zaudējums ir neatgriezenisks.

Pētījuma rezultāti parāda, ka nelaimes gadījumi darbā pašnodarbinātajiem notiek tikpat bieži kā nodarbinātajiem, kā arī to, ka mazāk pašnodarbināto ar salīdzinājumā ar nodarbinātajiem ievēro darba aizsardzības (darba drošības) prasības. Obligāti būtu nepieciešams noteikt sociālās apdrošināšanas iemaksas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, tādējādi nodrošinot sociālās garantijas pašnodarbinātai personai, ja viņa cietusi nelaimes gadījumā darbā vai saslimusi ar arodslimību.

Būtu arī ieteicams izveidot vienotu datu bāzi par cietušajiem nelaimes gadījumos darbā, arodslimniekiem, kā arī katrā atsevišķajā gadījumā veiktajām izmaksām (iespēju robežās apvienojot esošās datu bāzes, kas ir P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālo apdrošināšanas aģentūras rīcībā). Šāda datu bāze uzlabos nodokļu administrēšanu, kā arī atvieglos kompensāciju un atlīdzību izmaksu, samazinās daudzo dokumentu apriti, nosūtīšanu minētajām institūcijām (tā, piemēram, samazināsies laikietilpīgo dokumentu caurskatīšana), ļaus izmaksas analizēt gan pa nozarēm, gan pa slimību/traumu grupām u.c. Tādējādi darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai radīsies arī ekonomiski argumentēts pamatojums. Savukārt, par datu ievadi atbildētu tā institūcija, kas iegūst attiecīgos datus – datus par nelaimes gadījumiem darbā ievadītu Valsts darba inspekcija, par arodslimībām – P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs, bet par izmaksām – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Papildu datus bāzei varētu nodrošināt arī Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde no Iedzīvotāju reģistra, kas ļautu identificēt mirušos un no valsts izbraukušos arodslimniekus.

Sakarā ar MK noteikumiem nr.263 "Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība" (pieņemti 04.04.2006., spēkā no 08.04.2006.) Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūra juridiski pārņems Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra arodslimnieku daļu (nodrošinot tās uzturēšanu no 2006.gada 1.septembra). Bet sakarā ar MK noteikumiem nr.908 "Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (pieņemti 06.11.2006., spēkā no 01.01.2007.) arodslimību analīzi veiks Valsts darba inspekcija. Ņemot vērā, ka šis pārmaiņas notika pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā" pēdējā ceturksņa laikā, pētniekiem nebija iespējams prognozēt šo normatīvo aktu iespējamo ietekmi uz tādiem darba vides indikatoriem kā arodslimību skaits. Arī ieteikumi informācijas apkopošanai tika izstrādāti Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centram, tādēļ jaunajām atbildīgajām institūcijām (Valsts darba inspekcijai un Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūrai) ieteicams ņemt vērā pētnieku sagatavotos ieteikumus:

- ♦ vēlams ik gadu sagatavot publiski pieejamus detalizētus pārskatus par kalendārā gada laikā konstatētām arodslimībām, analīzi pa riska nozarēm, kaitīgiem faktoriem, kas saturētu ne tikai statistiskos datus, bet arī analīzi un situācijas attīstību dinamikā u.t.t.
- ♦ reģistra datu aktuālās ziņas ievietot publiski pieejamās mājas lapās, piemēram, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras Latvijas nacionālā kontaktpunkta mājas lapā www.osha.europa.eu.

osha.lv, vai izveidot savu Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra mājas lapu, kurā būtu iespējams iegūt datus arī no reģistra, tāpat kā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapā: www.vsaa.lv;

- ♦ dažādu valsts institūciju funkcijas attiecībā uz datu analīzi un informēšanu par situāciju par arodslimībām no 2008.gada varētu pārņemt veidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra). Ņemot vērā minētā institūta iespējamās funkcijas, kuras paredz vienota informācijas un pētniecības centra izveidošanu, šāds lēmums ļautu visefektīvāk izmantot pieejamo informāciju;
- ♦ izveidot Latvijas vēža slimnieku reģistra un Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra datu sasaisti, kas nodrošinātu datu apmaiņu starp reģistriem, piemēram
 - ja Latvijas vēža slimnieku reģistrā tiek reģistrēts mezoteliomas gadījums, Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistrs saņem informāciju par šo gadījumu vai arī
 - ja Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistrā reģistrēta persona saslimst ar ļaundabīgo audzēju, ko reģistrē Latvijas vēža slimnieku reģistrs, tas informē Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistru.

4.5. Valsts darba inspekcija

Atbilstoši pētījuma rezultātiem uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir tieši saistīta ar Valsts darba inspekcijas veiktajām pārbaudēm uzņēmumos. Tajās uzņēmumu grupās, kur uzņēmumu atbilstība normatīvo aktu prasībām ir viszemākā (procentuāli mazākais uzņēmumu skaits, kuros veikts darba vides riska novērtējums, veiktas obligātās veselības pārbaudes), ir novērojams arī mazākais Valsts darba inspekcijas apsekoto uzņēmumu skaits. Tas liecina, ka kontrole valsts institūciju puses rosina uzņēmumus ievērot normatīvo aktu prasības. Tādējādi var secināt, ka Valsts darba inspekcija ir svarīgs instruments darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanā un motivē darba devējus ievērot normatīvu prasības. Līdz ar to nepieciešams aktivizēt Valsts darba inspekcijas darbību, it īpaši palielinot preventīvi apsekoto uzņēmumu skaitu.

Lai gan vidējais Valsts darba inspekcijas inspektoru skaits uz 1000 nodarbinātajiem Latvijā ir tāds pats kā citās Eiropas Savienības valstīs, tomēr inspektoru reģionālais sadalījums ir stipri atšķirīgs dažādos reģionos (svārstības no 0,06 līdz 0,22 inspektoriem uz 1000 nodarbinātajiem). Problemātiskais reģions ir Rīgas reģions, kas, iespējams, skaidro, kāpēc uzņēmumi, kas atrodas Rīgas reģionā, tiek apsekoti retāk un līdz ar to arī atbilstība normatīvo aktu prasībām šajā reģionā ir zemāka. Minētie pētījuma rezultāti norāda uz nepietiekamu stratēģisko analīzi un resursu plānošanu Valsts darba inspekcijas darbā, kas savukārt liecina par nepieciešamību uzlabot un optimizēt inspektoru darbu, iespējams mainot inspekcijas struktūru un darbību (2006.gada otrajā pusē Valsts darba inspekcijā ir notikušas pārmaiņas, taču pētījuma gaitā nebija iespējams veikt uz datiem balstītu pārmaiņu efektivitātes novērtējumu).

Kā viens no nozīmīgākajiem cēloņiem, kāpēc darba devēji neizmē darbā notikušos nelaimes gadījumus un neziņo par tiem Valsts darba inspekcijai, kā arī neregistrē šos nelaimes gadījumus, ir gara, sarežģīta un formāla nelaimes gadījumu izmeklēšanas kārtība, kas noteikta normatīvajos aktos, kā arī uzņēmumu vadītāju joprojām esošās bailes „nesaistīties” ar valsts kontrolējošām institūcijām, jo pastāv pieņēmums, ka to galvenā misija ir sodīt. Ieteikumi, kā uzlabot nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeni, izstrādāti alternatīvā “Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”.

Kā nopietna nepilnība Valsts darba inspekcijas efektīvas darbības nodrošināšanai, jāmin atbilstošas un piemērotas informācijas sistēmas (datu bāzes) trūkums. Esošā datu bāze kalpo Valsts darba inspekcijas

vadībai, lai atskaitītos Labklājības ministrijai, bet nevis kā instruments, ar kuru varētu atvieglot ierindas Valsts darba inspekcijas darbinieku darbu un plānot inspicēšanas prioritātes. Izvērtējot pētījuma laikā konstatētos trūkumus un Valsts darba inspekcijas darbinieku attieksmi pret esošo informācijas sistēmu, vienīgais racionālais risinājums perspektīvā ir veidot pilnīgi jaunu datu bāzi, kas savietojama ar esošajām citu institūciju datu bāzēm (piemēram, uzņēmumu reģistru vai paziņotajām inspicēšanas institūcijām, kas veic bīstamo iekārtu pārbaudes un elektroniski iesniedz Valsts darba inspekcijai atskaides).

Valsts darba inspekcijas datu bāzes trūkums ir tās nošķirtība no citām valstī uzturētajām datu bāzēm (piemēram, uzņēmuma reģistra datu bāzes, iedzīvotāju reģistra datu bāzes, normatīvo aktu datu bāzes), tādējādi dati ir nepilnīgi un kļūdaini. Bāzē ir uzņēmumi, kuri nav nekad pastāvējuši vai arī sen likvidēti vai paraksttiesīgās amatpersonas ir personas, kurām nav paraksta tiesību, tāpat arī normatīvie akti ir bez pēdējām pārmaiņām vai arī zaudējuši spēku.

Valsts darba inspekcijai apsekojot uzņēmumu, būtu nepieciešams pievērst uzmanību, vai uzņēmumu noslēgtie līgumi ar pašnodarbinātajām personām atbilst Civillikumā dotajai uzņēmuma līguma definīcijai, vai nav darba līgumi ar citu nosaukumu, kas ļautu identificēt nepareizi noformētas darba tiesiskās attiecības.

Valsts darba inspekcijas publiskajā gada pārskatā nav pieejama informācija par labajiem piemēriem / uzņēmumiem darba aizsardzības jomā, piemēram, nav informācijas par uzņēmumiem, kuros Valsts darba inspekcijas inspektori, bet nav atklājuši pārkāpumus.

Valsts darbs inspekcijas publiski pieejamā informācija būtu jāsniedz tā, lai to varētu ērti, ātri un efektīvi lietot arī nespeciālisti. Piemēram, pēc tāda paša principa kā izveidota Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa, izveidot Valsts darba inspekcijas mājas lapu, kurā informācijas meklētājam, ievadot vēlamos parametrus, būtu iespējams *on-line* režīmā iegūt nepieciešamo informāciju (piemēram, saslimstība ar arodslimībām laika posmā no 2000.gada līdz 2005.gadam vai letālie nelaimes gadījumi kokapstrādē 2003.gadā).

Lai nodrošinātu publiski sniegtās informācijas pārskatāmību vēlams:

1. veidojot pārskatu, pamattekstā ievietot tikai apkopoto datu analīzi, interpretāciju un secinājumus, bet pašus datus atstāt tikai pielikumā;
2. pārskatam pievienot pielikumus atbilstoši deleģējumam (Valsts darba inspekcijas likuma 3.panta (2) daļa):
 - vispārīgie dati par apsekoto uzņēmumu skaitu;
 - dati par nelaimes gadījumiem darbā;
 - dati par arodslimībām;
 - dati par aktivitātēm darba tiesisko attiecību sfērā;
 - dati par aktivitātēm darba aizsardzības sfērā, t.sk. bīstamām iekārtām.
 - citi.
3. pielikumus veidot pēc viena principa, lai arī tajos iegūtie dati būtu savstarpēji salīdzināmi.

4.6. Ieteikumi turpmākam pētnieciskam darbam

Pašreiz valstī nav vienuviet pieejami pētījumi, kas veikti par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, turklāt dažu pētījumu rezultāti nav pieejami publikāciju veidā (ne elektroniski internetā, ne drukātā veidā), bet gan tikai personiski kontaktējoties ar pētījuma veicējiem. Tas liecina par nepieciešamību izveidot vienotu informācijas centru, kas nodrošinātu vienkāršas un ātras informācijas ieguves iespējas. Šādu funkciju varētu uzņemties veidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra), kurš jau uzsācis darbu pie Latvijā veikto pētījumu datu bāzes.

Valstī esošā informācijas un dokumentu aprīte, kā arī izolētā (tikai konkrēto institūciju interesējošās) vai ierobežotā informācijas uzkrāšana neļauj veikt dažādu starpinstitūciju datu analīzi (piemēram, nav iespējams aprēķināt izmaksas, kas rodas nelaimes gadījumu darbā un arodslimību dēļ kādā konkrētā nozarē; nav iespējams noteikt, cik daudziem arodslimniekiem ir attīstījušies ļaundabīgie audzēji; nav iespējams laikus prognozēt kādu izmaksu grupu pieaugumu u.c.). Tāpat trūkst kopēja pētnieciska atbalsta, kurš nodrošinātu šādu starpinstitūciju datu analīzi, kā arī citās valstīs veikto pētījumu un aktivitāšu integrēšanu vienotā atbalstā valsts darba aizsardzības politikas veidotājiem un īstenotājiem. Tādējādi šādā veidā prioritātes, kā arī pasākumi, kas tiek veikti valstiskā mērogā vai par valsts līdzekļiem tiek noteikti, balstoties uz neskaidriem un neviennozīmīgiem pamatiem. Lai iegūtu minēto informāciju, kā arī uzlabotu nodokļu administrēšanu, atvieglotu kompensāciju un atlīdzību izmaksu, ieteicams izveidot vienotu datu bāzi par cietušajiem nelaimes gadījumos darbos, arodslimniekiem, kā arī katrā atsevišķā gadījumā veiktajām izmaksām (iespēju robežās apvienojot esošās datu bāzes, kas ir Paula Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras rīcībā, kā arī uzņēmuma reģistra datu bāzi, iedzīvotāju reģistra datu bāzi). Šāda datu bāze samazinātu daudzo dokumentu aprīti, nosūtīšanu starp minētajām institūcijām (tādējādi, piemēram, samazinot laikietilpīgo dokumentu caurskatīšanu), kā arī ļautu izmaksas analizēt gan pa nozarēm, gan pa slimību/traumu grupām u.c., tādējādi darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai radīsies arī ekonomiski argumentēts pamatojums. Bez tam šādu pamatdatu analīze ļautu identificēt arī tās darba aizsardzības jomas, kurās nepieciešams veikt padziļinātus, mērķtiecīgus un lietīškus pētījumus. Lai nodrošinātu iegūto datu pilnvērtīgu analīzi, nepieciešams noteikt institūciju atbildību, funkcijas un pienākumus par nepieciešamo analītisko pētījumu veikšanu, kā arī kārtību, kādā tiek piešķirts finansējums pētījumu veikšanai.

Ieteicams veikt regulārus pētījumus par darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, turklāt šādiem pētījumiem vajadzētu būt koncentrētiem uz darba devējiem un uz darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko izglītību, jo pašreiz jau tiek veiktas regulāras nodarbināto aptaujas, ko organizē Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds. Šādas nodarbināto aptaujas Latvijā ir veiktas 2001.gadā un 2005.gadā, turklāt 2005.gadā veiktais pētījums jau ir ceturtais pētījums fonda veikto pētījumu virknē. Papildu pozitīvs pētījuma aspekts ir fakts, ka pētījums tiek veikts gan Eiropas Savienības dalībvalstīs, gan kandidātvalstīs, kas ļauj pētījuma rezultātus salīdzināt gan dinamikā, gan ar citām valstīm. Ieteicams šo pētījumu periodiskumu pielāgot Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumam (t.i. vienu reizi 5 gados), kā arī veikt tos aptuveni vienā laikā, lai abos pētījumos iegūtos rezultātus varētu salīdzināt. Ieteicams pētījumu strukturēt tāpat kā pētījumu "Darba apstākļi un riski Latvijā", paredzot gan plašu aptauju veikšanu, gan objektīvās darba vides (laboratorisko mērījumu) analīzi. Bez tam pētījumu veikšanu nepieciešams plānot valstiski, lai vienlaikus par līdzīgām tēmām netiktu aptaujāti vienas un tās pašas respondentu grupas, kā tas notika 2005.gadā un 2006.gadā, kad vienlaicīgi par darba aizsardzību un darba tiesiskajām attiecībām papildus jau minētajam Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumam tika veikts pētījums "Darba apstākļi un riski Latvijā", kā arī Sabiedriskās domas pētījums par Valsts darba inspekcijas darbību. Papildus šiem apjomīgajiem kvantitatīvajiem pētījumiem, ieteicams ik gadu plānot 3–5 apjoma ziņā mazāku, vairāk uz kvalitatīvu analīzi vērstu pētījumu, kas ļautu labāk saprast kvantitatīvajos pētījumos pamanīto problēmu būtību un sagatavot visaptverošu, zinātniski pamatotu plānu šo problēmu novēršanai.

Valstiskā līmenī ir jāizveido t.s. nacionālo un uzņēmumu līmeņa indikatoru sistēmu, veicot to ikgadēju analīzi.

Ieteicams turpināt atsevišķu jomu fundamentālus pētījumus, izmantojot dažādu avotu finansējumu (piemēram, turpinot pētīt riska faktorus kokapstrādē, smago metālu iedarbību uz organismu u.c.). Tas ļautu uzturēt un atjaunot zinātniskās pētniecības personāla resursus, kā arī izstrādāt ieteikumus atsevišķu problēmu risināšanai.

Lai turpmākajai analīzei varētu izmantot Centrālās statistikas pārvaldes aptaujas datus, nepieciešams regulārajos statistikas pētījumos iekļaut šādus parametrus:

Darba devējiem:

- ♦ uzņēmuma atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām (vērtējums 10 punktu skalā, vidējo rādītāju analīze dažādos griezumos un dinamikā);
- ♦ nodarbināto skaits, kuri uzņēmumā ir pakļauti riska faktoru iedarbībai;
- ♦ vai uzņēmumā ir veikts darba vides riska novērtējums;
- ♦ vai uzņēmumā ir pasākumu plāns, kā riska faktorus samazināt vai novērst;
- ♦ vai uzņēmumā ir notikuši nelaimes gadījumi un vai to izmeklēšana atbilst normatīvo aktu prasībām.

Nodarbinātajiem:

- ♦ uzņēmuma darba vides atbilstība darba aizsardzības prasībām (vērtējums 10 punktu skalā, vidējo rādītāju analīze dažādos griezumos un dinamikā);
- ♦ vai uzņēmumā ir notikuši nelaimes gadījumi un vai to izmeklēšana atbilst normatīvo aktu prasībām.

5. ALTERNATĪVAS

5.1. **Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana**

Gan esošā pētījuma rezultāti, gan dažādu Latvijas un ārvalstu ekspertu viedoklis norāda uz samērā nelielu nelaimes gadījumu skaitu salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības valstīm, kas, domājams, liecina nevis par sakārtotu un drošu darba vidi, bet gan par samērā zemu nelaimes gadījumu darbā reģistrācijas līmeni (sīkāk skatīt rezultātu sadaļu un tematisko pielikumu “Nelaimes gadījumi darbā”). Viena no nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un reģistrēšanas problēmām ir garā un sarežģītā dokumentu kārtošana un saskaņošana Valsts darba inspekcijā, kā arī Valsts darba inspekcijas inspektoru atšķirīgā MK noteikumu nr.585 “Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” interpretācija. Arī arodslimību reģistrācijas līmenis salīdzinājumā ar Eiropas Savienības valstīs reģistrētajiem ir vērtējams kā zems (sīkāk skatīt rezultātu sadaļu un tematisko pielikumu “Arodslimības Latvijā, 1993. – 2005.gads”). Bez tam problēmas ar zemu nelaimes gadījumu un arodslimību savlaicīgas diagnostikas līmeni ir saistītas ar darba devēju un nodarbināto nepietiekamo informētību un attieksmi pret šiem jautājumiem. Tāpat pētījuma rezultāti parāda, ka Latvijā ir problēmas ar arodslimnieku un nelaimes gadījumos cietušo nodarbināto atgriešanos darba tirgū. Tās svarīgākie iemesli ir:

- ♦ arodslimību vēlēna diagnostika, kad efektīva rehabilitācija un agrīna atgriešanās darba tirgū nav iespējama vai ir stipri sarežģītāka;
- ♦ esošā sistēma neveicina rehabilitāciju, bet gan tikai nelaimes gadījumu seku vai arodslimību ārstēšanu;
- ♦ esošā sistēma pieļauj ilgstošu slimošanu bez savlaicīgas darbaspēju un rehabilitācijas iespēju ekspertīzes un agrīnas pārkvalifikācijas nodrošināšanas.

Ierosinājumi nelaimes gadījumu un arodslimību ziņošanas un diagnostikas sistēmas uzlabošanai, kā arī agrīnas rehabilitācijas uzlabošanai ir apkopoti 12.tabulā. Tie nav vērsti tikai uz tiešu reģistrēšanas un diagnostikas uzlabošanu, bet arī uz kopēja informētības līmeņa paaugstināšanu, jo labāka situācijas izpratne un analīze arī varētu uzlabot situāciju. Šajā tabulā nav detalizēti apkopoti nepieciešamo pārmaiņu teksts konkrētos noteikumos vai likumos, bet ekspertu kopējie ieteikumi situācijas uzlabošanai. Šādu detalizētu konkrēto grozījumu projektu izstrāde ir nākamais solis, kas veicams atsevišķām ekspertu darba grupām, izstrādājot kompleksus grozījumus, pēc tam, kad tiks pieņemti lēmumi, kādi uzlabojumi veicami.

12.tabula. Ierosinājumi nelaimes gadījumu un arodslimību ziņošanas un diagnostikas sistēmas, kā arī agrīnas rehabilitācijas uzlabošanai.

N.p.k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
1	Nelaimes gadījumu ziņošanas, reģistrācijas, izmeklēšanas, rehabilitācijas un analīzes sistēmas uzlabošana.	
1.1	Vienkāršot nelaimes gadījumu izmeklēšanas formu (aktu) un reģistrācijas kārtību.	MK noteikumos Nr.585 noteiktā nelaimes gadījumu izmeklēšanas forma ir vērtējama kā sarežģīta un grūti aizpildāma pat speciālistiem, kas to dara ikdienā. Uzņēmumiem, kuros nelaimes gadījumi notiek ne pārāk bieži, speciālistiem nav vajadzīgās pieredzes šīs dokumentācijas sagatavošanai, arī valsts darba inspektoriem bieži ir dažāds viedoklis par to, kā šī dokumentācija gatavojama. Ieteicams 1) vienkāršot nelaimes gadījuma izmeklēšanas formu, veidojot to maksimāli vienkāršu, piemēram, pēc Dānijas parauga, kur tā veidota kā paškopējoša veidlapa 4 eksemplāros, var aizpildīt arī ar roku), kas ietilpst vienā A4 lapā un kuru, vizišu laikā izsniedz valsts darba inspektori vai kura ir viegli pieejama bez maksas. Šajā formā būtu jāietver tikai svarīgākā informācija par nelaimes gadījumu darbā. Tas ļautu nelaimes gadījumu izmeklējošam inspektoram veikt nelaimes gadījuma reģistrāciju (cietušā dati, uzņēmuma dati, iss notikušā apraksts u.c.), bet nebūtu sarežģīti iegūstama vai interpretējama (piemēram, traumēšanas faktoru kodi u.c.); 2) paredzēt iespējas reģistrēt nelaimes gadījumus internetā, piemēram, Valsts darba inspekcijas mājas lapā, tādējādi samazinot laiku, lai apmeklētu Valsts darba inspekciju (nodrošinot iespēju lietot arī elektronisko parakstu); 3) jau praksē ieviest MK noteikumos paredzēto iespēju nelaimes gadījumu izmeklēšanas dokumentāciju nosūtīt pa pastu (pašreiz šī iespēja faktiski nedarbojas, jo valsts darba inspektori vienmēr pieprasa personisku ierašanos reģionālajās Valsts darba inspekcijās, lai saskaņotu aizpildītās formas, tādējādi kavēdami savu un darba devēju laiku); 4) paredzēt, lai nelaimes gadījumu klasifikācijas kodu piešķirtu nevis darba devējs, bet gan specializētie darba inspektori (katrā reģionā 2-3), kas vienlaikus ievadītu datus par nelaimes gadījumu datu bāzē. Tas novērstu situācijas, kad darba inspektori vairākas reizes liek pārstrādāt nelaimes gadījumu aktus, labojot klasifikācijas kodus, tādējādi lieki patērējot gan savu, gan darba devēju laiku; 5) pārskatīt dokumentāciju, kas jāpievieno nelaimes gadījumu izmeklēšanas aktiem (piemēram, grūti saprotama ir valsts darba inspekcijas vēlme un nepieciešamība pēc cietušā darbinieka meistara darba līguma un amata apraksta kopijas); 6) pārskatīt esošo MK noteikumu Nr.585 pielikumu par izmaksām, kas rodas nelaimes gadījumu dēļ. Šiem datiem ir jābūt pieejamiem citos valsts reģistros, bez tam pašreizējā formātā šis pielikums nesniedz nekādu derīgu informāciju. Būtu lietderīgāk veidot jaunu sistēmu valsts līmenī šo izmaksu aprēķināšanai (piemēram, balstoties uz Valsts darba inspekcijas projektu).
1.2	Uzlabot sadarbību ar ārstniecības personām, lai nelaimes gadījumu reģistrācija būtu pilnīgāka.	Veidot jaunu mehānismu, lai veicinātu ārstniecības personas ziņot par iespējamām nelaimes gadījumiem darbā. Ieteicams: 1) saistīt to ar apmaksu par palīdzības sniegšanu; 2) veikt nepieciešamos grozījumus Ārstniecības likumā, lai noteiktu, ka ārstniecības personai ziņas par nelaimes gadījuma sekām jāsniedz ne tikai Valsts darba inspekcijai, bet arī darba devējam, pie kura cietušais nodarbināts. Nepieciešams arī valsts atbalstīts informatīvs darbs par šīm ārstniecības personām izvirzītām prasībām.

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
1.3	Noteikt nodarbināto atbildību (līdzatbildību) par nelaimes gadījumu slēpšanu.	Ieteicams noteikt nodarbināto administratīvu atbildību par nelaimes gadījumu slēpšanu, jo pašreiz brīdī nodarbinātajam ir noteikts tikai pienākums ziņot par nelaimes gadījumiem, bet nav reāla sankciju mehānisma. Šai sankciju sistēmai nevajadzētu būt saistītai ar reāliem naudas sodiem, bet, piemēram, ar diferencētu slimības lapas apmaksu (piemēram, 70% nevis 80% apmērā no vidējās algas), administratīvu brīdinājumu vai papildu informēšanu. Šādu sistēmu būtu iespējams ieviest tikai pēc vairākiem gadiem, t.i. tad, kad nodarbināto informētības līmenis par nepieciešamību ziņot par nelaimes gadījumiem būtu pietiekami augsts.
1.4	Pilnveidot nelaimes gadījumu darbā analīzes sistēmu (datu bāzi), veicot sīkāku analīzi pēc nelaimes gadījumu cēloņiem, lai varētu plānot mērķtiecīgas kampaņas konkrētu nelaimes gadījumu cēloņu novēršanai (informatīvie materiāli, darba vietu inspicēšanu u.c.), kā arī nodrošinot šīs informācijas plašu pieejamību un vieglu analīzi.	Jāuzlabo Valsts darba inspekcijas pārskati un analīze, papildinot ar šādām funkcionālām iespējām un informāciju: 1) jāprecizē Valsts darba inspekcijas gada darbības pārskatu veidošanas forma un saturs, jo tajos ir daudz dažādas skaitliskas informācijas par nelaimes gadījumiem darbā, tomēr liela daļa to nav izmantojama datu apstrādē un informācijas iegūšanā par laika periodu no 1995.gada līdz 2005.gadam. Informācija apkopota un pārskatos publicēta atšķirīgās formās, salīdzināma ir tikai informācija, sākot no 2002.gada. Arī pēc 2002.gada informācijas analīze nav pietiekama, piemēram, nav iespējams pateikt, cik nelaimes gadījumu darbā ir saistīti ar kritieniem no augstuma (veicot darbu augstumā virs 1,5 metriem); 2) jāsakārto vienota nodarbināto uzskaites sistēma (nav pieejama vienota, ticama un precīza informācija par nodarbināto skaitu), kas apgrūtina iespēju veikt precīzu nelaimes gadījumu darbā pārrēķinu uz 100 000 nodarbinātajiem un iegūto datu salīdzināšanu starp rajoniem/reģioniem/nozarēm, kā arī ar situāciju citās valstīs. Nav pieejama arī informācija par nodarbināto precīzu skaitu dažāda lieluma uzņēmumos, kā arī pa dzimumu un vecuma grupām; 3) kopā ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūru veidot sistēmu nelaimes gadījumu izmaksu aprēķināšanai, tādējādi nosakot tās nelaimes gadījumu grupas, kuras rada vislielākās izmaksas; 4) Valsts darba inspekcijas publiski pieejamā informācija jāsniedz tā, lai varētu ērti, ātri un efektīvi izmantot arī nespeciālisti nozarē. Piemēram, pēc līdzīga principa, kāda izveidota Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras mājas lapa, izveidot Valsts darba inspekcijas mājas lapu, kurā informācijas meklētājam, ievadot vēlamos parametrus, būtu iespējams <i>on-line</i> režīmā iegūt nepieciešamo informāciju (piemēram, letālie nelaimes gadījumi kokapstrādē 2002.-2006.gadā); 5) izvērtējot Valsts darba inspekcijas rīcībā esošo datu bāzi, var secināt, ka faktiski nav iespējams veikt vairāku pētījuma programmā paredzēto rādītāju analīzi, tāpēc nepieciešami uzlabojumi, lai būtu iespējas viegli veikt analīzi arī par šādiem rādītājiem (esošais informācijas apjoms jāpaplašina ar šādu informāciju): ♦ darbā notikušo nelaimes gadījumu sadalījums pēc traumēšanās veidiem; ♦ administratīvi sodītie darba devēji; ♦ darba devējiem piemēroto sodu veidi; ♦ bīstamo iekārtu uzskaites dinamika; ♦ bīstamo iekārtu avārijas; ♦ darba devēju tipiskāko pārkāpumu (t.sk. normatīvo aktu pārkāpumi pēc tiesību aktu veidiem) analīze dinamikā; ♦ tirgus uzraudzības pasākumi (piemēram, darba iekārtām, mašīnām, individuāliem aizsardzības līdzekļiem utml.) u.c.;

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
		6) pilnveidot (veidot no jauna) Valsts darba inspekcijas datu bāzi, paredzot tās sasaisti ar citām valstī uzturētajām datu bāzēm (piemēram, uzņēmuma reģistra datu bāzi, iedzīvotāju reģistra datu bāzi, normatīvo aktu datu bāzi). Pašreiz šī sasaiste praktiski nedarbojas, tādējādi dati ir nepilnīgi un kļūdaini. Valsts darba inspekcijas datu bāzē ir uzņēmumi, kas nekad nav pastāvējuši vai arī sen likvidēti, kā paraksttiesīgās amatpersonas ir minētas personas, kurām nav paraksta tiesību, normatīvie akti ir bez pēdējām izmaiņām vai arī zaudējuši spēku. Turklāt arī pašreiz šī informācija netiek izmantota, piemēram, joprojām tiek prasītas pilnvaras (lieks dokuments, kura autentiskums netiek pārbaudīts) pat no tām personām, kuras minētas kā paraksttiesīgās personas. Protams, šāda datu bāzes pārveidošana būtu veicama tikai pēc tam, kad jaunā nelaimes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites sistēma būtu ieviesta.
1.5	Nodrošināt, lai Valsts darba inspekcija atkārtoti apmeklētu tos uzņēmumus, kur notikuši nelaimes gadījumi un pārliecinātos par noteikto darba aizsardzības pasākumu veikšanu un efektivitāti.	Analizējot pasākumus, kas veikti pēc nelaimes gadījuma darbā, darba devēji visbiežāk veic darbinieku instruktāžu un papildu apmācību (to atzīmē gan darba devēji, gan nodarbinātie), taču ļoti nozīmīga problēma ir fakts, ka liela daļa darba devēju neveic nekādus pasākumus, kas izslēgtu vai samazinātu iespēju šādiem nelaimes gadījumiem atkārtoties (gandrīz 15% darba devēju atzinuši, ka nedara neko, lai samazinātu iespēju atkārtoties nelaimes gadījumiem). Tādēļ ļoti svarīgi, lai pēc tam, kad pabeigta nelaimes gadījumu izmeklēšana un reģistrēšana, Valsts darba inspekcija veiktu uzņēmuma pārbaudi, kuras galvenais mērķis būtu pārbaudīt veiktos pasākumus.
1.6	Nodrošināt regulāru informācijas izplatīšanu par notikušo nelaimes gadījumu cēloņiem, lai veicinātu plašāku informāciju par nelaimes gadījumu cēloņiem.	Pētījuma laikā identificētie nelaimes gadījumu galvenie cēloņi sakrīt ar Valsts darba inspekcijas gada darbības pārskatos minēto galveno cēloni, proti, darbinieki neievēro darba drošības prasības (šo kā biežāko cēloni minējuši gan paši nodarbinātie, gan darba devēji, tikai darba devēji šo cēloni minējuši daudz biežāk). Tajā pašā laikā parādās interesanta iezīme, ka tikai 1,7% darba devēju minējuši, ka nelaimes gadījumu cēlonis ir trūkumi darba organizācijā (tas ir paša darba devēja neizdarība), kas norāda, ka tādus pasākumus kā nepietiekama kontrole par darba drošības instrukciju prasību ievērošanu un darba izpildi, neapmierinoša darbinieku apmācība un instruēšana darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos, nepareiza darba tehnoloģijas izvēle, neapmierinoša darba vietas izveidošana, kas būtiski var ietekmēt nelaimes gadījumu risku, darba devēji neuzskata par savu pienākumu. Minēto iemeslu dēļ ieteicams veikt skaidrojošo darbu par biežākajiem cēloņiem, kas Latvijā izraisa nelaimes gadījumus darbā. Piemērotākā forma varētu būt, piemēram, regulārs izdevums par iepriekšējā mēnesī notikušajiem nelaimes gadījumu cēloņiem (veidots pievilcīgā un viegli saprotamā formā, pieejams elektroniski un papīra formātā). Šāda informācija sākotnējā posmā būtu biežāk publiskojama medijos, it īpaši TV, radio, lielākajos laikrakstos, kas atbilstoši pētījuma rezultātiem ir uzskatāmi par populārākajiem informācijas izplatīšanas veidiem.

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
1.7	Uzlabot Valsts darba inspekcijas sadarbību ar citām valsts iestādēm, lai uzlaboto uzņēmumu informētību un palielinātu pārbaūžu skaitu tajos uzņēmumos, kuros visbiežāk notiek nelaimes gadījumi (piemēram, būvniecībā).	Nepieciešams uzlabot Valsts darba inspekcijas sadarbību ar citām valsts institūcijām, gan informācijas apmaiņas ziņā, gan veicot kopējas uzņēmumu apsekošanas, piemēram: ♦ uzņēmumu reģistru, piedāvājot konsultatīvu atbalstu uzņēmumiem, kas uzsāk darboties, kā arī informējot tos par prasībām darba aizsardzībā, t.sk. arī par nelaimes gadījumiem; ♦ būvkomersantu reģistru, kur pieejama informācija par darba aizsardzības organizāciju būvuzņēmumā un plānojot šo uzņēmumu preventīvus apsekojumus.
1.8	Pilnveidot normatīvo dokumentu prasības atsevišķās jomās, kur notiek daudz smagu nelaimes gadījumu.	Piemēram, jāpilnveido prasības (saskaņojot ar tirgus uzraudzības prasībām) tādā svarīgā jomā, kā sastatnes. Tikai 26,7% darba aizsardzības speciālistu uzskata, ka prasības par sastatņu montāžu pilnībā vai daļēji tiek ievērotas, kas norāda uz būtisku nepieciešamību uzlabot uzraudzības funkciju darba vietās un objektos, kur tiek izmantotas sastatnes, jo neatbilstoša sastatņu montāža ir saistīta ar ievērojamu risku nodarbināto drošībai.
1.9	Pārskatīt tos nelaimes gadījumus darbā, kuri notiek ceļā uz/ no darba vai darba devēja valdījumā esošā transportlīdzeklī, veidojot sistēmu, kad šos gadījumus izmeklē Ceļu policija un nodod attiecīgi informāciju Valsts darba inspekcijai.	Pašreiz šādi nelaimes gadījumi būtībā tiek izmeklēti pat 4 reizes dažādās institūcijās (Ceļu policija, darba devējs, apdrošinātāji, Valsts darba inspekcija). Tā ir nelietderīga resursu tērēšana, tāpēc ieteicams veidot kārtību, kad šādus gadījumus izmeklē Ceļu policija un nodod attiecīgi informāciju Valsts darba inspekcijai.
1.10	Veidot elastīgu sistēmu, kā valsts darba inspektori vai jebkurš cits speciālists var operatīvi ziņot par rupjiem darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem.	Pašreiz bieži ir vērojamas situācijas, kad klaji un rupji tiek pārkāpti darba drošības noteikumi, bieži vien arī sabiedriskās vietās un Valsts darba inspekcijas „acu priekšā” (piemēram, būvniecības objektos pilsētas centrā u.c.). Ieteicams veidot sistēmu, lai jebkurš interesents varētu šādu situāciju nofotografēt un Valsts darba inspekcija varētu operatīvi reaģēt (ideālā gadījumā ierodoties tajā pašā dienā, vai sliktākā gadījumā 2–3 dienu laikā un veicot nopietnāku pārbaudi šajā darba vietā). Tas prasītu zināmus resursus, tomēr šādām aktivitātēm varētu būt ļoti liela loma un būtiska nozīme darba drošības situācijas uzlabošanā.
1.11	Izvērtēt iespējas noteikti diferencētu slimības lapu apmaksas sistēmu (apmēru).	Izvērtēt to, vai nebūtu efektīvi veikt izmaiņas esošajā sistēmā par slimības lapu apmaksu, nosakot diferencētus nosacījumus atkarībā no tā vai nodarbinātais ir cietis nelaimes gadījumā vai vienkārši saslimis ar gripu (piemēram, nedaudz augstāku slimības lapas apmaksas likmi, nedaudz īsāku laiku, kuru apmaksā darba devējs u.c.).

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
2	Arodslimību diagnostikas, reģistrācijas, izmeklēšanas, rehabilitācijas un analīzes sistēmas uzlabošana.	
2.1	Pilnveidot sistēmu obligāto veselības pārbaūžu veikšanai.	Nepieciešams: 1) pārskatīt MK noteikumu Nr.527 prasības, padarot tās vienkāršākas un loģiskākas (piemēram, sinhronizēt veicamo pārbaūžu biežumu, lai nodarbinātie nebūtu jāšūta uz tām katru gadu, pārskatīt veselības pārbaūžu biežumu atsevišķiem riska faktoriem (piemēram, redzes sasprindzinājumam – varētu noteikti periodiskumu reizi 5 gados līdz 40 gadu vecumam, pēc tam – reizi 3 gados u.c.), pārskatīt kontrindikāciju un apmeklējamo speciālistu sarakstu atsevišķiem riska faktoriem (piemēram, pašreiz darbā ar datoru nedrīkst strādāt ar jebkuru koronārās sirds slimības formu (arī ar vieglu stenokardiju, kura cilvēkiem, kas vecāki par 50 gadiem, ir lielākajai daļai u.c.); 2) pilnveidot kontroles sistēmu pār to, vai uzņēmumi nosūta nodarbinātos uz obligātajām veselības pārbaudēm; 3) paaugstināt arodslimību ārstu kvalifikāciju (regulāri veicot papildu apmācību un informēšanu, kā arī specifisku vadlīniju izstrādi par valsts līdzekļiem) un pilnveidot ārstniecības personu kontroli (veicot ne tikai pārbaudes pēc sūdzību saņemšanas, bet arī profilaktiskas pārbaudes), kā arī noteikt arodslimību ārstiem atbildību par veselības pārbaūžu nekvalitatīvu veikšanu; 4) noteikt, ka slēdzienu par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam var dot tikai sertificēts arodslimību ārsts (to iesaka arī darba aizsardzības speciālistu aptaujas rezultāti); 5) organizēt informētības paaugstināšanas kampaņas nodarbinātajiem (nodrošinot viegli saprotamu un pieejamu informāciju), veicinot izpratni par to, ka arodslimības diagnoze nav nekas slikts (gandrīz trešdaļa nodarbināto, kas pēdējo 3 gadu laikā ir izgājuši obligātās veselības pārbaudes, atzinuši, ka, baidoties, ka ārsti atzīs, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam, nesūdzētos ārstam par veselības traucējumiem); 6) samazināt nepieciešamo ārstu konsultāciju skaitu, tādējādi palielinot tā ārsta atbildību, kas sniedzis slēdzienu par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam; 7) izvērtēt iespējas noteikt, ka veselības pārbaudes atkārtoti jāveic pie tā paša ārsta, vai arī ārstam obligāti jāpieprasa informācija par iepriekšējo anamnēzi (izraksts) no ārstējošā ārsta.
2.2	Pilnveidot arodslimību diagnostikas mehānismus, nodrošinot šo slimību ātrāku diagnostiku.	Papildu jau esošai situācijai nepieciešams: 1) uzlabot VAS Paula Stradiņa slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra nepietiekamo kapacitāti (piemēram, 2006.gada 27.decembrī varēja pieteikties uz arodslimību ārstu komisiju tikai uz 2007.gada 21.februāri) gan diagnostikas veikšanai, gan datu ievadei reģistrā. Ieteicams papildināt reģistra darbinieku skaitu ar speciālu informatoru/reģistratoru (pašlaik šo pienākumu veic centra māsas), kā arī papildināt centra darbiniekus ar speciālistu rehabilitologu, kas varētu sniegt konsultācijas un informāciju rehabilitācijas jautājumos; 2) veicināt reģionālo arodslimību komisiju darbības attīstību (iespējams, piešķirot tam līdzekļus no Darba negadījumu fonda); 3) veicināt arodslimību ārstu apmācību (Veselības ministrijai piešķirot vairāk vietu rezidentūras studijām, kā arī nosakot obligātu prasību papildinātiesursos aroda medicīnā gan rezidentūras laikā, gan periodiski, lai varētu resertificēties (piemēram, nodrošināt apmācību par arodslimībām ģimenes ārstiem, dermatologiem, neirologiem u.c. speciālistiem); 4) veicināt arodslimību ārstu vienādu pieejamību visos rajonos (pašreiz ir vērojamas lielas atšķirības starp atsevišķiem rajoniem);

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
		5) uzlabot Valsts darba spēju ekspertīzes ārstu komisijas darbu (palielināt kapacitāti, uzlabot klientu apkalpošanu un informēšanu); 6) noteikt arodslimību ārstus kā tiešās pieejamības ārstus (pašlaik, piemēram, Rīgā, pie ģimenes ārsta rinda var ilgt pat 1 mēnesi).
2.3	Uzlabot arodslimnieku un nelaimes gadījumos cietušo medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, nodrošinot savlaicīgu darba spēju ekspertīzi arī ilgstošas slimošanas gadījumos, lai ieteiktu pasākumus pārkvalifikācijai.	1) Nepieciešams veicināt arodslimnieku un nelaimes gadījumos cietušo medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, jo pašreiz pieejamā informācija liecina, ka nauda no Darba negadījumu speciālā budžeta aiziet nevis medicīniskai un profesionālajai rehabilitācijai, bet tieši ārstēšanai. Ieteicams noteikt, ka arodslimniekiem un nelaimes gadījumos cietušajiem pirms viņi var atkārtoti saņemt pabalstu par darbaspēju zaudējumu, jāiziet obligāta medicīniskā rehabilitācija (ja tas ir medicīniski iespējams). Šādas sistēmas veidošana veicama sadarbībā ar Valsts darba spēju ekspertīzes ārstu komisiju un rehabilitācijas speciālistiem. 2) Esošā slimības lapu izsniegšanas kārtība un darbaspēju zaudējuma kontroles sistēmas veicina un pieļauj ilgstošu slimošanu, bez savlaicīgas pārkvalifikācijas nodrošināšanas. Ieteicams noteikt laika ierobežojumus, kuru laikā cietušajam veicama ārstu komisijas ekspertīze, kas varētu ieteikt nepieciešamos rehabilitācijas pasākumus un ieteicamo pārkvalifikāciju (nodarbinātajam atsakoties no profesionālās rehabilitācijas būtu iespējams samazināt pabalstu par darbaspēju zudumu). 3) Ieteicams nodrošināt apmācību par specifisko arodslimību rehabilitāciju ārstiem rehabilitologiem (sadarbībā ar Rīgas Stradiņa universitātes Rehabilitācijas fakultāti).
2.4	Nepieciešams pilnveidot arodslimību datu bāzi, veicot ik gadu sikāku analīzi par konstatētajām arodslimībām, lai varētu plānot konkrētas aktivitātes diagnostikas, rehabilitācijas vai darba apstākļu uzlabošanai, kā arī lai veicinātu plaši pieejamas un saprotamas informācijas pieejamību.	Ieteicams: 1) Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centram vēlams katru gadu sagatavot publiski pieejamus detalizētus pārskatus par kalendārā gadā konstatētām arodslimībām, analīzi pa riska nozarēm, kaitīgiem faktoriem u.t.t. Paula Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra un Valsts darba inspekcijas funkcijas par datu analīzi un informēšanu par situāciju attiecībā uz arodslimībām no 2008.gada varētu pārņemt veidojamais Darba vides institūts (Rīgas Stradiņa universitātes aģentūra). Ņemot vērā minētā institūta iespējamās funkcijas, kuras paredz vienota informācijas un pētniecības centra veidošanu, šāds lēmums ļautu visefektīvāk izmantot pieejamo informāciju. 2) Izstrādāt publikācijai "Sabiedrības veselības analīze Latvijā" jaunu sadaļas "Darba vide" struktūru un noteikt informācijas avotus un datu sniedzējus, balstoties uz kuru varētu sastādīt gada pārskatus, nodrošinot kvalitatīvu un salīdzināmu datu publicēšanu par darba vidi, nodarbināto drošību un veselību, kā arī paplašināt sadaļu "Darba vide" (iekļaujot tajā arī datus par nelaimes gadījumiem, t.sk. arī nelaimes gadījumiem, kuri notiek Iekšlietu un Ārlietu ministrijā). Šajos pārskatos ieteicams apkopot visu informāciju, ko vāc citas ar veselības statistiku saistītās institūcijas un kuru datus var izmantot, lai raksturotu nodarbināto drošību un veselību no sabiedrības veselības viedokļa. Kā šādus piemērus var minēt: ♦ saslimstība un mirstība ar mezoteliomām Latvijā – datus vāc Latvijas vēža slimnieku reģistrs, ♦ saslimstība ar ērcu encefalītu, ja inficēšanās ar ērcu encefalītu izraisošo vīrusu notikusi darba vidē vai veicot darba uzdevumus – datus par saslimstību ar ērcu encefalītu vāc Sabiedrības veselības aģentūra u.c.

N.p. k.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts
		3) Izveidot Latvijas vēža slimnieku reģistra un Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra datu sasaisti, kas nodrošinātu datu apmaiņu starp reģistriem, piemēram: ♦ ja Latvijas vēža slimnieku reģistrā tiek reģistrēts mezoteliomas gadījums, Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistrs saņem informāciju par šo gadījumu, ♦ ja Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistrā reģistrēta persona saslimst ar ļaundabīgo audzēju, ko reģistrē Latvijas vēža slimnieku reģistrs, tas informē Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistru.
2.5	Nepieciešams ieviest sistēmu ikgadējai prioritāšu noteikšanai (ar attiecīgo finansējumu), lai, balstoties uz analīzi, varētu veikt attiecīgu informatīvo un mācību darbu, kā arī sagatavot nepieciešamās vadlīnijas ārstiem un citiem speciālistiem.	Piemēram, Latvijā arodslimību struktūrā pēdējos gados pirmajā vietā ir fizisko pārslodžu izraisītās arodslimības – skeleta, muskuļu un saistaudu slimības, karpālā kanāla sindroms, vibrācijas slimība, aroda vājdzirdība u.c., tomēr valsts līmenī nav notikušas nekādas mērķtiecīgas darbības, lai sagatavotu ārstus un citus speciālistus šai problēmai (vadlīniju gatavošana, apmācība, informētība).

5.2. Darba aizsardzības normatīviem dokumentiem vai prasībām nepieciešamās izmaiņas/uzlabojumi

Pētījuma rezultāti norāda uz nepieciešamību pilnveidot vairākus darba aizsardzību regulējošos normatīvos dokumentus, lai nodrošinātu atsevišķu jautājumu sekmīgāku risināšanu. Šie ieteikumi ir balstīti uz pētījumā identificētām problēmām par dažādiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem. Ekspertu ieteiktās pilnveidojamās jomas (alternatīvas) ne vienmēr ir saistītas tikai ar konkrētu uzlabojumu veikšanu attiecīgo normatīvo dokumentu tekstā, bet dažos gadījumos tās saistītas ar kompleksu risinājumu un izmaiņu ieviešanu.

Jāatzīmē, ka šo ierosinājumu mērķis ir formulēt pētījuma ekspertu svarīgākos ieteikumus uzlabojumiem darba aizsardzības normatīvajos dokumentos vai darba aizsardzības sistēmā, bet nevis piedāvāt detalizētus nepieciešamo izmaiņu tekstus konkrētos noteikumos vai likumos. Šādu detalizētu konkrēto grozījumu projektu izstrāde ir nākamais solis, kurš veicams atsevišķu ekspertu darba grupu sastāvā, veicot kompleksu grozījumu izstrādi (jo bieži vien, lai realizētu kādu konkrētu uzlabojumu, būs nepieciešamas izmaiņas virknē normatīvo aktu, iespējams, arī tādu, kuri nav tiešā LR Labklājības ministrijas kompetencē) attiecīgajos normatīvajos dokumentos vai arī izstrādājot jaunus, ar atsevišķiem darba aizsardzību jautājumiem saistītus, darba aizsardzības dokumentus.

Pētnieku grupas ieteiktie kopējie pilnveidojumi (tādi, kas attiecas uz kādu konkrētu normatīvo aktu vai darba aizsardzības jomu kopumā) ir apkopoti 13.tabulā. Tabulā atsevišķās vietās minēti arī pasākumi vai izmaiņu kompleksi, kuri pašreizējā brīdī vispār nav regulēti, tomēr, saskaņā ar pētnieku viedokli, tiem būtu nepieciešams atsevišķs normatīvs regulējums. Papildus tam, pētnieku grupa, gatavojot ieteikumus nepieciešamajiem pilnveidojumiem, veica analīzi par Latvijā kā obligāti gatavojamiem ar darba aizsardzību saistītiem dokumentiem (sarakstiem, žurnāliem, rīkojumiem u.c.), pārskatot to gatavošanas nepieciešamību, kā arī formu. Šie ieteikumi ir apkopoti 13.tabulā.

13.tabula. Ieteikumi normatīvo dokumentu pilnveidošanai.

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
1	Informētības uzlabojums	
1.1	Jānosaka un jāiestrādā normatīvajā bāzē modelis, kas nodrošinātu darba aizsardzības informatīvo materiālu plānošanu atbilstoši esošajām problēmām un to piemērotību konkrētām mērķa auditorijām.	Ir vērojamas atšķirības starp darba devēju viedokli par būtiskākajiem riska faktoriem uzņēmumā un nodarbināto viedokli, kas liecina par to, ka darba devējiem nav pietiekamas izpratnes par to, kādi ir reālie riska faktori uzņēmumos, kā arī par to, ka, plānojot informatīvu materiālu vai kampaņu gatavošanu, jāņem vērā informētības un uzskatu atšķirības starp darba devējiem un nodarbinātajiem. Pašreiz brīdī šāds modelis esošajos normatīvajos dokumentos nav minēts, tomēr pētījuma darba grupa uzskata, ka šādu modeli būtu lietderīgi nostiprināt normatīvajos aktos, piemēram, norādot konkrētu institūciju un konkrētu modeli, kā notiek šādu pasākumu plānošana.

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
1.2	Jāveido valsts atbalstīts mehānisms (paredzot tam konkrētu modeli un finansējuma veidu, minot to konkrētā normatīvā dokumentā), kas paredz, ka jaunizveidotiem uzņēmumiem tiek piedāvāta/nodrošināta palīdzība darba aizsardzības jautājumu risināšanai un darba devēju informēšanai par šīm prasībām.	Prasības par darba vides riska novērtēšanu un pasākumu plānu sastādīšanu galvenokārt nav izpildītas uzņēmumos, kas dibināti nesen. Šo uzņēmumu darba devējiem nav pietiekamas izpratnes par kaitīgo faktoru biežumu darba vidē. Kopumā šie fakti norāda uz nepieciešamību veikt informatīvu darbu ar tiem uzņēmējiem, kuri sāk veidot savus uzņēmumus vai arī ar potenciālajiem darba devējiem (ekonomisko un vadības zinātņu nozaru studentiem), piemēram, izstrādājot kādu vienkāršu, nespecifisku un viegli pieejamu skaidrojošu materiālu, kur soli pa solim paskaidrots kā rīkoties, lai nodrošinātu uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības prasībām (šādu materiālu varētu izsniegt Valsts ieņēmumu dienests vai Uzņēmumu reģistrs, veicot uzņēmuma reģistrāciju).
1.3	Veidot valsts atbalstītu modeli (paredzot tam konkrētu modeli un finansējuma veidu, minot to konkrētā normatīvā dokumentā), kas paredz jauno darba devēju apmācību un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem.	Nepieciešams: ♦ iekļaut darba aizsardzību kā obligātu priekšmetu dažādās ar uzņēmējdarbību vai biznesa administrāciju, personāla vadību un ekonomiku saistītās augstākās izglītības programmās; ♦ apmācīt uzņēmējdarbības atbalsta centru vai līdzīgu organizāciju (biznesa inkubatori, pašvaldību informācijas dienestu u.c.) personālu, lai viņi varētu sniegt konsultatīvu atbalstu par darba aizsardzību tiem cilvēkiem, kas gatavojas izveidot savu uzņēmumu.
1.4	Jāveido valsts atbalstīta informācijas izplatīšanas stratēģija par darba aizsardzības jautājumiem plašākam interesentu lokam.	Nākotnē informatīvās aktivitātes vēršamas uz plašāku mērķauditoriju (t.sk. iedzīvotājiem, jauniešiem), vieglāku informācijas pieejamību, netradicionālām informācijas izplatīšanas metodēm, kā arī vienkāršiem palīg līdzekļiem, kas atvieglotu gan darba vides riska novērtēšanas procesa veikšanu, gan citu darba aizsardzības pasākumu veikšanu: ♦ nepieciešamas aktivitātes, kas saistītas ar darba devēja apziņas / kultūras līmeņa paaugstināšanu darba aizsardzības jomā; ♦ daudzi no informatīvajiem un skaidrojošajiem materiāliem nav pieejami elektroniski, kas ir būtisks trūkums, jo daļa minēto materiālu nav vairs pieejami arī drukātā veidā, bet darba devēji uzskata internetu par veidu, kā vislabprātāk saņemt informāciju par darba drošības, darba aizsardzības jautājumiem; ♦ jāveido (jāpilnveido) jauni informācijas sniegšanas mehānismi (piemēram, 6,0% cilvēku norāda, ka vēlētos saņemt informāciju pa informatīvu tālruni (pašlaik šādā veidā informāciju ir saņēmuši tikai 0,3%)).
1.5	Jāveido saistošas vadlīnijas (prakses standartus) tajās jomās, kurās nav noteiktas konkrētas prasības atsevišķu darba vides parametru raksturlielumiem (iekštelu gaiss, apgaismojums u.c.).	Pašreiz Latvijā nav pieejamas konkrētas normatīvās prasības atsevišķiem darba vides raksturlielumiem, kas apgrūtinā pamatota darba vides riska novērtējuma veikšanu un būtu piemēroti darba apstākļu nodrošināšanai uzņēmumos. Nepieciešams ieviest šāda veida regulējumu, kas varētu nebūt arī tieši iestrādāts normatīvo dokumentu tekstā, bet būt saistošu vadlīniju vai visiem pieejamu tehnisko standartu formā. Šādu prasību ievērošanas gadījumā Valsts darba inspekcija atzītu, ka uzņēmums ir izpildījis normatīvo dokumentu prasības.
2	Darba vides riska novērtējums	
2.1	Diferencēta riska veikšanas biežuma periodiskuma noteikšana uzņēmumiem ar zemāku risku	Atbilstoši to darba aizsardzības speciālistu viedoklim, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kā būtiskākās izmaiņas, kas būtu ieviešamas normatīvo aktu prasībās, minama nepieciešamība noteikt diferencētu riska vērtēšanas periodiskumu (retāk darbos ar zemu risku, biežāk augsta riska darbos).

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
2.2	MK noteikumu nr.379 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1.pielikuma pārskatīšana, pilnveidojot šo pielikumu un padarot to ērtāku lietošanā.	Ieteicams veikt izmaiņas MK noteikumu nr.379 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1.pielikumā (vai arī svītrot šo pielikumu), jo pašlaik Latvijā latviešu valodā ir pieejamas vairākas darba vides riska novērtēšanas metodes (t.sk. dažādu nozaru specifiskus kontroljautājumu sarakstus), tāpēc 1.pielikumā dotā darba vides riska identificēšanas metode nav uzskatāma par ērtu un pietiekamu darba vides riska novērtēšanas metodi. Ja 1.pielikums paliek, tad tas jāpārveido par lietošanai ērtu dokumentu (precizējot riska faktorus, precizējot jautājumu formu un veidu kolonnās, kā arī atstājot/paredzot vietu pasākumiem un komentāriem).
2.3	MK noteikumu Nr.379 1.pielikumā (vai citā līdzvērtīgā dokumentā) jāpilnveido psihoemocionālo un ergonomisko riska faktoru novērtēšanas prasības, kā arī jāsapatavo vadlīnijas šo risku novērtēšanai.	Saskaņā ar darba devēju, nodarbināto, cilvēku ar īpašām vajadzībām un darba aizsardzības speciālistu aptauju, starp būtiskākajiem darba vides riska faktoriem tiek minēti dažādi psihoemocionālie riska faktori (laika trūkums, virsstundu darbs, garas darba stundas u.c.) un ergonomiskie riska faktori, savukārt esošajās prasībās to novērtējumam nav piešķirta īpaša nozīme, kā arī nav speciālu noteikumu vai ieteikumu šo riska faktoru novērtēšanai.
2.4	Jāpilnveido MK noteikumu Nr.99 prasības par informācijas iesniegšanu Valsts darba inspekcijai.	Pašreiz ir noteikts, ka gadījumos, kad darba devējs izvēlās veikt darba vides riska novērtējumu ar saviem uzņēmuma speciālistiem, darba devējam Valsts darba inspekcijā ir jāiesniedz darba vides riska novērtēšanas rezultāti. Šī prasība jāpārskata kaut vai no Valsts darba inspekcijas resursu izmantošanas lietderības viedokļa (piemēram, lai nodrošināt šo materiālu glabāšanu).
3	Darbs ar ķīmiskajām un kancerogēnajām vielām	
3.1	Nepieciešams papildināt MK noteikumus Nr.539 ar sarakstu par visām ķīmiskajām vielām, kas zināmas kā 1.,2. un 3.grupas kancerogēnas vielas.	MK noteikumos Nr.539 pašlaik minēti tikai 5 procesi un 3 ķīmiskās vielas, kam noteiktas aroda ekspozīcijas robežvērtības.
3.2	Nepieciešams veikt uzlabojumus darba devēju, darba aizsardzības speciālistu, darba inspektoru un arī nodarbināto informēšanai un izglītošanai par kaitīgiem ķīmiskiem faktoriem, t.sk. putekļiem darba vidē, to ietekmi uz nodarbināto veselību un drošību, izmantojamiem tehniskiem pasākumiem un to iedarbības novērtēšanai un samazināšanai. To varētu veikt gan ar korekti sagatavotu (atbilstoši mērķa grupai) informatīvo materiālu palīdzību, gan arī sagatavojot vadlīnijas (prakses standartus) ķīmisko vielu radītā riska novērtēšanai un novērtēšanai, īpaši ņemot vērā vienlaicīgu vairāku ķīmisko vielu klātbūtni darba vidē.	Atbilstoši pētījuma rezultātiem tikai 15,4% uzņēmumu atzīst, ka nodarbinātie ir pakļauti ķīmisko vielu iedarbībai, bet lielākā daļa darba devēju neapzinās, ka ķīmiskās vielas ir darba vides kaitīgie faktori (84,4% darba devēju ir atzīmējuši, ka neviens nodarbinātais viņu uzņēmumā nav pakļauts ķīmisko vielu iedarbībai), kaut gan nodarbinātie (40,3%) biežāk atzīst, ka kaut kādā mērā ir pakļauti izgarojumu, dūmu, putekļu vai bīstamu ķīmisku vielu ieelpošanai; tāpat arī iedzīvotāji (49% no aptaujātajiem) ir atzīmējuši, ka gaisa piesārņojums (putekļi, ķīmiskās vielas) ir sastopams pašlaik vai arī kādreiz ir bijis sastopams viņu darba vietā. Īpaši jāmin darba devēju neinformētība kokapstrādes un metālapstrādes uzņēmumos: aptaujas rezultāti liecina, ka pēc viņu domām attiecīgi tikai 32,6% un 52,1% uzņēmumu nodarbināto ir pakļauti ķīmisko riska faktoru iedarbībai, kaut gan šajos uzņēmumos lielākā daļa darba procesu nav iedomājami bez ķīmisko vielu izdalīšanās darba vidē. Datu bāzes analīze parāda, ka lielākajā daļā darba vietu darba vides gaisā pastāv vienlaicīga vairāku šķīdinātāju klātbūtne. Tā kā šķīdinātājiem piemīt vienvirziena iedarbība uz organismu, reālā iedarbības riska pakāpe ir augstāka, nekā tas parādīts, vērtējot tikai viena šķīdinātāja ekspozīcijas indeksu (kā to parasti nosaka pasūtītājs – darba devējs). Risinājums varētu būt Prakses standartu ieviešana (nostiprinot šādu standartu lietošanu normatīvajos dokumentos).

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
3.3	Jāpilnveido normatīvās prasības (jāparedz konkrētās prasības par informācijas norādīšanu par bīstamajām vielām, nosakot arī augstāku atbildības līmeni par šo prasību neizpildīšanu) par ķīmisko vielu un produktu piegādātāju atbildību par pilnvērtīgas informācijas nodrošināšanu lietotājiem (tirgus uzraudzības pasākumu veikšanas pilnveidošanu), kā arī jāpilnveido (jāparedz mehānismi) darba aizsardzības speciālistu un darba inspektoru apmācībai par šiem jautājumiem, veicot nepieciešamās izmaiņas apmācību standartos un Valsts darba inspekcijas apmācību sistēmā.	Ievācot informāciju par veicamajiem papildu mērījumiem, redzams, ka uzņēmumiem trūkst informācijas par izmantotajām ķīmiskajām vielām un it īpaši ķīmiskajiem produktiem, kas galvenokārt saistāmi ar nepilnīgu informāciju, kas pieejama ķīmisko vielu/produktu drošības datu lapās. Jāatzīmē, ka ķīmisko vielu/produktu drošības datu lapas tiek sagatavotas nekvalitatīvi, tomēr kā atsevišķa problēma jāizceļ pēdējos grozījumus MK noteikumos nr.107 „Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu klasificēšanas, marķēšanas un iepakojšanas kārtība” (pieņemti 12.03.2002., grozījumi – MK 19.04.2005.noteikumi nr.274), kas pieļauj datu drošības lapās nesniegt informāciju par visām sastāvdaļām. Tādējādi darba devējiem ir pasliktinājusies iespēja veikt precīzu un objektīvu darba vides riska situācijas novērtēšanu (apstiprinājums secinājumam ir uzņēmumu iesniegtie pieteikumi mērījumu veikšanai un pētnieku grupas mēģinājumi iegūt no uzņēmumiem pilnvērtīgu informāciju par darba procesā lietotajām ķīmiskajām vielām un ķīmiskiem produktiem).
3.4	Jāpilnveido sistēma ķīmisko vielu mērījumu veikšanai un paraugu ņemšanai, iespējams, veidojot speciālu paraugu ņēmēju apmācības sistēmu vai nosakot citus mehānismus, kā arī pilnveidojot darba aizsardzības speciālistu apmācības programmas, lielāku uzmanību pievēršot šim aspektam.	Darba vides laboratoriskie mērījumi netiek veikti pietiekami bieži, tādēļ lielākā daļā gadījumu veikto darba vides riska novērtējuma rezultātu nav uzskatāmi par objektīviem. Turklāt atbilstoši darba aizsardzības speciālistu aptaujas datiem liela daļa mērījumu netiek veikta akreditētās laboratorijās, tāpēc rezultātā tiek veikti tā saucamie indikatīvie mērījumi. Atbilstoši LVS EN 689:2004 “Darba vides gaiss – Vadlīnijas ieelpojamo ķīmisko vielu ekspozīcijas novērtējumam, salīdzinot ar robežvērtībām, un mērīšanas stratēģija” objektīva un pilnīga ekspozīcijas novērtēšana darba vietā ir atkarīga un pamatojas uz pareiziem un pietiekami veiktajiem piesārņojuma mērījumiem darba vidē. Lietojot indikatīvās metodes, šie nosacījumi praksē netiek ievēroti un tādēļ iegūtie rezultāti nav pietiekami reprezentatīvi. Pētījuma rezultāti rāda, ka arī darba aizsardzības speciālisti, kas iegūst vai ir ieguvuši augstāko izglītību darba aizsardzībā, neizprot mērījumu nozīmi pareizā un pilnīgā riska novērtēšanā (5,8% min, ka mērījumi nav nepieciešami, 2,4% ir grūti atbildēt vai mērījumi ir vajadzīgi, bet 26,7% speciālistu nav izmantojuši laboratoriskos mērījumus, veicot darba vides riska novērtējumu).
3.5	Jāpilnveido mehānismi, lai darba devēji iesaista un informē nodarbinātos par esošo ķīmisko vielu risku un to līmeņiem darba vidē (nosakot konkrētus pienākumus un veidu par nodarbināto informēšanu).	Nodarbinātie bieži nav informēti par laboratoriskajiem mērījumiem pat tad, ja darba devēji ir nodrošinājuši mērījumus. Tas arī varētu būt skaidrojums tam, ka daudz mazāk nodarbināto nekā darba devēju ir minējuši darba vides laboratoriskos mērījumus. Apstiprinoši atbildēja tikai 5,3% nodarbināto, kas ir ļoti mazs daudzums. Kā skaidrojumu var minēt ne tikai mazo uzņēmumu skaitu, kurā veikti darba vides laboratoriskie mērījumi, bet arī zemo nodarbināto informētības līmeni par pasākumiem, kas uzņēmumos tiek veikti. Bet, ja nodarbināto aptaujas dati tiek svērti pēc darba devēju statistikas (lai noskaidrotu, cik uzņēmumos veikti darba vides laboratoriskie mērījumi), tad izrādās, ka tikai 1,7% uzņēmumu nodarbināto ir minējuši laboratorisko mērījumu veikšanu, kaut arī 40,3% nodarbināto ir minējuši, ka ir pakļauti ķīmiskām vielām vai putekļiem.

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
4	Troksnis darba vidē	
4.1	Ieteicams pārskatīt prasības par to, kādi speciālisti un institūcijas var veikt trokšņa mērījumus darba vidē.	Pašreiz esošajos noteikumos (MK noteikumi Nr.66.) paredz, ka mērījumus var veikt „speciālisti un kompetenti speciālisti”, savukārt Direktīva 2003/10/EK nosaka, ka „novērtēšanu un mērījumus veic kompetenti dienesti...”. Vienlaikus noteikumi paredz arī to, ka mērījumus veic Ministru kabineta pilnvarotas akreditētas laboratorijas. Racionāli būtu noteikt, lai mērījumus veic attiecīgi apmācīti speciālisti un akreditētas laboratorijas (to speciālistu apmācība tiktu vērtētā akreditācijas laikā). Speciālistu apmācību arī turpmāk varētu veikt Latvijas Akustiķu apvienība (pēc apmācības sistēmas sakārtošanas).
4.2	Pārskatīt trokšņa mērījumu veikšanas periodiskumu, ja trokšņa līmenis pārsniedz 80dB(A), tad trokšņa mērījumus veic ne retāk kā vienu reizi 3 gados vai arī pēc tādu izmaiņu veikšanas darba vidē, kuru rezultātā var būtiski mainīties trokšņa līmenis.	Pašreiz MK noteikumi Nr.66 paredz to, ka mērījumi veicami vienu reizi gadā, ja troksnis virs 85 dB(A); reizi trijos gados, ja troksnis – virs 80 dB(A), savukārt Direktīva 2003/10/EK nosaka, ka novērtēšanu un mērījumus veic kompetenti dienesti pēc piemērotiem intervāliem (t.i. nenosaka konkrētu laiku). Praksē būtu labāk, ja šos mērījumus veiktu retāk, bet tiešām veiktu. Prasība veikt mērījumus reizi gadā, ja trokšņa līmenis pārsniedz 85 dB(A) ir diezgan formāla, jo troksnis samazināšanas pati no sevis (bez nozīmīgu pasākumu veikšanas) ir maz ticama, svarīgāk mērījumus veikt tieši pie 80 dB(A) robežas, kad jārisina jautājums, vai ir jāsāk nodarbinātie aizsargāt. Protams, šis jautājums jārisina kontekstā ar Valsts darba inspekcijas kontroles kapacitāti, jo šajā gadījumā mērījumu veikšanu tiešām būtu jākontrolē.
4.3	Mainīt prasību par to, ka darba devējam jānodrošina individuālo aizsardzības līdzekļu efektivitātes pārbaudes.	MK noteikumi Nr.66 paredz (37.punkts), ka darba devējs nodrošina nodarbinātajiem piešķirto individuālo aizsardzības līdzekļu efektivitātes pārbaudi, lai nodrošinātu, ka nodarbināto drošība un veselība netiek pakļauta trokšņa radītajam riskam. Direktīva 2003/10/EK nosaka, ka darba devējam jānodrošina dzirdes aizsardzības līdzekļu lietošana un viņš ir atbildīgs par veikto pasākumu efektivitātes pārbaudi. Runa ir par trokšņa līmeņa samazināšanas vai novēršanas pasākumu efektivitātes nodrošināšanu, bet nevis individuālo aizsardzības līdzekļu efektivitātes pārbaudi. Individuālo aizsardzības līdzekļu efektivitāti garantē ražotājs un izplatītājs.
4.4	Jāpārskata un jāpilnveido sistēma, lai darba devējs varētu saņemt detalizētāku informāciju (nepārkāpjot cilvēka tiesības uz medicīnisko datu konfidencialitāti) par to, kādi ieteikumi ir gadījumos, kad dzirdes pārbaudes rezultāti liecina, ka nodarbinātajam dzirdes bojājumus ir izraisījis darba vides troksnis.	Gan direktīvā, gan noteikumos teikts, ka darba devējam jāņem vērā šo speciālistu ieteikumus, bet reālā ārsti šos ieteikumus aizvieto ar frāzi „atbilst/neatbilst veicamajam darbam”.
4.5	Jāpārskata nodarbinātajiem veicamo obligāto veselības pārbažu periodiskums.	Jāpārskata veicamo pārbažu biežums. Iespējams, jānosaka, ka strādājot troksnī, kas pārsniedz 80 dB(A) tie jāveic reizi 3 gados (kā līdz šim), bet jāatsakās no prasības tos veikt reizi 2 gados, ja tiek pārsniegts 85 dB(A) līmenis, atstājot prasību veikt pārbaudi reizi gadā, ja nodarbinātais strādā troksnī, kas pārsniedz 87 dB(A).

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
5	Vibrācija darba vidē	
5.1	Ieteicams pārskatīt prasības par to, kādi speciālisti un institūcijas var veikt vibrācijas mērījumus darba vidē, jāpārskata arī prasība par aparātūras reģistrēšanu.	Pašreiz esošajos noteikumos (MK noteikumi Nr.284.) noteikts, ka mērījumus var veikt „sertificēti speciālisti”, bet nekur nav īsti noteikta šo speciālistu sertifikācijas kārtība. Direktīva 2002/44/EK nosaka, ka, novērtēšanu un mērījumus veic kompetenti dienesti pēc atbilstošiem intervāliem. Racionāli būtu noteikt tādas pašas prasības kā darba vides trokšņa mērījumiem (šie mērījumi bieži tiek veikti kopā ar vienu un to pašu aparātūru), ka mērījumus var veikt attiecīgi apmācīti speciālisti un akreditētas laboratorijas (to speciālistu apmācība tiktu vērtētā akreditācijas laikā). Speciālistu apmācību turpmāk varētu veikt Latvijas Akustiķu apvienība (pēc apmācības sistēmas sakārtošanas).
5.2	Pārskatīt vibrācijas mērījumu veikšanas periodiskumu, nosakot, ka ja vibrācijas līmenis pārsniedz pieļaujamo vērtību, to atkārtoti nosaka ne retāk kā reizi 3 gados vai arī, ja darba vidē veiktas pārmaiņas, kuru rezultātā var būtiski mainīties vibrācijas līmenis.	MK noteikumi Nr.284 nosaka, ka vibrācijas līmeni mēri, ja ir pamats domāt, ka salīdzinājumā ar iepriekšējiem darba vietas pārbaudes rezultātiem, vibrācijas līmenis ir paaugstinājies un rada vai var radīt risku nodarbinātā drošībai un veselībai. Direktīva 2002/44/EK nosaka, ka novērtēšanu un mērījumus veic kompetenti dienesti pēc atbilstošiem intervāliem. Racionāli būtu noteikt, ka vibrāciju mēri pirmo reizi, novērtējot risku darba vietās, kur vibrācija ir iespējama, pēc tam – ne retāk kā reizi 3 gados vai tādu darba vides izmaiņu gadījumā, kuru dēļ būtiski var mainīties vibrācijas līmenis.
5.3	Jāpārskata un jāpilnveido sistēma par to, kā darba devējs varētu saņemt detalizētāku informāciju (nepārkāpjot cilvēka tiesības uz medicīnisko datu konfidencialitāti) par ieteikumiem, kad nodarbinātā veselības pārbaudes rezultāti liecina, ka pārmaiņas varētu būt saistītas ar vibrāciju.	Gan direktīvā, gan noteikumos teikts, ka darba devējam jāņem vērā šo speciālistu ieteikumus, bet reālā dzīvē ārsti šos ieteikumus aizvieto ar frāzi „atbilst/neatbilst veicamajam darbam”. Iespējams, jāpārskata šo pārbaūžu veikšanas periodiskums, saistot to ar vibrācijas līmeni (ja pārsniedz – reizi gadā, ja nepārsniedz – reizi 3 gados).
5.4	Jāpārskata veicamo obligāto veselības pārbaūžu periodiskums.	Direktīvā ir noteikts, ka jānodrošina sistemātisku medicīnisko uzraudzību.
6	Bioloģiskie riska faktori	
6.1	Noteikumu virsrakstā un MK noteikumu Nr. 189 1. un 2. punktā jāizmaina vārdi „vielas” ar vārdu „aģenti”.	Direktīva 2000/54/EC ir par bioloģiskiem aģentiem, nevis par „bioloģiskām vielām”. Līdz ar to 2. punktā nebūtu jāskaidro, ka bioloģiskās vielas ir bioloģiskie aģenti – mikroorganismi utt.
6.2	Izstrādāt normatīvos lielumus (vadlīnijās vai tehniskajos standartos), kas nosaka iekštelpu gaisa pieļaujamās robežlielumus piesārņojumam ar mikroorganismiem, kā arī pieļaujamās līmeņus, veicot dažādus darba veidus.	Latvijā pašlaik nav standartu/vadlīniju vai MK noteikumu, kas noteiktu mikrobioloģiskā piesārņojuma normas (bioloģisku vielu pieļaujamās līmeņus) dažādu nozaru darba vietās/procesos (piemēram, biroju telpām ar lielu cilvēku slodzi, skolām, bērnu dārziem, sabiedrisko pakalpojumu iestādēm - frizētavām, veļas un paklāju pieņemšanas punktiem), kur biežāk sastopami bioloģiskie riska faktori. Tiek izmantoti dažādi rekomendējami lielumi no literatūras avotiem vai publikācijām. Šādi lielumi ir noteikti tikai MK noteikumos nr.183 „Noteikumi par higiēnas prasībām slimnīcām”, kuros norādīts pieļaujama vai nepieļaujama mikroorganismu skaits.

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
7	Azbests darba vidē	
7.1	Pārskatīt kārtību un gadījumus, kad Valsts darba inspekcija jāinformē par darbiem ar azbestu.	Direktīvā ir noteikts, ka par darbiem ar azbestu var neziņot Valsts darba inspekcijai, ja iedarbība uz darbinieku ir sporādiska un tai ir zema intensitāte – ja notiek nelieli apkopes darbi, labā stāvoklī esoša azbesta saturoša materiāla iekapsulēšana, gaisa kontrole un paraugu ievākšana un līdzīgas darbības. Diemžēl pašreiz netiek ziņots pat par demontāžas darbiem. Nepieciešams izstrādāt saistošas vadlīnijas/tehniskos standartus par to, kādi darbi uzskatāmi par sporādiskiem vai ar zemu ekspozīcijas intensitāti, kā arī veikt izmaiņas normatīvajos dokumentos, precizējot gadījumus, kad ir jāinformē Valsts darba inspekcija.
7.2	Jāizstrādā sistēma, par darba aizsardzības speciālistu, kompetento institūciju vai speciālistu, kā arī uzņēmumu, kuri veic demontāžas darbus, kompetences atzišanai azbesta demontāžas darbu veikšanai, kā arī par prasībām personāla apmācībai (veidojot vadlīnijas vai informatīvus materiālus) un to biežumam.	Pašreiz ir noteikts, ka darba devējs nodrošina, lai darba aizsardzības pasākumus plānotu, vadītu un darba gaitu uzraudzītu darba aizsardzības speciālists, kas ieguvis augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzībā, kompetenta institūcija vai kompetents speciālists. Netiek prasīta kompetence un kvalifikācija tiem uzņēmumiem, kuri fiziski veic demontāžas darbus.
8	Nodarbināto instruēšana un apmācības	
8.1	Precīzāk jānosaka darba aizsardzības instrukciju saturs, apmācība pirmajā palīdzībā un bīstamo iekārtu apkalpojošā personāla apmācības.	Pētījuma rezultāti parāda, ka divas trešdaļas darba aizsardzības speciālistu, kas ieguvuši vai iegūst augstāko profesionālo izglītību darba aizsardzības jomā, piekrīt (pilnībā vai drīzāk), ka ar normatīvajiem aktiem nepieciešams noteikt darba aizsardzības instrukciju saturu. Darba aizsardzības instrukciju saturu varētu noteikt prakses standartā.
9	Darba apstākļi un riski pašnodarbinātajiem	
9.1	Ieteicams izstrādāt vienu normatīvo aktu pašnodarbinātajiem par darba aizsardzības prasībām, nosakot minimālās prasības, kas viņiem jāievēro (detalizētāk precizējot Darba aizsardzības likumā noteikto pienākumu rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs).	Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.01.2002.) nosaka, ka pašnodarbinātajam ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs. Pārreiz divi MK noteikumi darba aizsardzības jomā attiecas arī uz pašnodarbinātajiem. To atsevišķos punktos ir noteikti arī pašnodarbināto pienākumi: ♦ MK noteikumi nr.434 “Darba aizsardzības prasības mežsaimniecībā” (pieņemti 21.06.2005.); ♦ MK noteikumi nr.92 “Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus” (pieņemti 25.02.2003.). Citi normatīvie akti nereglamentē darba aizsardzības prasības attiecībā uz nodarbinātajiem. Pētījuma rezultāti parāda, ka daļa pašnodarbināto neapzinās, ka darba aizsardzība (darba drošība) attiecas arī uz viņiem un ka rūpēties par savu drošību un veselību darbā ir paša pašnodarbinātā pienākums. Pašnodarbinātie savai drošībai un veselībai pievērš mazāku uzmanību nekā darba devēji, jo viņi veic mazāk darba aizsardzības pasākumu. Tas liecina, ka normatīvo aktu prasības un valsts uzraudzība veicina darba drošības un arodveselības uzlabošanos uzņēmumos (salīdzinājumā ar pašnodarbinātajiem).

Nr.	Ierosinājums	Pamatojums/Apraksts/Komentārs
10	Papildu izstrādājami normatīvie akti	
10.1	Elektrodrošība.	Latvijā pašreiz nav neviena normatīvā akta, kas reglamentētu elektrodrošības prasības jebkurā Latvijas uzņēmumā. Kā rekomendējošus var izmantot Latvijas energostandartus (LEK), tomēr tie nav saistoši.
10.2	Apmācība pirmajā palīdzībā un pirmās palīdzības aptieciņu saturs.	Latvijā trūkst normatīvo dokumentu, kas reglamentē apmācību pirmās palīdzības sniegšanā un nosaka medicīnisko materiālu minimumu, kuri nepieciešami pirmās palīdzības sniegšanai.
10.3	Normatīvie parametri mikroklimatam.	Valstī nav pieejami normatīvie akti, kas reglamentē mikroklimata parametrus darba vidē. Tā ir viena no būtiskākajām problēmām, kas attiecas uz darbu aizsardzību reglamentējošajiem normatīvajiem aktiem. Atsevišķām darba vietu kategorijām / darba veidiem piemērojams brīvprātīgs standarts (piemēram, standarts LVS EN ISO 7730:2003 „Mērenas siltuma vides – Paredzamā vidējā balsojuma (PMV) un paredzamā neapmierināto personu procenta (PPD) indeksu noteikšana un siltuma komforta apstākļu specifikācija” rekomendē parametrus sēdošam darbam). Tomēr tāpat kā gandrīz visi standarti tas nav pieejams bez maksas, kas rada papildu grūtības darba devējiem, lai viņi varētu uzzināt reglamentējošos lielumus. Ieteicams parametrus iestrādāt MK noteikumu nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” pielikumā.
8.4	Normatīvie parametri darba vietas apgaismojumam.	Latvijā nav normatīvo lielumu, kas nosaka pieļaujamā apgaismojuma līmeni darba vietā. Šādus normatīvos aktus nepieciešams izstrādāt, piemēram, veicot grozījumus MK noteikumos nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietā” (pieņemti 19.03.2002.). Par pamatu pieļaujamajiem lielumiem ieteicams izmantot standartu LVS EN 12464-1:2003 “Gaisma un apgaismojums - Darbvietu apgaismojums - 1.daļa: Darbvietas telpās”, kurā ieteicamie parametri norādīti dažādās uzņēmuma darbības nozarēs, kā arī veicot konkrētus darba veidus attiecīgajā nozarē. Ieteicams parametrus iestrādāt MK noteikumu nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” pielikumā.

Pētījuma laikā tika analizēti arī tie dokumenti darba aizsardzības jomā, kuri darba devējiem jāsaņem, jāuztur un jāuzglabā atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Analīzes rezultātus, kā arī ieteikumus iespējamām pārmaiņām, lai darba aizsardzības dokumentu skaita samazinātu un dokumentu apriti atvieglotu skatīt tematiskajā pielikumā “Nepieciešamie darba aizsardzības dokumenti”.

5.3. Pārmaiņas obligātajā sociālajā apdrošināšanā pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām

5.3.1. Vispārīgs alternatīvas apraksts

Šīs alternatīvas galvenais mērķis ir sniegt priekšlikumus nesabalansētības (izdevumi pārsniedz ieņēmumus) novēršanai Darba negadījumu speciālajā budžetā (skatīt 3.4.4.sadaļu „Arodslimību un nelaimes gadījumu darbā izmaksas”), kā arī uzlabot obligātās sociālās apdrošināšanas sistēmu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, lai tā veicinātu preventīvo pieeju uzņēmumu darba aizsardzības sistēmas izveidošanā.

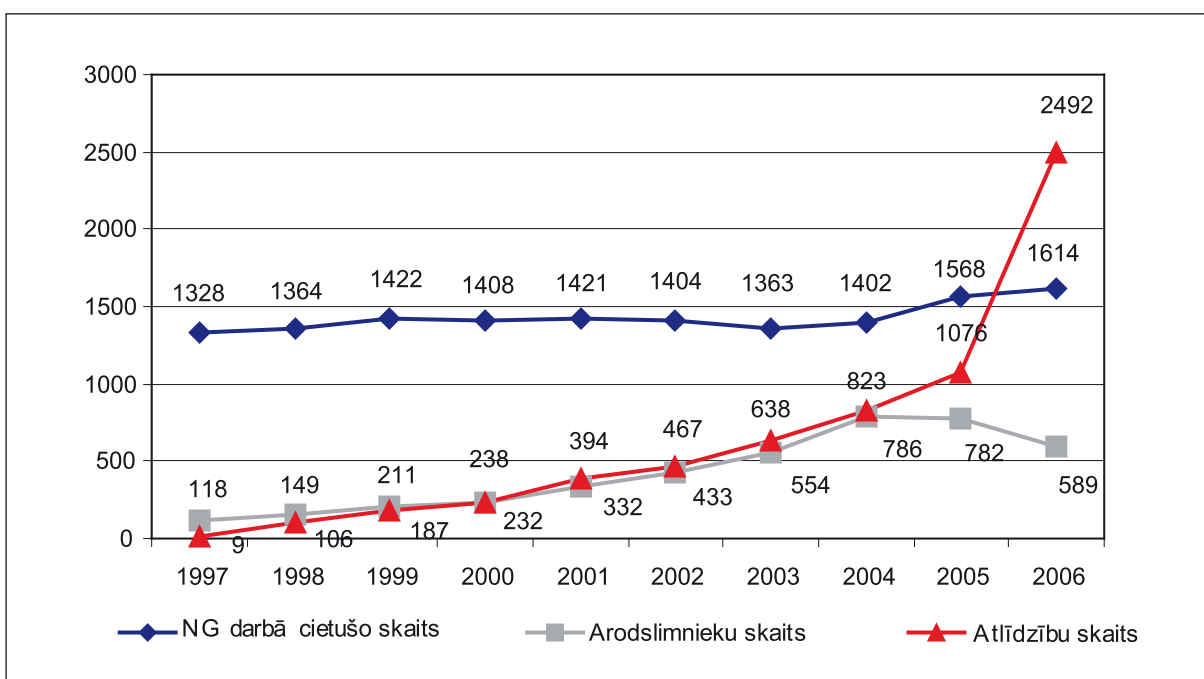
Darba negadījumu speciālā budžeta analīze no 1997.gada līdz 2005.gadam iezīmē tendenci – izmaksas no šī budžeta palielinās proporcionāli ātrāk nekā ieņēmumi, tādēļ 2005.gadā valstī tika ieviests īstermiņa risinājums, lai novērstu šo nesabalansētību, palielinot valsts sociālo apdrošināšanas iemaksu daļu, kas tiek ieskaitīta Darba negadījumu speciālajā budžetā no 0,09% līdz 0,25%. Tomēr situācijas analīze valstī par arodslimību dinamiku, nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanu, kā arī iedzīvotāju informētības līmeni par savām tiesībām, parāda, ka minētais pasākums būs efektīvs tikai īslaicīgi.

Lai gan sākotnēji šīs alternatīvas izstrādes laikā bija plānots prognozēt izmaksas no Darba negadījumu speciālā budžeta, tomēr, apkopojot pieejamos datus par nelaimes gadījumiem darbā, arodslimībām, kā arī papildu atlīdzību piešķiršanu tendencēm 10 gadu laikā kopš valstī ir ieviesta obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām, pētnieku grupai bija jāsecina, ka pamatoti prognozēt izmaksas ir praktiski neiespējami. To var saistīt ar vairākiem faktoriem:

- ♦ atlīdzību skaita pieaugums laika posmā no 1997.gada līdz 2006.gadam ir nelineārs, (īpaši 2006. gadā, kad straujais pieaugums bija saistāms ar pārmaiņām atlīdzību administrēšanas sistēmā, kā arī palielinātu atlīdzību pieprasījuma skaitu (skatīt 57.attēlu);
- ♦ paredzams arodslimnieku skaita pieaugums, kuru nav iespējams precīzi prognozēt ne laika ziņā, ne skaita ziņā sakarā ar pārmaiņām arodslimību diagnosticēšanas kārtībā (MK noteikumi Nr.908 “Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (pieņemti 06.11.2006.)), kā arī izstrādāto alternatīvu „Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”. Pieaugot reģistrēto arodslimību skaitam un arodslimnieku informētības līmenim, domājams, pieaugs arī cilvēku skaits, kuri varēs pieprasīt un pieprasīs papildu atlīdzības;
- ♦ Latvijā strauji pieaug to arodslimību skaits, kas Eiropas Savienības valstīs apdrošinātājiem izmaksā visvairāk – balsta un kustību sistēmas slimības un trokšņa izraisītas arodslimības (skatīt pielikumu „Arodslimības”) (Eurogip, 2004);
- ♦ paredzams reģistrēto nelaimes gadījumu darbā skaita pieaugums, ko var saistīt ar notikušo nelaimes gadījumu reģistrācijas uzlabošanu (viena no valstī noteiktajām prioritātēm ir uzlabot nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un reģistrāciju, tādēļ izstrādāta alternatīva “Nelaimes gadījumu darbā reģistrēšanas līmeņa un arodslimnieku agrīnas diagnostikas uzlabošana, kā arī arodslimnieku un nelaimes gadījumos darbā cietušo agrīnas rehabilitācijas uzlabošana”). Pieaugot reģistrēto nelaimes gadījumu darbā skaitam, domājams, pieaugs to cilvēku skaits, kuri varēs pieprasīt un pieprasīs papildu atlīdzības;
- ♦ valstī nav pieejami dati, cik cilvēku var pieprasīt papildu atlīdzības no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Darba negadījumu speciālā budžeta (atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem kaitējuma atlīdzības var pieprasīt arī tie arodslimnieki un nelaimes gadījumos cietušie, kas savu statusu ir ieguvuši, piemēram, 2000.gadā, tajā pašā laikā valstī nav izveidota datu bāze, kas ļauj noteikt, vai šie cilvēki ir dzīvi vai miruši, tāpēc nav iespējams prognozēt pat teorētiski maksimālo cilvēku skaitu, kas varētu pieprasīt papildu atlīdzības);

- ♦ pieaugot sabiedrības informētības līmenim, domājams, pieaugs to cilvēku skaits, kuri vērsīsies Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā pēc papildu atlīdzības;
- ♦ visticamāk, pieaugot informētības un veselības aprūpes līmenim, pieaugs to papildu atlīdzību skaits, kuras saistītas ar rehabilitācijas pakalpojumu nodrošināšanu, bet tas novedīs pie lielāka līdzekļu tēriņa, jo šie pakalpojumi katram atlīdzības saņēmējam var būt daudz lielāki nekā, piemēram, tikai ārstēšanas līdzekļu kompensēšana. Bez tam, kā jau minējām, arodslimību dinamikā visstraujāk pieaudzis balsta un kustību sistēmas slimību skaits, kuru rehabilitācija maksā visdārgāk.

57.attēls. Kopējais pirmreizējo arodslimnieku skaits, nelaimes gadījumos cietušo skaits un izsniegto papildus atlīdzību kopējais skaits, 1997.-2006.gads.

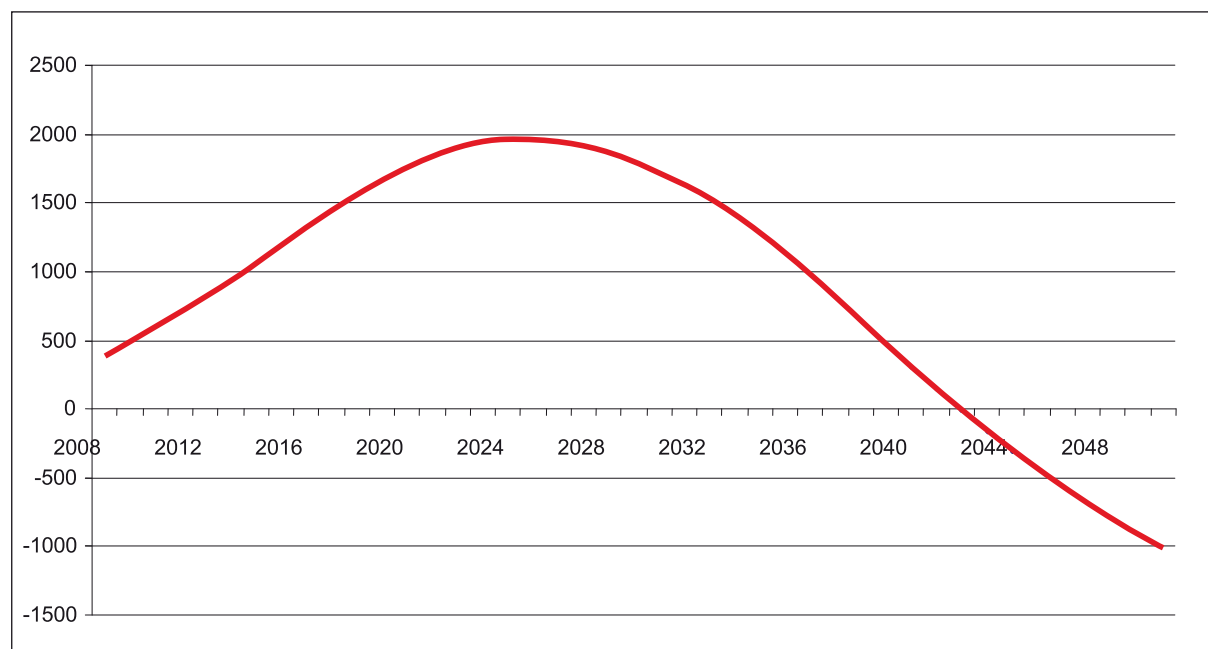


Avoti:

- nelaimes gadījumos darbā cietušo skaits – Valsts darba inspekcija, dati par 2006.gadu neoficiāli;
- arodslimnieku skaits – P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra dati;
- izsniegto papildus atlīdzību skaits – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras dati, dati par 2006.gadu neoficiāli.

Pētnieki prognozē, ka reģistrēto arodslimnieku un reģistrēto nelaimes gadījumu darbā skaits tuvākajos gados Latvijā pieaugs, pieaugot arī kopējiem izdevumiem. Tomēr vienlaikus LR Labklājības ministrijas Sociālās apdrošināšanas departamenta sniegtā informācija liecina, ka kopējais valsts apdrošināšanas budžetā uzkrātais rezerves apjoms būs vairāki miljoni latu ar tendenci pieaugt (skatīt 58.attēlu).

58.attēls. Valsts sociālās apdrošināšanas budžeta uzkrātā rezerve/deficīts 2005.gada cenās laika posmam no 2008.gada līdz 2050.gadam.



Avots: LR Labklājības ministrijas Sociālās apdrošināšanas departaments.

Iespējamo pasākumu veidi. Lai nodrošinātu Darba negadījumu speciālā budžeta ienākumu palielināšanos, eksperti identificēja divus galvenos attīstības scenārijus:

1. tiek palielināts iemaksu likmes īpatsvars nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām attiecībā pret pārējiem sociālās apdrošināšanas maksājumiem;
2. tiek veikta obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām diferencēšana pēc uzņēmuma darba apstākļu līmeņa, veiktajiem pasākumiem darba aizsardzības jomā un / vai citiem parametriem („*bonus – malus*” jeb atlaides – piemaksu sistēmas ieviešana):
 - ar vienkāršu diferenciācijas metodi;
 - ar sarežģītu diferenciācijas metodi.

1.scenārijs. Tiek palielināts iemaksu likmes īpatsvars nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām attiecībā pret pārējiem sociālās apdrošināšanas maksājumiem. Pēc literatūrā pieejamiem datiem, Latvijā ir viena no zemākajām apdrošināšanas iemaksu likmēm Eiropas Savienībā – 0,25%, pārējās Eiropas Savienības valstīs apdrošināšanas iemaksu likmes ir lielākas (piemēram, Vācijā – 1,3% no visiem nodarbināto ienākumiem, Zviedrijā – 0,68%, Austrijā – 1,40%, Portugālē – 0,5%, Beļģijā – 1,1%) (Eurogip, 2004). Tomēr nav iespējams pateikt, kādai iemaksu likmei vajadzētu būt Latvijā, izmantojot tikai citu Eiropas Savienības valstu pieredzi, jo šīs iemaksu likmes ir vēsturiski veidojušās, ņemot vērā attiecīgās valsts sociāli ekonomisko attīstību un normatīvos aktus, kas reglamentē izmaksu struktūru (piemēram, dažās valstīs tiek veidoti uzkrājumi, tiek ieguldīta nauda preventīvajos pasākumos utt.). Tā, piemēram, Vācijā laikā no 1960.gada līdz 2002.gadam iemaksu likme ir samazinājusies no vidēji 1,51% līdz 1,33% (HVBG, 2007). Turklāt Eiropas Savienībā veiktie pētījumi norāda, ka gadījumos, ja iemaksu likme pārsniedz 3%, darba devēji mēģina izvairīties no šīm izmaksām, tāpēc apdrošināšanas sistēma nav efektīva (EASHW, 2004).

Šajā gadījumā galvenais mērķis – pieaugums Darba negadījumu speciālajā budžetā –, tiktu sasniegts, tomēr nav zināms, vai tas sekmēs preventīvās darba aizsardzības sistēmas attīstību, tādējādi netiks sasniegts šīs alternatīvas otrais mērķis – sociālās apdrošināšanas sistēma nekļūtu par ekonomiski motivējošu faktoru, lai darba devēji savos uzņēmumos ieguldītu finansiālos līdzekļus darba aizsardzībā.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai jāveic aprēķini, cik daudz un uz cik ilgu laiku iespējams veikt sociālo apdrošināšanas iemaksu pārdali, ņemot vērā valsts pensiju apdrošināšanu, sociālo apdrošināšanu bezdarba gadījumā, invaliditātes apdrošināšanu, kā arī maternitātes un slimības apdrošināšanu.

Scenārija pozitīvās puses:

- ♦ vienkāršs pēc būtības risinājums palielinājuma pieauguma nodrošināšanai Darba negadījuma speciālajā budžetā, tādējādi sasniedzot alternatīvas mērķi – novērsta nesabalansētība Darba negadījumu speciālajā budžetā;
- ♦ Valsts sociālajai apdrošināšanas aģentūrai ir iepriekšējo gadu pieredze, tāpēc nav nepieciešami speciāli papildu administratīvie izdevumi (izņemot tos, kas saistīti ar aprēķiniem par to, cik daudz un uz kādu laiku jāpārdala iemaksas).

Scenārija negatīvās puses:

- ♦ tiek samazināti līdzekļi pārējiem sociālās apdrošināšanas budžetiem;
- ♦ tiek saglabāts princips, ka neatkarīgi no darba aizsardzības kultūras uzņēmumā visi veic vienādas iemaksas. Vienīgais ietekmējošais faktors ir atalgojuma lielums, tādējādi netiek nesasniegta alternatīvas otrais mērķis – uzņēmumos netiek veicināta preventīva pieeja darba aizsardzības sistēmas izveidošanā;
- ♦ netiek veicināta preventīvas darba aizsardzības kultūras ieviešana uzņēmumos, jo iemaksas sociālajā apdrošināšanas budžetā ir ekonomiski motivējošs faktors ieguldīt līdzekļus darba aizsardzības jautājumu risināšanai;
- ♦ jau tuvākā nākotnē var izrādīties, ka likmes atkal jāpārdala, jo nav skaidrs, cik ilgam laika periodam sākotnējs palielinājums var pietikt.

2.scenārijs. Tiek veikta obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām diferencēšana („bonus – malus” sistēma). Šajā scenārijā tiek izskatītas divas diferenciacijas pakāpes, kuras nosacīti var iedalīt šādos līmeņos (EASHW, 2004):

- ♦ vienkāršā diferenciacija, kuras gadījumā visus uzņēmumus iedala vairākās grupās, ņemot vērā uzņēmuma ekonomiskās darbības nozari (piemēram, zema riska uzņēmumu grupa, vidēja riska uzņēmumu grupa, augsta riska uzņēmumu grupa, izmantojot NACE klasifikatoru). Katra grupa maksā vienādu iemaksu, tomēr tās ir atšķirīgas dažādās grupās: jo lielāks risks, jo augstākas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas pret nelaimes gadījumiem darbā (Ouwe, 2007; AISAM, 2007);
- ♦ sarežģītā diferenciacija, kurā tiek ņemti vērā statistiskie rādītāji par situāciju konkrētajā uzņēmumā darba aizsardzības jomā, kā arī normatīvo aktu ievērošanā. Šādā gadījumā katram uzņēmumam tiek piemērota individuāla apdrošināšanas iemaksu likme (EASHW, 2004).

Eiropas Savienības valstīs pieredze attiecībā uz „bonus – malus” sistēmas darbību ir dažāda, turklāt vairākumam apdrošināšanas sistēmu piemīt specifiskas īpatnības, kas rada problēmas ar attiecīgās sistēmas piemērošanu situācijai Latvijā. Tajā pašā laikā „bonus – malus” sistēma ir uzskatāma par vienu no svarīgākajiem ekonomiskajiem motivējošajiem faktoriem, kas var veicināt uzņēmējdarbības kultūru par drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi uzņēmumā. Īpaši nozīmīgs šis faktors ir sarežģītās diferenciacijas gadījumā, jo vienkāršās diferenciacijas gadījumā situācija konkrētā uzņēmumā tieši neietekmē attiecīgā uzņēmuma iemaksu likmi, tāpēc, ka tā tiek aprēķināta, ņemot vērā kopējos nozares rādītājus par arodslimību skaitu un nelaimes gadījumos darbā cietušo skaitu (EASHW, 2004). No otras puses, jāatzīmē, ka pētījumi pasaulē rāda, ka šis ekonomiskais motivējošais faktors ir pietiekami spēcīgs tikai gadījumos, kad apdrošināšanas iemaksas ir pietiekami lielas (t.i. veido vismaz 1% nodarbināto ienākumu). Tas norāda, ka Latvijas gadījumā pie tik zema apdrošināšanas iemaksu līmeņa, kāds tas ir pašreiz, sarežģītā līmeņa iemaksu diferenciacija nebūs pietiekami efektīva, lai sasniegtu otru mērķi – uzņēmumos iedzīvināt darba aizsardzības preventīvo kultūru (EASHW, 2004).

Bez tam jāatzīmē, ka iemaksu diferenciācija pēc situācijas uzņēmumā darba aizsardzības jomā ļoti efektīvi darbojas (var darboties) attiecībā uz nelaimes gadījumiem darbā, jo tad būs redzams, kurā uzņēmumā ar nodarbināto attiecīgais nelaimes gadījums ir noticis (jeb kurš ir vainīgs, līdz ar to, kuram ir jāmaksā vairāk). Tomēr arī šajā gadījumā jāņem vērā, ka diferenciācijas principa ieviešana pašreizējā brīdī varētu vēl vairāk pasliktināt nelaimes gadījumu darbā reģistrāciju (veicinātu darba devēju vēlmi slēpt nelaimes gadījumus darbā).

Šis princips tik labi nedarbojas arodslimību gadījumos, jo arodslimībām raksturīgs

- ♦ ilgs latentais periods (laika posms no darba vides riska faktora iedarbības brīža līdz arodslimības diagnosticēšanas un diagnozes apstiprināšanas brīdim), kura laikā nodarbinātais var mainīt gan darba vietu, gan arī nozari;
- ♦ vairāki riska faktori var izraisīt vienādas slimības (piemēram, muguras sāpes jostas un krustu daļā var izraisīt gan smagumu pārvietošana, gan darbs piespiedu pozā, gan visa ķermeņa vibrācija), kā arī ārpus darba iegūtās traumas vai veselības traucējumi paātrina arodsslimību vai pat ir tās cēlonis;
- ♦ laika gaitā tiek atklātas jaunas arodslimības, kas kaitīgo faktoru iedarbības laikā vēl netika uzskatītas par arodslimībām (piemēram, dažās valstīs par arodslimību tiek uzskatīts arī psihosociālo riska faktoru izraisīts izdegšanas sindroms).

Visos minētajos gadījumos rodas jautājums, kurš ir bijis tas uzņēmums, kurā esošie darba vides riska faktori ir izraisījuši konkrēto arodslimību vai arī, ja šādi uzņēmumi ir bijuši vairāki, tad, cik lielā mērā konkrēto arodslimības gadījumu var attiecināt uz attiecīgo uzņēmumu (Ruck, 2004). Šās problēmas risināšanai dažādas valstis izmanto atšķirīgu pieeju. Tā, piemēram, Beļģijā un Portugālē apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā ir atdalīta no apdrošināšanas pret arodslimībām, savukārt Dānijā, kur biežāk tiek diagnosticētas akūtas arodslimības, piemēram, akūtas muguras sāpes, apdrošināšanas iemaksas tiek aprēķinātas, ņemot vērā pēdējos trīs gados attiecīgajā uzņēmumā diagnosticētās arodslimības (Eurogip, 2004). Vēl citās valstīs, kur vienlaikus darbojas vairāki apdrošinātāji, tiek noslēgti dažādi savstarpējas vienošanās līgumi, kas novērš strīdus par to, kas veic izmaksas gadījumā, ja kādai no apdrošinātajām personām attīstās arodslimība (Ruck, 2004). Pašreiz valstī noteiktā kārtība par arodslimību izmeklēšanu ir vērsta uz pēdējā darba devēja apsekošanu, resp., tiek izmantots princips – maksā pēdējais uzņēmums, kurā nodarbinātais strādājis. Ja šāds princips tiek izmantots arī apdrošināšanas gadījumā, tad tas ne tikai neveicinās preventīvās kultūras iedzīvināšanu, bet arī nebūs godīgi.

Uz nepieciešamību Latvijā izveidot „*bonus – malus*” apdrošināšanas sistēmu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām ir norādījusi arī Starptautiskās darba organizācijas eksperti, kuri, veicot Valsts darba inspekcijas auditu un izvērtējot Valsts darba inspekcijas un Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras sadarbību, ieteica par ilgtermiņa stratēģisko mērķi noteikt „*bonus – malus*” sistēmas izveidi (ILO, 2006). Līdzīgus secinājumus ieguva arī pētnieku grupa, tomēr pētījuma veicēji vēlas norādīt, ka šā procesa efektīva ieviešana praksē ir resursietilpīga un sarežģīta. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ietvaros veiktās darba devēju aptaujas dati liecina, ka 55,6% darba devēju domā, ka vajadzētu noteikt diferencētu iemaksu. Tas norāda uz vienas ieinteresētās grupas atbalstu šādas situācijas attīstībai. Šādas sistēmas ieviešanu pieļauj arī spēkā esošie normatīvie akti, kuros minēts, ka Ministru kabinets nosaka bīstamības grupas un tām atbilstošās obligāto iemaksu likmes (likuma „Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 10.pants).

Vienkāršās diferenciācijas gadījumā Latvijā kā apdrošinātājs turpinātu darboties Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, kurai būtu nepieciešami papildu resursi jaunās sistēmas izveidei un uzturēšanai (finansiālie resursi, papildu darbinieki un to apmācība, papildu programmatūras nodrošinājums u.c.). Bet šajā gadījumā viens no svarīgākajiem pozitīvajiem aspektiem ir fakts, ka Latvijā turpinātu darboties viens apdrošinātājs, kurš

- ♦ uzturētu vienotu datu bāzi, apkopotu un analizētu valstij radušās izmaksas, ja nelaimes gadījums

noticis darbā vai reģistrēta arodslimība, kas ļautu prioritāšu noteikšanai valstī izmantot arī ekonomiskos rādītājus;

- ♦ neradītu strīdus, kuram apdrošinātājam jāveic atlīdzības izmaksas arodslimību gadījumos;
- ♦ neradītu nepieciešamību atdalīt apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā no apdrošināšanas pret arodslimībām, jo izmaksas tiktu veiktas no viena un tā paša budžeta, kā arī neradītu strīdus starp apdrošinātājiem un uzņēmumiem par to, vai attiecīgo arodslimību ir izraisījis darbs konkrētajā uzņēmumā, kas varētu ietekmēt apdrošināšanas iemaksu likmi;
- ♦ radītu iespēju organizēt Darba negadījuma speciālo budžeta administrēšanu, pamatojoties uz bezpeļņas organizācijas principu, tādējādi nodrošinot budžeta pārpalikuma izmantošanu dažādiem preventīvajiem pasākumiem;
- ♦ ļautu ilgtermiņā noteikti, kā Darba negadījumu speciālā budžetā tiek plānoti preventīvie pasākumi un līdzekļi to finansēšanai (pašreiz nav konkrēti noteikta mehānisma nedz pasākumu plānošanai, nedz to finansēšanai).

No otras puses, jāatzīmē, ka Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai nav pieredzes šādu diferencētas apdrošināšanas sistēmas izveidē, kas savukārt ir privātajiem apdrošinātājiem (piemēram, OCTA gadījumā). Turklāt šāda veida iedalījums vairākās riska klasēs, atbilstoši uzņēmuma darbības nozarei tikai daļēji sasniegs otru mērķi – preventīvās pieejas iedzīvināšanu, jo uzņēmums savas iemaksas tieši ietekmēt nevarēs. Līdz ar to šāda vienkāršota diferenciācija iespējama sākotnējā posmā, kas būtu pārejas posms uz augstāku risku diferenciācijas pakāpi, kurā tiktu ņemta vērā katrā individuālā uzņēmuma situācija.

Sakarā ar šīs sistēmas sarežģīto izveidi un pieredzes trūkumu valsts sektorā tās izveidē noteikti jāizmanto privāto apdrošinātāju palīdzība, jo sistēmas attīstību veicinātu gan konkurences iespējas, gan dažādā privāto apdrošinātāju pieredze, strādājot arī citās Eiropas Savienības valstīs. Šīs alternatīvas sagatavošanas laikā, konsultējoties ar vairākiem privātajiem apdrošinātājiem, varējām secināt, ka lai izvairītos no kādas konkrētas apdrošināšanas kompānijas interešu lobēšanas, valsts institūcijām nepieciešams organizēt kopīgu darba grupu ar Latvijas Apdrošinātāju asociāciju, kas palīdzētu izstrādāt „*bonus – malus*” apdrošināšanas sistēmu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Jāatzīmē, ka vairākumā Eiropas Savienības valstu darbojas šāda privāta apdrošināšanas sistēma (piemēram, Somijā, Dānijā, Beļģijā, Portugālē), turklāt atsevišķās valstīs (piemēram, Nīderlandē) aptuveni pirms 15 gadiem tika uzsākta pakāpeniska pāreja uz privāto sistēmu, kas pašreiz efektīvi darbojas (Eurogip, 2004; CEA, 2005; Faure, 2002).

Scenārija pozitīvās puses:

- ♦ tiek ieviests princips, ka uzņēmumi nemaksā vienādi lielu summu, tādējādi pastāv vismaz kaut kāda iespēja prasīt no uzņēmumiem, kuros darba vides riska faktori un līdz ar to arī arodslimības un/vai nelaimes gadījumu darbā iespējamība ir lielāka, lai iemaksas apjoms ir lielāks salīdzinājumā ar uzņēmumiem, kuros darba vides riska faktori un līdz ar to arī arodslimību un/vai nelaimes gadījumu darbā iespējamība ir mazāka. Tādējādi daļēji tiek sasniegts alternatīvas otrais mērķis – veicināta preventīvā pieeja darba aizsardzības sistēmas izveidošanā uzņēmumā;
- ♦ principa ieviešana prasīs samērā nelielus sagatavošanās pasākumus un specifiskus statistikas datus;
- ♦ sistēmas administrēšanas izdevumi ir zemāki par sarežģītās diferenciācijas izdevumiem;
- ♦ nav nepieciešamas īpašas izmaiņas esošajos normatīvajos aktos;
- ♦ tiek izpildīti Starptautiskās darba organizācijas ekspertu ieteikumi;
- ♦ kā apdrošinātājs varētu turpināt darboties arī Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, kas ir pozitīvi no sociālā aspekta (joprojām sabiedrībā pastāv priekšstats, ka valsts veikta komercdarbība ir „godīgāka” salīdzinājumā ar privātā sektora komercdarbību).

Scenārija negatīvās puses:

- ♦ vienkāršotā diferenciācijas pieeja būs tikai daļēji efektīva, jo būs atsevišķi uzņēmumi ar zemu darba aizsardzības kultūru, bet augstiem darba vides riskiem, kuriem iemaksas Darba negadījumu

speciālajā budžetā būs mazākas salīdzinājumā uzņēmumu, kuros darba aizsardzības kultūra ir daudz augstāka (īpaši tas attiecas uz vidējiem un lielajiem uzņēmumiem). Tādējādi daļēji netiek sasniegts alternatīvas otrais mērķis – veicināt preventīvo pieeju darba aizsardzības sistēmas izveidošanā uzņēmumā.

Sarežģītās diferenciācijas apdrošināšanas sistēmas izveides gadījumā būs nepieciešams radīt vairākus jaunus sistēmas elementus:

- ♦ izveidot sistēmu, kas noskaidrotu situāciju uzņēmumā darba aizsardzības jomā, kura kalpotu par pamatu iemaksu lieluma noteikšanai katram konkrētam uzņēmumam;
- ♦ izveidot konsultāciju/kontroles dienestu, kas ļautu novērtēt veikto darba aizsardzības pasākumu efektivitāti (piemēram, Beļģijā, apdrošinātāji veic arī konsultanta funkcijas, t.i. iesaka darba devējiem preventīvos pasākumus).

Eiropas Savienības valstīs darbojas vairākas sistēmas, kas ļauj noskaidrot un novērtēt situāciju uzņēmumā. Jāatzīmē, ka lielākās problēmas rada situācijas noskaidrošana mazajos uzņēmumos – Latvijā tie veido lielāko uzņēmumu skaitu.

Dažās Eiropas Savienības valstīs lielākos uzņēmumos (piemēram, Francijā uzņēmumos ar 200 un vairāk nodarbinātajiem) iemaksas tiek aprēķinātas tieši, ņemot vērā nelaimes gadījumu darbā skaitu un arodslimnieku skaitu attiecīgajā uzņēmumā (piemēram, Polijā arī nodarbināto skaitu, kas pakļauti darba vides riska faktoriem). Mazajos uzņēmumos (ar 10 un mazāk nodarbinātiem) visai nozarei, kurā uzņēmums darbojas, noteic vienādu iemaksu likmi, jo tas veicina kopēju nozares attīstību (piemēram, vienotu darba aizsardzības standartu (*soft-law*) pieņemšanu nozares līmenī, nozares darba aizsardzības ilgtermiņa attīstības plāna izstrādi utt.). Tāpat ir arī Polijā, kur 2003.gadā uzsākta diferenciētās apdrošināšanas sistēmas ieviešana, bet mazos uzņēmumos netiek piemērota sarežģītā diferenciācija. Dažās valstīs, piemēram, Francijā, vidējos uzņēmumos tiek piemērota kombinētas iemaksu likmes aprēķināšanas metode (EASHW, 2004).

Tajā pašā laikā jāatceras, ka gan mazo un vidējo uzņēmumu darba devēji, gan valsts būtu ieinteresēta, lai obligātās apdrošināšanas sistēma pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām motivētu uzņēmumus veikt darba aizsardzības pasākumus, jo mazie uzņēmumi Latvijā ir identificēti kā riska grupas uzņēmumi attiecībā par situāciju darba aizsardzībā. Šajā gadījumā mazajos un vidējos uzņēmumos iespējams izmantot arī Lielbritānijas pieredzi, kur iemaksu noteikšanai tiek izmantots t.s. mazo un vidējo uzņēmumu indekss, kas ir aptaujas anketa, ko aizpilda uzņēmums, kurš grib iegūt labāku iemaksu likmi, atšķirīgu no kopējās nozares likmes. Minētās aptaujas anketas ietver datus par uzņēmumā notikušajiem nelaimes gadījumiem darbā, kā arī uzņēmumā darba vidē esošajiem darba vides riska faktoriem (piemēram, smagumu pārvietošanu, vienveidīgām kustībām, darbu ar ķīmiskām vielām, ar darba aprīkojumu, stresu, iekšējo transportu, troksni, vibrāciju, pakļupšanas risku). Šī anketa ir brīvprātīga, īsa, bezmaksas un pieejama internetā, tāpēc anketas aizpildīšanai nepieciešams īss laika posms. Periodiski notiek uzņēmumu apsekošana, lai novērtētu uzņēmuma sniegtās informācijas atbilstību reālajai situācijai uzņēmumā, bet gadījumos, ja uzņēmums anketu neaizpilda, tad tam piemēro attiecīgās nozares apdrošināšanas iemaksu likmi (EASHW, 2004). Turklāt jāatzīmē, ka Latvijā darba aizsardzībā jau līdzīga sistēma darbojas – atbilstoši MK noteikumiem Nr.99 "Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju" (pieņemti 08.02.2005.), uzņēmums kompetento institūciju var nepiesaistīt izpildot konkrētas noteikumu prasības, kā arī iesniedzot Valsts darba inspekcijā noteiktas formas paziņojumu par darba aizsardzības sistēmas izveidi uzņēmumā. Šāda sistēma lēnām un pakāpeniski sāk darboties, kas liecina, ka pastāvot atbilstošai kontroles sistēmai, brīvprātīgas sistēmas pašnovērtēšanas sistēmas ir efektīvas.

Kā otrs iespējamais mehānisms ir t.s. apdrošināšanas inspektoru veiktie uzņēmumu apsekojumi, kuru rezultātā tiek iegūta objektīva informācija par situāciju konkrētajā uzņēmumā. Tomēr šādā gadījumā apdrošinātājiem ir jāizveido spēcīga ekspertu daļa, kuri spēj precīzi un labi novērtēt uzņēmums darba aizsardzības jomā, kas būtu resursu ietilpīgs process, turklāt ņemot vērā labu, kvalificētu darba aizsardzības

speciālistu trūkumu valstī, tas varētu būt gan dārgs, gan laikietilpīgs process (piemēram, lai apdrošinātāji sagatavotu speciālistus, kam būtu pieredze gan apdrošināšanas jomā, gan praktiskā pieredze darba aizsardzībā, kā arī lai nodrošinātu šādu ekspertu apmaksu). Šo situāciju iespējams risināt, izveidojot preventīvos departamentus apdrošināšanas kompānijas ietvaros (kā, piemēram, Beļģijā) un sadarbojoties apdrošināšanas kompānijām ar kompetentajām institūcijām darba aizsardzībā (EASHW, 2004; AISAM, 2007). Atsevišķu valstu pieredze norāda, ka apdrošinātājiem ir jāveic arī uzņēmuma finansiālais audits, kas saistīts ar nepatiesi uzrādītām algām (Rudin, 2003). Tā ir arī viena no iespējamām problēmām Latvijā; tā saistīta ar samērā augsto aplokšņu algu līmeni.

Scenārija pozitīvās puses:

- ♦ tiek ieviests princips, ka uzņēmumi iemaksas Darba negadījumu speciālajā budžetā veic, pamatojoties uz arodslimības un/vai nelaimes gadījumu darbā iespējamības līmeni: jo tā ir augstāka, jo iemaksas ir lielākas. Tādējādi tiek sasniegts alternatīvas mērķis – veicināt preventīvo pieeju darba aizsardzības sistēmas izveidošanā uzņēmumā;
- ♦ tiek izpildīti Starptautiskās darba organizācijas ekspertu ieteikumi.

Scenārija negatīvās puses:

- ♦ scenārijam nepieciešami īpaši sagatavošanās pasākumus un specifisku statistikas datu izzināšana un uzkrāšana;
- ♦ nepieciešamas pārmaiņas esošajā normatīvajā regulējumā;
- ♦ vajadzīga īpaša uzraudzības un kontroles mehānisma izveide, kurai var būt nepieciešami lieli finansu un cilvēku resursi.

Pamatojoties uz iespējamo risinājumu pozitīvajām un negatīvajām pusēm, pētnieki secina, ka Latvijai optimālākais obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām attīstības scenārijs ir pakāpeniska pāreja no vienotas iemaksu likmes uz „*bonus – malus*” sistēmu, sākotnēji piemērojot vienkāršo diferenciāciju, bet tālākajā attīstībā pārejot uz sarežģītāku diferenciācijas līmeni, piesaistot privātos apdrošinātājus. Tas ļautu pakāpeniski sabalansēt Darba negadījumu speciālo budžetu, kā arī veicinātu preventīvu pieeju uzņēmumu darba aizsardzības sistēmas izveidošanā. Turpmākajās sadaļās tiks izskatīts tikai šis scenārijs kā visas alternatīvas pamats.

5.3.2. Alternatīvas politiskā un ekonomiskā iespējamība

Alternatīva ir politiski iespējama. Netiešu atbalstu „*bonus – malus*” sistēmas ieviešanai pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” ir izteikusi lielākā daļa darba devēju, kā arī pētījumā iesaistītie politikas veidošanas un īstenošanas pārstāvji. Atbalsts nodot obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām privāto apdrošinātāju rokās nav gūts no politikas veidotājiem, kuri paredz, ka nododot apdrošināšanu privātās rokās darba devējiem pieaugs izmaksas. Šā iemesla dēļ pret šo alternatīvu varētu iebilst arī darba devēji, kas pārstāv augsta riska uzņēmumus, jo viņiem tas būtu saistīts ar potenciāliem papildu izdevumiem un stingrāku kontroli.

Nav precīzi zināms trešās svarīgākās grupas – nodarbināto – viedoklis par šo alternatīvu. Tomēr gadījumā, ja nodarbinātajiem ienākumi nesamazināsies, nav paredzams, ka nodarbinātajiem būtu iebildumi pret šādu situācijas attīstību. Turklāt kopumā paredzama darba aizsardzības līmeņa paaugstināšanās, kas visticamāk gūtu gan nodarbināto, gan visas sabiedrības atbalstu. Pozitīvs viedoklis būtu tieši atkarīgs no pareizas izskaidrošanas un informēšanas, kā arī sistēmas darbības niansēm.

Alternatīvas realizācijai politikas plānotājiem būs jāīsteno vairāki nosacījumi:

- ♦ jāveic priekšdarbi vienotas datu bāzes izveidei par cietušajiem nelaimes gadījumos darbā,

arodslimniekiem, kā arī katrā atsevišķajā gadījumā veiktajām izmaksām (iespēju robežās apvienojot esošos datus no datu bāzēm, kas ir P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centra, Valsts darba inspekcijas, Valsts sociālo apdrošināšanas aģentūras, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, Valsts ieņēmumu dienesta rīcībā). Šai datu bāzei jānodrošina izmaksu analīze gan pa nozarēm, gan pa slimību/traumu grupām u.c. Tādējādi darba aizsardzības prioritāšu noteikšanai tiks radīti arī ekonomiski argumentēti pamatojumi;

- ♦ jāizvēlas institūcija, kas nodrošinās šās datu bāzes uzturēšanu un administrēšanu. Jānodrošina, lai šajā datu bāzē datus ievada pārējās institūcijas (P.Stradiņa KUS Aroda un radiācijas medicīnas centrs, Valsts darba inspekcija, un tml.) savas kompetences ietvaros;
- ♦ pamatojoties uz apkopotajiem datiem pieprasīt, lai Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra veiktu nepieciešamos aprēķinus un prognozētu iespējamo pārejas termiņu uz diferenciācijas likmi, t.i., noteiktu laiku, līdz kuram esošie ieņēmumi un uzkrājumi segs sagaidāmos izdevumus;
- ♦ organizēt darba grupu, kurā bez minēto institūciju pārstāvjiem jāiesaista arī apdrošinātāju, nodarbināto un darba devēju pārstāvji, un kurai, pamatojoties uz apkopotajiem datiem un veiktajiem aprēķiniem, jāizstrādā „*bonus – malus*” apdrošināšanas sistēma pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Šai darba grupai noteikti jāņem vērā vairāki apsvērumi – uzņēmumu darbības nozare, darbības laiks, esošā darba vides uzraudzības sistēma, nodarbināto skaits u. tml.

Ekonomiskā iespējamība alternatīvai ilgtermiņā ir augsta, tomēr pārejas periodā no valsts sistēmas uz privāto ir paredzami gan valsts, gan privāto pārstāvju papildu resursi. Sākotnēji sistēma uzliks papildu pienākumus gan Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai, gan Valsts ieņēmumu dienestam, gan Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūrai, gan citām ar informācijas vākšanu un reģistrāciju saistītām valsts institūcijām, tomēr sistēmas ieviešanas procesā daļu funkcijas (datu uzkrāšanu un apstrādi, finansu resursu administrēšanu, preventīvās kampaņas), var novirzīt uz privāto apdrošinātāju vai nevalstisku organizāciju rokās.

5.3.3. Alternatīvas finanšu analīze

Alternatīvas izmaksu klasifikāciju var iedalīt vairākās daļās:

1. izmaksas, kas saistītas ar alternatīvas priekšizpēti (sanāksmes, datu apkopšana, priekšlikumu izstrāde);
2. izmaksas, kas saistītas ar alternatīvas izveidi un ieviešanu (uzraudzības un kontroles sistēmas izveide, apmācības, informatīvās kampaņas, normatīvu izstrāde u.tml.);
3. izmaksas, kas saistītas ar alternatīvas uzturēšanu (uzraudzības un kontroles sistēmas uzturēšana, datu apkopošana, apmācības un informatīvās kampaņas).

Tā kā sistēmas ieviešana ir vairāku gadu ilgs process, un tās ieviešanai būtu vajadzīgas būtiskas pārmaiņas pastāvošajā sistēmā un jaunu elementu izveide, tai nepieciešama visu iesaistīto pušu aktīva līdzdalība, bez kuras nav prognozējami šādas sistēmas izveidi nepieciešamie konkrētie izdevumi. Precīzus finansiālos aprēķinus, izstrādājot šo alternatīvu, nebija iespējams veikt vairāku iemeslu dēļ:

- ♦ skaidras valsts pārvaldes iestāžu nostājas trūkums par nelaimes gadījumu darbā un arodslimībām apdrošināšanas nodošanu privāto apdrošinātāju rokās;
- ♦ vairāku privāto apdrošinātāju nepietiekama interese par iespējām iesaistīties nelaimes gadījumu darbā un arodslimībām apdrošināšanā. Tas ir skaidrojams gan ar to, ka nav precīzi zināma valsts nostāja, kas motivētu privātos apdrošinātājus veikt situācijas izpēti, gan arī ar cilvēkresursu trūkumu;
- ♦ precīzu statistisko datu trūkums un nespēja paredzēt cilvēku skaitu, kas varētu pieprasīt papildu atlīdzības no apdrošinātājiem arodslimību un nelaimes gadījumu darbā dēļ (šādi ticami statistiski dati ir pats svarīgākais precīzu aprēķinu veikšanai; CEA, 2005).

Minēto iemeslu dēļ pētniekiem nebija iespējams iegūt apdrošinātāju veikto ekonomisko aprēķinus par "bonus – malus" sistēmas ieviešanas izmaksām. Šādā situācijā pētnieki kā risinājumu iesaka veidot valsts pārstāvju un privāto apdrošinātāju darba grupu, kas ļautu precīzi izstrādāt un definēt tālākos attīstības scenārijus, kā arī veikt detalizētus aprēķinus. Privātos apdrošinātājus pārstāvētu Latvijas Apdrošinātāju asociācija, kas neaizstāvētu kāda konkrēta apdrošinātāja intereses, savukārt valsts iegūtu detalizētus aprēķinus, kas ļautu gala lēmuma pieņemšanā balstīties arī uz ekonomiskiem aprēķiniem. Eiropas Apdrošinātāju asociācija, kuras biedrs ir arī Latvijas Apdrošinātāju asociācija, liecina, ka privātie apdrošinātāji Eiropas Savienības valstīs labprāt sadarbojas ar valsts sektoriem, piedalās konstruktīvā dialogā un konsultē valsts institūcijas apdrošināšanas jautājumos (CEA, 2005).

Tomēr ir skaidrs, ka gala rezultāts būtu daudz efektīvāka sistēma, jo tās darbība balstīties uz reālas situācijas izvērtēšanu un darba devēju ekonomisko motivēšanu. Paredzams, ka sistēmas ieviešanas un darbības pirmajos gados tā varētu būtu relatīvi neefektīva, jo valstī nav pieredzes šādas sistēmas administrēšanā, tāpēc būtu nepieciešams vismaz 2-3 gadu pārejas posms, kura laikā valstij vajadzētu precīzi izvērtēt, kuras funkcijas paturēt savā pārziņā, bet kuras deleģēt privātajam sektoram, lai sistēma valstij nenestu zaudējumus.

5.3.4. Alternatīvas sociāli ekonomiskā analīze

Nemot vērā, ka alternatīva sasniegtu gan galveno mērķi - budžeta sabalansētību, gan arī veicinātu preventīvās kultūras attīstību, tā vērtējama pozitīvi no visas sabiedrības viedokļa. Turklāt jāatzīmē, ka visas puses būtu ieguvējas galvenokārt tieši no preventīvās kultūras attīstības viedokļa, nevis no sabalansētības iegūšanas Darba negadījumu speciālajā budžetā.

Pasaulē šo situāciju sauc kā "win-win-win" situāciju, taču būtisks šā situācijas priekšnoteikums ir sistēmas vienkāršība. Ieguvēji būs nodarbinātie, darba devēji un sabiedrība (EASHW, 2004; AISAM, 2007).

Kā **darba devēju** iespējamie ieguvumi būs šādi:

- ♦ ekonomiskā motivācija ieguldīt finansiālos līdzekļus darba aizsardzības sistēmas sakārtošanā savā uzņēmumā;
- ♦ augstāks darba aizsardzības līmenis samazina nelaimes gadījumu darbā un arodslimību risku, tādējādi samazina tiešo un netiešo izdevumu apjomu, ja notiek nelaimes gadījums darbā vai tiek atklāta arodslimība;
- ♦ drošāka un veselībai nekaitīgāka darba vide uzlabos nodarbināto motivāciju un darbaspējas, kas palielinās gan paveiktā darba apjomu, gan uzlabos kvalitāti, tādējādi tieši ietekmēs uzņēmuma rādītājus;
- ♦ brīvais apdrošināšanas tirgus noteiks labākus un lētākus pakalpojumus.

Nodarbinātajiem tiešas nozīmīgas pārmaiņas nav paredzamas. Izmaiņas izmaksu gadījumā paredzamas, ja nodarbinātajam tiek apstiprināta arodslimība vai viņš cieš nelaimes gadījumā darbā. Domājams, ka jaunizveidotā sistēma varētu būt efektīvāka par valsts realizēto apdrošināšanas sistēmu, jo apdrošināšanas kompānijas brīvā tirgus apstākļos sacenstos par sniegtā pakalpojuma kvalitāti. Kā iespējama pozitīvais aspekts minams arī fakts, ka privātie apdrošinātāji varētu lielāku uzmanību pievērst arodslimību agrīnai diagnostikai un rehabilitācijai, kas veicinātu nodarbināto atgriešanos darba tirgū. Somijas un Vācijas prakse liecina, ka šādi tiktu nodrošināti arī līdzekļi garantijas fondā izmaksām gadījumos, ja darba devējs nav veicis apdrošināšanu.

Sabiedrības galvenais ieguvums ir samazinātais nelaimes gadījumos darbā bojāgājušo un cietušo skaits, kā arī tālākā nākotnē arodslimnieku skaits. Droša un veselībai nekaitīga darba vide uzlabo darba devēju un nodarbināto attiecības ne tikai uzņēmumā, bet arī valsts darba tirgū, kas samazinātu valdošo spriedzi attiecībā uz darbaspēka trūkumu un pārstrādāšanos darbā.

5.3.5. Iespējamie alternatīvas ieviešanas riski un to novēršanas pasākumi

Šīs alternatīvas veiksmīgai ieviešanai var traucēt divas grupas risku faktoru:

- ♦ sociālās atbildības trūkums;
- ♦ informācijas trūkums.

Sociālā atbildība ir pamatā sociālajai apdrošināšanai. Valstīs, kurās šāda privātā apdrošināšanas sistēma veiksmīgi darbojas, ir tradicionāli augstāks sociālās atbildības līmenis. Viens no rādītājiem neapmierinošai situācijai Latvijā šajā jomā ir reģistrēto nelaimes gadījumu skaits darbā, kurš ir neadekvāti zems. Tas liecina par lielu skaitu slēpto nelaimes gadījumu (skatīt tematisko pielikumu „Nelaimes gadījumi darbā”). Otrs zemais sociālās atbildības rādītājs valstī ir augstais nelegālās nodarbinātības līmenis, kā arī aploksņu algu plašā izplatība. Minētās problēmas varētu likt apdrošinātājiem ieviest papildus kontroles mehānismus, kas savukārt paaugstinātu viņu izmaksas, kuras segtu tie, kas būtu godīgi. Šo problēmu daļēji varētu uzlabot represīvie pasākumi un stingrāki kontroles mehānismi (t.sk. valstij, apkarojot nelegālo nodarbinātību un aploksņu algas), tomēr to pamatā būtu seku likvidēšana, nevis atbildības veicināšana.

Informācijas trūkums un tās neprecizitāte ir viens no šā pētījuma svarīgākajiem secinājumiem, kā arī un viena no jomām, kurā ir sniegti visvairāk ieteikumu. Precīzas informācijas un efektīvas datu bāzes kritisko nozīmi sistēmas funkcionēšanā uzsver daudzu valstu eksperti (CEA, 2005). Pašreiz pastāvošā nelaimes gadījumu darbā un arodslimību, kā arī apdrošināšanas pieteikumu un atlīdzību informācijas uzskaitē un apmaiņā starp dažādiem valsts reģistriem un datu bāzēm ir nepilnīga un neefektīva. Esošā informācija nespēj nodrošināt precīzu analīzi par konkrētu uzņēmumu, konkrētu nozari vai konkrētu profesiju, kas ir minimālais nepieciešamais informācijas daudzums riska novērtēšanai, lai jau sākotnēji varētu nodrošināt augstākas sociālās apdrošināšanas iemaksu diferenciācijas noteikšanu.

PATEICĪBAS

Pētījuma veicēji izsaka pateicību visiem LR Labklājības ministrijas darbiniekiem, bet it īpaši Darba departamenta darbiniekiem, par konstruktīvo sadarbību, centību, atbalstu un ieinteresētību pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” realizēšanā.

Pētījuma veikšanā tieši vai netieši piedalījās un pētnieku grupai palīdzēja:

- *Maija Anspoka* (SIA “Zygon Baltic Consulting”);
- *Maranda Behmane* (LR Centrālās statistikas pārvalde Sociālās statistikas departaments);
- *Astrīda Bule* (Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas vadītāja);
- *Jolanta Cīrule* (VAS Paula Stradiņa klīnikās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs);
- *Elvīra Čurbakova* (VAS Paula Stradiņa klīnikās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centra Latvijas Valsts Arodslimnieku un Černobiļas AES avārijas seku rezultātā radiācijas ietekmei pakļauto personu reģistra vadītāja);
- *Evita Česka* (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Statistikas daļa);
- *Dr. Janīna Danusēviča* (zinātniskā redaktore);
- *Rita Elce* (Valsts darba inspekcija);
- *Jana Feldmane* (Sabiedrības veselības aģentūras Rīgas filiāles vadītāja vietniece);
- *Jānis Ieviņš* (Rīgas Tehniskā universitāte, Inženierekonomikas fakultāte, Darba un civilās aizsardzības institūta direktors);
- *Andris Jaško* (Aizsardzības ministrijas Sociālo lietu nodaļas vadītājs);
- *Valdis Jemeljanovs* (Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas fakultātes Darba un civilās aizsardzības institūts);
- *Vladimirs Kabanovs* (Valsts darba inspekcija);
- *Valdis Kaļķis* (Latvijas Universitātes Ķīmijas fakultāte);
- *Edgars Korčagins* (Latvijas darba devēju konfederācija);
- *Dace Krievkalne* (LR Centrālā statistikas pārvalde);
- *Sandra Magone* (Sabiedrības veselības aģentūras Epidemioloģisko datu vākšanas un apstrādes sektors);
- *Aldis Pauliņš* (FACTUM);
- *Daiga Piebalga* (Iekšlietu ministrijas Personāla un kvalitātes nodaļas vadītāja);

- *Egita Pole* (Veselības obligātās apdrošināšanas valsts aģentūra);
- *Maija Putniņa* (Latvijas Zinātņu Padome);
- *Jeļena Reste* (VAS Paula Stradiņa klīnikās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs);
- *D.Sīkais* (Valsts ieņēmumu dienests);
- *Māris Skujenieks* (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Veselības aprūpes un rehabilitācijas nodaļas vadītājs);
- *Jānis Staša* (Latvijas Lauksaimniecības universitātes Darba vides katedra);
- *Aivars Stengrevics* (Latvijas Vēža slimnieku reģistrs);
- *Arnolds Šķēle* (Latvijas Lauksaimniecības universitātes Darba vides katedras vadītājs);
- *Valentīna Turovska* (Valsts darbs inspekcijas Stratēģijas un analīzes daļas vadītāja);
- *Oksana Žabko* (FACTUM);
- *Timo Leino* (*Timo Leino; Finnish Institute of Occupational Health, Expertise Centre Good Practices and Occupational Skills*);
- *Kari Kurppa* (*Kari Kurppa; Finnish Institute of Occupational Health, Department of Epidemiology and Biostatistics*);
- *Kaidi Kandla* (*Kaidi Kandla; AS EMOR, Igaunija*);
- *Annija Raisa* (*Annie Rice; Starptautiskā darba organizācija*);
- *Pekka Ulostalo* (*Pekka Ylostalo; Somijas Darba ministrija*);
- *Čārlzs Vulfsons* (*Charles Woolfson; Marie Curie Chair, Eurofaculty, University of Latvia*).

ATSAUCES

1. AISAM, 2007. *Worker's compensations insurance Activities 2004 – 2006*. Association Internationale des Societesd Assurance Mutuelle. Report by the Worker's Compensation Insurance Taskforce, led by R.Rosseel. http://www.aisam.org/upload/documents/AISAM_WCI_report_2006.pdf
2. Antila J., Ilestalo P., 2003. *Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs 2002.gadā*. Darba ministrija, Somija, 271 lpp.
3. AS „Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra”, Rīga, 2002., *Latvijas uzņēmumu gatavība ieviest jaunās darba aizsardzības prasības*. Elektroniskā adrese: http://www.osha.lv/research/index_lv.stm.
4. AS „Izstrādājumu bīstamības novērtēšanas aģentūra”, Rīga, 2002., *Darba devēju viedoklis par darba likumu*. Elektroniskā adrese: http://www.osha.lv/research/index_lv.stm
5. CEA, 2005. *Between public and private insurance solutions for a changing society*. The European Insurance and Reinsurance Federation http://www.ania.it/rel_internazionali/attivita/MU5128eAnxPublicPrivateFinaldraftreport20April2005_new.doc.
6. Centrālā statistikas pārvalde, 2000. *Dzīves apstākļu apsekojums Latvijā 1999.gadā*. Informatīvs biļetens. 189 lpp.
7. Centrālā statistikas pārvalde, 2001. *Dzīves apstākļu apsekojums Latvijā 1999.gadā*. Analītisku rakstu krājums. 233 lpp.
8. Centrālā statistikas pārvalde, 2004., *2003.gada Latvijas iedzīvotāju veselības apsekojuma rezultāti*. Statistisko datu krājums. 187 lpp.
9. Centrālā statistikas pārvalde. *Starptautiskā standartizētā ekonomisko darbības veidu klasifikācija*. http://www.csb.lv/Satr/nace_saraksts.cfm.
10. EASHW, 2004. *Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health*. Summary of a workshop organised by the European Agency for Safety and Health at Work as part of a European conference held during the Dutch Presidency in 2004. European Agency for Safety and Health at Work, Forum 14. http://osha.europa.eu/publications/forum/14/forum14_en.pdf.
11. Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds, 2003. *Darba apstākļi valstīs pirmspievienošanās posmā un kandidātvalstīs*. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0306LV.pdf> (latviešu valodā)
12. Eurogip, 2004. *Costs and funding of occupational diseases in Europe*. http://www.europeanforum.org/pdf/Eurogip-08_E-cost.pdf.
13. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. Riedman A, Bielenski H., Szczurowska T, Wagner A. *Working Time and Work Life Balance in European companies*. Dublin, 70 pp. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/ef0627en.pdf> (angļu valodā).
14. Faure MG, 2002. *Insurance and competition law: balancing the conflicts*. Paper presented at the conference Gloal issues in insurance regulation, London, 17-18 April 2002. <http://www.nottingham.ac.uk/business/cris/papers/Grif%20-%20Michael%20Faure.pdf>.

15. FIOH, 2002. *Work and health country profiles of twenty two European countries*.
16. HVBG, 2007. *Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften*. <http://www.hvbg.de/e/pages/untern/index.html>.
17. ILO, 2006. *Tripartite Audit of the Labour Inspection System of Latvia 3-14 October 2005*. International Labour Office, Development of Labour Inspection Systems, SafeWork, Geneva, Switzerland, June 2006. p.40-41. <http://www.vdi.lv/admin/files/dokumenti/LatviaAuditFinal27July2006.pdf>.
18. Karnite R. *Temporary agency work in an enlarged EU – case of Latvia*. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/06/word/lv0506104t.doc>.
19. Oslands O., Behmane M., Jakobsena B., Priede A., Švarckopfa A., Vasaraudze I., 1996. *Dzīves apstākļi Latvijā: LR Valsts Statistikas komiteja*, 352 lpp.
20. Ouwe, 2007. *More prevention, less compensation*. Seminar IV: Occupational diseases: Monitoring, recognition and compensation. Kribi, Cameroon, 13-15 March, 2007. International Social Security Association. <http://www.issa.int/pdf/kribi07/2ouwe.pdf>.
21. Pasaules veselības organizācija, 1995. *Global Strategy on Occupational Health for All*. 14 lpp.
22. Ruck M., 2004. *Occupational diseases Are they insurable? Discussion paper prepared by worker's compensation centre of competence*, Munchen, Germany, pp. 16. http://www.munichre.com/publications/302-04280_en.pdf.
23. Rudin, 2003. *The system of Accident Insurance in Switzerland*. The Swiss National Accident Insurance Fund. <https://www.kli.re.kr/AttachFile/emate-gw/seminar/4427F1D1B093F72049256D250042C67A/%BD%BA%C0%A7%BD%BA%28%BF%B5%B9%AE%29-Peter%20Rubin.pdf>.
24. Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., Tulkki A., *Work ability index*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 1998, 34.p.
25. Valsts Darba inspekcija, 2005., *Sabiedriskās domās pētījums par Valsts Darba inspekcijas darbību*. Elektroniskā adrese: http://www.vdi.lv/aktual/ataskaite_SKDS.pdf
26. Vanadziņš I., Eglīte M., Roja Ž., Mangule R., Sečina J., Borherte L. *Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodveselība Latvijā*, Latvijas ārstu žurnāls, 2003, 2, 26-30.
27. *Working Environment Survey*, 2000. http://osh.sm.ee/research/emor_report.htm
28. World Health Organisation. *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* <http://www.who.int/classifications/icd/en/>

1.pielikums. Publikācijai pievienotā CD saturs

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

1. Publikācija

- ♦ Pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā" publikācijas elektroniskā versija

2. Tematiskie pielikumi

2.1. Vispārīgie jautājumi

- ♦ Arodslimības Latvijā, 1993. - 2005.gads
- ♦ Darba apstākļi un riski cilvēkiem ar īpašām vajadzībām
- ♦ Darba apstākļu un darba vides faktoru objektīvās sitācijas novērtējums – darba vides laboratoriskie mērījumi
- ♦ Darba tiesiskās attiecības
- ♦ Darba vides riska faktori un to novērtēšana
- ♦ Datu bāzu analīze
- ♦ Iesaistīto institūciju sadarbības modeļu analīze, informācijas aprites un funkciju pārklāšanās analīze, kā arī organizāciju mijiedarbības izvērtējums
- ♦ Īpaši aizsargājamo un sociāli atstumto grupu pārstāvji – grūtnieces un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma
- ♦ Kompetentās institūcijas un kompetentie speciālisti darba aizsardzībā
- ♦ Nelaiemes gadījumi darbā
- ♦ Nepieciešamie darba aizsardzības dokumenti
- ♦ Nodarbināto informēšana, apmācība un konsultēšanās, nodarbināto pārstāvji
- ♦ Nozares politikas plānošanas dokumentu analīze
- ♦ Obligātā sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām
- ♦ Pašnodarbināto darba apstākļi
- ♦ Valsts darba inspekcija
- ♦ Veikto aptauju apkopojums
- ♦ Veikto pētījumu analīze un līdzīgo pētījumu apskats

2.2. Darba vides kaitīgie faktori

- ♦ Apgaismojums
- ♦ Azbests
- ♦ Bioloģiskie riska faktori
- ♦ Darba aprīkojums un bīstamās iekārtas
- ♦ Darbs ar datoru
- ♦ Darbs ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem:
 - Metināšanas aerosols, mangāns un hroms metināšanas un gāzes griešanas darbos

- Putekļi
- Organiskie šķīdinātāji
- ♦ Darbs augstumā
- ♦ Darbs sprādzienbīstamā vidē
- ♦ Ergonomika un ergonomiskie darba vides riska faktori
- ♦ Mikroklimats (gaisa relatīvais mitrums, gaisa temperatūra un gaisa kustības ātrums)
- ♦ Psihoemocionālie darba vides riska faktori
- ♦ Troksnis
- ♦ Vibrācija

2.3. Darba aizsardzības pasākumi

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

2.4. Nozares

- ♦ Būvniecībā nodarbināto darba apstākļi un riski Latvijā
- ♦ Darba spēju indekss nodarbinātajiem veselības un sociālajā aprūpē
- ♦ Kokapstrādes un mēbeļu ražošanas nozares (DD20 un DN36)
- ♦ Metālapstrādes nozares (DJ27, DJ28, DK29, DN37)
- ♦ Mežsaimniecība
- ♦ Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozare (DA15)
- ♦ Transporta, glabāšanas un sakaru nozares (I 60, I61, I62, I63 un I64)
- ♦ Veselības un sociālās aprūpes nodarbināto darba apstākļi un riski Latvijā

3. Aptauju anketas

- ♦ Cilvēki ar īpašām vajadzībām:
 - grūtnieces un vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma
 - invalīdi
- ♦ Darba aizsardzības speciālisti
- ♦ Darba spēju indekss veselības un sociālās aprūpes darbiniekiem
- ♦ Darba devēji
- ♦ Iedzīvotāji
- ♦ Nodarbinātie

2.pielikums. Darba aizsardzības normatīvie dokumenti

Likumi

- Aizsargjoslu likums (pieņemts 05.02.1997., spēkā no 25.02.1997.)
- Atkritumu apsaimniekošanas likums (pieņemts 14.12.2000., spēkā no 01.03.2001.)
- Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (pieņemts 19.05.1999)
- Darba likums (pieņemts 20.07.2001., spēkā no 01.06.2002.)
- Epidemioloģiskās drošības likums (pieņemts 11.12.1997., spēkā no 13.01.1998.)
- Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu likums (pieņemts 01.04.1998., spēkā no 01.01.1999.)
- Par atbilstības novērtēšanu (pieņemts 08.08.1996., spēkā no 03.09.1996.)
- Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību (pieņemts 24.09.1998., spēkā no 13.10.1998.)
- Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām (pieņemts 02.11.1995., spēkā no 01.01.1997.)
- Par radiācijas drošību un kodoldrošību (pieņemts 26.10.2000., spēkā no 21.11.2000.)
- Par tabakas izstrādājumu realizācijas, reklāmas un lietošanas ierobežošanu (18.12.1996., spēkā no 21.01.1997.)
- Par valsts sociālo apdrošināšanu (pieņemts 01.10.1997., spēkā no 01.01.1998.)
- Standartizācijas likums (pieņemts 28.10.1998)
- Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums (pieņemts 24.10.2002., spēkā no 01.01.2003.)
- Valsts darba inspekcijas likums (pieņemts 13.12.2001., spēkā no 01.01.2002.)

Ministru kabineta noteikumi

- Nr.14 "Cilvēku pārvietošanai paredzēto eskalatoru un konveijeru tehniskās uzraudzības kārtība" (pieņemti 09.01.2001., spēkā no 01.07.2001.)
- Nr.49 Labklājības ministrijas nolikums (pieņemti 27.01.2004., spēkā no 31.01.2004.)
- Nr.66 Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku (pieņemti 04.02.2003., spēkā no 08.02.2003.)
- Nr.74 Prasības individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, to atbilstības novērtēšanas kārtība un tirgus uzraudzība (pieņemti 11.02.2003., spēkā no 01.04.2003.)
- Nr.82 Ugunsdrošības noteikumi (pieņemti 17.02.2004., spēkā no 19.02.2004.)
- Nr.82 Veselības statistikas un medicīnas tehnoloģiju valsts aģentūras nolikums (pieņemti 01.02.2005. spēkā 04.02.2005.)
- Nr.85 Kravas celtnu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 07.03.2000., spēkā no 01.06.2000.)
- Nr.86 Cilvēku celšanai paredzēto pacelāju tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 07.03.2000., spēkā no 01.06.2000.)
- Nr.87 "Prasības tērauda kausēšanas iekārtām un iekārtu tehniskās uzraudzības kārtība" (pieņemti 27.02.2001, spēkā no 01.06.2001)

- Nr.92 Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus (pieņemti 25.02.2003, spēkā no 01.03.2003.)
- Nr.95 “Tehniskās uzraudzības noteikumi trošu gaisa piekarceļiem ar kabīni (vagonu) pasažieriem” (pieņemti 24.02.2004., spēkā no 01.05.2004)
- Nr.99 Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.)
- Nr.101 Noteikumi par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos un kompetences novērtēšanas kārtību (pieņemti 08.02.2005., spēkā no 01.01.2006.)
- Nr.105 Kārtība, kādā aizpildāmas un nosūtāmas ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas (pieņemti 24.02.2004., spēkā no 28.02.2004.)
- Nr.107 Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu klasificēšanas, marķēšanas un iepakojšanas kārtība (pieņemti 12.03.2002., spēkā no 30.07.2002.)
- Nr.124 Noteikumi par bīstamo iekārtu pārbaudes zīmi (pieņemti 14.02.2006., spēkā no 18.02.2006.)
- Nr.125 Darba aizsardzības prasības darba vietās (pieņemti 19.03.2002, spēkā no 27.03.2002., pārejas periods 31.12.2004.)
- Nr.129 Bīstamo iekārtu reģistrācijas kārtība (pieņemti 04.04.2000., spēkā no 15.04.2000.)
- Nr.149 Noteikumi par aizsardzību pret jonizējošo starojumu (pieņemti 09.04.2002., spēkā no 13.04.2002.)
- Nr.150 Darba aizsardzības prasības derīgo izrakstu izpētē un ieguvē (pieņemti 21.02.2006., spēkā no 24.02.2006.)
- Nr.156 Noteikumi par drošības konsultantu (padomnieku) norīkošanu, to profesionālo kvalifikāciju un darbību bīstamo kravu pārvadājumu jomā (pieņemti 21.02.2006., spēkā no 24.02.2006.)
- Nr.164 “Prasības maģistrālajiem cauruļvadiem un maģistrālo cauruļvadu tehniskās uzraudzības kārtība” (pieņemti 23.04.2002, spēkā no 01.06.2002)
- Nr.165 Noteikumi par spiedieniekārtām un to kompleksi (pieņemti 02.05.2000., spēkā no 01.01.2002.)
- Ministru kabineta noteikumi nr.173 “Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta nolikums” (pieņemti 15.04.2003)
- Nr.183 „Noteikumi par higiēnas prasībām slimnīcām” (pieņemti 19.05.1998., spēkā no 01.01.2001)
- Nr.186 Noteikumi par mašīnu drošību (pieņemti 30.05.2000., spēkā no 01.01.2001.)
- Nr.189 Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām (pieņemti 21.05.2002., spēkā no 01.01.2003.)
- Nr.189 “Valsts būvinspekcijas nolikums” (pieņemti 30.03.2004)
- Nr.206 Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību (pieņemti 28.05.2002., spēkā no 01.06.2002.)
- Nr.227 Valsts sanitārās inspekcijas nolikums (pieņemti 29.04.2003., spēkā no 06.05.2003.)
- Nr.234 Noteikumi par transportējamām spiedieniekārtām (pieņemti 18.06.2002., spēkā no 01.07.2002)
- Nr.238 Ekonomikas ministrijas nolikums (pieņemti 29.04.2003. spēkā no 13.05.2003.)
- Nr.241 Katliekārtu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 12.06.2001., spēkā no 01.08.2001)
- Nr.258 Bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšanas kārtība (pieņemti 25.06.2002., spēkā no 29.06.2002.)

- Nr.260 "Liftu drošības un tehniskās uzraudzības kārtība" (pieņemti 19.06.2001, spēkā no 01.07.2001)
- Nr.263 "Ar noteiktām slimībām slimojošu pacientu reģistra izveides, papildināšanas un uzturēšanas kārtība" (pieņemti 04.04.2006., spēkā no 08.04.2006.)
- Nr.284 Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē (pieņemti 13.04.2004., spēkā no 01.07.2005.)
- Nr.286 Veselības ministrijas nolikums (pieņemti 13.04.2004., spēkā 16.04.2004.)
- Nr.290 Speciālās atļaujas (licences) vai atļaujas darbībām ar jonizējošā starojuma avotiem pieprasīšanas kritēriji (pieņemti 03.07.2001., spēkā no 07.07.2001.)
- Nr.300 Darba aizsardzības prasības darbā sprādzienbīstamā vidē (pieņemti 10.06.2003., spēkā no 01.07.2003.)
- Nr.301 Speciālo atļauju (licenču) un atļauju darbībām ar jonizējošā starojuma avotiem izsniegšanas kārtība un kārtība, kādā publiski apspriežama valsts nozīmes jonizējošā starojuma objektu izveidošana vai būtisku pārmaiņu veikšana tajos (pieņemti 03.07.2001., spēkā no 07.07.2001.)
- Nr.323 Noteikumi par apmācību darba aizsardzības jautājumos (pieņemti 17.06.2003., spēkā no 01.07.2003.)
- Nr.325 Darba aizsardzības prasības saskarē ar ķīmiskajām vielām darba vietās (pieņemti 15.05.2007., spēkā no 19.05.2007.)
- Nr.330 Vakcinācijas noteikumi (pieņemti 26.09.2000., spēkā no 30.09.2000.)
- Nr.332 Noteikumi par azbesta un azbesta izstrādājumu ražošanas radīto vides piesārņojumu un azbesta atkritumu apsaimniekošanu (25.04.2006., spēkā no 29.04.2006.)
- Nr.343 Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju (pieņemti 06.08.2002, spēkā no 10.08.2002., pārejas periods 31.12.2004.)
- Nr.344 Darba aizsardzības prasības, pārvietojot smagus (pieņemti 06.08.2002., spēkā no 10.08.2002.)
- Nr.372 Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus (pieņemti 20.08.2002., spēkā no 24.08.2002.)
- Nr.377 "Prasības tērauda velmēšanas iekārtām un iekārtu tehniskās uzraudzības kārtība" (pieņemti 23.08.2001, spēkā no 01.09.2001)
- Nr.378 Darbā nodarītā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas, finansēšanas un izmaksas kārtība (23.08.2001., spēkā no 01.01.2003.)
- Nr.379 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība (pieņemti 23.08.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Nr.384 Noteikumi par bīstamajām iekārtām (pieņemti 07.11.2000., spēkā no 10.11.2000.)
- Nr.384 Uzliesmojošu, sprādzienbīstamu un kaitīgu vielu uzglabāšanas rezervuāru tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 28.08.2001., spēkā no 01.09.2001., noteikumu nosaukuma redakcijas maiņa 26.04.2005.)
- Nr.400 Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā (pieņemti 03.09.2002., spēkā no 07.09.2002.)
- Nr.411 Noteikumi par Latvijas būvnormatīvu LBN 208-00 "Publiskas ēkas un būves" (pieņemti 28.11.2000., spēkā no 01.01.2001.)
- Nr.425 Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums (pieņemti 29.07.2003., spēkā no 06.08.2003.)
- Nr.427 Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība (pieņemti 17.09.2002., spēkā no 28.09.2002.)
- Nr.448 Noteikumi par nepieciešamo izglītības līmeni personām, kuras veic uzņēmējdarbību ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem (pieņemti 23.10.2001., spēkā no 01.01.2002.)

- Nr.451 "Publisko atrakciju iekārtu drošības prasības un tehniskās uzraudzības kārtība" (pieņemti 12.08.2003., spēkā no 01.06.2004.)
- Nr.454 Darbinieku apstarošanas kontroles un uzskaites kārtība (pieņemti 23.10.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Nr.466 Noteikumi par ķīmisko vielu un ķīmisko produktu uzskaites kārtību un datu bāzi (pieņemti 22.10.2002., spēkā no 31.10.2002.)
- Nr.494 Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļauta obligātajām veselības pārbaudēm (pieņemti 27.11.2001., spēkā no 30.11.2001.)
- Nr.518 Spiedieniekārtu kompleksu tehniskās uzraudzības kārtība (pieņemti 16.09.2003., spēkā no 19.09.2003.)
- Nr.526 Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā (pieņemti 09.12.2002., spēkā no 13.12.2002., pārejas periods 01.07.2004.)
- Nr.527 Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude (pieņemti 08.06.2004., spēkā no 16.06.2004.)
- Nr.534 Noteikumi par Latvijas būvnormatīvu LBN 231-03 "Dzīvojamo un publisko ēku apkure un ventilācija" (pieņemti 23.09.2003., spēkā no 01.01.2004.)
- Nr.539 Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vidē (pieņemti 27.12.2001., spēkā no 01.01.2002.)
- Nr.551 Valsts aģentūras "Sabiedrības veselības aģentūra" nolikums (pieņemti 27.12.2001. spēkā no 28.12.2001.)
- Nr.571 Ceļu satiksmes noteikumi (pieņemti 29.06.2004., spēkā no 01.07.2004.)
- Nr.582 Noteikumi par veselības pārbaudēm transportlīdzekļu vadītājiem un personām, kuras vēlas iegūt transportlīdzekļu vadītāju kvalifikāciju, kā arī par veselības pirmstermiņa pārbaudes izdevumu segšanas kārtību (pieņemti 06.07.2004., spēkā no 16.07.2004.)
- Nr.585 Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība (pieņemti 09.08.2005., spēkā no 12.08.2005.)
- Nr.598 Noteikumi par akustiskā trokšņa normatīviem dzīvojamo un publisko ēku telpās (pieņemti 13.07.2004., spēkā no 17.07.2004.)
- Nr.733 Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nolikums (pieņemti 16.12.2003., spēkā no 01.01.2004.)
- Nr.745 Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret elektromagnētiskā lauka radīto risku darba vidē (pieņemti 05.09.2006., spēkā no 01.01.2008.)
- Nr.852 Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu (pieņemti 12.10.2004., spēkā no 16.10.2004., pārejas periods 01.01.2006.)
- Nr.908 Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība (pieņemti 06.11.2006., spēkā no 01.01.2007.)
- Nr.968 Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes sadalījumu pa valsts sociālās apdrošināšanas veidiem 2006.gadā (pieņemti 20.12.2005., spēkā no 01.01.2006.)
- Nr.972 "Valsts energoinspekcijas nolikums" (pieņemti 30.11.2004)
- Nr.976 Noteikumi par kārtību, kādā izvietojami informatīvie uzraksti vai simboli par smēķēšanas aizliegumu un atļauju smēķēt, kā arī par uzrakstu un simbolu paraugiem (pieņemti 20.12.2005., spēkā no 01.01.2006.)
- Nr.994 Centrālās statistikas pārvaldes nolikums (pieņemti 30.11.2004., spēkā no 03.12.2004.)
- Nr.1008 Noteikumi par Valsts statistiskās informācijas programmu 2007.gadam (pieņemti 12.12.2006., spēkā no 01.01.2007.)

Standarti

- LVS 446:2003 "Ugunsdrošībai un civilai aizsardzībai lietojamās drošības zīmes un signālkārtojums"
- LVS 89:2004 "Ķīmisko vielu aroda ekspozīcijas robežvērtības darba vides gaisā"
- LV EN 1005-1: 2004 "Mašīnu drošība - Cilvēka fiziskās darba spējas - 1.daļa: Termins un definīcijas"
- LV EN 1005-2:2004 "Mašīnu drošība - Cilvēka fiziskās darba spējas - 2.daļa: Priekšmetu pārvietošana ar rokām saistībā ar mašīnām un to daļām"
- LV EN 1005-3:2004 "Mašīnu drošība - Cilvēka fiziskās darba spējas - 3.daļa: Rekomendējamās spēka robežvērtības mašīnu darba operācijām"
- LVS EN 12464-1:2003 "Gaisma un apgaismojums - Darbvietu apgaismojums - 1.daļa: Darbvietas telpās"
- LVS EN 13098:2001 „Darba vides gaiss. Norādījumi apkārtējās vides mikroorganismu un endotoksīnu noteikšanai"
- LVS EN 481:2004 "Darba vides gaiss - Aerogēno daļiņu lielumu definēšana to mērīšanai gaisā"
- LVSEN689:2004 "Darba vides gaiss. Vadlīnijas ieeļojamo ķīmisko vielu ekspozīcijas novērtējumam, salīdzinot ar robežvērtībām, un mērīšanas stratēģija"
- LVS EN ISO 7730 „Mērenas siltuma vides. Paredzamā vidējā balsojuma (PMV) un paredzamā neapmierināto personu procenta (PPD) indeksu noteikšana un siltuma komforta apstākļu specifikācija"
- LVS EN ISO 9241:2001 "Ergonomikas prasības biroja darbam ar displejiem"
- LVS ISO 9612:1997 "Akustika - Norādījumi darba vides trokšņa mērīšanai un novērtēšanai"
- LVS ISO 1999:1990 "Akustika - Darba vides trokšņa iedarbības noteikšana un paliekošu dzirdes bojājumu novērtēšana"
- LVS ISO 1996/1:1982 "Akustika - Vides trokšņa raksturošana un mērīšana" 1. daļa
- LVS ISO 1996/3:2002 "Akustika - Vides trokšņa raksturošana un mērīšana" 3.daļa
- LVS ISO 2631-1:2003 "Mehāniskās vibrācijas un triecieni — Cilvēka pakļaušanas visa ķermeņa vibrācijai novērtēšana — 1.daļa: Vispārīgās prasības"
- LVS ISO 2631-2:2003 "Cilvēka pakļaušanas visa ķermeņa vibrācijai novērtēšana — 2.daļa: Ilgstoša un triecienu izsauktā vibrācija ēkās (1 līdz 80 Hz)"