



**“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**

## **DARBA AIZSARDZĪBAS PRASĪBU IEVĒROŠANA DARBA VIETĀ**

## Saīsinājumu saraksts

<b>DAL</b>	Darba aizsardzības likums
<b>DAS</b>	Darba aizsardzības speciālists
<b>LDDK</b>	Latvijas Darba devēju konfederācija
<b>MK</b>	Latvijas Republikas Ministru kabinets
<b>NG</b>	Nelaiemes gadījums
<b>OVP</b>	Obligātās veselības pārbaude
<b>RVDI</b>	Reģionālā Valsts darba inspekcija
<b>VDI</b>	Valsts darba inspekcija

# Darba aizsardzības prasību ievērošana darba vietā

## Kas ir darba aizsardzība un ar to saistītie pasākumi?

Atbilstoši Darba aizsardzības likumam (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 28.04.2010.; turpmāk – DAL) darba aizsardzība ir “nodarbināto drošība un veselība darbā”, taču darba aizsardzības pasākumi ir “preventīvas tiesiskas, saimnieciskas, sociālas, tehniskas un organizatoriskas darbības, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus (turpmāk – NG) darbā un arodslimības” [10]. Valsts uzraudzība un kontroles īstenošana, kas saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību, ir Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) pārraudzībā, kā to nosaka Valsts darba inspekcijas likums (pieņemts 19.06.2008.) [11].

## Normatīvie akti, kas reglamentē darba aizsardzības prasību ievērošanu

DAL nosaka gan darba devēju, gan nodarbināto tiesības un pienākumus, kas saistīti ar darba aizsardzību. Tajā noteikts, ka darba devēja pienākums ir darba aizsardzības sistēmas darbības organizēšana un nodrošināšana uzņēmumā, kas iekļauj tādus aspektus kā:

- uzraudzīt iekšējo darba vidi un novērtēt darba vides riskus;
- izveidot darba aizsardzības organizatorisko struktūru;
- veidot komunikāciju ar nodarbinātajiem, iesaistot viņus darba aizsardzības uzlabošanas procesā [10].

Nodarbināto pienākumi, kā noteikts DAL, ir:

- rūpēties ne tikai par savu, bet arī citu līdzcilvēku, kurus kaut kādā mērā var ietekmēt nodarbinātā darbības, drošību un veselību;
- saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju, lietot darba aprīkojumu, bīstamās vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus, kolektīvos un individuālos aizsardzības līdzekļus, drošības ierīces un ievērot drošības zīmes;
- par NG un darba vides riska faktoriem, kas var radīt kaitējumu nodarbinātā vai citu cilvēku drošībai un veselībai, ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam (turpmāk – DAS);
- piedalīties apmācībās, ko darba devēji nodrošina darba aizsardzības jomā, ievērot darba aizsardzības instrukcijās noteiktās prasības, kā arī apmeklēt obligātās veselības pārbaudes (turpmāk – OVP) pēc darba devēja rīkojuma;
- sadarboties ar darba devēju vai DAS, lai izpildītu VDI atzinumus, brīdinājumus, rīkojumus vai lēmumus minētās prasības;
- sadarboties ar darba devēju vai DAS drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā [10].

Ministru kabineta (turpmāk – MK) 28.04.2009. noteikumi Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” nosaka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības darba vietās, par kuru ievērošanu ir atbildīgi darba devēji. Noteikumos noteikts, ka darba aizsardzības prasības piemēro atbilstoši darba vietas īpatnībām, darba raksturam, apstākļiem un darba vides riskiem. Minētais normatīvais regulējums ietver nosacījumus uzņēmuma telpām, teritorijai un evakuācijas ceļiem, ugunsdzēsības iekārtām, darba aprīkojuma uzturēšanu, atbilstoša mikroklimata, apgaismojuma, trokšņa līmeņa nodrošināšanu, ergonomiskas darba vides iekārtošanu utt. [12].

## Darba vides atbilstība Darba aizsardzības likuma prasībām

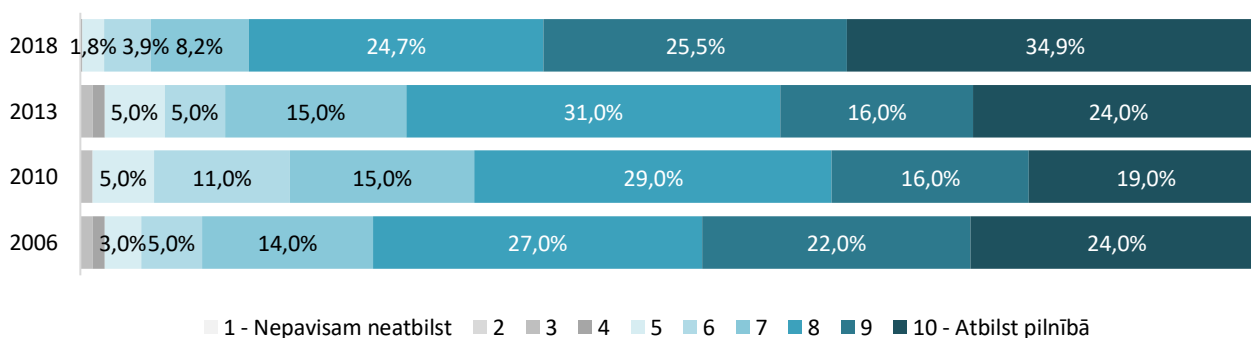
Pētījumā izmantoti 2018.gada darba devēju, nodarbināto un DAS aptauju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija pieejami iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos un drukātajā publikācijā.

### Darba devēju aptauja

Darba devēji aptaujā tika aicināti novērtēt, cik lielā mērā darba vide viņu uzņēmumā/iestādē atbilst DAL prasībām (vērtējot 10 punktu skalā, kur 1 punkts nozīmē “nepavisam neatbilst”, bet 10 punkti nozīmē “atbilst pilnībā”).

Kopumā darba devēji atbilstību DAL prasībām novērtējuši ar 8,7 punktiem, kas ir būtiski vairāk nekā iepriekšējo pētījumu laikā (2013.gadā – 8,4, 2010.gadā – 7,9, 2006.gadā – 8,1; 1. attēls).

### 1. attēls. Darba devēju īpatsvars, vērtējot viņu pārstāvētā uzņēmuma/iestādes darba vides atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām



Bāze: visi respondenti, 2018 n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Salīdzinot ar vidējo rezultātu Latvijā, novērojamas atšķirības darba devēju pašnovērtējumā par DAL prasību ievērošanu (1. tabula). Zemākais vērtējums 2018.gadā bija koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas un mēbeļu ražošanas nozarē – 8,0 punkti, bet augstākais vērtējums – izglītības, veselības un sociālās aprūpes un citās nozarēs (attiecīgi – 9,5 un pa 8,9 punktiem). Kopējā dinamikā redzams, ka būtiskas izmaiņas bijušas veselības un sociālās aprūpes (pieaugums par 0,7 punktiem), apstrādes rūpniecības (pieaugums par 0,5 punktiem), metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas (pieaugums par 0,5 punktiem) nozarēs, bet pašnovērtējums nedaudz samazinājies tikai lauksaimniecības un mežsaimniecības (samazinājums par 0,1 punktu) un zivsaimniecības (samazinājums par 0,2 punktiem) nozarēs.

### 1. tabula. Darba devēju vidējais vērtējums par uzņēmuma atbilstību Darba aizsardzības likuma prasībām dažādās nozarēs, punkti

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti			
	2018	2013	2010	2006**
Izglītības nozare	9,5	-	-	-
Citas nozares	8,9	8,4	8,1	8,3
Veselība un sociālā aprūpe	8,9	8,2	8,7	8,8
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,5	8,0	7,4
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8,7	8,4	7,8	7,9

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Darba devēju vidējais vērtējums, punkti			
	2018	2013	2010	2006**
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	8,6	8,2	7,7	*
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	8,5	8,5	7,8	*
Apstrādes rūpniecība	8,5	8,0	7,5	8,0
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	8,4	8,4	7,4	7,9
Būvniecība	8,4	8,2	7,7	7,8
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	8,3	8,4	7,4	7,8
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	8,3	8,3	7,8	*
Zivsaimniecība	8,2	8,6	7,7	8,4
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	8,2	7,7	7,1	7,3
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	8,0	7,8	7,2	7,4

Piezīmes:

\* - atbilstoši izmaiņām NACE klasifikācija nav pieejami dati par šīm nozarēm konkrētajā gadā;

\*\* - datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008.gadā mainījās NACE klasifikators;

“-“ – iepriekšējos pētījumos izglītības nozare atsevišķi netika izdalīta.

*Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058*

*Avots: darba devēju aptauja*

Pēc pieejamajiem datiem pa nozarēm redzams, ka pamatā uzlabojies darba devēju vērtējums par DAL prasību ievērošanu uzņēmumos, izņemot lauksaimniecības un mežsaimniecības nozari. Ar plašāku darba devēju vērtējumu par darba vides atbilstību DAL prasībām dažādās nozarēs iespējams iepazīties šī pētījuma nozaru tematiskajos pielikumos.

2018.gadā darba devēju vidējā vērtējuma procentuālais sadalījums par DAL prasību ievērošanu uzņēmumos bija šāds:

- ar 9-10 punktiem sevi novērtēja 60,3% respondentu;
- ar 7-8 punktiem – 32,9%;
- ar 5-6 punktiem – 5,7%;
- ar 3-4 punktiem – 0,2%.

Ar 1 un 2 punktiem 2018.gadā savu uzņēmumu nebija novērtējis neviens darba devējs.

Atbilstoši darba devēju aptaujas datiem 2018.gadā viszemākais vērtējums par DAL prasību ievērošanu bija uzņēmumos ar 50-249 nodarbinātajiem:

- 1-10 nodarbinātie – 8,7 (2013.gadā – 8,3, 2010.gadā – 7,9, 2006.gadā – 8,2);
- 11-49 nodarbinātie – 8,6 (2013.gadā – 8,2, 2010.gadā – 7,9, 2006.gadā – 8,1);
- 50-249 nodarbinātie – 8,5 (2013.gadā – 8,5, 2010.gadā – 8,3, 2006.gadā – 7,8);
- 250 un vairāk nodarbināto – 8,7 (2013.gadā – 8,4, 2010.gadā – 8,3, 2006.gadā – 8,3).

Arī darba devēju fokusgrupu intervijā dalībnieki minēja, ka normatīvo aktu ievērošana ir atkarīga no uzņēmuma lieluma. Pēc viņu domām lielajos uzņēmumos lielāka uzmanība tiek pievērsta gan dokumentācijai, gan drošu un veselībai nekaitīgu darba vietu iekārtošanai atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam. Savukārt mazie uzņēmumi ierobežotu resursu dēļ vairāk cenšas nodrošināt praktisku drošību darbā, kas neietver visas normatīvajos aktos noteiktās prasības (piemēram, ne vienmēr tiek aizpildīta visa darba aizsardzības dokumentācija, kas pēc fokusgrupu diskusiju dalībnieku domām ir liels birokrātisks slogs).

Analizējot DAL prasību ievērošanas vērtējumu pēc uzņēmuma dibināšanas gada, 2018.gadā viszemākais vērtējums bija uzņēmumos, kas dibināti 1991.-1995.gadā:

- 2018.gadā: līdz 1990.gadam – 8,7 punkti, 1991.-1995.gadā – 8,5 punkti, 1996.-2000.gadā – 8,7 punkti, 2001.-2005.gadā – 8,9 punkti, 2006.-2010.g. – 8,7 punkti, pēc 2011.g – 8,8 punkti;
- 2013.gadā: līdz 1990.gadam – 8,1 punkts, 1991.-1995.gadā – 8,0 punkti, 1996.-2000.gadā – 8,3 punkti, 2001.-2005.gadā – 8,7 punkti, 2006.-2010.gadā – 8,5 punkti, 2011.-2013.gadā – 8,1 punkti;
- 2010.gadā: līdz 1990.gadam – 7,9 punkti, 1991.-1995.gadā – 7,8 punkti, 1996.-2000.gadā – 8,0 punkti, 2001.-2005.gadā – 7,7 punkti, 2006.-2010.gadā – 8,4 punkti;
- 2006.gadā: līdz 1990.gadam – 7,9 punkti, 1991.-1995.gadā – 8,2 punkti, 1996.-2000.gadā – 8,1 punkti, 2001.-2005.gadā – 8,2 punkti.

Dinamikā pa gadiem, redzams, ka DAL prasību ievērošanas vērtējums pēc darba devēju domām ir uzlabojies visās uzņēmumu grupās (salīdzinot uzņēmumu grupas pēc dibināšanas gada).

2018.gadā viszemākais vērtējums par DAL prasību ievērošanu bija sabiedriskajās organizācijās, kur redzama vidējā vērtējuma samazināšanās kopš iepriekšējā pētījuma:

- valsts sektorā – 8,7 punkti (2013.gadā – 8,0, 2010.gadā – 8,1, 2006.gadā – 7,5);
- sabiedriskajā sektorā – 8,4 punkti (2013.gadā – 8,8, 2010.gadā – 7,9, 2006.gadā – 8,3);
- privātajā sektorā – 8,7 punkti (2013.gadā – 8,4, 2010.gadā – 7,9, 2006.gadā – 8,2).

Sabiedrisko organizāciju darbība bieži vien saistās ar brīvprātīgo darbu un iniciatīvu, kā rezultātā, iespējams, netiek pievērsta pietiekama uzmanība drošai darba videi, ko nepieciešams mainīt, piemēram, veidojot speciālus seminārus nevalstisko organizāciju vadītājiem par darba aizsardzības jautājumiem. Tāpat arī VDI inspektoriem, veicot apsekojumus sabiedriskajās organizācijās, nepieciešams piemērot principu “konsultē vispirms”. Kopumā pozitīvi vērtējams tas, ka, salīdzinot ar 2013.gadu, darba devēju vērtējums par DAL prasību ievērošanu uzņēmumos ir uzlabojies gan valsts, gan privātajā sektorā.

Saskaņā ar 2018.gada darba devēju aptaujas datiem, viszemākais vērtējums par DAL prasību ievērošanu uzņēmumos bija Vidzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas (turpmāk – RVDI) pārraudzības teritorijā, bet visaugstākais Latgales RVDI:

- Latgales RVDI – 8,9 punkti;
- Rīgas RVDI – 8,8 punkti;
- Zemgales RVDI – 8,7 punkti;
- Kurzemes RVDI – 8,7 punkti;
- Vidzemes RVDI – 8,4 punkti.

Daļēji DAL prasību ievērošanu var ietekmēt kompetentas palīdzības darba aizsardzības jautājumos pieejamība reģionos, kā arī sadarbības kvalitāte ar VDI speciālistiem. Šī pētījuma dati parādīja, ka pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kuriem VDI inspektori piedāvājuši bezmaksas palīdzību Zemgales, Kurzemes un Latgales reģionos, bet būtiski samazinājies Vidzemes reģionā (vairāk informācijas tematiskajā pielikumā “Valsts darba inspekcija”). Savukārt kompetentās institūcijas darba aizsardzībā vairāk reģistrētas Rīgas reģionā (51), bet vismazāk - Vidzemes (5) un Zemgales reģionos (4), kas daļēji var ietekmēt darba devējiem nepieciešamās palīdzības pieejamību darba aizsardzības jautājumos [4].

Ja uzņēmums ir kādas darba devēju organizācijas biedrs, tad atbilstība DAL prasībām tika vērtēta šādi:

- Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) biedrs: 2018.gadā – 8,5 punkti;
- Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras biedrs: 2018.gadā – 8,7 punkti;

- kādas nozares asociācijas (piemēram, Mašīnbūves un metālapstrādes rūpniecības uzņēmēju asociācija, Latvijas Ķīmijas un farmācijas uzņēmēju asociācija) biedrs: 2018.gadā – 8,9 punkti;
- ja nav nevienas darba devēju organizācijas biedrs: 2018.gadā – 8,7 punkti, 2013.gadā – 8,7 punkti.

Vērojams, ka viszemākais vērtējums ir LDDK biedriem, kuri pamatā ir lielāki uzņēmumi, jo nelielu uzņēmumu intereses LDDK pārstāv netieši, piemēram, piesaistot kā LDDK biedrus nozaru asociācijas.

### **Darba aizsardzības speciālistu aptauja**

Objektīvāku viedokli par darba aizsardzības prasību ievērošanu atbilstoši DAL sniedz DAS vērtējums. Aptaujātie DAS ir ieguvuši vai aptaujas laikā ieguva augstāko izglītību darba aizsardzībā, kas nozīmē, ka viņu zināšanas par normatīvo aktu prasībām un to izpildi darba vietās ir dziļākas nekā darba devējiem un nodarbinātajiem. Darba aizsardzības speciālisti DAL ievērošanu darba vietās vērtēja negatīvāk kā darba devēji (vidējais vērtējums ir tikai 6,4 punkti (2010.gadā – 5,8, 2006.gadā – 5,6), kur 1 – „pavisam netiek ievērotas“, bet 10 – „tiek ievērotas pilnībā“), tomēr novērtējums uzlabojies, salīdzinot ar 2010.gadā un 2006.gadā veiktajām aptaujām. Gandrīz puse DAS darba aizsardzības prasību ievērošanu atbilstoši DAL vērtēja vismaz labi (vērtējumu 7-10 punkti sniedza 2018.gadā – 48,2%, 2010.gadā – 35,2%, 2006.gadā – 18,6% aptaujāto DAS). 2013.gada pētījuma ietvaros DAS aptauja netika veikta.

Viskritiskāk darba aizsardzības prasību ievērošanu atbilstoši DAL 2018.gadā vērtēja DAS, kuri strādā vienu gadu vai arī šobrīd ar darba aizsardzības jautājumiem nestrādā (darba stāžs darba aizsardzības jomā 1 gads – 5,7 punkti, 2-5 gadi – 7,1 punkts, 6-10 gadi – 6,6 punkti, 11-15 gadi 7,1 punkts, ilgāk nekā 15 gadi – 6,4 punkti, šobrīd ar darba aizsardzības jautājumiem nestrādā – 5,9 punkti). Iespējams, ka zemais DAL prasību ievērošanas vērtējums ir veidojies no DAS iepriekšējās pieredzes viņu darbā konkrētos uzņēmumos, un tāpēc daļa darba aizsardzības izglītību ieguvušo speciālistu darba aizsardzības jomā nestrādā. Piemēram, nodrošinātu DAL prasību ievērošanu uzņēmumā, DAS nepieciešams būtisks darba devēja atbalsts (tajā skaitā investējot darba aizsardzības pasākumu īstenošanā), un, iespējams, šie DAS savā iepriekšējā darba pieredzē konkrētā uzņēmumā/-os nav saņēmuši pietiekamu darba devēju atbalstu.

## **Darba vides atbilstība MK noteikumiem Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”**

### **Darba aizsardzības speciālistu aptauja**

DAS aptaujā tika vaicāts, cik lielā mērā 10 punktu skalā, viņuprāt, Latvijas uzņēmumos tiek ievērotas prasības, kas minētas MK 28.04.2009. noteikumos Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās. Kopumā DAS aptaujā vērojams viedoklis, ka šis normatīvais akts Latvijā ievērots salīdzinoši slikti, jo tā ievērošana novērtēta ar 6,3 punktiem, kas ir vidējs rādītājs, salīdzinot ar citu normatīvo aktu ievērošanas vērtējumu. Aptaujas rezultāti 2018.gadā rāda, ka salīdzinoši vislabāk tiek ievērotas normatīvo aktu prasības par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem (9,1 punkts, MK 01.07.2003. noteikumi Nr.359 “Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām un medicīnisko aprūpi uz kuģiem”), bet vissliktāk – nodarbināto aizsardzību pret vibrācijas radīto risku darba vidē (5,8 punkti, MK 13.04.2004. noteikumi Nr.284 “Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret vibrācijas radīto risku darba vidē”).

Viskritiskāk darba vides atbilstību MK 28.04.2009. noteikumu Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” prasībām 2018.gadā vērtē DAS, kuri strādā vienu gadu (darba stāžs darba aizsardzības jomā 1 gads – 5,6 punkti, 2-5 gadi – 6,5 punkti, 6-10 gadi – 6,4 punkti, 11-15 gadi 6,4 punkti, ilgāk nekā 15 gadi – 5,9 punkti, šobrīd ar darba aizsardzības jautājumiem nestrādā – 6,3 punkti).

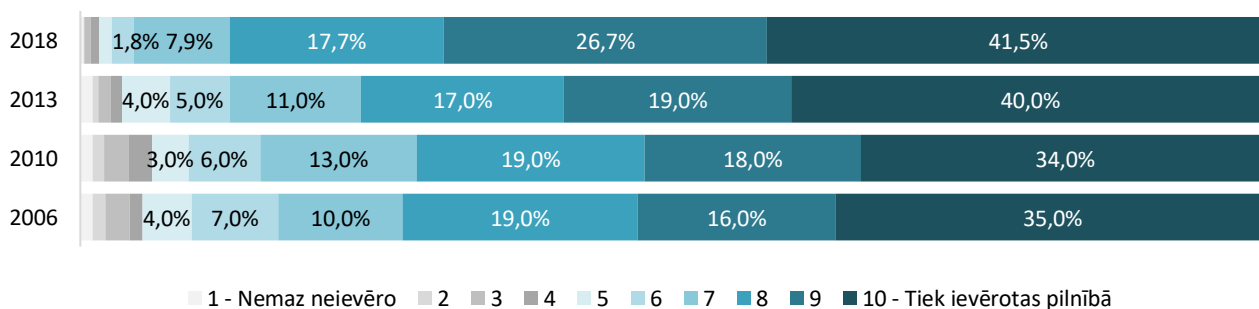
Lielākā daļa DAS darba vides atbilstību MK noteikumu Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” prasībām 2018.gadā vērtē robežās no 5-8 punktiem (9-10 punkti 4%, 7-8 punkti 39,3%, 5-6 punkti 39,3%, 3-4 punkti 9,0%, 2 punkti – 1,5%, 1 punkts – 0,0%).

Arī DAS fokusgrupu diskusijā dalībnieki minējuši, ka, viņuprāt, MK noteikumi Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” ir jau novecojuši un pārāk vispārināti. Daudzās mūsdienu darba vidē sastopamās situācijās nav iespējams īstenot šo noteikumu prasības, jo normatīvais akts ir ļoti vispārināts, tieši pārņemot Eiropas Padomes Direktīvā 89/654/EEK noteikto (par minimālajām prasībām attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darba vietā). Piemēram, mainoties veselības aprūpes modelim, aizvien vairāk veselības aprūpes darbību pārceļas ārpus institūcijām (pacientu dzīves vietā), kur nav iespējams nodrošināt visas nodarbinātajam nepieciešamās darba aizsardzības prasības. Tāpat arī aptaujas veikšanas laikā nodarbinātajiem bija iespēja veikt darbu pie datora, strādājot attālināti, un darba devējs nevarēja kontrolēt/nodrošināt darba aizsardzības prasību ievērošanu nodarbinātajam veicot darbu. Tomēr 2019.gadā tika grozīts DAL, un grozījumi, kas stāsies spēkā 01.07.2020. nosaka, ka nodarbinātajam, strādājot darbu attālināti, jāsadarbojas ar darba devēju darba aizsardzības jautājumos. Tādējādi ņemot vērā, ka MK 28.04.2009. noteikumi Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” pieņemti pirms ilgāka laika, un darba vide pa šiem gadiem ir dinamiski izmainījusies, iespējams, nepieciešama izpēte un jauna normatīvā akta izstrāde vai vismaz grozījumu veikšana esošajos MK noteikumos Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Ieteikumi izmaiņām normatīvajos aktos atrodami arī pētījumā “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē”, ko veica personu apvienība SIA “Civitta Latvija”, SIA “GRIF” un UAB “Civitta”, īstenojot to pēc VDI pasūtījuma.

### Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem tika lūgts novērtēt (skalā 1 – 10, kur 1 nozīmē – “nemaz neievēro”, 10 – “ievēro pilnībā”), cik lielā mērā uzņēmumā/iestādē, kurā viņi strādā, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības. Vidējais punktu skaits nodarbinātajiem 2018.gadā bija 8,7, kas salīdzinoši ar iepriekšējiem gadiem ir nedaudz labāks rādītājs (2013.gadā – 8,5, 2010.gadā – 8,3, 2006.gadā – 8,2; 2. attēls).

### 2. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc atbildēm par darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumos, kuros viņi strādā



Bāze: visi respondenti: 2018.gadā n=2502, 2013.gadā n=2383, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā visaugstāko novērtējumu darba aizsardzības prasību ievērošanai sniedza nodarbinātie no izglītības nozares, tomēr tā kā šī nozare iepriekšējos pētījumos netika atsevišķi izdalīta un aprakstīta, datus dinamikā salīdzināt nav iespējams. Otrā augstāko novērtējumu darba aizsardzības prasību ievērošanai 2018.gadā sniedza nodarbinātie no pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares (2. tabula), kurai arī ir viens no straujākajiem uzlabojumiem starp visām nozarēm (pieaugums par 0,5 punktiem). Tikpat liels pieaugums vērojams ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē, kā arī metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā. Ja vairumā nozaru bija novērojami uzlabojumi, tad novērtējums pasliktinājās – elektroenerģijas, gāzes apgādes,



siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas, veselības un sociālās aprūpes, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, lauksaimniecības un mežsaimniecības, kā arī zivsaimniecības nozarēs.

**2. tabula. Dažādās nozarēs nodarbināto vidējais vērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos, punkti**

Uzņēmuma galvenā darbības nozare	Nodarbināto vidējais vērtējums, punkti			
	2018	2013	2010	2006**
Izglītība	9,3	-	-	-
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	9,1	8,6	8,4	7,9
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	8,9	9,0	8,7	8,9
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	8,9	8,0	8,0	*
Apstrādes rūpniecība	8,9	8,6	8,4	8,1
Citas nozares	8,8	8,6	8,4	8,2
Veselība un sociālā aprūpe	8,7	8,8	9,3	8,7
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	8,7	8,2	8,9	8,7
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	8,7	8,2	7,5	7,9
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	8,5	8,6	7,7	*
Būvniecība	8,5	8,3	7,3	7,6
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	8,5	8,2	8,8	*
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	8,3	8,0	7,8	7,6
Lauksaimniecība un mežsaimniecība	8,2	8,3	8,1	7,7
Zivsaimniecība	8,0	8,2	8,6	8,2

Piezīmes:

\* - atbilstoši izmaiņām NACE klasifikācija nav pieejami dati par šīm nozarēm konkrētajā gadā;

\*\* - datus nav iespējams analizēt dinamikā, jo 2008.gadā mainījās NACE klasifikators;

“-“ – iepriekšējos pētījumos izglītības nozare atsevišķi netika izdalīta.

*Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=2502, 2013.gadā n=2383, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455*

*Avots: nodarbināto aptauja*

Ja iepriekšējos pētījumos bija novērojama tendence, ka, pieaugot respondentu vecumam, pieaug vidējais darba vides atbilstības novērtējums, tad 2018.gadā šāda tendence vairs nav novērojama:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 8,4, 25-34 gadi – 8,8, 35-44 gadi – 8,7, 45-54 gadi – 8,8, 55-74 gadi – 8,8;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 8,3, 25-34 gadi – 8,5, 35-44 gadi – 8,4, 45-54 gadi – 8,5, 55-74 gadi – 8,7;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 8,0, 25-34 gadi – 8,2, 35-44 gadi – 8,3, 45-54 gadi – 8,1, 55-74 gadi – 8,8;
- 2006.gadā: 18-24 gadi – 7,8, 25-34 gadi – 8,1, 35-44 gadi – 8,2, 44-54 gadi – 8,2, 55-74 gadi – 8,5.

Vērojams, ka jaunieši darba vides atbilstību vērtē zemāk nekā citu vecumu nodarbinātie, ko var skaidrot ar viņu iespējams kritiskāku attieksmi pret darba vidi un pieprasījumu pēc labākiem darba apstākļiem augošas ekonomikas apstākļos, kāda bija vērojama 2018.gadā.

2018.gadā valsts sektorā vidējais punktu skaits bija 9,1 (2013.gadā – 8,8, 2010.gadā – 8,6), privātajā sektorā – 8,6 (2013.gadā – 8,3, 2010.gadā – 8,0), sabiedriskajās organizācijās – 8,2 (2013.gadā – 8,5, 2010.gadā – 7,3).

Šādi rezultāti varētu būt saistīti ar to, ka lielajos valsts sektora uzņēmumos labāk tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, ko netieši parāda arī nākamā atbilde, ka lielajos uzņēmumos nodarbinātie vidēji augstāk novērtējuši darba aizsardzības prasību ievērošanu.

2018.gadā saglabājas tendence, pieaugot uzņēmuma lielumam, palielinājās darba aizsardzības prasību ievērošanas vidējais novērtējums:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 8,3, 11-49 nodarbinātie – 8,7, 50-249 nodarbinātie – 9,0, 250 un vairāk nodarbināto – 9,1;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 8,3, 11-49 nodarbinātie – 8,4, 50-249 nodarbinātie – 8,7, 250 un vairāk nodarbināto – 8,6;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 7,9, 11-49 nodarbinātie – 8,2, 50-249 nodarbinātie – 8,2, 250 un vairāk nodarbināto – 8,3.

Arī DAS fokusgrupu diskusijas dalībnieku paustais viedoklis apstiprina, ka DAL un citu normatīvo aktu prasības salīdzinoši biežāk tiek ievērotas lielajos uzņēmumos, savukārt mazo uzņēmumu vadība vairāk (arī ne vienmēr) rūpējas tikai par dokumentācijas formālu esamību un atbilstību noteiktām normatīvo aktu prasībām, nesaskatot šādai dokumentācijai reālu pielietojumu, lai uzlabotu darba vidi uzņēmumā.

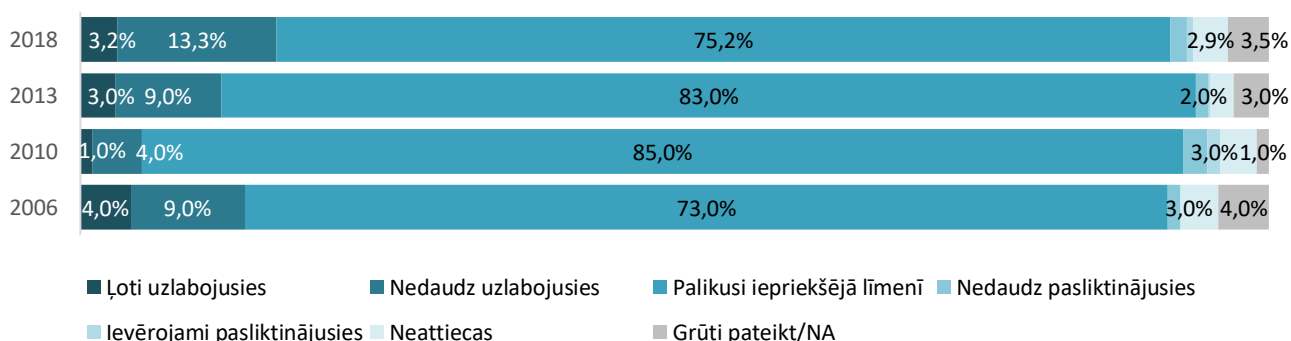
Nodarbināto aptaujas rezultāti rāda, ka nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē uzskata, ka viņu uzņēmumā darba aizsardzības prasības tiek ievērotas sliktāk nekā vidēji Latvijā:

- 2018.gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,9, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,0, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,9;
- 2013.gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,8, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,5, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,6;
- 2010.gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,6, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,1, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,6;
- 2006.gadā: katru mēnesi saņem algu aploksnē – 6,8, dažreiz saņem algu aploksnē – 7,5, nekad nesaņem algu aploksnē – 8,4.

Tas norāda uz iepriekšējos pētījumos identificēto sakarību, ka, uzņēmumam neievērojot vienas darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību prasības, pastāv lielāka iespēja, ka netiks ievērotas arī cita veida prasības.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika arī jautāts, kā pēdējā gada laikā mainījies darba aizsardzība viņu darba vietā (3. attēls).

### 3. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc atbildēm par situācijas darba aizsardzībā izmaiņām uzņēmumā pēdējā gada laikā



Bāze: visi respondenti: 2018.gadā n=2502, 2013.gadā n=2383, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinot ar iepriekšējiem pētījumiem, 2018.gadā ievērojami lielāka daļa nodarbināto uzskatīja, ka darba aizsardzības līmenis viņu uzņēmumā ir nedaudz uzlabojies (4. attēls), bet pārliecinošs vairākums neuzlabojumus, ne arī situācijas pasliktināšanos neapliecina.

Aptaujātie vīrieši gan uzlabojumus, gan situācijas pasliktināšanos darba aizsardzībā minēja nedaudz biežāk nekā sievietes:

- vīrieši:
  - situācija uzlabojusies: 2018.gadā – 17,6%, 2013.gadā – 14,5%, 2010.gadā – 7,7%;
  - situācija pasliktinājusies: 2018.gadā – 2,4%, 2013.gadā – 1,6%, 2010.gadā – 3,5%;
- sievietes:
  - situācija uzlabojusies: 2018.gadā – 15,6%, 2013.gadā – 9,0%, 2010.gadā – 4,6%;
  - situācija pasliktinājusies: 2018.gadā – 1,5%, 2013.gadā – 0,8%, 2010.gadā – 4,6%.

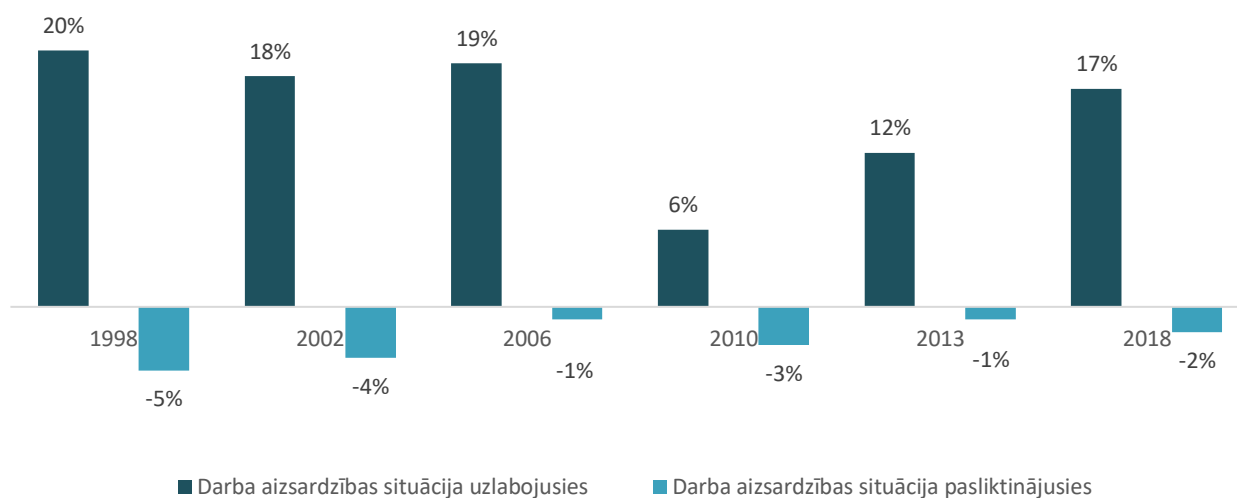
Sadalījumā pa vecuma grupām nav novērojamas būtiskas atšķirības rezultātos, izņemot to, ka jaunieši (18-24 gadi) būtiski retāk minējuši, ka darba aizsardzības situācija palikusi tāda pati (64,9%), bet šīs vecuma grupas respondenti biežāk arī nav varējuši novērtēt situācijas izmaiņas, kas varētu būt saistīts ar nelielu darba stāžu.

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) gan redzamas būtiskas atšķirības, jo 2018.gadā Zemgales, Latgales un Vidzemes reģionos situācijas uzlabošanas novērojis lielāks īpatsvars aptaujāto nodarbināto:

- Latgales – 21,6%;
- Zemgales – 20,7%;
- Vidzemes – 19,7%;
- Rīgas – 15,9%;
- Kurzemes – 4,9%.

Savukārt krietni retāk situācijas uzlabošanas atzīmējuši respondenti Kurzemē, uzskatot, ka situācija ar darba aizsardzību viņu darba vietās nav mainījusies.

#### 4. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc viņu domām par darba aizsardzības līmeņa pārmaiņām



Bāze: visi respondenti: 2018.gadā n=2502, 2013.gadā n=2383, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455, 1998. un 2002.gada dati no pētījuma "Darba dzīves barometrs Baltijas valstīs"

Avots: nodarbināto aptauja

Sadalījumā pa nozarēm darba aizsardzības uzlabošanas atzīmējuši nodarbinātie:

- elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas – 36,6%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas – 36,5%;
- ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas – 27,6% nozarēs.

Tas saistāms ar dažādu jaunu tehnoloģiju ienākšanu šajās nozarēs, kas maina nodarbināto ikdienu un samazina pakļautību tādiem darba vides riska faktoriem kā, piemēram, putekļi, metināšanas aerosols. Vienlaikus aktuāli kļūst citi riska faktori, piemēram, darbs piespiedu pozā, darbs ar datoru u.c.

Darba aizsardzības situācijas uzlabošanas 2018.gadā vairāk izjutuši nodarbinātie vidējos un lielos uzņēmumos:

- 1-10 nodarbinātie – 8,3%;
- 11-49 nodarbinātie – 14,7%;
- 50-249 nodarbinātie – 22,8%;
- 250 un vairāk nodarbināto – 21,5%.

Vidējos un lielajos uzņēmumos nodarbināto biežāk sniegtās atbildes par darba aizsardzības situācijas uzlabošanas sakrīt ar jau iepriekš aprakstīto vidējā vērtējuma pieaugumu lielākajos uzņēmumos, darba devējiem atbildot uz jautājumu par DAL prasību ievērošanu.

Līdzīgi kā ar citiem darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību jautājumiem, nodarbināto, kuri saņem algu aploksnē, sniegtais novērtējums par darba aizsardzības prasību ievērošanu 2018.gadā ir negatīvāks nekā nodarbinātajiem, kuri visu algu saņem oficiāli. Darba aizsardzības situācijas uzlabošanas visvairāk izjutuši nodarbinātie, kuri nekad nesaņem algu aploksnē:

- dažreiz saņem algu aploksnē – 5,5%;
- katru mēnesi saņem algu aploksnē – 9,0%;
- nekad nesaņem algu aploksnē – 17,1%.

Turklāt nodarbinātie, kuri algu saņem aploksnē, būtiski biežāk minējuši arī situācijas pasliktināšanos, kas apstiprina to, ka šie uzņēmumi ir riska grupa un ka, izvērtējot uzņēmumus, kuros jāveic Valsts darba inspekcijas pārbaudes, nepieciešams izmantot arī informāciju par neregistrēto nodarbinātību (darbinieku skaita neuzrādīšanu), un izvairīšanos no nodokļu nomaksas (ienākumu (peļņas) neuzrādīšanu).

## Ugunsdrošība darba vidē

### Darba devēju aptauja

MK noteikumu Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” 10.punktā noteikts, ka darba devēja pienākums ir nodrošināt ērti pieejamas, vienkārši lietojamas un piemērotas ugunsgrēka dzēšanas iekārtas [12]. 2016.gadā arī stājās spēkā jauni MK 19.04.2016. noteikumi Nr. 238 “Ugunsdrošības noteikumi”, nosakot ugunsdrošības prasības, kas jāievēro fiziskajām un juridiskajām personām (nomainot MK 17.02.2004. noteikumus “Ugunsdrošības noteikumi”, kas zaudēja spēku 01.09.2016.) [13].

Vien katrs otrais darba devējs 2018.gada aptaujā minējis, ka pagājušā gada laikā ir ieguldījis līdzekļus ugunsdzēsības līdzekļus iegādei, uzturēšanai (2018.gadā – 54,1%, 2013.gadā – 61,8%, 2010.gadā – 66,6%, 2006.gadā – 76,6%). Dinamikā vērojams, ka ieguldījumi ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai ir samazinājušies, ko daļēji var skaidrot ar pakāpenisku ugunsdzēsības aprīkojuma sakārtošanu gadu gaitā. Lai arī iespējams ikgadējus ieguldījumus daudzos uzņēmumos nav nepieciešams veikt, tomēr šādi rezultāti ir jāvērtē piesardzīgi, jo ugunsdzēsības iekārtas un līdzekļi ir regulāri jāuzrauga un jāatjauno.

Darba devēji līdzekļus ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai visbiežāk ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 62,8%);

- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 62,1%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 61,6%).

Retāk darba devēji finansiālos līdzekļus šo līdzekļu iegādei un uzturēšanai ieguldījuši:

- ūdens apgādes, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas, sanācijas (2018.gadā – 50,3%);
- zivsaimniecības (2018.gadā – 44,4%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas (2018.gadā – 39,2%) nozarēs.

Sprīžot pēc darba devēju sniegtajām atbildēm 2018.gada aptaujas laikā, ievērojami retāk kā citos uzņēmumos finansiālie līdzekļi ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai ieguldīti mikro uzņēmumos. Šādus pētījuma rezultātus iespējams skaidrot ar faktu, ka daļa šādu mikro uzņēmumu telpas nomā ar pilnu ugunsdrošības aprīkojumu (piemēram, lielās biroju ēkās, tirdzniecības centros):

- 1-10 nodarbinātie – 52,8%;
- 11-49 nodarbinātie – 70,3%;
- 50-249 nodarbinātie – 70,5%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 70,5%.

Darba devēji no valsts sektora biežāk kā citu sektoru darba devēji aptaujā minējuši, ka ieguldījuši līdzekļus ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai (2018.gadā: valsts sektorā – 57,8%, privātajā sektorā – 54,1%, sabiedriskajās organizācijās – 42,6%).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) visbiežāk investēts ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai Zemgales reģionā, bet visretāk - Vidzemes reģionā:

- Zemgales – 62,1%;
- Kurzemes – 55,8%;
- Rīgas – 53,3%;
- Latgales – 50,2%;
- Vidzemes – 49,9%.

Darba devējiem aptaujā tika uzdots jautājums par ieguldījumiem nodarbināto instruktāžai. Vien katrs trešais darba devējs 2018.gada aptaujā minējis, ka pagājušā gada laikā ir ieguldījis līdzekļus instruktāžai un speciālajai apmācībai (piemēram, ugunsdrošības u.tml. jautājumos) (2018.gadā – 32,9%, 2013.gadā – 47,1%, 2010.gadā – 46,6%, 2006.gadā – 66,0%), kaut gan šāda instruktāža jāveic ne retāk kā reizi gadā.

Darba devēji līdzekļus nodarbināto instruktāžai visbiežāk ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 45,0%);
- būvniecība (2018.gadā – 43,4%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 37,0%).

Retāk darba devēji finansiālos līdzekļus nodarbināto instruktāžai ieguldījuši šādās nozarēs:

- zivsaimniecība (2018.gadā – 5,8%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 12,8%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 17,7%).

Spriežot pēc darba devēju sniegtajām 2018.gada aptaujas laikā, ievērojami retāk finansiālie līdzekļi nodarbināto instruktāžai un speciālajai apmācībai ieguldīti lielajos uzņēmumos un mikro uzņēmumos:

- 1-10 nodarbinātie – 39,9%;
- 11-49 nodarbinātie – 69,7%;
- 50-249 nodarbinātie – 56,3%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 31,3%.

Darba devēji no privātā sektora retāk nekā citu sektoru darba devēji aptaujā minējuši, ka ieguldījuši līdzekļus nodarbināto instruktāžai (2018.gadā: valsts sektorā – 41,3%, privātajā sektorā – 32,7%, sabiedriskajās organizācijās – 42,6%).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) ieguldījumi nodarbināto instruktāžā veikti vienlīdz bieži, tomēr visretāk 2018.gadā tie veikti Vidzemes reģionā:

- Zemgales – 34,7%;
- Rīgas – 33,4%;
- Kurzemes – 33,0%;
- Latgales – 32,3%;
- Vidzemes – 30,0%.

### **Nodarbināto aptauja**

Ievērojami lielāks nodarbināto īpatsvars, salīdzinot ar darba devēju aptauju, 2018.gadā minējis, ka pagājušā gada laikā darba devējs uzņēmumā nodrošinājis ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu (2018.gadā – 70,1%, 2013.gadā – 60,9%, 2010.gadā – 58,2%, 2006.gadā – 50,2%). Arī dinamikā pa gadiem redzams, ka pieaug nodarbināto īpatsvars, kuri atzīmē, ka darba devējs nodrošinājis ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu.

Nozares, kurās nodarbinātie biežāk norādījuši, ka darba devējs viņiem un citiem nodarbinātajiem nodrošinājis ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu, ir:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 82,2%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 79,9%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 76,8%).

Visretāk nodarbinātie to apstiprinājuši tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 69,1%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 68,1%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 61,4%).

Atkarībā no uzņēmumā nodarbināto cilvēku skaita vērojams, ka palielinoties uzņēmuma lielumam, palielinās arī nodarbināto īpatsvars, kas minējuši, ka darba devējs gan viņiem, gan pārējiem nodarbinātajiem nodrošinājis ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu:

- 1-10 nodarbinātie – 65,6%;
- 11-49 nodarbinātie – 71,8%;
- 50-249 nodarbinātie – 75,2%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 76,7%.

Tāpat kā darba devēji, arī nodarbinātie 2018.gadā to, ka pēdējā gada laikā darba devējs nodrošinājis ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu, visbiežāk minējuši valsts sektorā (2018.gadā: valsts sektorā – 74,1%, privātajā sektorā – 69,4%, sabiedriskajās organizācijās – 47,0%).

Lai gan nav nepieciešamība šādus līdzekļus iegādāties katru gadu no jauna, MK noteikumos Nr.238 "Ugunsdrošības noteikumi" minēts, ka ugunsdzēsības aparāta tehnisko stāvokli nepieciešams apskatīt ne retāk kā reizi gadā, turklāt, ja šie aparāti atrodas publiskā objektā, tad ne retāk kā reizi sešos mēnešos [13]. Šī iemesla dēļ aptauju rezultāti netieši norāda uz to, ka darba devēji, iespējams, nepietiekami regulāri nodrošina MK noteikumu Nr.238 prasību izpildi uzņēmumos.

Divas reizes lielāks nodarbināto īpatsvars, salīdzinot ar darba devēju aptauju, 2018.gadā minējis, ka pagājušā gada laikā darba devējs uzņēmumā nodrošinājis nodarbināto instruktāžu un speciālo apmācību (2018.gadā – 73,0%, 2013.gadā – 73,8%, 2010.gadā – 68,2%, 2006.gadā – 69,0%). Dinamikā pa gadiem redzams, ka pakāpeniski pieaudzis nodarbināto īpatsvars, kuri atzīmē, ka darba devējs nodrošinājis instruktāžu un apmācību.

Nozares, kurās nodarbinātie biežāk norādījuši, ka darba devējs viņiem un citiem nodarbinātajiem nodrošinājis instruktāžu un speciālo apmācību, ir:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 82,6%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 81,8%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 80,8%).

Visretāk nodarbinātie to apstiprinājuši tādās nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 69,1%);
- būvniecība (2018.gadā – 69,8%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (2018.gadā – 70,6%).

Vērojams, ka, palielinoties uzņēmuma lielumam, paaugstinās arī nodarbināto īpatsvars, kas minējuši, ka darba devējs gan viņiem, gan pārējiem nodarbinātajiem nodrošinājis instruktāžu un speciālo apmācību:

- 1-10 nodarbinātie – 67,7%;
- 11-49 nodarbinātie – 74,8%;
- 50-249 nodarbinātie – 76,6%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 82,2%.

Nodarbinātie valsts sektorā 2018.gadā visbiežāk minējuši to, ka pēdējā gada laikā darba devējs nodrošinājis instruktāžu un speciālo apmācību (2018.gadā: valsts sektorā – 77,6%, privātajā sektorā – 72,1%, sabiedriskajās organizācijās – 45,9%).

### **Darba aizsardzības speciālistu aptauja**

2018.gada aptaujas ietvaros DAS tika uzdots jautājums, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošina ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu. Pārliecinoši lielākais īpatsvars DAS apliecinājuši, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams, nodrošina ugunsdzēsības līdzekļu iegādi (79,6%). Pēc 15,4% DAS viedokļa darba devēji to dara reti un nesistemātiski, savukārt 2,0% DAS pauda viedokli, ka darba devēji nenodrošina ugunsdzēsības līdzekļu iegādi un uzturēšanu, kaut arī tas ir nepieciešams.

Tāpat DAS tika jautāts, vai darba devēji nodrošinājuši nodarbināto instruktāžas ugunsdrošības jautājumos, uz ko DAS atbildējuši līdzīgi kā uz iepriekšējo jautājumu. Lielākais DAS īpatsvars – 81,6% – apliecinājuši, ka darba devēji nodrošinājuši šīs instruktāžas vienmēr, ja nepieciešams. DAS īpatsvars, kas apliecināja, ka instruktāžas bijušas reti un nesistemātiski, bija 13,4% savukārt 3,0% DAS uzskatīja, ka instruktāžas ir nepieciešamas, bet

darba devējs tās nenodrošina. Ņemot vērā, ka ugunsdrošības instruktāžai nodarbinātajiem jānotiek ne retāk kā reizi gadā, šādu DAS vērtējumu var uzskatīt par neapmierinošu drošas darba vides kontekstā.

## Darba vides uzlabošana

MK 28.04.2009. noteikumos Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās" noteiktas nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības darba vietās [12], ietverot prasības evakuācijas ceļiem un izejām, uzņēmuma teritorijas iekārtošanai, satiksmes ceļiem teritorijā, elektroietaisēm, ugunsgrēka dzēšanas iekārtām, darba telpu vēdināšanai, telpu mikroklimatam, apgaismojumam, telpu logiem, grīdām, kāpnēm, durvīm un vārtiem, nodarbināto atpūtas telpām un ģērbtuvēm u.c. Visi šie aspekti ir nozīmīgi darba vides kvalitātei un sekojoši nodarbināto produktivitātei.

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika vaicāts, vai pēdējā gada laikā viņi ir ieguldījuši finansiālos līdzekļus darba vides uzlabošanai, piemēram, ventilācijas izbūvei. Apstiprinoši uz šo jautājumu 2018.gada aptaujā atbildējuši būtiski mazāk respondentu kā iepriekšējās aptaujās (2018.gadā – 31,7%, 2013.gadā – 45,2%, 2010.gadā – 55,7%, 2006.gadā – 55,2%).

No tiem visbiežāk šādu finansiālo līdzekļu ieguldīšana minēta tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 41,8%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 41,8%);
- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 39,3%).

Visretāk darba devēji līdzekļus šādam mērķim ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība (2018.gadā – 17,3%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 13,9%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 13,6%).

Atkarībā no uzņēmuma lieluma retāk darba devēji līdzekļus darba vides uzlabošanai ieguldījuši mazajos uzņēmumos:

- 1-10 nodarbinātie – 30,0%;
- 11-49 nodarbinātie – 44,2%;
- 50-249 nodarbinātie – 61,7%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 68,8%.

Turklāt ievērojami biežāk finansiālos līdzekļus darba vides uzlabošanai ieguldījuši darba devēji no valsts sektora (2018.gadā: valsts sektorā – 56,7%, privātajā sektorā – 31,3%, sabiedriskajās organizācijās – 0,9%).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) ieguldījumi darba vides uzlabošanā visbiežāk veikti Rīgas reģionā, savukārt visretāk 2018.gadā tie veikti Vidzemes reģionā:

- Rīgas – 36,5%;
- Zemgales – 33,8%;
- Latgales – 27,8%;
- Kurzemes – 24,9%;
- Vidzemes – 21,9%.

MK noteikumos Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās" minēts arī tas, ka darba devējam jānodrošina dažādas prasības, kas darba vidē saistītas ar ikdienas sadzīvi, piemēram, ģērbtuves, dušas, atpūtas telpas u.tml. [12]. Tāpēc darba devējiem aptaujas laikā tika arī jautāts, vai pēdējā gada laikā viņi ir ieguldījuši



finansiālos līdzekļus ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanai (piemēram, ģērbtuves, dušas, atpūtas telpas). Arī uz šo jautājumu 2018.gada aptaujā apstiprinoši atbildējuši būtiski mazāk respondentu nekā iepriekšējās aptaujās (2018.gadā – 27,4%, 2013.gadā – 52,4%, 2010.gadā – 59,2%, 2006.gadā – 63,2%). Daļēji šādi rezultāti ir skaidrojami ar to, ka daudzos uzņēmumos finanšu ieguldījumi ikdienas apstākļu uzlabošanā nav jāveic katru gadu – ja, piemēram, nodarbināto ģērbtuves vai dušas ir izbūvētas un iekārtotas, tās kalpo vairākus gadus.

Darba devēji visbiežāk finansiālo līdzekļu ieguldīšanu ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanai minējuši tādās nozarēs kā:

- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (2018.gadā – 40,6%);
- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 35,8%);
- būvniecība (2018.gadā – 26,6%).

Visretāk darba devēji līdzekļus šādam mērķim ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (2018.gadā – 11,2%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 11,5%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 17,0%).

Retāk darba devēji līdzekļus ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanai (piemēram, ģērbtuves, dušas, atpūtas telpas) ieguldījuši mazajos uzņēmumos:

- 1-10 nodarbinātie – 25,9%;
- 11-49 nodarbinātie – 42,6%;
- 50-249 nodarbinātie – 43,6%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 64,1%.

Tāpat arī visretāk finansiālos līdzekļus ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanai ieguldījuši darba devēji no valsts sektora (2018.gadā: valsts sektorā – 20,0%, privātajā sektorā – 27,5%, sabiedriskajās organizācijās – 42,6%).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) ieguldījumi ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanai visbiežāk veikti Zemgales reģionā, savukārt visretāk 2018.gadā tie veikti Vidzemes reģionā:

- Zemgales – 35,5%;
- Rīgas – 26,6%;
- Latgales – 26,4%;
- Kurzemes – 25,6%;
- Vidzemes – 23,6%.

### **Nodarbināto aptauja**

2018.gadā, salīdzinot ar 2013.gadu, nodarbinātie nedaudz retāk minējuši to, ka pēdējā gada laikā viņiem un citiem kolēģiem darba devējs nodrošinājis darba vides uzlabošanu (2018.gadā – 20,4%, 2013.gadā – 22,7%, 2010.gadā – 18,0%, 2006.gadā – 21,7%).

Nozares, kurās visbiežāk pēc nodarbināto domām tas ticis darīts, ir:

- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 30,6%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 28,8%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 23,8%).

Visretāk to minējuši nodarbinātie no tādām nozarēm kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 6,9%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 8,7%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 10,7%).

Nodarbinātie lielajos uzņēmumos biežāk nekā citos uzņēmumos minējuši, ka darba devējs pēdējā gada laikā nodrošinājis darba vides uzlabošanu:

- 1-10 nodarbinātie – 15,0%;
- 11-49 nodarbinātie – 19,1%;
- 50-249 nodarbinātie – 22,1%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 31,5%.

Arī nodarbinātie, tāpat kā darba devēji darba vides uzlabošanu pēdējā gada laikā biežāk minējuši valsts sektorā (2018.gadā: valsts sektorā – 22,8%, privātajā sektorā – 19,2%, sabiedriskajās organizācijās – 16,0%).

Nodarbinātajiem tika arī jautāts par ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu. Salīdzinot dinamiskā, nodarbinātie aizvien biežāk minējuši, ka pēdējā gada laikā darba devējs viņiem ir nodrošinājis ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu (2018.gadā – 33,1%, 2013.gadā – 30,6%, 2010.gadā – 23,8%, 2006.gadā – 29,4%).

Nozares, kurās nodarbinātie visbiežāk snieguši apstiprinošu atbildi uz šo jautājumu, ir:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde, gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 48,9%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 46,3%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija (2018.gadā – 45,0%).

Visretāk nodarbinātie ar darbu saistītu ikdienas dzīves apstākļu uzlabošanu minējuši tādās nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 17,7%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 22,9%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 23,3%).

Pēc nodarbināto sniegtajām atbildēm 2018.gada aptaujā redzams, ka visbiežāk darba devēji nodrošinājuši ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu lielajos uzņēmumos:

- 1-10 nodarbinātie – 24,7%;
- 11-49 nodarbinātie – 33,1%;
- 50-249 nodarbinātie – 39,2%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 43,0%.

Vienlīdz bieži nodarbinātie šādu apstākļu uzlabošanu minējuši gan valsts, gan privātajā sektorā (2018.gadā: valsts sektorā – 34,8%, privātajā sektorā – 32,6%, sabiedriskajās organizācijās – 25,1%).

### **Darba aizsardzības speciālistu aptauja**

DAS aptaujas ietvaros 2018.gadā tika uzdots jautājums par to, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošinājuši darba vides uzlabošanu un riska faktoru novēršanu. Gandrīz puse DAS apliecināja, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams, nodrošina darba vides uzlabošanu un riska faktoru novēršanu (49,3%). Tomēr pēc 41,3% DAS viedokļa darba devēji to dara reti un nesistemātiski, savukārt 9,0% DAS puda viedokli, ka darba devēji nenodrošina darba vides uzlabošanu un riska faktoru novēršanu, kaut arī tas ir nepieciešams. DAS atbildes arī apstiprina darba devēju, kuri investējuši darba vides uzlabošanai, īpatsvara samazināšanos dinamiskā.

Vēl DAS aptaujas ietvaros 2018.gadā tika uzdots jautājums, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošinājuši ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu (piemēram, ģērbtuves, dušas, atpūtas telpas). Vairāk nekā trešdaļa DAS pauda, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams, nodrošina ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu (40,8%). Tajā pašā laikā pēc lielākās daļas – 44,3% – DAS viedokļa darba devēji to dara reti un nesistemātiski, savukārt 10,0% DAS izteica viedokli, ka darba devēji nenodrošina ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu uzlabošanu, kaut arī tas ir nepieciešams. Tomēr jāņem vērā, ka sadzīves apstākļu uzlabošana darba vietās ir cieši saistīta ar nodarbināto produktivitāti un veicina nodarbināto apmierinātību ar darbu.

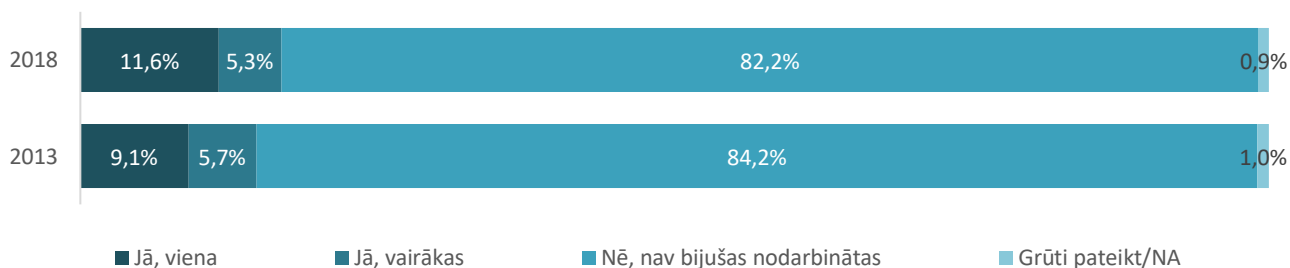
## Pasākumi, nodarbinot grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam

### Darba devēju aptauja

Kā darba devēju pienākums MK 28.04.2009. noteikumos Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” teikts arī tas, ka viņiem jānodrošina grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā iespēja atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos atbilstoši higiēnas prasībām [12].

Darba devējiem aptaujas laikā tika vaicāts, vai viņu uzņēmumā pēdējo 3 gadu laikā tikušas nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam. 16,9% darba devēju atbildējuši apstiprinoši uz šo jautājumu, turklāt 5,3% no šiem darba devējiem minējuši, ka nodarbinājuši vairākas šādas sievietes (5. attēls).

### 5. attēls. Darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos/iestādēs pēdējo 3 gadu laikā ir bijušas nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam



Bāze: visi darba devēji, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044

Avots: darba devēju aptauja

Atbilstoši 2018.gada aptaujas datiem pēdējo 3 gadu laikā grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā visbiežāk tika nodarbinātas šādās nozarēs:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (26,1%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (23,3%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (19,8%);
- citās nozarēs (19,4%).

Visretāk to minējuši darba devēji šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (0,5%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (5,3%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācijas (7,5%).

2013.gadā grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā visbiežāk tika nodarbinātas šādās nozarēs:

- veselības un sociālā aprūpes (34,0%);
- būvniecība (17,7%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (16,9%);
- citas pētījumā neizdalītās nozares (15,1%).

Visretāk grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā 2013.gadā tikušas nodarbinātas šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (5,6%);
- elektroenerģija, gāzes un siltumapgāde (3,9%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (3,3%).

2018.gada aptaujā redzams, ka pēdējo 3 gadu laikā grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā visbiežāk tikušas nodarbinātas lielajos uzņēmumos, kā arī saglabājusies tendence – jo lielāks ir uzņēmums, jo biežāk tajos ir nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 13,4%, 11-49 nodarbinātie – 55,5%, 50-249 nodarbinātie – 65,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 76,2%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 11,9%, 11-49 nodarbinātie – 24,1%, 50-249 nodarbinātie – 55,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 64,6%.

Tāpat kā 2013.gadā, arī 2018.gadā visbiežāk pēdējo 3 gadu laikā grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā tika nodarbinātas:

- valsts sektorā (2018.gadā – 36,9%, 2013.gadā – 26,2%);
- privātajā sektorā (2018.gadā – 16,5%, 2013.gadā – 14,3%).

Turklāt valsts sektorā būtiski pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kuri nodarbinājuši grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā.

2018.gadā neviens no aptaujātajiem sabiedrisko organizāciju darba devējiem neminēja, ka pēdējo 3 gadu laikā tikušas nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā (2018.gadā – 0,0%, 2013.gadā – 0,8%).

Ņemot vērā VDI reģionālo iedalījumu, 2018.gada aptaujā noskaidrots, ka visvairāk respondentu, kas minējuši, ka viņu uzņēmumos pēdējo 3 gadu laikā tikušas nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā, bijušas:

- Kurzemes (2018.gadā – 19,6%, 2013.gadā – 12,2%);
- Rīgas (2018.gadā – 18,7%, 2013.gadā – 15,3%);
- Vidzemes (2018.gadā – 16,5%, 2013.gadā – 11,4%);
- Zemgales (2018.gadā – 15,9%, 2013.gadā – 16,9%);
- Latgales (2018.gadā – 8,5%, 2013.gadā – 13,8%) reģionos.

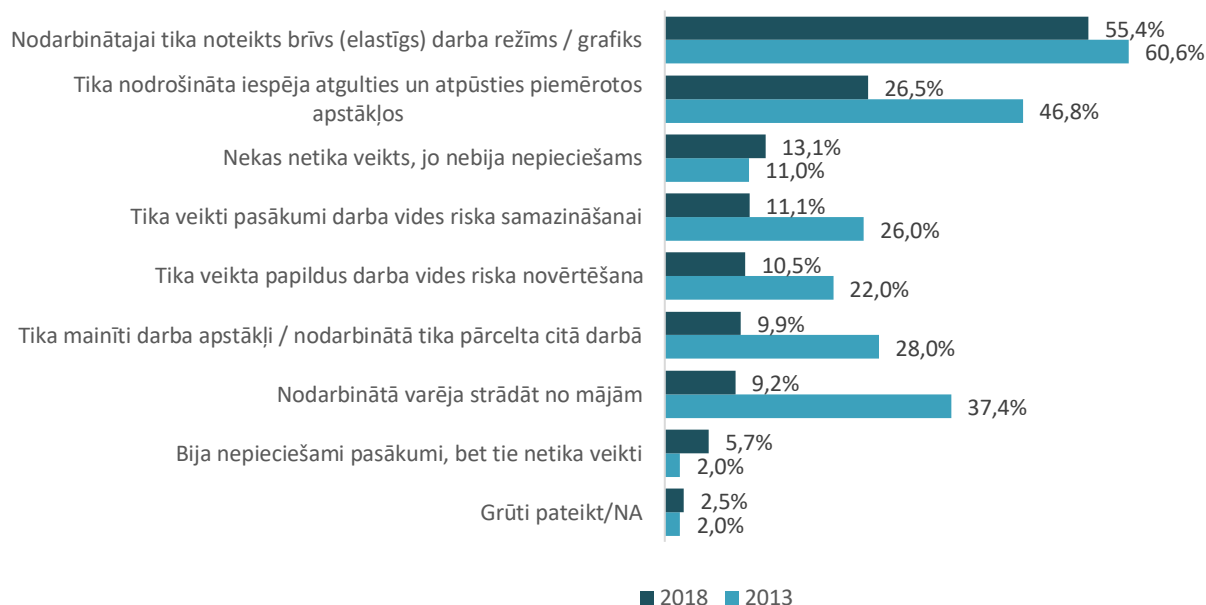
Aptaujā tika uzdots arī jautājums:

*Kādi pasākumi tika veikti, lai atvieglotu šīs sievietes (šo sieviešu) darbu vai darba vidi/apstākļus?*

Lielākā daļa no darba devējiem (78,7%), kas nodarbinājuši grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, atbildējuši arī, ka veikuši vismaz vienu pasākumu, lai atvieglotu šo sieviešu darbu vai darba vidi/apstākļus. Visbiežākās darbības, ko darba devēji veikuši, ir brīva, elastīga darba režīma/grafika noteikšana (2018.gadā – 55,4%), ka arī nodrošināta iespēja atgulties un atpūsties piemērotos apstākļos atbilstoši higiēnas prasībām (2018.gadā – 26,5%) (6. attēls). Tomēr ņemot vērā, ka uz jautājumu atbildēja tikai tie darba devēji, kas nodarbinājuši grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā, un ka palielinājies to darba devēju īpatsvars,

kuri atbildējuši, ka nekas netika veikts, jo nebija nepieciešams, jādodomā, ka darba devēji nepietiekami izprot vajadzību šādām sievietēm nodrošināt nepieciešamos piemērotos darba apstākļus. Par to liecina arī tas, ka kopumā dinamikā samazinājies darba devēju īpatsvars, ka nodrošinājuši dažādus pasākumus darba apstākļu atvieglošanai grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā.

#### 6. attēls. Darba devēju īpatsvars, atbildot uz jautājumu par veiktajiem pasākumiem darba vides/apstākļu atvieglošanai grūtniecēm vai sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam



Bāze: darba devēji, kuru uzņēmumā pēdējo 3 gadu laikā ir bijušas nodarbinātas grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, 2018.gadā n=216, 2013.gadā n=226

Avots: darba devēju aptauja

Tomēr 13,1% darba devēju apliecinājuši, ka uzskata, ka nekas nav bijis nepieciešams. Visbiežāk šāds uzskats bijis tādās nozarēs kā:

- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 39,8%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 35,7%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 29,3%).

Analizējot datus pēc RVDI pārraudzības teritorijām, visbiežāk darba devēji Vidzemes reģionā neveica nekādus pasākumus, jo tie nebija nepieciešami grūtnieču un sieviešu pēcdzemdību periodā darba atvieglošanai:

- Vidzemes reģionā – 33,4%;
- Latgales reģionā – 13,4%;
- Zemgales reģionā – 12,4%;
- Rīgas reģionā – 11,2%;
- Kurzemes reģionā – 2,5%.

Turklāt visbiežāk darba devēji mikro un mazajos uzņēmumos uzskatījuši, ka nekas nav bijis nepieciešams grūtnieču un sieviešu pēcdzemdību periodā darba atvieglošanai:

- 1-10 nodarbinātie – 14,6%;

- 11-49 nodarbinātie – 13,1%;
- 50-249 nodarbinātie – 2,2%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 9,7%.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora visbiežāk šādu uzskatu pauduši darba devēji no privātā sektora (2018.gadā: valsts sektorā – 5,7%, privātajā sektorā – 13,6%). No sabiedriskajām organizācijām nebija respondentu – darba devēju, kas pēdējo 3 gadu laikā bija nodarbinājuši grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam.

Aptaujā daļa darba devēju (5,7%) minējuši arī to, ka pasākumi bijuši nepieciešami, taču tie netika veikti. To minējuši darba devēji tikai tādās nozarēs kā būvniecība (2018.gadā – 18,5%) un citas nozares, kas pētījumā netiek izdalītas sīkāk (2018.gadā – 6,7%).

Turklāt tikai mikro uzņēmumu darba devēji ir bijuši tie, kas nav veikuši nepieciešamos pasākumus, lai atvieglotu grūtnieču un sieviešu pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam darbu un darba apstākļus (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 7,8%, 11 un vairāk nodarbinātie – 0,0%).

Atkarībā no darbības sektora, nepieciešamos pasākumu nav veikuši vien privātā sektora darba devēji (2018.gadā: valsts sektorā – 0,0%, privātajā sektorā – 6,1%).

## Pasākumi, nodarbinot personas ar īpašām vajadzībām

Kā darba devēju pienākums MK 28.04.2009.noteikumos Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās” noteikts arī tas, ka viņiem jānodrošina darba telpu iekārtošana (īpaši attiecībā uz durvīm, kāpnēm, evakuācijas ceļiem un izejām, gērbtuvēm, dušām, izlietnēm, tualetēm, atpūtas telpām) tā, lai darba telpās, ja nepieciešams, būtu iespējams nodarbināt personas ar īpašām vajadzībām (personas ar invaliditāti) [12].

Darba vidē kā nodarbinātie var būt personas, kas guvušas invaliditāti vai darba spēju zudumu, kuru izraisījuši arodslimība vai nelaimes gadījumi darbā, kā arī personas, kuru invaliditāte nav saistīta ar arodslimību un nelaimes gadījumiem darbā. Vairāk par personu, kas guvušas invaliditāti vai darba spēju zudumu, ko izraisījuši arodslimība, nodarbinātību un darba apstākļiem, var iepazīties šī pētījuma tematiskajā pielikumā “Arodslimības Latvijā”.

Labklājības ministrijas apkopotie dati par 2017.gadu parāda, ka Latvijā 182 tūkstošiem Latvijas iedzīvotāju bija reģistrēta invaliditāte. No tiem 8 tūkstoši ir bērni. No 182 tūkstošiem pirmās grupas invaliditāte noteikta 25 tūkstošiem, otrās grupas invaliditāte noteikta nepilniem 83 tūkstošiem, bet trešās grupas invaliditāte - 66 tūkstošiem iedzīvotāju. No Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras datiem redzams, ka 25% no pilngadīgajiem cilvēkiem ar invaliditāti tiek oficiāli nodarbināti [5].

Pētījumu centrs SKDS sadarbībā ar Latvijas Personāla vadīšanas asociāciju 2014.gadā veica aptauju, lai noskaidrotu, vai uzņēmumi būtu gatavi nodarbināt personas ar invaliditāti – 108 uzņēmumu personāla vadītāju aptaujā tika noskaidrots: 71% no viņiem uzskatīja, ka personu ar invaliditāti nodarbināšana ir labs piemērs sabiedrības solidaritātei. Tomēr, vaicāti par to, kas uzņēmējus attur no šādu personu pieņemšanas darbā, 66% aptaujas dalībnieku nosauca apgrūtināto atlaišanu no darba arī tādā gadījumā, ja persona neveic savus pienākumus, veic tos nekvalitatīvi, vai citādi pārkāpj noteikumus, tāpēc efektīvs risinājums, lai veicinātu personu ar invaliditāti pieņemšanu darbā, būtu izmaiņas Darba likumā [6], par ko, iespējams, nepieciešama plašāka izpēte [9].

Tāpat svarīgi arī atzīmēt, ka ne vienmēr, lai pieņemtu darbā personas ar invaliditāti nepieciešama speciāla darba vides pielāgošana. Turklāt no 2015.gada uzņēmumi Nodarbinātības valsts aģentūrā var pieteikties bezdarbnieku ar īpašām vajadzībām nodarbināšanai subsidētajās vai valsts līdzfinansētajās darba vietās „Pasākumi noteiktām personu grupām” ietvaros. Pasākumu mērķis ir bezdarbnieku nodarbināšana, lai palīdzētu personām ar īpašajām vajadzībām izprast darba tirgus prasības, veicinātu bezdarbnieku iekļaušanos

sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā. Pasākumus īsteno ESF projekta “Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” Nr.9.1.1.1/15/l/001 (īstenošanas periods 88 mēneši (02.02.2015.-31.12.2022).) un Nodarbinātības speciālā budžeta ietvaros [7].

Ņemot vērā aizvien pieaugošo darba tirgus pieprasījumu pēc darbaspēka un daudz plašākas personu ar īpašām vajadzībām nodarbinātības iespējas mūsdienās (elastīgas nodarbinātības formas, kā pusslodzes darbs, līgumdarbs un līgums uz noteiktu laiku, attālinātais darbs un citas), turpmāk līdzīgos pētījumos būtu jāietver arī personu ar īpašām vajadzībām aptaujas un atbilstoši arī esošās situācijas vērtējums, kas šajā pētījumā atsevišķi netika analizēts.

## Preventīvie pasākumi nodarbināto veselības veicināšanai un darba vides kvalitātes uzlabošanai

Ārstnieciski profilaktiskie pasākumi (piemēram, veselības veicināšanas aktivitāšu ieviešana (vingrošana, sporta pasākumi)) un tamlīdzīgi arī ir uzskatāmi par svarīgiem darba aizsardzības pasākumiem līdzās organizatoriskiem, tehniskiem un sanitāri higiēniskiem darba aizsardzības pasākumiem [3].

No uzņēmumā īstenotajiem veselības veicināšanas pasākumiem ieguvums ir gan pašam uzņēmumam, gan nodarbinātajiem. Turklāt pasākumi, kas īstenoti vienā uzņēmumā, var ietekmēt arī citu uzņēmumu nodarbinātos vai nodarbināto ģimenes locekļus - iegūst plašāka sabiedrība, turklāt veselāki cilvēki nozīmē mazākas izmaksas valsts veselības aprūpes sistēmai.

Veselības veicināšanas pasākumi var būt ļoti daudzveidīgi, tomēr biežāk izmantotie ir:

- darba apstākļu uzlabošana virs minimālo prasību apjoma – piemēram, elastīga darba laika organizēšana, ļaujot nodarbinātajiem darba laika sākumu un beigas izvēlēties pašiem vai daļu darba uzdevumu veikt attālināti, ja to pieļauj darba procesa iespējas;
- vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana – piemēram, vakcinācija pret gripu un/vai ērcu encefalītu, fizioterapeita konsultāciju pieejamība darba vietā;
- veselīgu ēšanas paradumu veicināšana – veselīgu maltīšu nodrošināšana darba vietā (piemēram, svaigi augļi un dārzeņi), liekā svara kontroles programmu veicināšana (piedāvājot lekcijas par veselīgu dzīvesveidu, veselīgiem ēšanas paradumiem);
- fizisko aktivitāšu un veselīga dzīvesveida veicināšana – piemēram, speciālu vingrojumu kompleksu izstrādāšana un vingrošanas nodrošināšana darba vietā darba laikā;
- sociālo kontaktu veicināšana – piemēram, kopīgu pasākumu organizēšana, t. sk. ārpus darba laika un vietas, ģimeņu iesaistīšana (kopīgi pārgājieni, laivu braucieni, citi komandas saliedēšanas pasākumi);
- atkarību profilakse un mazināšana – piemēram, lekciju organizēšana par alkoholisko un narkotisko vielu, kā arī medikamentu radītajām problēmām, atkarības ārstēšanas programmu ieviešana, ja nepieciešams [8].

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika vaicāts, vai pēdējā gada laikā viņi ir ieguldījuši finansiālos līdzekļus nodarbināto informēšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.). Apstiprinoši uz šo jautājumu 2018.gada aptaujā atbildējuši 9,4% darba devēju. Rezultāti parāda, ka mazāk par desmito daļu darba devēju iegulda līdzekļus šādu profilaktisku pasākumu nodrošināšanā.

Iepriekšējās aptaujās šāds jautājums darba devējiem netika uzdots.



Visbiežāk šāda finansiālo līdzekļu ieguldīšana minēta tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 19,7%);
- būvniecība (2018.gadā – 12,7%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana (2018.gadā – 9,6%).

Visretāk darba devēji līdzekļus šādam mērķim ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 1,6%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 2,1%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 2,2%).

Turklāt tādās nozarēs kā ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde un apstrādes rūpniecībā darba devēji apliecinājuši, ka nemaz neveic finansiālus ieguldījumus nodarbināto informēšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.).

Arī reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) redzams, ka vien desmitā daļa vai mazāk darba devēju ieguldījuši finansiālos līdzekļus nodarbināto informēšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu:

- Zemgales reģionā – 10,8%;
- Latgales reģionā – 10,7%;
- Kurzemes reģionā – 10,5%;
- Rīgas reģionā – 9,8%;
- Vidzemes reģionā – 4,2%;

Visbiežāk lielo uzņēmumu (250 un vairāk nodarbinātie) darba devēji veikuši finansiālus ieguldījumus nodarbināto informēšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu:

- 1-10 nodarbinātie – 9,3%;
- 11-49 nodarbinātie – 10,6%;
- 50-249 nodarbinātie – 7,5%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 14,0%.

Atkarībā no uzņēmuma darbības sektora, gan privātā sektora, gan valsts sektora darba devēji ieguldījumus veikuši vienlīdz bieži (2018.gadā: valsts sektorā – 9,2%, privātajā sektorā – 9,5%). No sabiedriskajām organizācijām nebija respondentu – darba devēju, kas veikuši finansiālus ieguldījumus nodarbināto informēšanas kampaņās par veselīgu dzīvesveidu.

Darba devējiem aptaujas laikā tika arī jautāts, vai pēdējā gada laikā viņi ir ieguldījuši finansiālos līdzekļus veselību veicinošas vides ierīkošanai (piemēram, drošu velonovietņu izbūvei). Arī uz šo jautājumu 2018.gada aptaujā apstiprinoši atbildējuši neliels īpatsvars respondentu – 4,9%. Iepriekšējās aptaujās šāds jautājums darba devējiem netika uzdots.

Visbiežāk šādu finansiālo līdzekļu ieguldīšana minēta tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 11,1%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (2018.gadā – 4,7%);
- būvniecība (2018.gadā – 4,2%).

Rezultāti pa nozarēm parāda, ka vien desmitā daļa un mazāk darba devēju iegulda līdzekļus preventīvu nodarbināto veselību veicinošu pasākumu nodrošināšanā.



Visretāk darba devēji līdzekļus šādam mērķim ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 0,7%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 0,9%);
- zivsaimniecība (2018.gadā – 1,0%).

Turklāt tādās nozarēs kā ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde un ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija darba devēji apliecinājuši, ka nemaz neveic finansiālus ieguldījumus veselību veicinošas vides ierīkošanai (piemēram, drošu velonovietņu izbūvei).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) redzams, ka visbiežāk darba devēji Rīgas reģionā veikuši finansiālus ieguldījumus veselību veicinošas vides ierīkošanai (piemēram, drošu velonovietņu izbūvei):

- Rīgas reģionā – 7,3%;
- Zemgales reģionā – 3,1%;
- Latgales reģionā – 3,1%;
- Vidzemes reģionā – 2,4%;
- Kurzemes reģionā – 1,9%.

Pēc uzņēmumu lieluma visbiežāk vidējo un lielo uzņēmumu (50-249, 250 un vairāk nodarbinātie) darba devēji veikuši finansiālus ieguldījumus veselību veicinošas vides ierīkošanai:

- 1-10 nodarbinātie – 4,7%;
- 11-49 nodarbinātie – 1,0%;
- 50-249 nodarbinātie – 17,6%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 11,4%.

Pēc uzņēmuma darbības sektora redzams, ka valsts sektora darba devēji ieguldījumus veselību veicinošas vides ierīkošanai veikuši biežāk nekā privātā sektora darba devēji (2018.gadā: valsts sektorā – 7,6%, privātajā sektorā – 4,8%). No sabiedriskajām organizācijām nebija respondentu – darba devēju, kas veikuši šādus finansiālus ieguldījumus.

Darba devējiem aptaujas laikā tika arī jautāts, vai pēdējā gada laikā viņi ir ieguldījuši finansiālos līdzekļus nodarbināto sporta iespējām (bez polises). Arī uz šo jautājumu 2018.gada aptaujā apstiprinoši atbildējuši neliels īpatsvars respondentu, kā arī būtiski mazāk nekā iepriekšējās aptaujās (2018.gadā – 5,4%, 2013.gadā – 17,5%, 2010.gadā – 14,0%, 2006.gadā – 20,0%).

No tiem visbiežāk šādu finansiālo līdzekļu ieguldīšanu minēja tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2018.gadā – 14,1%);
- būvniecība (2018.gadā – 10,4%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 7,9%).

Visretāk darba devēji līdzekļus šādam mērķim ieguldījuši tādās nozarēs kā:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 0,7%);
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana (2018.gadā – 0,9%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 1,0%).

Intervētie darba devēji ne apstrādes rūpniecības nozares 2018.gadā apliecināja, ka nemaz neveic finansiālus ieguldījumus nodarbināto sporta iespējām (bez polises).

Reģionāli (pēc RVDI pārraudzības teritorijām) redzams, ka visbiežāk darba devēji Rīgas un Zemgales reģionā veikuši finansiālus ieguldījumus nodarbināto sporta iespējām (bez polises):

- Rīgas reģionā - 6,6%;
- Zemgales reģionā – 6,5%;
- Latgales reģionā – 5,9%;
- Vidzemes reģionā – 3,7%;
- Kurzemes reģionā – 0,7%.

Pēc uzņēmumu lieluma visbiežāk vidējo un lielo uzņēmumu (50-249, 250 un vairāk nodarbinātie) darba devēji veikuši finansiālus ieguldījumus nodarbināto sporta iespējām (bez polises):

- 1-10 nodarbinātie – 4,9%;
- 11-49 nodarbinātie – 9,6%;
- 50-249 nodarbinātie – 12,1%;
- 250 un vairāk nodarbinātie – 18,9%.

Pēc uzņēmuma darbības sektora redzams, ka valsts sektora darba devēji ieguldījumus nodarbināto sporta iespējām (bez polises) veikuši biežāk nekā privātā sektora darba devēji (2018.gadā: valsts sektorā – 8,4%, privātajā sektorā – 5,4%). No sabiedriskajām organizācijām nebija respondentu – darba devēju, kas veikuši šādus finansiālus ieguldījumus.

### **Nodarbināto aptauja**

Nodarbinātajiem 2018.gadā pētījuma ietvaros tika uzdots jautājums par to, vai pagājušā gada laikā viņu darba devējs uzņēmumā/iestādē nodarbinātajiem nodrošināja dažādus veselības veicināšanas pasākumus. Vien neliels īpatsvars nodarbināto – 8,0% – apliecināja, ka darba devējs to nodrošinājis. Iepriekšējo pētījumu laikā šāds jautājums nodarbinātajiem netika uzdots.

Nozares, kurās nodarbinātie biežāk norādījuši, ka darba devējs viņiem un citiem nodarbinātajiem nodrošinājis dažādus veselības veicināšanas pasākumus, ir:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2018.gadā – 20,2%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, (2018.gadā – 14,3%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2018.gadā – 13,2%).

Visretāk nodarbinātie to apstiprinājuši tādās nozarēs kā:

- būvniecība (2018.gadā – 4,3%);
- transports un uzglabāšana (2018.gadā – 4,9%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2018.gadā – 5,1%).

Sievietes (2018.gadā – 9,0%) dažādus veselības veicināšanas pasākumus minējušas biežāk nekā vīrieši (2018.gadā – 6,6%).

Analizējot nodarbināto atbildes pa vecuma grupām, nodarbinātie 25-34 gadu vecumā nedaudz biežāk ir minējuši dažādus veselības veicināšanas pasākumus, ko pagājušā gada laikā nodrošinājis darba devējs (2018.gadā: 18-24 gadi – 9,1%, 25-34 gadi – 11,8%, 35-44 gadi – 6,5%, 45-54 gadi – 6,1%, 55-74 gadi – 6,5%).

Vienlīdz bieži darba devēja organizētus veselības veicināšanas pasākumus minējuši nodarbinātie ar vidējo un augstāko izglītību (2018.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 7,3%, pamatizglītība – 8,1%, vidējā – 9,5%, profesionālā vidējā – 6,0%, augstākā – 9,2%).

Privātajā sektorā nodarbinātie biežāk atzīmējuši veselības veicināšanas pasākumus (2018.gadā: valsts sektorā – 7,2%, privātajā sektorā – 8,5%, sabiedriskajā organizācijā – 6,1%). 2018.gadā novērota tendence, ka, palielinoties uzņēmuma lielumam pēc nodarbināto skaita, palielinās to respondentu īpatsvars, kuri minējuši šādus darba devēja nodrošinātus pasākumus (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 3,7%, 11-49 nodarbinātie – 6,4%, 50-249 nodarbinātie – 9,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 16,9%).

Nodarbinātajiem 2018.gadā pētījuma ietvaros tika uzdots jautājums arī par to, vai pagājušā gada laikā viņu darba devējs uzņēmumā/iestādē nodarbinātajiem nodrošināja sporta iespējas. Nedaudz vairāk nekā desmitā daļa respondentu 2018.gadā minējuši, ka pagājušā gada laikā darba devējs uzņēmumā nodarbinātajiem nodrošinājis sporta iespējas (2018.gadā – 12,8%, 2013.gadā – 14,7%, 2010.gadā – 8,1%, 2006.gadā – 15,5%). Dinamikā pa gadiem redzams, ka samazinās respondentu īpatsvars, kuri atzīmē, ka darba devējs nodrošinājis sporta iespējas nodarbinātajiem.

Nozares, kurās nodarbinātie biežāk norādījuši, ka darba devējs viņiem un citiem nodarbinātajiem nodrošinājis sporta iespējas, ir:

- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (2018.gadā – 23,2%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018.gadā – 16,0%);
- apstrādes rūpniecība (2018.gadā – 13,7%).

Visretāk nodarbinātie to apstiprinājuši tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība (2018.gadā – 3,6%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2018.gadā – 3,8%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018.gadā – 4,0%).

Turklāt ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares nodarbinātie pauda, ka darba devējs vispār nenodrošina sporta iespējas nodarbinātajiem.

Vīrieši (2018.gadā – 14,3%) darba devēja nodrošinātas sporta iespējas minējuši biežāk nekā sievietes (2018.gadā – 11,6%).

Analizējot nodarbināto atbildes pa vecuma grupām, nodarbinātie 25-34 gadu vecumā nedaudz biežāk ir minējuši sporta iespējas, ko pagājušā gada laikā nodrošinājis darba devējs (2018.gadā: 18-24 gadi – 13,0%, 25-34 gadi – 14,8%, 35-44 gadi – 13,9%, 45-54 gadi – 12,4%, 55-74 gadi – 9,7%).

Vienlīdz bieži darba devēja nodrošinātas sporta iespējas minējuši nodarbinātie ar vidējo un profesionālo vidējo izglītību, bet visbiežāk nodarbinātie ar augstāko izglītību (2018.gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 0,0%, pamatizglītība – 5,2%, vidējā – 11,1%, profesionālā vidējā – 11,2%, augstākā – 16,5%).

Valsts sektorā nodarbinātie biežāk atzīmējuši darbinieku sporta iespējas (2018.gadā: valsts sektorā – 18,8%, privātajā sektorā – 10,1%, sabiedriskajās organizācijās – 5,7%). 2018.gadā novērota tendence, ka, palielinoties uzņēmuma lielumam pēc nodarbināto skaita, palielinās to respondentu īpatsvars, kuri minējuši šādus darba devēja nodrošinātus pasākumus (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 5,7%, 11-49 nodarbinātie – 9,7%, 50-249 nodarbinātie – 19,4%, 250 un vairāk nodarbināto – 25,6%).

Saistībā ar profilaktiskiem pasākumiem nodarbināto veselības veicināšanai un darba vides kvalitātes uzlabošanai, pētījums parāda pretrunīgus rezultātus. Lai gan darba devēju īpatsvars, kuri minējuši šādus ieguldījumus, ir zems, tomēr nozarēs, kur salīdzinoši augstāks darba devēju īpatsvars apliecinājis finanšu ieguldījumus, nodarbinātie profilaktisko pasākumu veikšanu nav norādījuši. Piemēram, darba devēji no veselības un sociālās aprūpes nozares, kā arī būvniecības nozares minējuši ieguldījumus šādos profilaktiskos pasākumos, savukārt būvniecības nozare ir viena no tām, kur viszemākais nodarbināto īpatsvars, kas apliecina, ka viņiem nodrošināti veselības veicināšanas pasākumi.

### **Darba aizsardzības speciālistu aptauja**

Pētījumā DAS aptaujas ietvaros 2018.gadā tika uzdots jautājums par to, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošinājuši nodarbināto informēšanas kampaņas par veselīgu dzīves veidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.). Tikai desmitā daļa DAS apliecināja, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams nodrošina nodarbināto informēšanas kampaņas (10,4%). Nedaudz mazāk par pusi (43,8%) DAS apliecināja, ka darba devēji to dara reti un nesistemātiski, savukārt gandrīz trešā daļa – 30,3% DAS pauda viedokli, ka darba devēji nenodrošina nodarbināto informēšanu par veselīgu dzīvesveidu, kaut arī tas ir nepieciešams.

Vēl DAS aptaujas ietvaros 2018.gadā tika uzdots jautājums arī par to, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošinājuši veselību veicinošas vides ierīkošanu (piemēram, drošu velonovietņu izbūvi). 13,9% DAS pauda, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams nodrošina veselību veicinošas vides ierīkošanu. Tajā pašā laikā pēc lielākās daļas – 35,3% – DAS viedokļa darba devēji to dara reti un nesistemātiski, turklāt 27,4% DAS izteica viedokli, ka darba devēji nenodrošina veselību veicinošas vides ierīkošanu, kaut arī tas ir nepieciešams.

Tāpat DAS 2018.gadā tika uzdots jautājums par to, vai pēdējā gada laikā darba devēji uzņēmumos/iestādēs nodrošinājuši dažādus veselības veicināšanas pasākumus (piemēram, bezmaksas svaigus sezonas augļus, lekcijas par veselīgu dzīvesveidu, bezmaksas brokastis, pusdienas darbā, sportošanas iespējas, stresa mazināšanas pasākumus u.tml.). Tikai mazāk nekā desmitā daļa DAS apliecināja, ka darba devēji vienmēr, ja nepieciešams nodrošina dažādus veselības veicināšanas pasākumus (8,5%). Savukārt trešā daļa (34,3%) DAS apliecināja, ka darba devēji to dara reti un nesistemātiski, un tāpat nedaudz vairāk nekā trešdaļa (35,3%) DAS pauda viedokli, ka darba devēji nenodrošina dažādus veselības veicināšanas pasākumus, kaut arī tas ir nepieciešams. DAS atbildes arī apstiprina problēmas, ka nepietiekami tiek nodrošināti nodarbināto veselību veicinoši pasākumi, aktualitāti un to, ka darba devēju investīcijas preventīvajos pasākumos ir zemā līmenī.

## Secinājumi

1. Darba devēji darba vides atbilstību DAL prasībām novērtējuši ar 8,7 punktiem, kas ir būtiski vairāk nekā iepriekšējā pētījuma laikā, kad vidējais vērtējums bija 8,4 punkti. Pēc pieejamajiem datiem pa nozarēm redzams, ka pamatā uzlabojies darba devēju vērtējums par DAL ievērošanu uzņēmumos, izņemot lauksaimniecības un mežsaimniecības nozari. Savukārt darba aizsardzības speciālisti DAL ievērošanu darba vietās vērtēja negatīvāk nekā darba devēji (vidējais vērtējums ir tikai 6,4 punkti). Attiecībā uz MK 28.04.2009. noteikumu Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās" ievērošanu DAS aptaujā izteica viedokli, ka šis normatīvais akts Latvijā ievērots salīdzinoši sliktāk, to novērtējot ar 6,3 punktiem, kas ir vidējs rādītājs, salīdzinot ar citu normatīvo aktu ievērošanas vērtējumu. Nodarbināto viedoklis par darba aizsardzības prasību ievērošanu darba vietās ir uzlabojies (2018.gadā – 8,7 punkti, 2013.gadā – 8,5 punkti, 2010.gadā – 8,3 punkti, 2006.gadā – 8,2 punkti).
2. Finanšu līdzekļi ar darba aizsardzību saistītos jautājumos gan pēc darba devēju, gan nodarbināto domām visbiežāk tiek ieguldīti ugunsdzēsības līdzekļu iegādē un uzturēšanā, turklāt nodarbinātie biežāk nekā darba devēji minējuši to nodrošināšanu. Nodarbinātie aptaujā par darba vides uzlabošanu snieguši negatīvākas atbildes nekā darba devēji, piemēram, par ventilācijas izbūvi, uzturēšanu pēdējā gada laikā. Ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu, piemēram, dušu, ģērbtuvju, atpūtas telpu uzlabošanu minējuši mazāk nekā puse aptaujāto nodarbināto. Darba devēji arī samērā reti minējuši finansiālo līdzekļu ieguldīšanu šajos darba aizsardzības pasākumos. Kopumā nodarbinātajiem nepietiekami tiek nodrošināta veselību veicinošu vide, ar darbu saistītu ikdienas apstākļu uzlabošana, kā arī apstākļi gan fiziskai, gan garīgai atpūtai darba vietā.
3. Gan darba devēju, gan nodarbināto vidū vērojama skaidra tendence – lielajos uzņēmumos darba aizsardzības pasākumi tiek nodrošināti biežāk. Šādi rezultāti ir skaidrojami ar to, ka lielākos uzņēmumos notiek rūpīgāka budžeta plānošana, attiecīgi novirzot vairāk finanšu līdzekļu darba aizsardzības sistēmas uzlabošanai. Atkarībā no darbības sektora visbiežāk darba aizsardzības pasākumi veikti valsts iestādēs/uzņēmumos, kas nereti arī ir vieni no lielākajiem darba devējiem, piemēram, veselības un sociālās aprūpes nozarē.
4. 2018.gadā viszemākais vērtējums par DAL prasību ievērošanu bija sabiedriskajās organizācijās, kur redzama vērtējuma punktu samazināšanās kopš iepriekšējā pētījuma – 8,4 punkti (2013.gadā – 8,8 punkti). Sabiedrisko organizāciju darbība bieži vien saistās ar brīvprātīgo darbu un iniciatīvu, kā rezultātā, iespējams, netiek pievērsta pietiekama uzmanība drošai darba videi, ko nepieciešams mainīt, piemēram, veidojot speciālus seminārus nevalstisko organizāciju vadītājiem par darba aizsardzības jautājumiem.
5. Pamatā darba devēju un nodarbināto viedoklis par nozarēm, kurās visretāk tiek ieguldīti līdzekļi, lai nodrošinātu ar darba aizsardzību saistītus pasākumus, sakrīt (zivsaimniecības, lauksaimniecības un mežsaimniecības, kā arī ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares). Tomēr pētījuma rezultāti attiecībā uz profilaktiskiem pasākumiem nodarbināto veselības veicināšanai un darba vides kvalitātes uzlabošanai ir pretrunīgi. Atsevišķās nozarēs, kur darba devēji salīdzinoši biežāk minējuši ieguldījumus preventīvos pasākumos, kas vērsti uz nodarbināto veselības uzlabošanu, paši nodarbinātie šādu pasākumu veikšanu nav norādījuši. Piemēram, darba devēji no veselības un sociālās aprūpes nozares, kā arī būvniecības nozares minējuši ieguldījumus profilaktiskos pasākumos, savukārt būvniecības nozare ir viena no tām, kur ir viszemākais nodarbināto īpatsvars, kas apliecina, ka viņiem nodrošināti veselības veicināšanas pasākumi. Arī DAS atbildes apstiprina to, ka problēma saistībā ar nepietiekamu nodarbināto veselības veicināšanas pasākumu nodrošināšanu darba vietā un zemām darba devēju investīcijām preventīvajos pasākumos ir aktuāla.
6. Pētījuma dati liecina, ka lielākā daļa darba devēju, kas pēdējo 3 gadu laikā nodarbinājuši grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam, ir veikuši vismaz vienu pasākumu, lai šīm sievietēm

atvieglotu darbu un uzlabotu darba apstākļus, kas vērtējams pozitīvi. Tomēr 13,1% no darba devējiem, kuri nodarbinājuši grūtnieces vai sievietes pēcdzemdību periodā, neizprot nepieciešamību šīm nodarbinātajām nodrošināt papildu atvieglojumus vai darba vides labiekārtojumus, kas ir līdzīgi kā iepriekšējā pētījumā.

## Ieteikumi

1. Pēc DAS domām informatīvie materiāli, kas pieejami par darba aizsardzības jautājumiem, vairāk tiek mērķēti uz DAS nevis darba devēju izpratnes palielināšanu, kuriem, balstoties uz veikto aptauju rezultātiem, tā nav pietiekama. Tādēļ nepieciešams turpināt popularizēt darba devējiem aktuālākos darba aizsardzības jautājumus ar sociālo tīklu palīdzību, kā arī semināros, sadarbojoties ar darba devēju organizācijām un nozaru asociācijām.
2. Ieteicams materiālos parādīt darba devēju ieguvumus, kas rodas, ievērojot darba aizsardzības prasības, un mazina nelaiemes gadījumu vai ražošanas avāriju iespējamību. Kā iespējamus darba devēju ieguvumus ieteicams izcelt ražošanas procesa nepārtrauktību, mazākus ar darbaspēku saistītos izdevumus par darba nespēju un nodarbināto aizvietošanu u.c. Tāpat jāturpina informēt mikrouzņēmumus, mazos un vidējos uzņēmumus par Eiropas Sociālā fonda projekta "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" Nr. 7.3.1.0/16/l/001 sniegtajām iespējām.
3. Lai darba devējiem atvieglotu informācijas pieejamību par darba aizsardzības jautājumiem, viņus būtu nepieciešams regulāri informēt par pieejamiem informācijas avotiem, piemēram, mājaslapu [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv), interaktīvo rīku darba vides risku novērtēšanai OiRA, bukletiem u.c. avotiem, piemēram, reizi pusgadā nosūtīt apkopojumu par darba aizsardzības aktualitātēm uz uzņēmuma oficiālo e-adresi (no 2020.gada e-adreSES lietošana uzņēmumiem būs obligāta). Ieteicams izvērtēt uzņēmumu vai nozaru mērķa grupas, adaptējot nosūtāmo ziņojumu saturu, lai tas būtu atbilstošs uzņēmumos aktuālajiem darba aizsardzības jautājumiem, kuri detalizēti izklāstīti šajā tematiskajā pielikumā.
4. Lai gan darba devējiem ir pieejami informatīvie materiāli par darba aizsardzības jautājumiem (tajā skaitā atjaunota "Jaunā komersanta pakete", ko saņem jaundibinātie uzņēmumi), ir nepieciešamas konspektīvas vadlīnijas ar praktiskiem ieteikumiem uzņēmumiem, uzsākot darbību, kas ir pēc iespējas ērtāk izmantojamas un saprotamas ikvienam uzņēmējam (iespējams, infografiku veidā), lai jau no darba aizsardzības sistēmas ieviešanas brīža tā atbilstu normatīvo aktu prasībām un uzlabotu nodarbināto drošību. Ieteicams informatīvā materiāla "Jaunā komersanta pakete" saturu par darba aizsardzības jautājumiem elektroniski ievietot Uzņēmumu reģistra mājas lapā <https://www.ur.gov.lv/lv/> un regulāri atjaunot, tādējādi nodrošinot informācijas aktualitāti un atbilstību spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem jaunā uzņēmuma dibināšanas brīdī.
5. Tā kā 2018.gadā viszemākais vērtējums par DAL prasību ievērošanu bija sabiedriskajās organizācijās, un šīm organizācijām raksturīgā brīvprātīgā darba un iniciatīvas rezultātā, iespējams, netiek pievērsta pietiekama uzmanība drošai darba videi, ieteicams VDI sadarbībā ar nevalstisko organizāciju apvienībām veidot speciālus seminārus nevalstisko organizāciju vadītājiem par darba aizsardzības jautājumiem. Tāpat arī VDI inspektoriem, veicot apsekojumus sabiedriskajās organizācijās, nepieciešams piemērot principu "konsultē vispirms".
6. Ņemot vērā, ka veselības veicināšanas un citi preventīvie pasākumi ir nozīmīgs nodarbināto apmierinātības un produktivitātes faktors, no kā iegūst plašāka sabiedrība, jo veselāki cilvēki nozīmē mazākas izmaksas valsts veselības aprūpes sistēmai, ieteicams īstenot vairākus pasākumus, kas veicinātu darba devēju investīciju pieaugumu drošas, veselībai nekaitīgas un veselību veicinošas darba vides izveidošanā:
  - Labklājības ministrijai, VDI un sociālajiem partneriem turpināt regulāri informēt darba devējus un DAS par preventīvo pasākumu nozīmību, aktualizējot šādas tēmas – darba vietu ergonomikas uzlabošana, ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu, piemēram, dušu, gērbtuvju, atpūtas telpu uzlabošana, veselību veicinošas vides ierīkošana (piemēram, velonovietņu izbūve), nodarbināto informatīvo kampaņu par veselīgu dzīves veidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.) organizēšana, nodarbināto sporta iespēju nodrošināšana, grūtnieču un sieviešu

pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam darba apstākļu uzlabošanas nepieciešamība, un visu iepriekšminēto aktivitāšu ietekme uz nodarbināto veselību un produktivitāti; ieteicams iekļaut šīs tēmas semināros par darba aizsardzību, video un citos materiālos, kā arī publicēt informāciju sociālajos tīklos un presē (t.sk. nozaru speciālajos izdevumos); darba devēju un DAS informēšanas aktivitātēs nepieciešams sadarboties ar darba devēju organizācijām un profesionālajām asociācijām;

- gan nozaru, gan uzņēmumu arodbiedrībām nepieciešams aktīvāk uzstāt uz nepieciešamību koplīgumos iekļaut šādus preventīvos pasākumus – darba vietu ergonomikas uzlabošana, ar darbu saistītu ikdienas sadzīves apstākļu, piemēram, dušu, ģērbtuvju, atpūtas telpu uzlabošana, veselību veicinošas vides ierīkošana (piemēram, velonovietņu izbūve), nodarbināto informēšanas kampaņu par veselīgu dzīvesveidu (piemēram, par veselīgu uzturu, smēķēšanas ietekmi uz veselību u.tml.) organizēšana, nodarbināto sporta iespēju nodrošināšana, grūtnieču un sieviešu pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam darba apstākļu uzlabošana;
- piesaistīt ES fondu un citu finansējumu veselības veicināšanas pasākumu darba vietās popularizēšanai un īstenošanai.

7. Pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātajiem nepietiekami tiek nodrošināta veselību veicinoša darba vide, ar darbu saistītu ikdienas apstākļu uzlabošana, kā arī apstākļi gan fiziskai, gan garīgai atpūtai darba vietā. Lai veicinātu darba devēju izpratni par fiziskas un garīgas atpūtas nozīmi darba vietā un šādas atpūtas pozitīvo ietekmi uz nodarbināto veselības saglabāšanu un produktivitāti, ieteicams Labklājības ministrijai plānot projektu (vai lielāka projekta vienu no aktivitātēm), ar kura palīdzību popularizētu labās prakses piemērus (piemēram, uzņēmumu pieredzi, kuros ir izveidotas speciālas klusās telpas ar iespēju nodarbinātajam atgulties, kur šāds atpūtas laiks tiek iekļauts darba laikā, kur tiek nodrošinātas vingrošanas pauzes darba laikā u.tml.), ja iespējams, piesaistot ES fondu un citu finansējumu projekta norisei.



## Izmantotā literatūra

1. Tematiskais pielikums „Arodslimības Latvijā, 1993.-2013.gads”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2013.gads, 141 lpp.
2. Tematiskais pielikums „Nelaimes gadījumi darbā”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2013.gads, 141 lpp.

### Informatīvie materiāli

3. Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām, LBAS, Rīga, 2010, 68 lpp., pieejams: [http://www.lbas.lv/upload/stuff/201005/up\\_rokasgramata.pdf](http://www.lbas.lv/upload/stuff/201005/up_rokasgramata.pdf)
4. Svarīga informācija kompetentajiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos, Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/darba-devejiem/kompetentas-institucijas-kompetenti-specialisti>
5. Darba tirgū iesaistīta tikai ceturtdaļa invalīdu, Latvijas Sabiedriskā medija apkopotā informācija, 01.09.2018., pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/darba-tirgu-iesaistita-tikai-ceturtdala-invalidu.a290792/>
6. Dodiet darbu, prasa cilvēki ar invaliditāti, Latvijas Avīzes apkopota informācija, 16.12.2017., pieejams: <http://www.la.lv/nezelojiet-bet-dodiet-iespeju>
7. Projekta Nr. 9.1.1.1./15/l/001 „Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem” kopsavilkums, pieejams: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=2&mid=511&txt=4146>
8. Brošūra “Veselības veicināšana darba vietās”, Rīga, 2013, 18 lpp., pieejams: [http://stradavesels.lv/Uploads/2015/11/23/158\\_2013\\_Brosura\\_veselibas\\_veicinasana.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2015/11/23/158_2013_Brosura_veselibas_veicinasana.pdf)
9. “Uzņēmumi gatavi nodarbināt personas ar invaliditāti”, preses relīze par pētījumu centra SKDS sadarbībā ar Latvijas Personāla vadīšanas asociāciju veikto aptauju 2014.gadā, pieejama: <https://lpva.lv/articles/148/uznemumi-gatavi-nodarbinat-personas-ar-invaliditati>

### Normatīvie akti

10. “Darba aizsardzības likums” (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 28.04.2010.), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>
11. “Valsts darba inspekcijas likums”, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=177910>
12. MK 28.04.2009. noteikumi Nr.359 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=191430>
13. MK 19.04.2016. noteikumi Nr.238 “Ugunsdrošības noteikumi”, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=281646>