



“Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” ESF projekta identifikācijas Nr. 7.3.1.0/16/I/001

Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projekts „Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” (Nr. 7.3.1.0/16/I/001)

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2017-2018

Pasūtītājs:

Valsts darba inspekcija

Izpildītājs:

Personu apvienība

SIA “Civitta Latvija”, SIA “GRIF” un UAB “Civitta”

TEMATISKIE PIELIKUMI

PĀRSKATS PAR DARBA DEVĒJU FOKUSGRUPU DISKUSIJU

Saīsinājumu saraksts

DNL	Darbnespējas lapa
LIEL	Lielā uzņēmuma (250 un vairāk nodarbinātie) darba devējs
MAZ	Mazā uzņēmuma (11-49 nodarbinātie) darba devējs
MK	Latvijas Republikas Ministru kabinets
MKR	Mikrouzņēmuma (1-10 nodarbinātie) darba devējs
NG	Nelaiemes gadījums
OVP	Obligātās veselības pārbaudes
VDI	Valsts darba inspekcija
VDJ	Vidējā uzņēmuma (50-249 nodarbinātie) darba devējs

Fokusgrupu diskusiju ar darba devējiem vai viņu pārstāvjiem pārskats

Pētījumu ietvaros tika veiktas trīs fokusgrupu diskusijas ar dažāda lieluma uzņēmumu vadītājiem vai pārstāvjiem (turpmāk – dalībnieki). Mikrouzņēmumu fokusgrupā piedalījās 7 dalībnieki, mazo uzņēmumu grupā – 8 pārstāvji, bet vidējo un lielo uzņēmumu fokusgrupā piedalījās 9 uzņēmumu pārstāvji. Analīze par fokusgrupu dalībnieku teikto pieejama pētījuma tematiskajos pielikumos.

Darba aizsardzības un darba tiesību normatīvo aktu atvieglošanas un vienkāršošanas iespējas

Termins “darba aizsardzība” daļai grupu dalībnieku asociējas ar nepamatoti lielu administratīvo slogu.

“Man ir asociācija ar papīriem, daudz, daudz papīriem. Bieži nevajadzīgiem, tikai atrakstīšanās pēc.” (MKR)

Tāpat pēc grupu diskusijas dalībnieku domām daudz precīzāks termins par “darba aizsardzība” būtu “drošība darbā” un pat varbūt strādājošo “veselības aizsardzība”.

“[Darba aizsardzība ir] nepareizs termins. Mēs neaizsargājam darbu. Ārzemēs tam ir apzīmējums: Health and Safety at Work: veselība un drošība darbā.” (LIEL)

Vērtējot darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu Latvijā dalībnieki izcēla atšķirības pamatojoties uz uzņēmumu lielumu. Daļa mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu pārstāvji uzskatīja, ka lielos uzņēmumos darba aizsardzības noteikumi tiek ievēroti stingrāk, lielā mērā saistot to ar lielo nodarbināto skaitu un to, ka birokrātija palīdz kontrolēt situāciju uzņēmumā.

“Viss atkarīgs no uzņēmuma lieluma. Jo lielāks uzņēmums, jo nopietnāk tas [darba aizsardzība] tiek ņemts vērā. Jo mazāks uzņēmums, jo mazāka vērība tam [darba aizsardzībai] tiek pievērsta. Ja tu strādā viens, tad vispār tas [darba aizsardzība] tiek ignorēts.” (MKR)

“Nepiekrītu, [ka netiek ievēroti darba aizsardzības normatīvi]. Es strādāju viena, bet man šī [darba aizsardzības] sistēma ir ieviesta, un es ļoti strikti to ievēroju: aizsarglīdzekļu piemērošanu, briļļu lietošanu, cimdu ieviešanu, ko man inspektors ir uzrādījis kā apdraudējumu.” (MKR)

Savukārt mazajos uzņēmumos ir vieglāk kontrolēt darba aizsardzības pasākumu organizāciju, tādēļ normatīvajos aktos noteiktās dokumentācijas izpildi daļa diskusiju dalībnieku saista ar birokrātisko slogu, kas aizņem lieku laiku un aprūstina nevis atvieglo darba aizsardzības pasākumu ieviešanu darba vietā.

Daļa mikrouzņēmumu vadītāju uzsver, ka mazie uzņēmumi nevar ieviest visas darba aizsardzības normatīvo aktu prasības patstāvīgi. Tādēļ ir nepieciešams algot ārpalpojumu sniedzējus vismaz dokumentācijas sakārtošanai. Diemžēl, kā dalībnieki norāda, tas saistās ar papildus izmaksām atstājot praktisko darba aizsardzības monitoringu uzņēmuma vadības pārziņā.

“[Darba aizsardzības] sistēmas maziem uzņēmumiem bieži ir par smagnēju, lai to ieviestu. Jo [darba aizsardzības] dokumentācija, ko mēs pildām, tā prasa daudz laika.” (MKR)

“... ir jāņem speciāls cilvēks, kas to dara. Vai tiešām mazam uzņēmumam ir jāievēro viss, kas tur tiek prasīts?” (MKR)

Vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji uzskata, ka ārvalstu uzņēmumu Latvijas meitas uzņēmumi ievēro normatīvos aktus labāk nekā uzņēmumi ar vietējām īpašumtiesībām.

“Jādala divās grupās: ārvalstu meitu uzņēmumi – 8 līdz 9 balles [vērtējums 10 balļu sistēmā par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu], vietējie nelieli uzņēmumi – 3 līdz 4 balles [vērtējums 10 balļu sistēmā par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu]. (LIEL)

Diskusijas dalībnieki kopumā daļa Latvijas uzņēmumus divās kategorijās – tie, kuri strādā labi un ievēro darba aizsardzības noteikumus, un uzņēmumi, kas maina savu pieeju darba aizsardzībai tikai tad, kad VDI ir tos sodījusi par pārkāpumiem.

“... vietējos [uzņēmumus] vēl var iedalīt divās grupās: tie, kuriem ... darba drošība ieviešas pēc tam, kad ir bijusi darba inspekcija un tie, kuros viss ir kārtībā.” (VDJ)

Viens no dalībniekiem to skaidro ar 1990. gadu domāšanu, kuras pamatā ir uzskats, ka normatīvie akti ir “liela papīru čupa” bez praktiska pielietojuma. Līdz ar to var secināt, ka darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana ir būtiski atkarīga no uzņēmuma vadības attieksmes.

“Kaut kas nāk līdz no pirms 90.gadu laika. Ir liela daļa darbinieku, kas nāk vēl ar tā laika domāšanu. Kā koordinators to ļoti izjūtu komunikācijā ar viņu vadību, kurai [vadībai] liekas, ka tā ir tikai papīru čupa.” (LIEL)

Kā min viens no dalībniekiem, viņa uzņēmumā ir droša darba vide, nevis tādēļ, ka noteikumi to paredz, bet gan tādēļ, ka viņam ir svarīga gala produkta kvalitāte. Lai nodrošinātu kvalitatīvu produktu, uzņēmējs kā darba devējs ievieš sejas maskas un cimdus, kas netieši arī nodrošina drošu darba vidi nodarbinātajiem.

“Es vienkārši nesākšu domāt par ražošanu no darba aizsardzības viedokļa, es domāju par ražošanu no ražošanas [viedokļa], no gala produkta viedokļa – lai tas sanāktu kvalitatīvs. Automātiski maskas jālieto ne tikai, lai es kaut ko [kaitīgu] neieelpotu, bet arī, lai es tur [ražošanas galaproduktā] kaut ko neiesplautu. Cimdi jālieto... nu kosmētikā...” (MKR)

Lielo un vidējo uzņēmumu grupas dalībnieki uzsver, ka darba aizsardzības normu ievērošana atkarīga no uzņēmuma iekšējās kultūras.

“Tas ir uzņēmuma kultūras jautājums [ievērot darba aizsardzības normas]. Ja augstākā vadība ir tendēta sakārtot šo jautājumu, tā prasa no vidējā līmeņa vadītājiem, tie prasa no zemākā līmeņa vadītājiem, un tad tā sistēma sāk strādāt. Tad darba aizsardzības speciālistam ir tiesības atlaist no darba. Bet, ja uzstādījums ir galvenais ir pelnīt naudu, kaut pāri liķiem, tad nekas tur nebūs.” (LIEL)

Kā iespējamais risinājums un uzlabojumus sistēmā, mikrouzņēmumi min atvieglotus noteikumus, t.sk. mazāku aizpildāmo aktu un dokumentācijas daudzumu mikro un mazajiem uzņēmumiem, kā arī uzņēmumiem, kas nepārstāv bīstamās nozares, un kuros nav darbs ar ražošanas tehniku, smagiem priekšmetiem vai augstumu. Diskusijas dalībnieki diemžēl neminēja konkrētus normatīvo aktu un dokumentācijas piemērus.

“Es atceros kad pirms kāda laika kārtoju šo darba drošības dokumentāciju – cik daudz lieka papīra es izdrukāju! Kur visiem jāparakstās. Kā reaģēt, kad ienāk tāds klients, kā reaģēt, kad ienāks tāds...” (MKR)

Viens no dalībniekiem minēja arī darba aizsardzības instrukciju paraugu pa nozarēm pieejamības veicināšanu, jo pašlaik instrukcijas ir jāmeklē uzņēmumiem pašiem, cenšoties izprast to saistību ar uzņēmuma darbības jomu. Līdz ar to, instrukciju izstrāde atbilstoši uzņēmuma darbības nozarei veicinātu ne tikai informācijas pieejamību par darba aizsardzību konkrētās jomās, bet arī darba drošības īstenošanu praksē.

“... svarīgi, lai būtu parauginstrukcija, kas kopējā sistēmā atjaunojas. ... Kāpēc valsts nevar šīs instrukcijas sakārtot, lai es varu izprintēt uz manu jomu attiecināmo un būtu skaidrība. Lai es esmu savlaicīgi informēts ...” (MKR)

Mazo uzņēmumu pārstāvji aicina uzraugošās institūcijas būt pretimnākošākām un veikt konsultējošu un atbalstošu funkciju, pieejot katram uzņēmumam individuāli. Tas veicinātu uzņēmumu attīstību, kā arī uzlabotu darba aizsardzību. Dalībnieki uzsver arī nepieciešamību pēc normatīvā regulējuma, kas ir vērstas uz praktisku darba aizsardzības normu ieviešanu, jo šobrīd lielākā uzmanība tiek pievērsta dokumentācijai nevis reālajai situācijai uzņēmumā.

“Ja uzņēmumā strādā līdz 10 cilvēkiem, tad atvieglot šo procesu [darba aizsardzības dokumentācijas uzturēšanu]. Varbūt ir iespēja noinstruēt [nodarbināto] mutiski bez papīru darba.” (MKR)

“Es atceros kad pirms kāda laika kārtoju šo darba drošības dokumentāciju – cik daudz lieka papīra es izdrukāju! Kur visiem jāparakstās.” (MKR)

Kā mikrouzņēmumu, tā vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji min nepieciešamību uzlabot sabiedrības izglītošanu, jo pašlaik nodarbinātajiem uzsākot darbu pēc arodskolas pabeigšanas darba aizsardzības pamatprincipi ir jā māca no jauna, piemēram, nepieciešamība lietot ķiveri. Ja darba aizsardzības pamatprincipi tiktu jaunajiem profesionāļiem iemācīti jau izglītības ieguves posmā tiktu atvieglota darba aizsardzības pasākumu īstenošana praksē.

“Jāmaina domāšana. Jāsāk ar sevi. Ja tu pieej tam [darba aizsardzības jautājumiem] tikai formāli, tad tas arī paliks formāli. Manā gadījumā, es izlasu šos materiālus, veicu pārbaudes, jo tas ir manai drošībai. Jo drošāk strādāšu, jo labāk man.” (MKR)

“Lielu akmeni var mest valsts dārziņā. Cilvēki ir jāsāk izglītot jau no mazotnes. Lai nav tā, ka atnāk mehāniķis tikko no arodskolas, bet nezina, ka jālieto ķivere. Nav pamats ielikts.” (VDJ)

“Jārēķinās, kad nāk iekšā jaunie [nodarbinātie], jāsit pa pirkstiem pirmajās reizēs, lai viņi saprastu, ka tā ir uzņēmuma kultūra [ievērot darba aizsardzības noteikumus].” (MAZ)

Vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji uzsver loģiski nesakārtoto regulējumu saistībā ar OVP un arodslimību atzīšanu. VDI veicot darba vietas higiēnisko novērtējumu, neņem vērā to, ka nodarbinātais sava mūža gaitā ir strādājis vairāk kā vienā darba vietā un ka pašreizējā darba vietā darba vides riski var nebūt tādi kā iepriekšējās darba vietās, kad veidojās arodslimība. Līdz ar to var secināt, ka izmeklēšanas process neņem vērā komplekso arodslimības cēloņu dabu.

“Gadījums iz dzīves: atnāk cilvēks uz darbu strādāt pie konveijera līnijas ar senu kaiti – rokas, plecu līnijas saslīmšanu. Atnāca darba inspekcija un mūs gandrīz uztaisīja par vainīgiem. Mūs veselu dienu kratīja un purināja, lai gan cilvēks pie mums bija strādājis tikai trīs mēnešus.” (VDJ)

Pieredze ar darba nespēju nodarbinātajiem dalībnieku vidū ir dažāda. Dažos uzņēmumos nodarbinātie darbnespējas lapas (DNL) ņem reti vai tikai vajadzības gadījumā, bet citos ir bijuši gadījumi, kad darbnespējas lapas tiek izmantotas ļaunprātīgi, piemēram, lai dotos ceļojumos.

“Standarts ir, ja grasies viņu [nodarbināto] atlaist, viņš ņem un saslimst [atver DNL]. ...ir darbinieki, kas atnāk nostrādā divas trīs dienas un aiziet uz slimības lapas [DNL], slimo pat līdz sešiem mēnešiem. Un pie aiziešanas, pat, ja viņš nav nostrādājis nevienu dienu, mums ir jāveic atvaļinājuma kompensācijas maksa [par darbnespējas periodu]. Tas ir ļoti sāpīgs jautājums.” (MAZ)

Daļa diskusijas dalībnieku rekomendēja pārskatīt arī esošo normatīvo regulējumu, jo tas ir pretrunīgs, piemēram, kontroles pasākumu laikā ir jāidentificē nodarbinātie. Tomēr jāatzīmē tas, ka spēkā esošais datu aizsardzības regulējums neaizliedz nodarbināto identificēšanu.

“Otrs, kas tagad nāk virsū ir personas datu aizsardzība. Cilvēku vajag identificēt, lai zinātu, ka tas ir tieši viņš, kurš atrodas objektā, bet no otras puses tu nedrīksti viņu identificēt...” (VDJ)

Darba vide un apstākļi, darba vides riska novērtējums

Diskusiju dalībnieku pieredze darba vides risku novērtēšanā būtiski atšķiras. Mazo, vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji gandrīz visos gadījumos patstāvīgi veic laboratoriskos mērījumus un darba vides riska novērtējumus vai izmantojot ārpakalpojumus.

“Es pats visus riskus novērtēju reizi gadā.” (MAZ)

“Mums ir nepilna laika darbiniece šiem jautājumiem [darba vides risku novērtēšanai]. Viņa instruē jaunus darbiniekus un reizi gadā rīko semināru.” (MAZ)

"Tiek izsaukts metroloģijas centrs: veic apgaismojuma mērījumus, ventilācijas sistēmas pārbaudes, troksni esam pārbaudījuši. Konstatējam vietas, kur darbiniekiem vajag austiņas. Tāpat esam pārbaudījuši liftus." (MAZ)

"Reizi divos gados to [darba vides risku novērtēšanu] veicam. Šodien kā reiz bija intervijas ar darbiniekiem par psihosociālo faktoru riskiem darbā." (MAZ)

"Katram objektam tiek veikti atsevišķa risku novērtēšana darba sākumā." (VDJ)

"Tur, kur ir konsekventi riski [tiek veikti laboratoriskie darba vides riska faktoru mērījumi]." (VDJ)

Savukārt, mikrouzņēmumu pārstāvji apgalvo, ka nav veikuši darba riska novērtējumu vai laboratoriskos mērījumus. Pēc mikrouzņēmumu vadītāju domām tas ir lieks finansiālais slogs. It īpaši, ja ražošanā nekas nemainās vai tiek strādāts zema riska nozarē. Mikrouzņēmumu vadītāji apgalvo, ka, ja šie pakalpojumi būtu bez maksas, vadītāji būtu gatavi veikt laboratoriskos mērījumus un darba vides risku novērtēšanu.

"Nē [neveicam darba risku novērtējumu vai laboratoriskos mērījumus]. ...Tam vajag cilvēku, kas dienām ar to nodarbojas. ... ja uzņēmums tikko startē, speciāli tam algot atsevišķu cilvēku, maksāt nodokļus – nu nē. Labāk es paņemšu jaunu meistarū." (MKR)

"Mums arī ir zema riska nozare, jo pārsvarā sēžam pie datora birojā. Bet tas, kas tiek darīts, ir aptaujas rezultātā noteikts, ka, piemēram, ir pārāk vājš apgaismojums. Pēdējā pusgada laikā nopirkām jaunas lampas." (MKR)

Pēc daļas diskusiju dalībnieku domām spēkā esošais normatīvais regulējums apgrūtina risku izvērtēšanu un novēršanu, uzliekot birokrātisku slogu. Piemēram, risku apraksti ir pārāk garī un neparocīgi, tādējādi nodarbinātajiem ir grūti uztvert informāciju un atcerēties, kā arī ņemt vērā visu tajos atspoguļoto informāciju.

"Kompetentās institūcijas arī ir iebaidītas. Savos atzinumos saraksta 20 lapas, cenšoties minēt katru iespējamo risku. Bet kā pēc tam darbiniekam to visu iegaumēt!?" (LIEL)

"Pirms 2 nedēļām rīkoju sporta spēļu pasākumu. Riska novērtējumu saraksts bija uz 150 lapām." (LIEL)

Kā lielākos šķēršļus darba vides riska faktoru ietekmes mazināšanā dalībnieki min nodarbināto neuzmanību un finansiālos faktorus. Diskusiju laikā dalībnieki min vairākas metodes, kuras tiek izmantotas, lai motivētu nodarbinātos ievērot darba aizsardzības noteikumus.

"... vienā no objektiem bija noteikums, ka vienmēr obligāti jābūt līdzī brillēm un ķiverēi. Ja vienreiz nav, dabon dzelteno kartīti, ja otrreiz – sarkano, trešajā reizē tu vairs netiec būvobjektā iekšā – nevari nopelnīt." (MKR)

"Nauda vienmēr ir tā interese, kur darbinieka un darba devēja interese pārklājas. Drošības noteikumu ievērošana abiem viņiem iekonomē naudu ..." (MKR)

"Būvniecībā lielu lomu spēlē zemākās cenas kritērijs iepirkumos. Pirmais, uz kā ekonomē ir darba aizsardzība." (VDJ)

Mikrouzņēmumu vadītāji minēja šādas pieejas nodarbināto motivēšanai pielietot darba aizsardzības noteikumus:

- neļaut strādāt neatbilstošā veselības stāvoklī;
- aizliegums strādāt pēc 19:00;
- regulāras sapulces par darba riskiem uzsākot darba dienu.

Mazo uzņēmumu vadītāji min šādas pieejas nodarbināto motivēšanai pielietot darba aizsardzības noteikumus:

- atzinības sniegšanu, ja kāds palīdz novērst bīstamu gadījumu;
- instruktāžas veikšanu, it īpaši pēc negadījumiem;

"Noinstruējam visus, ja notiek kāds negadījums, notiek atkārtota instruktāža. Kontrole ikdienā nav." (MAZ)

"Esmu ievērojis, ka ar tehniku līdz pirmajam negadījumam darbinieki neieklausās instrukcijās, bet, kad tas notiek, tad gan viss tiek ievērots kā vajag." (MAZ)

“Mums ir obligātas instruktāžas darba drošībā, elektrodrošībā un speciālas instruktāžas higiēnas noteikumu ievērošanā – kāds apgērbis jāģērbj, kur jāvelk nost, kur jāpārģērbjas, cik bieži maska uz mutes, cik bieži cimdi, kādiem jābūt cimdiem ...” (MAZ)

- regulāras tehnikas un vadu stāvokļa pārbaudes;
- ikdienas nodarbināto uzraudzība.

“Darba drošības noteikumu ievērošana ir saistīta ar uzņēmuma reputāciju. Attiecīgi mums ir liela paškontrolē. Aicinām darbiniekus būt vērīgiem un izsakām atzinību par reizēm, kad kāds ir palīdzējis novērst nedrošu situāciju darba vietā. Mums ir svarīgi, lai darbinieki jūtas aprūpēti, ka viņu veselība ir svarīga.” (MAZ)

Vidējie un lielie uzņēmumi ir veikuši šādas darbības nodarbināto motivēšanai:

- ir ieviesuši disciplināros kodeksus (standartus) ar stingrām sankcijām un prēmijām;

“Mēs strādājam Sadales tīklu objektos, piedalāmies viņu konkursos. Viņiem pašiem ir savs darba drošības inspektors ar savu sistēmu: soda kartēm: sarkans, dzeltens, zaļš. Pēc tāda paša principa izvērtēju mūsu darbinieku darbu. Vīriem tas ir papildus stress, bet es saku, ka labāk, lai es esmu “tā skabarga pakaļā”, nevis, ka Sadales tīklu inspektors izņem mūs no sistēmas, un mēs pus gadu nevaram pretendēt uz viņu objektiem.” (VDJ)

- veic zināšanu pārbaudes testus par darba aizsardzības jautājumiem;

“Pēc katras instruktāžas taisām darbinieku zināšanu pārbaudes testu.” (LIEL)

- veic objektu apskates, analizējot apkopotos rezultātus un prezentējot tos ikmēneša sanāksmēs;
- sagatavo risku kontroles aktus, kuros tiek iekļauti gan nodarbinātie, gan apakšuzņēmēji;
- veic negaidītas apskates objektos, dalās ar informāciju, kā riski var ietekmēt veselību un kādas problēmas radīt.

“Mums ir darbs augstumā. Kad redzu, ka apakšuzņēmēji objektā galīgi nepakļaujas noteikumiem, taisu piespiedu sanāksmes, Sapulces taisu dažādas: dažreiz instruktāžas veidā, citreiz izlasu kādu tiesvedības gadījumu (kā darbspējas zaudēja, kā sieva uzturēja, kā bērniem grūti bija) – apzināti spiežu uz asarām. Runāju, runāju, runāju – neapstājoties.” (LIEL)

“Es arī taisu risku kontroles aktus, bez žēlastības fotografēju, lieku savējos, lieku apakšniekus. Ar individuālo drošības lietošanu problēmu nav.” (LIEL)

“Vadība veic negaidītas pārbaudes.” (VDJ)

Lielo un vidējo uzņēmumu pārstāvji uzsver, ka kopumā uzņēmumos uzlabojas attieksme pret darba aizsardzības jautājumiem – gan no darba devēju (t.sk. apakšuzņēmēju), gan nodarbināto puses darba aizsardzības prasības aizvien biežāk tiek ar izpratni izpildītas.

“... Katram vadītājam mēnesī ir noteikts konkrēts skaits vizīšu, kuru laikā viņam ir jāiet pie darbiniekiem uz objektu un jārunā par darba drošības jautājumiem.” (LIEL)

“Darbinieki ir apzinīgi, saprot, ka paši ir ieinteresēti saglabāt savu veselību.” (LIEL)

Darba aizsardzības pakalpojumu sistēma un sadarbība ar VDI

Kopumā visi dalībnieki pieejamos darba aizsardzības ārpalpojumus (piemēram, kompetento iestāžu un kompetento speciālistu konsultācijas) vērtē kā labus vai ļoti labus.

/Vai sadarbībā ar darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem nav liekas birokrātijas? Viss ir praktiski pielietojams?/

“Jā, tas viss ir pēc būtības. Un apzinos savu lomu nodot šo informāciju tālāk... .” (MKR)

“[Ārpakalpojumu sniedzējs darba aizsardzībā] palīdz izstrādāt dokumentus.” (MAZ)

“Ārējie pakalpojumi [darba aizsardzībā] ir diezgan augstā līmenī, jo tur konkurence ir liela.” (MAZ)

“Ir lietas, ko paši varam izdarīt, bet, ja ir kašķis ar darba inspekciju, tad labāk piesaistīt kompetento institūciju.” (LIEL)

Savukārt viedokļi par sadarbību ar VDI un to sniegto pakalpojumu kvalitāti variē. Mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu pārstāvji izteicās neitrāli norādot, ka komunikācija nav slikta, bet ne visi ieteikumi bija noderīgi, un daži bija tikai formāli.

“Nu nebija jau viņi [VDI amatpersonas] slikti.” (MKR)

“Sadarbība ar darba inspekciju – tas ir atkarīgs no konkrētā inspektora. Pēdējā pārbaudē bija ļoti pretimnākoša sieviete [no VDI], kas ieteica dažas labas lietas, kuras veicām.” (MAZ)

/Kā Jūs varētu raksturot saskarsmi ar VDI amatpersonām?/

“Neitrāla, jo negribas teikt pozitīva. Labāk redzu šo amatpersonu ejam, nekā nākam.” (MAZ)

“Sviests [nesamērīgums] ir tajā, ka par nelielu negadījumu birojā ar šķērēm - sagrieztu pirkstu tiek veikta tik pat smagnēja izmeklēšana kā par ... smagu negadījumu [būvlaukumā].” (MKR)

“Es ļoti augsti novērtēju bezmaksas kvalitātes sistēmu OiRA. Tā ļauj arī nervozam vadītājam, kurš pusnaktī pamostas un grib visu pārbaudīt pats, pārliecināties, vai viss ir kārtībā. ... palīdz ... jautrie un informatīvie materiāli, kas savu reizi nāk no darba inspekcijas, sevišķi, ja tie ir vērsti uz vides uzlabošanu, ne tikai iebiedēšanu.” (MAZ)

Tomēr, jautājot konkrētāk par VDI amatpersonu iesaisti darba vides risku noteikšanā (kā atbalstu uzņēmumiem darba aizsardzības sistēmas ieviešanā), mikrouzņēmumu vadītāji uzsver, ka šobrīd VDI asociējās ar sodiem nevis uzticību, ieteikumiem un palīdzību.

/Vai Jūs būtu ar mieru, ka pie Jums atnāk VDI darbinieki un bez maksas veic mērījumus?/

“Skatoties, kādas tam ir sekas. Es tā uzreiz negribētu piekrist. ... Šobrīd viņi [VDI] atnāk bez maksas nomēra, saliek trijniekus un uzliek sodu. ... Ja atnāk un konstatē, uzliek sodu, un pēc trim mēnešiem atkal nāk, un sods jāmaksā dubultā...” (MKR)

“[Nepieciešams] radīt lielāku uzticēšanos [starp VDI un uzņēmējiem]. Lai nebūtu tā, ka viņu [VDI] inspicēšana vienmēr nozīmē sodu un bailes, ka atkal kaut kas nebūs tā kā vajag. Lai attieksme un pārbaudes būtu cilvēcīgākas, lai mums [uzņēmējiem] ļauj turpināt strādāt.” (MKR)

Viens diskusiju grupas dalībnieks izrādīja šaubas vai valsts ierēdniecība ir pēc būtības ieinteresēta darba aizsardzības situācijas uzlabošanā valstī, jo sekojoši tas nozīmētu valsts aparāta (t.sk. VDI aparāta) samazināšanu šajā jomā.

“Padarīt uzņēmumus drošākus? Samazināt negadījumu skaitu? Samazināts negadījumu skaits nozīmētu samazinātu valsts aparātu [t.sk. VDI amatpersonu skaitu] šai jomā. Beigās tā varbūt nemaz nav viņu motivācija samazināt negadījumu skaitu!” (MKR)

Savukārt vidējo un lielo uzņēmumu viedoklis par sadarbību ar VDI bija pārsvarā negatīvs. Lai gan tika atzīts, ka VDI darbs ir ievērojami uzlabojies, tik un tā novērojams liels iekšējās komunikācijas trūkums un VDI pārbaūžu laikā diskusiju dalībniekiem ir radies priekšstats, ka VDI inspektoriem galvenais ir atrast kaut vai mazāko sīkumu par ko sodīt, nevis skatīties uz vispārīgo situāciju uzņēmumā.

“[Sadarbība ar VDI amatpersonām] vairāk slikta nekā laba. ... Esmu ... dzirdējis, ka sodīšanas gadījumu skaits palielina viņu [VDI personāla] algu.” (VDJ), (LIEL)

“Problēma ir, ka [Darba] inspekcijā nav informācijas apmaiņas starp tiem konsultantiem, kas strādā pie telefona un tiem, kas iet uz objektiem.” (LIEL)

“Kad nāk [VDI] kontrole, tiek pievērsta uzmanība dokumentācijai, nevis reālajai situācijai: nepajautā, kas jums te stāv, kas te notiek, kāpēc lietas izvietotas tā. Tam fiksi pārskrien pāri un tad ķeras klāt pie galvenā – papīriem.

Un attieksme ir, ka nevar būt, ka nav nekā, kam piesieties. Savādāk [VDI] priekšnieks teiks, ka nav labi izdarīts darbs.”(MAZ)

Dalībnieki diskusiju laikā izteica vairākas rekomendācijas darba aizsardzības sistēmas kvalitātes uzlabošanai:

- Nepieciešamas izmaiņas VDI imidžā un funkcijās – dalībnieki norāda, ka pašlaik VDI tiek uztverta kā kontrolējošā un sodošā institūcija, lai gan uzņēmumi vēlētos, lai VDI sniegtie pakalpojumi būtu vērsti uz konsultācijām un atbalstu;

“[VDI] Inspektoriem jāmaina attieksme, ka viņi nāks nevis tevi sodīt, norādīt uz kļūdām, bet paaugstināties, ar kādām grūtībām šis uzņēmējs saskaras un būt viņa palīgs un konsultants.” (MKR)

- Personalizētu ieteikumu izstrāde – mazo uzņēmumu pārstāvji iesaka izvērtēt katra uzņēmuma lielumu, nozari, ieņēmumus, lai tiktu izstrādāti personalizēti ieteikumi, ņemot vērā arī to, kādus uzlabojumus uzņēmums var finansiāli atļauties;

“Ir jāizvērtē, kas tas ir par uzņēmumu: liels, mazs, jauns, spēcīgs. Katrs uzņēmums var attiecīgus līdzekļus atļauties ieguldīt darba drošībā.” (MAZ)

- Normatīvo aktu un likumdošanas pārskatīšanu – vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji iesaka pārskatīt normatīvos aktus un piemērot tos īstenošanai mazākos uzņēmumos, ņemot vērā citu valstu pieredzi, regulējošos noteikumus un īstenošanas procesus (ieteikums netika attiecināts uz konkrētākām normatīvo aktu prasībām);
- Izmaiņas apmācību sistēmā – dalībnieki rekomendē izveidot arī instruktāžu apliecības, lai nodarbinātajiem mainot darba vietas, nav jāiet vienu un to pašu instruktāžu vairākas reizes;

“Kāpēc nevarētu pēc šādas [darba aizsardzības] instruktāžas cilvēks saņemt apliecību, kas būtu derīga darbam, teiksim, būvniecības uzņēmumos uz trim gadiem?” (VDJ)

- Jāapzina sabiedrības viedoklis par darba aizsardzības jautājumiem, jo tas no sabiedrības veselības un drošības viedokļa ir nozīmīgi, kā arī visa sabiedrība ir jāizglīto darba aizsardzības jautājumos.

“Apzināt sabiedrisko domu par šīs [darba aizsardzības] sistēmas ieviešanu. ... Ideoloģija būtu darīt visu, lai ... cilvēks paliek vesels, darba spējīgs un maksā nodokļus līdz mūža galam. ” (MKR)

“[Jāuzlabo] sabiedrības izglītošana jau no bērnu dārza, lai izaug cilvēki, kas saprot pamata lietas.” (VDJ)

Kopumā tikai pāris diskusiju dalībnieku būtu gatavi iesaistīties MK noteikumu izstrādē un darba aizsardzības pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā, kā galvenos atteikuma iemeslus minot laika trūkumu, kā arī atsaucības trūkumu no valsts institūciju puses. Dalībnieki norāda, ka uzņēmumi negūst nekādu pievienoto vērtību palīdzot valsts institūcijām un tie, kas jau ir sadarbojušies ar valsts institūcijām, min, ka viņi netiek uzklauti un ņemti vērā.

/Vai jūs paši būtu gatavi iesaistīties MK noteikumu un darba aizsardzības pakalpojuma uzlabošanā?/

“Nav ne laika, ne naudas. ... Tur ir jāinvestē ļoti daudz laika un enerģijas, un nekad nezini, vai kaut kas no tā tiks ņemts vērā. ... Mēs ieguldām savu laiku, bet ko mēs dabūsim pretī? Ir jābūt win-win.” (MKR)

“Esmu gatava dalīties labās prakses piemēros, ja varu dzirdēt citu pozitīvos piemērus Man ir svarīgi, lai no tā ir kāda jēga, lai ... uzņēmējā – praktiķi ieklausās.” (MAZ)

Nodarbināto veselība

Nodarbināto veselības stāvoklis Latvijā tiek vērtēts pretrunīgi. Lielākā daļa dalībnieku uzskata, ka situācija nav vērtējama pozitīvi.

/Kāds ir Latvijas strādājošo veselības stāvoklis?/

“Vidējs. Es neteiktu, ka esam ļoti veseli. Tas ir no pārslodzes. Ja cilvēks strādās astoņas stundas un lieki nestresos, tad viņš daudz neslimos.” (MKR)

“Stāvoklis ir bēdīgs [saistībā ar nodarbināto veselību Latvijā].” (MAZ)

“Ļoti bēdīgs [stāvoklis saistībā ar nodarbināto veselību Latvijā].” (VDJ)

“Vācijā, Anglijā slimošanas dienu skaits ir augstāks nekā Latvijā. Varbūt tas ir tāpēc, ka viņu sociālās garantijas ir tik labas, ka var ņemt brīvu pie katra puņķa.” (LIEL)

Galvenokārt nodarbināto darba spējas ietekmē sadzīves traumas, hroniskas ar vecumu iegūtas muskuļu un skeleta sistēmas slimības, kā arī sirds un asinsvadu sistēmas saslimšanas. Kā izplatītāko veselības problēmu, ko var saistīt ar dzīvesveidu, dalībnieki min muguras veselības problēmas sēdošā dzīvesveida dēļ.

“Divas lietas: daudz traumas mājās – sportojot, saimniekojot: lauž kājas, un tad ilgstoši slimo; un ir nopietnākas lietas – sirds saslimšanas. Cilvēki ir ielaiduši [slimības].” (LIEL)

“Mugurkauls. Dažam [nodarbinātajam] ir 60 gadi un viņam šī slimība ir saistīta ar vecumu, bet sistēma [arodslimību noformēšana] to saista ar darbu.” (LIEL)

“Birojā tā ir sirds vai mugura [sirds un asinsvadu sistēmas saslimšanas, skeleta sistēmas saslimšanas]. Bet muguru mēs bojājam nepārtraukti dzīvē.” (LIEL)

Nodarbinātie mēdz nākt uz darbu neveseli, lai nezaudētu ienākumus.

“Cilvēks [nodarbinātais] jūtas atbildīgs par kaut kādiem procesiem [darba vietā] un kamēr viņš nenokrīt [nesaslimst], viņš grib nākt [strādāt uz darba vietu].” (MKR)

“Pat tie, kas saņem pietiekami kārtīgu algu [laikus nevēršas pie ārsta veselības problēmu gadījumā vai profilaktiski], cilvēki nav pieraduši ieguldīt veselībā, nav tā audzināti.” (VDJ)

Tiek ielaistas slimības, kas vēlāk izraisa daudz nopietnākas sekas. Pie tam daudzi nodarbinātie jau uzsāk darba tiesiskās attiecības ar esošām veselības problēmām, kas laika gaitā saasinās.

“Ir bijis, ka dēļ veselības ir jāatlaiž [pārtraucot darba tiesiskās attiecības] vai jāpārceļ citā darbā.” (LIEL)

Pieredze ar darba nespēju nodarbinātajiem dalībnieku vidū ir dažāda. Dažos uzņēmumos nodarbinātie darbnespējas lapas (DNL) ņem reti vai tikai vajadzības gadījumā, bet citos ir bijuši gadījumi, kad darbnespējas lapas tiek izmantotas ļaunprātīgi, piemēram, lai dotos ceļojumos.

“Standarts ir, ja grasies viņu [nodarbināto] atlaist, viņš ņem un saslimst [atver DNL]. ...ir darbinieki, kas atnāk nostrādā divas trīs dienas un aiziet uz slimības lapas [DNL], slimo pat līdz sešiem mēnešiem. Un pie aiziešanas, pat, ja viņš nav nostrādājis nevienu dienu, mums ir jāveic atvaļinājuma kompensācijas maksa [par darbnespējas periodu]. Tas ir ļoti sāpīgs jautājums.” (MAZ)

“Ir ..., ka jauns cilvēks atnāk strādāt, paņem slimības lapu [DNL], un pēc tam atpūšas ārzemēs.” (VDJ)

“Mums ir bijuši gadījumi, kad mums ir aizdomas, ka tā ir viltus slimošana [nodarbinātais faktiski nav saslimis]. ... esam rakstījuši iesniegumus Veselības inspekcijai par savām aizdomām. Un ir bijuši gadījumi, kad ārsts tiek sodīts. Tā kā veselības inspekcija diezgan labi pārbauda.” (LIEL)

Problēmas un pārpratumi rodas arī ar e-darbnespējas lapām, jo darba devējs e-darbnespējas lapu var redzēt tikai tad, kad DNL noslēgta.

“Slimības lapu e-veselībā mēs redzam tikai tad, kad tā ir noslēgta. Pirms tam neredzam, kad tā ir sākta.” (VDJ)

“Jā, dēļ sistēmas [e-veselības] nepilnībām veidojas pārpratumi. Cilvēks pazaudē darba dienu dēļ tā, ka sistēma neuzrāda, ka viņš ir atpakaļ darbā. Viņš grib to izlabot, bet ar atpakaļejošu datumu to nevar, cilvēks pazaudē 3 – 4 dienas.” (VDJ)

Savukārt, labu vērtējumu par nodarbināto veselības stāvokli dalībnieki sniedz pārsvarā sasaistē ar veselības apdrošināšanas pakalpojumu pieejamību nodarbinātajiem.

“Mums ir platīna [veselības apdrošināšanas] polises... . Mums tas nelikās daudz. Jo mums saslimis darbinieks, kurš ilgu laiku ir prom, ir lielāks zaudējums. Tas ir milzīgs risks, ko mēs nevaram atļauties. Jo katram [nodarbinātajam] ir liela kompetence.” (MAZ)

Visi diskusiju dalībnieki uzsver arī sliktu paradumu un nelabvēlīga dzīves veida negatīvo ietekmi uz nodarbināto veselības stāvokli, t.sk. alkohola lietošanu, smēķēšanu, mazkustīgu dzīvesveidu un neregulāru ēšanu.

“Tā ir cilvēka psiholoģiskā izvēle – paēst normāli vai ēst baltmaizi ar desu. Mums darbinieki pārsvarā ir ap 45 [gadiem] un uz augšu. Viņi ēd bulciņas, desas, lai gan mēs piedāvājam dārzeņus.” (MAZ)

“... ir bijuši gadījumi, ka esam atlaiduši cilvēkus dēļ alkoholisma, bet pēc kāda laika šis cilvēks ir izmācījies, kļuvis par labu speciālistu un atkārtoti stājas darbā pie mums. Uzraudzības stingrība nav traucējusi.” (LIEL)

“Tādi [nodarbinātie], kas uzskatāmi par sevi rūpējas, ir 10 – 15 %.” (LIEL)

Tāpat diskusiju dalībnieki arī norāda, ka arī konkrēta darba vides situācija (t.sk. arī biroja darbā) var radīt riskus nodarbināto veselībai.

/Cik labi ir nodrošināta Jūsu darba vide, lai nerastos papildus veselības problēmas desmit balļu sistēmā?/

“Birojā 7/8 [balles], ražotnē 6/7.” (MKR)

“Dažreiz, rokot, darbinieks līdz viduklim ir dubļos. Tas ir bēdīgi. Bet nodrošinājums no mūsu puses ir 8-9 [balles], lai viss būtu kārtībā.” (LIEL)

“Dispečeriem ir smags darbs: jāstrādā visos laika apstākļos, visās diennakts stundās, stress, atbildība. Ir speciāla tehnika, lai atvieglotu fizisko darba daļu.” (LIEL)

“... ir standarta prasības kā ir jāizskatās stjuartam. Bet ziemā, kad jā sagaida vai jāpavada pasažieri, veidojas caurvējš. Stjuartiem kājas salst, bet zābakus vilkt nedrīkst – jāstāv kurpēs, rodas apsaldējumi, piemēram, urīnpūšļa. To izmainīt mēs nevaram. Arī troksnis reisa laikā – sevišķi propellera lidmašīnām: 83 – 85 decibeli. Jaunajās Bombardier lidmašīnās vide ir patīkama.” (LIEL)

Dalībnieki norāda, ka neskatoties uz uzņēmumu vadības centieniem motivēt nodarbinātos veikt OVP, atsaucība no nodarbinātajiem nereti ir vienaldzīga, un vadībai nākas vairākas reizes gadā atgādināt par nepieciešamību veikt OVP.

“Vienreiz biju spiests atlaist celtna vadītāju, kurš nebija izgājis OVP noteiktajā laikā. Pārējie [nodarbinātie] uz mani šķībi skatījās, bet pēc tam attieksme uzlabojās.” (VDJ)

Diskusijas laikā dalībnieki uzsver arī OVP objektivitātes un kvalitātes trūkumu.

“Citas [OVP] ir tik primitīvas, ka vienkārši pajautā: tu redzi, tu dzirdi, ok – aiziet!” (LIEL)

“... daudzos gadījumos tas [OVP] ir foršs bizness priekš ārstiem, par ko darba devējs apmaksā, bet tā atdeve bieži nav adekvāta.” (LIEL)

Dalībnieki min piemērus, kad darba devējam ir bijusi informācija par nodarbinātā veselības problēmām, kuras OVP neuzrāda, tādējādi nodarbinātais ne tikai apdraud sevi, bet arī citus.

“... gribētos teikt, ka tur vajadzētu pārbaudi [pārbaudīt OVP kvalitāti no augstākstāvošām institūcijām]: šīs pārbaudes [OVP] kvalitāte ir apšaubāma. ... bija gadījums, ka vajadzēja pie psihiatra pārbaudīties. Viņš [psihiatrs] man pat acīs neieskatījās, uzlika zīmogu, ka esmu vesels.” (MAZ)

“[OVP] kvalitāte mēdz būt ļoti apšaubāma. Mēs zinām, ka vienam no mūsu frontālā iekrāvēja šoferiem viena kāja regulāri paliek nejūtīga, bet viņš mierīgi iziet OVP. Mēs zvanām un prasām dakterim: kā tā var būt? Viņš [OVP ārsts] saka, ka saskaņā ar viņa programmu, viņš viņam [nodarbinātajam] neko nevar piešūt. Tikai to, ka viņš [nodarbinātais] augstumā nevar strādāt. Un viņu palaiž darbā braukt ar 40 tonnīgu iekārtu pa sabiedriskajiem ceļiem, zinot, ka jebkurā brīdī viņam kāja var atteikt.” (VDJ)

“Ja cilvēks strādā divās vietās, jātaisa divas sanitārās grāmatiņas! Neloģiski!” (MAZ)

“Starptautiskie uzņēmumi ir labi ar to, ka ir sociālās garantijas, ir OVP, uzņēmums seko līdz darbiniekam. Bet nelielāki uzņēmumi, kuri mēģina izdzīvot, tur tā visa nav.” (VDJ)

Daļa diskusiju dalībnieku akcentē problēmas arodslimību noteikšanas un noformēšanas jomā, jo nereti ar personas vecumu saistītās saslimšanas tiek noformētas kā arodslimība, tomēr faktiski tās nav saistāmas ar darba vides riskiem, kuros atradies nodarbinātais.

“Dažam [nodarbinātajam] ir 60 gadi un viņam šī slimība ir saistīta ar vecumu, bet sistēma [arodslimību noformēšana] to saista ar darbu.” (LIEL)

Nelaiemes gadījumi darbā

Kopumā visi diskusijas dalībnieki kā galveno NG iemeslu min nodarbināto neuzmanību. Visi diskusijas dalībnieki uzskata, ka šādus NG ir grūti novērst, jo tie lielā mērā ir saistāmi ar nodarbināto attieksmi pret darbu un darba aizsardzību.

“Darbinieks ir noinstruēts, papīri ir kārtībā – vainīgs ir darbinieks! Es nevaru katru dienu viņam bakstīt un teikt: nesteidzies!” (MKR)

/Kas ir galvenie iemesli negadījumiem?/

“Neuzmanība, paviršība, nolaidība – standarts! ... Tikai un vienīgi attieksme no paša cilvēka. Arī bīstamā vidē tu [nodarbinātais] vari izvērtēt savas rīcības.” (MAZ)

“Cilvēks [nodarbinātais] uz līdzenas vietas nokrita un salauza plecu. Uz līdzenas vietas! Izraisīja steiga un neuzmanība. Ārsts to kvalificēja kā smagu nelaimes gadījumu.” (VDJ)

“Mums ir viegli negadījumi. Pērn tie bija desmit. ... Sešos no gadījumiem iemesls bija steiga, vienā gadījumā – nepiemērotas darba metodes Ne vienā no reizēm par iemeslu nebija tas, ka no uzņēmuma puses trūktu drošības instrumentu, viss bija darbinieku pašu neuzmanība.” (LIEL)

Vidējo un lielo uzņēmumu pārstāvji kā vēl vienu iemeslu neuzmanības izraisītiem NG min nodarbināto nogurumu.

“Steiga. ... Nogurums. ... Drošības noteikumu neievērošana.” (VDJ), (LIEL)

Diskusijās tiek uzsvērts, ka situāciju ir iespējams risināt vai nu nodarbinātajiem mainot savu vienaldzīgo pieeju darbam vai deleģējot vadības personālu rūpīgai nodarbināto darba kvalitātes uzraudzībai. Lielo uzņēmumu pārstāvji nodarbināto apmācībai un darba aizsardzības instruktāžai aizvien biežāk izmanto attālinātās (elektroniskās) mācību metodes, jo nodarbinātos sakoncentrēt apmācībām vienā lokācijā un vienlaicīgi nav iespējams.

“Ir jābūt apķērīgiem darba vadītājiem, brigadieriem, kas pieskata darbiniekus kā savus bērnus.” (MAZ)

“... visus 500 stjuartus nevaru dabūt kopā, lai veiktu atkārtotu instruktāžu kā to pieprasa likumdošana. Mēs pārejām uz elektronisko apmācību un instruktāžām.” (LIEL)

“Darba aizsardzība nav tikai tās astoņas stundas, par drošību ir jāpiedomā nemitīgi.” (VDJ)

Secinājumi

1. Diskusiju dalībnieki uzskata, ka darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana atkarīga no uzņēmuma lieluma. Lielajos un vidējos uzņēmumos vairāk uzmanības tiek pievērsts gan darba aizsardzības dokumentācijas izveidei un uzturēšanai, gan darba aizsardzības normatīvo aktu prasību ievērošanai. Mazie uzņēmumi un mikrouzņēmumi vairāk uzmanības pievērš praktiskai darba aizsardzības pasākumu organizēšanai darba vidē nevis dokumentācijas izveidei un uzturēšanai. Tas saistīts ar to, ka darba aizsardzības speciālista pienākumi amatu savienošanas kārtībā nereti tiek uzticēti kādam no darbiniekiem, nesamazinot pamatpienākumu slodzi.
2. Mazo uzņēmumu un mikrouzņēmumu pārstāvji uzskata, ka nepieciešams vienkāršot valsts līmeņa normatīvo aktu prasības darba aizsardzības normu ieviešanā šādos uzņēmumos (it sevišķi, ja uzņēmums nepārstāv bīstamo nozari), jo darba aizsardzības pasākumu organizēšana atbilstoši spēkā esošo normatīvo aktu prasībām ir finansiāli dārga un rada pārāk lielu administratīvo slogu. Nepieciešama darba aizsardzības instrukciju paraugu pa nozarēm plašāka pieejamība izmantošanai tieši mazajos uzņēmumos un mikrouzņēmumos. Diskusiju dalībnieki rekomendē izmaiņas nodarbināto apmācību sistēmā darba aizsardzības jautājumos – ieviešot instruktāžu apliecības, lai nodarbinātajiem mainot darba vietas, nav jāiet vienu un to pašu instruktāžu vairākas reizes.
3. Uzņēmumu pārstāvji uzsver, ka, kļūstot atbildīgākiem, nepieciešama attieksmes maiņa pret darba aizsardzības normām kā no darba devēju, tā nodarbināto puses. Informēšanā par darba aizsardzības nozīmīgumu jāiekļauj visa sabiedrība.
4. Diskusiju dalībnieku pieredze darba vides risku novērtēšanā būtiski atšķiras. Mazo, vidējo un lielo uzņēmumu pamatā patstāvīgi veic laboratoriskos mērījumus un darba vides riska novērtējumus vai izmanto ārpalpojumus. Mikrouzņēmumi pamatā neveic darba riska novērtējumu un laboratoriskos mērījumus, jo tas, viņuprāt, ir lieks finansiālais slogs, tomēr, ja šādi pakalpojumi būtu pieejami bez maksas, mikrouzņēmumi būtu gatavi veikt laboratoriskos mērījumus un darba vides risku novērtēšanu biežāk.
5. Diskusiju dalībnieki uzskata, ka esošais normatīvais regulējums apgrūtina risku izvērtēšanu un novēršanu. Risku apraksti ir pārāk gari un sarežģīti, tādējādi nodarbinātajiem ir grūti uztvert informāciju un to atcerēties, kā arī ņemt vērā visu aprakstos atspoguļoto informāciju darba vides situācijās. Kā lielākos šķēršļus darba vides riska faktoru ietekmes mazināšanā dalībnieki min nodarbināto neuzmanību un finansiālos faktorus (darba aizsardzības normu ieviešanas dārdzību).
6. Kopumā diskusiju dalībnieki pieejamos darba aizsardzības ārpalpojumus vērtē kā labus vai ļoti labus un ir gatavi arī turpmāk savu finansiālo iespēju robežās pakalpojumus izmantot.
7. Viedokļi par sadarbību ar VDI un tās sniegto pakalpojumu kvalitāti variē. Mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu pārstāvji sadarbību ar VDI vērtē neitrāli norādot, ka VDI joprojām asociējās ar sodiem nevis uzticību, ieteikumiem un palīdzību. Vidējo un lielo uzņēmumu viedoklis par sadarbību ar VDI bija pārsvarā negatīvs. Lai gan VDI darbs ir uzlabojies, novērojams iekšējās komunikācijas trūkums starp VDI amatpersonām un struktūrvienībām. Uzņēmumi vēlētos, lai VDI sniegtie pakalpojumi būtu vairāk vērsti uz konsultācijām un atbalstu.
8. Vairums diskusiju dalībnieku nav gatavi iesaistīties MK noteikumu izstrādē un darba aizsardzības pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā, kā galvenos atteikuma iemeslus minot laika trūkumu, kā arī atsaucības trūkumu no valsts institūciju puses, norādot, ka darba devēju viedoklis netiek uzklauts un ņemts vērā.
9. Nodarbināto veselības stāvoklis Latvijā tiek vērtēts pretrunīgi. Lielākā daļa diskusiju dalībnieku uzskata, ka situācija nav vērtējama pozitīvi. Nodarbināto darba spējas galvenokārt ietekmē sadzīves traumas, hroniskas ar vecumu iegūtas muskuļu un skeleta sistēmas saslimšanas, kā arī sirds un asinsvadu sistēmas saslimšanas. Kā izplatītāko ar dzīvesveidu saistīto veselības traucējumu diskusiju dalībnieki min muguras veselības problēmas sēdošā dzīvesveida dēļ.
10. Diskusijās dalībnieki uzsver arī OVP objektivitātes un kvalitātes trūkumu, minot piemērus, kad darba devējam ir bijusi informācija par nodarbinātā veselības problēmām, kuras sekojoša OVP neuzrāda,

tādējādi nodarbinātais ne tikai apdraud sevi, bet arī citus nodarbinātos darba vietā un pārējos sabiedrības locekļus, piemēram kā autovadītājs uz sabiedriskajiem ceļiem.

11. Diskusiju dalībnieki akcentē problēmas arodslimību noteikšanas un noformēšanas jomā, jo uzskata, ka nereti ar personas vecumu saistītās saslimšanas tiek noformētas kā arodslimība, tomēr faktiski tās nav saistāmas ar darba vides riskiem, kuros atradies nodarbinātais.
12. Diskusiju dalībnieki kā galvenos NG iemeslus min nodarbināto neuzmanību un nogurumu. Visi diskusijas dalībnieki uzskata, ka šādus NG ir grūti novērst, jo tie lielā mērā ir saistāmi ar nodarbināto attieksmi pret darbu un darba aizsardzību. Tiek uzsvērts, ka situāciju ir iespējams risināt, vai nu nodarbinātajiem mainot savu vienaldzīgo pieeju darbam vai deleģējot vadības personālu rūpīgai nodarbināto darba kvalitātes uzraudzībai. Lielo uzņēmumu pārstāvji nodarbināto apmācībai un darba aizsardzības instruktāžai aizvien biežāk izmanto attālinātās (elektroniskās) mācību iespējas arī kā preventīvu pasākumu NG novēršanai.

Ieteikumi

1. Ņemot vērā mazo un mikrouzņēmumu pārstāvju – darba devēju – pausto viedokli par nepieciešamību vienkāršot valsts līmeņa normatīvo aktu prasības darba aizsardzības normu ieviešanā šādos uzņēmumos (it sevišķi, ja uzņēmums nepārstāv bīstamo nozari), būtiski, lai valsts iestāžu mājaslapās, sociālajos tīklos, www.stradavesels.lv un citur sagatavotie bezmaksas darba aizsardzības materiāli ir specifiski konkrētai nozarei. Nepieciešams veidot intensīvas informācijas kampaņas, kuru laikā tiktu popularizēti noteiktai nozarei paredzētie materiāli, izmantojot gan elektronisko vidi (www.stradavesels.lv, VDI u.c. valsts iestāžu mājaslapu un sociālo tīklu kontus), gan organizējot seminārus un informatīvas tikšanās, gan nododot informāciju ar sociālo partneru palīdzību. Ieteikuma realizācijā ieteicams iesaistīt arodbiedrības, Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK apvieno vairāk kā 3000 mikrouzņēmuma nodokļa maksātājus un mazos uzņēmumus caur nozaru asociācijām un federācijām), kā arī lielāko uzņēmēju nevalstisko organizāciju valstī Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru u.c. Tā kā liela daļa mazo uzņēmumu izvietoti dažādu pašvaldību teritorijās, ieteikuma realizācijā vēlams iesaistīt arī pašvaldības, Latvijas Pašvaldību savienību, kā arī Latvijas Lielo pilsētu asociāciju.
2. Tā kā diskusiju dalībnieki uzskatīja, ka esošais normatīvais regulējums apgrūtina darba vides risku izvērtēšanu un novēršanu, un darba devēju pieredze darba vides risku novērtēšanā būtiski atšķiras, nepieciešams veidot informatīvas kampaņas par konkrētās nozarēs visbiežāk sastopamajiem darba vides riska faktoriem (vai tiem faktoriem, kuri atbilstoši aktuālajai statistikai bijuši par cēloņiem nelaimes gadījumiem vai arodslimībām) un efektīviem preventīvajiem pasākumiem to novēršanai. Informāciju par šiem jautājumiem jāturpina izplatīt gan sociālajos tīklos, gan VDI mājaslapā un mājaslapā stradavesels.lv, kā arī jāinformē gan darba devējus, gan nodarbinātos tematisko un citu pārbaudītu ietvaros.
3. Ņemot vērā, ka diskusiju dalībnieki kā galvenos NG iemeslus minējuši nodarbināto neuzmanību un nogurumu, kā arī uzskatījuši, ka šādus NG ir grūti novērst, jo tie lielā mērā ir saistāmi ar nodarbināto attieksmi pret darbu un darba aizsardzību, VDI, veicot preventīvās pārbaudes orientētas uz NG novēršanu, nepieciešams pārbaudīt, vai mazināta nelabvēlīga darba vides riska faktoru ietekme uz nodarbināto veselību, kā arī novērsta iespējamība, ka NG varētu izraisīt nodarbinātā neuzmanību. Ieteicams VDI, sadarbojoties ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un nozaru arodbiedrībām, veicināt ievēlēto nodarbināto uzticības personu aktīvu iesaisti NG cēloņu novēršanā, iesakot arodbiedrībām uzticības personu apmācību semināru tēmas, kā arī kontrolējot vai uzticības personas ir apguvušas pamatlīmeņa zināšanas darba aizsardzībā 40 stundu apmērā.
4. Tā kā diskusijas dalībnieki nodarbināto veselības stāvokli Latvijā vērtējuši negatīvi, jo darba spējas ietekmē sadzīves traumas, dažādas hroniskas ar vecumu iegūtas saslimšanas, kā arī ar dzīvesveidu saistīti veselības traucējumi, būtu nepieciešams veidot plaša mēroga informatīvo kampaņu par veselīgu dzīvesveidu un drošību sadzīves situācijās (līdzīgi kā Ceļu satiksmes drošības direkcijas vai Latvijas dzelzceļa ikgadējās regulārās kampaņas (“Izkāp no telefona” vai “Dzirdi, redzi, dzīvo”)). Šāda uz visu sabiedrību vērsta kampaņa skaidrotu dažādu faktoru ietekmi uz personas veselību un darba spējām, kā arī sniegtu ieteikumus profilaktiskajiem pasākumiem veselības saglabāšanai. Kampaņai būtu jāpievērš uzmanība arī agrīnai veselības traucējumu noteikšanai un agrīnas vēršanās pie ārsta un rehabilitācijas nozīmei un iespējām, mazinot varbūtību, ka nodarbinātie vēršas pie ārstiem tikai būtisku veselības traucējumu gadījumā, kad bieži vien viņiem tiek atklātas jau vairākas arodslimības vienlaicīgi.