

**NELAIMES  
GADĪJUMI DARBĀ,  
1993. – 2021. GADS**

**PĒTĪJUMA  
“DARBA APSTĀKĻI UN RISKI  
LATVIJĀ 2019–2021”**

**TEMATISKAIS PIELIKUMS**



NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



**EIROPAS SAVIENĪBA**

Eiropas Sociālais  
fonds

---

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

*Eiropas Sociālā fonda projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās  
ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001*

**KANTAR**  
SIA “TNS Latvia”

 RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTES  
**DARBA DROŠĪBAS UN VIDES  
VESELĪBAS INSTITŪTS**

## **DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2019–2021**

**Eiropas Sociālā fonda projekts “Darba drošības normatīvo aktu praktiskās  
ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana” Nr. 7.3.1.0/16/I/001**

**Pasūtītājs: Valsts darba inspekcija**

**Izpildītājs: Personu Rīgas Stradiņa universitāte un SIA “TNS Latvia” apvienība**

**TEMATISKAIS PIELIKUMS**  
**NELAIMES GADĪJUMI DARBĀ, 1993. – 2021. GADS**

## Saīsinājumu saraksts

<b>CSP</b>	Centrālā statistikas pārvalde
<b>DARL</b>	Darba apstākļi un riski Latvijā
<b>ES</b>	Eiropas Savienība
<b>IAL</b>	Individuālie aizsardzības līdzekļi
<b>KI</b>	Kompetentā institūcija
<b>KS</b>	Kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos
<b>MK</b>	Ministru kabinets
<b>NACE</b>	Saimniecisko darbību statistiskās klasifikācijas kods
<b>NG</b>	Nelaiemes gadījums
<b>RVDI</b>	Reģionālā Valsts darba inspekcija
<b>VDI</b>	Valsts darba inspekcija

## Nelaiemes gadījumi darbā

Pētījumā izmantoti 2022. gada darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu (turpmāk – DAS) aptauju dati, kā arī DAS un darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija pieejami iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos. Tāpat šajā tematiskajā pielikumā analizēti reģistrētie nelaimes gadījumi (turpmāk – NG) darbā, par kuriem dati iegūti no Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) darbības gada pārskatiem. Pētnieki veica arī situācijas izpēti citās Eiropas valstīs, lai identificētu labās prakses piemērus attiecībā uz NG novēršanu. Šo datu ieguve aprakstīta tālāk tekstā.

Tematiskajā pielikumā ir izmantots gan termins “darba aizsardzība”, gan termins “darba drošība”, izvēloties tos atkarībā no aptauju anketās izmantotā jautājuma formulējuma. Piemēram, ja aptaujas anketas jautājumā izmantots formulējums “darba drošība”, tad tas tiek izmantots arī konkrētā jautājuma vai sadaļas aprakstos.

### Definīcijas

Termins „nelaiemes gadījums darbā” ir definēts Ministru kabineta (turpmāk – MK) noteikumos Nr. 950 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (pieņemti 25.08.2009., stājās spēkā 01.07.2010.), kuros minēts, ka:

*“Nelaiemes gadījums šo noteikumu izpratnē ir darba vietā vienas darba dienas vai maiņas laikā noticis ārkārtējs notikums, pēc kura personai radušies veselības traucējumi vai pastāv veselības traucējumu iestāšanās varbūtība (inficēšanās risks), vai iestājusies iesaistītās personas nāve. Saslimšana ar infekcijas slimību uzskatāma par nelaimes gadījumu darbā tikai tad, ja šāda saslimšana ir saistīta ar konkrēti identificējamu ārkārtēju notikumu darba veikšanas laikā un šis notikums ir tiešā cēloņsakarībā ar nodarbinātā saslimšanu”.*

Termins „nelaiemes gadījums darbā” ir definēts arī likumā “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (pieņemts 02.11.1995.):

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

Savukārt, termins “darbspēju zaudējums” šajā likumā ir definēts kā:

*“pārejošs vai nepārejošs, ar vecuma pārmaiņām nesaistīts fizisko un garīgo spēju ierobežojums, kuru izraisījis nelaimes gadījums darbā, ceļā uz darbu vai no darba, atrodoties darba devēja valdījumā esošā transportlīdzeklī, vai arodslimība un kurš apgrūtina personas integrāciju sabiedrībā, pilnīgi atņem vai daļēji ierobežo tās spēju strādāt un sevi apkopt”.*

## Normatīvie akti par nelaimes gadījumiem darbā

Svarīgākie normatīvie akti, kuri nosaka rīcību, ja noticis NG darbā ir šādi:

- Darba aizsardzības likums (pieņemts 20.06.2001.) – kopš iepriekšējā pētījuma šajā likumā grozījumi ir pieņemti divas reizes:
  - grozījumi, kas pieņemti 31.10.2019., stājās spēkā 03.12.2019. – grozījumi saistīti ar likuma papildināšanu ar nodaļu “Administratīvie pārkāpumi darba aizsardzības jomā un kompetence administratīvo pārkāpumu procesā”;
  - grozījumi, kas pieņemti 03.10.2019., stājās spēkā 01.07.2020. – likumā veikti apjomīgi grozījumi, t.sk. attiecībā uz NG izmeklēšanu, ja cietušais ir pašnodarbināta persona;
- Likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” (pieņemts 02.11.1995.) – kopš iepriekšējā pētījuma šajā likumā grozījumi ir pieņemti vairākas

reizes, tomēr tie būtiski neietekmē jomas, kas saistītas ar nelaimes gadījumiem darbā un to izmeklēšanu;

- MK noteikumi Nr. 950 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (pieņemti 25.08.2009., stājas spēkā 01.07.2010.) – kopš iepriekšējā pētījuma minētajos MK noteikumos grozījumi izdarīti divas reizes:
  - grozījumi, kas pieņemti 21.01.2020., stājas spēkā 24.01.2020. (precizēts, ka minētie noteikumi neattiecas uz ar valsts drošības iestāžu amatpersonām un darbiniekiem);
  - grozījumi, kas pieņemti 04.06.2020., stājas spēkā 06.06.2020. (precizētas nianšes NG izmeklēšanā, piemēram, attiecībā uz attālināto darbu, infekcijas slimībām utt.).

## Normatīvo aktu ievērošana uzņēmumos

### Darba devēju aptauja

2022. gadā 3,6% aptaujāto darba devēju norādījuši, ka viņu uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts NG, kas ir divas reizes biežāk nekā 2018. gada aptaujā, bet mazāk kā pirms tam veiktajās aptaujās (2018. gadā – 1,8%, 2013. gadā – 5,9%, 2010. gadā – 4,7%, 2006. gadā – 5,1%). Pētniekiem nav skaidrojuma, kāpēc 2018. gada aptaujā tik reti tika minēti NG, jo objektīvie dati par darba vidē notikušajiem NG neuzrādīja samazinājumu.

2022. gadā visbiežāk NG, kas notikuši viņu uzņēmumos/iestādēs pēdējo 3 gadu laikā, visbiežāk minējuši darba devēji šādās nozarēs:

- pārtikas produktu un dzērienu ražošana – 18,7%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas – 10,3% (2018. gadā – 4,8%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana – 12,7% (2018. gadā – 7,0%, 2013. gadā – 9,9%, 2010. gadā – 8,0%).

2022. gadā visretāk NG darbā darba devēji minējuši šādās nozarēs:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana – 2,3%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde – 2,2%;
- zivsaimniecība – 0,6%.

2022. gada aptaujas dati rāda, ka līdzīgi kā visās iepriekšējās darba devēju aptaujās novērojama tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, palielinās darbu devēju īpatsvars, kuru uzņēmumā noticis NG, turklāt būtiski, ka 2022. gada rezultāti ir daudz līdzīgāki 2013. un 2010. gada rezultātiem nekā 2018. gada rezultātiem:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 1,5%, 11–49 nodarbinātie – 11,5%, 50–249 nodarbinātie – 39,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 69,6%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 0,7%, 11–49 nodarbinātie – 3,9%, 50–249 nodarbinātie – 20,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 43,6%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 3,1%, 11–49 nodarbinātie – 19,5%, 50–249 nodarbinātie – 26,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 66,6%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 2,4%, 11–49 nodarbinātie – 13,2%, 50–249 nodarbinātie – 29,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 60,9%.

Sadalījumā pa sektoriem 2022. gadā redzams, ka pēc darba devēju atbildēm NG darbā biežāk notikuši valsts sektorā, un šāda tendence ir līdzīga arī visos iepriekšējos pētījumos "Darba apstākļi un riski Latvijā" (turpmāk – DARL). Domājams, ka šādi pētījumu rezultāti saistāmi ar labāku NG reģistrēšanu nevis faktiski biežāk notikušiem NG:

- valsts sektorā – 18,1% (2018. gadā – 23,1%, 2013. gadā – 25,2%, 2010. gadā – 20,9%);
- privātajā sektorā – 3,4 % (2018. gadā – 1,2%, 2013. gadā – 4,8%, 2010. gadā – 4,4%).

Analizējot notikušos NG darbā pēc VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām, novērots, ka visvairāk darba devēji Kurzemē un Vidzemes reģionā norādījuši uz notikušiem NG, turklāt visu reģionu pārraudzības teritorijās, izņemot Zemgali, novērojams šādu darba devēju īpatsvara pieaugums:

- Kurzemes reģionā – 7,2% (2018. gadā – 2,3%, 2013. gadā – 16,2%, 2010. gadā – 3,2%);
- Vidzemes reģionā – 5,8% (2018. gadā – 1,6%, 2013. gadā – 23,7%, 2010. gadā – 5,3%);
- Rīgas reģionā – 3,4 % (2018. gadā – 2,1%, 2013. gadā – 3,2%, 2010. gadā – 5,9%);
- Latgales reģionā – 3,0% (2018. gadā – 0,4%, 2013. gadā – 5,4%, 2010. gadā – 2,8%);
- Zemgales reģionā – 1,1% (2018. gadā – 1,3%, 2013. gadā – 1,1%, 2010. gadā – 1,9%).

Atkarībā no uzņēmuma īpašumtiesībām vairāk NG bijuši uzņēmumos, kuri pieder:

- ārvalstu īpašniekiem – 5,9% (2018. gadā – 3,1%, 2013. gadā – 11,0%, 2010. gadā – 5,2%);
- gan vietējam, gan ārvalstu īpašniekiem – 4,8% (2018. gadā – 4,2%, 2013. gadā – 18,7% 2010. gadā – 7,9%);
- vietējiem īpašniekiem – 3,5% (2018. gadā – 1,6%, 2013. gadā – 5,4%, 2010. gadā – 4,6%).

2022. gada aptaujā 70,5% darba devēju (2018. gadā – 69,3%, 2013. gadā – 58,5%, 2010. gadā – 78,9%, 2006. gadā – 70,4%) atzinuši, ka par notikušo NG ticis ziņots VDI. 49,9% (2018. gadā – 29,3%, 2013. gadā – 27,3%, 2010. gadā – 29,6%, 2006. gadā – 43,0%) norādījuši, ka tikušas aprēķinātas tiešās izmaksas NG darbā, kas ir būtisks uzlabojums salīdzinājumā ar pēdējām trīs aptaujām un labākais rādītājs visu pētījumu DARL laikā. 12,6% no aptaujātajiem darba devējiem, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā noticis NG, šo NG nav izmeklējuši (2018. gadā – 6,3%, 2013. gadā – 23,1%, 2010. gadā – 8,7%, 2006. gadā – 11,4%), kas vērtējams kā salīdzinoši slikts rādītājs. Sliktāks rādītājs novērots tikai 2013. gadā, bet līdzīgs – 2006. gadā. Tiem respondentiem, kas NG nebija izmeklējuši, tika uzdots jautājums par neizmeklēšanas cēloņiem – 61,9% respondentu norādīja, ka tas neesot bijis nopietns NG, bet vēl 38,1% minēja citus iemeslus, tos neprecizējot.

Uzdodot jautājumu par galveno NG cēloni, jautājums tika nedaudz pārveidots – atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem DARL, šajā jautājumā respondentiem bija iespējams izvēlēties vairākas atbildes, līdz ar to dinamikā rezultātus pilnvērtīgi salīdzināt nav iespējams. Arī 2022. gada aptaujā lielākā daļa aptaujāto darba devēju uzskatīja, ka viņu uzņēmumā/iestādē notikušo NG galvenais cēlonis bija darba aizsardzības prasību neievērošana no nodarbināto puses (2022. gadā – 54,8%, 2018. gadā – 65,8%, 2013. gadā – 38,8%, 2010. gadā – 65,3% 2006. gadā – 64,6%) (skatīt 1. tabulu). Gadījumos, kad darba devējs uzskata, ka vainīgs ir darbinieks, darba devējs visbiežāk pieņem, ka tad nav jāveic tehniski-organizatoriski pasākumi, kas novērstu atkārtotu NG notikšanu, bet pietiek tikai ar vēlreiz veiktu instruktāžu. Līdz ar to šādi domājošo darba devēju īpatsvara samazināšanās, kas konstatēta 2022. gada aptaujā, būtu uzskatāma par pozitīvu rezultātu. Tomēr tālākā darba devēju aptaujas rezultātu analīze liecina, ka otrā biežākā darba devēju atbilde bijusi “No darba devēja un nodarbinātajiem neatkarīgi apstākļi” (43,7%). Ja darba devēji uzskata, ka NG cēlonis ir bijis no viņa vai darbinieka neatkarīgi apstākļi, tad faktiski tas nozīmē, ka arī šādos gadījumos darba devēji, iespējams, uzskata, ka viņam NG darbā nav iespējams novērst. 2022. gadā 13,4% darba devēju uzskatīja, ka notikušos NG izraisīja darba drošības prasību neievērošana gan no nodarbināto puses, gan trūkumi darba organizācijā, kas ir divas reizes biežāk kā 2018. gadā un augstākais rādītājs visu pētījumu DARL laikā (2018. gadā – 6,6%, 2013. gadā – 3,7%, 2010. gadā – 7,2%, 2006. gadā – 11,3%), kas vērtējams pozitīvi, jo norāda uz to, ka ir pieaugusi izpratne par NG cēloņiem un darba devēja un organizācijas atbildību. Darba devēji, kas norādījuši, ka NG cēlonis ir bijis “Trūkumi darba organizācijā (paša darba devēja neizdarība)” ir augstākais visa pētījumu DARL veikšanas vēsturē (2022. gadā – 3,9%, 2018. gadā – 2,6%, 2013. gadā – 1,3%, 2010. gadā – 0,9%, 2006. gadā – 1,7%) darba devēju, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā noticis kāds NG.

### 1. tabula. Darba devēju īpatsvars, raksturojot NG galvenos cēloņus uzņēmumos, %

Nodarbināto skaits/gads	2006	2010	2013	2018	2022*
Nodarbinātie neievēroja darba aizsardzības prasības	65	65	39	65,8	54,8
No darba devēja un nodarbinātajiem neatkarīgi apstākļi	22	26	27	15,8	43,7
Darba aizsardzības prasību neievērošana gan no nodarbināto puses, gan trūkumi darba organizācijā	11	7	4	6,6	13,4
Trūkumi darba organizācijā (paša darba devēja neizdarība)	2	1	1	2,6	3,9
Grūti pateikt/nav atbildes	–	–	29	3,9	0,4

\* atšķirībā no iepriekšējiem pētījumiem DARL, šajā jautājumā bija iespējams izvēlēties vairākas atbildes

Bāze: darba devēji, kuru uzņēmumā/iestādē pēdējo 3 gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts NG (-i), 2022. gadā n=126; 2018. gadā n=76; 2013. gadā n=118; 2010. gadā n=167; 2006. gadā n=111

Avots: darba devēju aptauja

2022. gada aptaujas rezultāti liecina, ka notikušas izmaiņas attiecībā uz pasākumiem, kas tika veikti pēc NG darbā – samazinājies to darba devēju īpatsvars, kas norādījuši, ka tikusi veikta apmācība un instruktāža, kā arī pārveidota darba organizācija, bet pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kas norādīja, ka veikuši aprīkojuma nomaiņu vai uzlabošanu:

- tika veikta darbinieku papildu instruktāža un apmācība – 56,1% (2018. gadā – 66,5%, 2013. gadā – 56,4%, 2010. gadā – 67,9%, 2006. gadā – 71,0%);
- tika veikta aprīkojuma nomaiņa vai uzlabošana – 25,0% (2018. gadā – 16,1%, 2013. gadā – 18,2%, 2010. gadā – 7,8%, 2006. gadā – 14,0%);
- nodrošināti papildu individuālie aizsardzības līdzekļi (turpmāk – IAL) – 12,7% (2018. gadā – 11,7%, 2013. gadā – 15,4%, 2010. gadā – 1,7%, 2006. gadā – 10,5%);
- tika pārveidota darba organizācija – 7,4% (2018. gadā – 15,0%, 2013. gadā – 7,9%, 2010. gadā – 19,5%, 2006. gadā – 13,9%);
- cits pasākums – 4,6%.

Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos aptuveni 10. daļa darba devēju norādījuši, ka neveica nekādus pasākumus pēc NG darbā (2022. gadā – 10,7%, 2018. gadā – 11,7%, 2013. gadā – 13,7%, 2010. gadā – 10,8%, 2006. gadā – 14,5%).

### Nodarbināto aptauja

2022. gada dati norāda, ka atbilstoši nodarbināto aptaujai 11,9% (2018. gadā – 8,5%, 2013. gadā – 13,6%, 2010. gadā – 15,0%, 2006. gadā – 8,1%) uzņēmumu/iestāžu pēdējos 3 gados ir bijis kāds ar darbu saistīts NG. Tas ir par 3,4 procentpunktiem vairāk kā 2018. gada aptaujā, kas norāda uz situācijas pasliktināšanos, un šāda tendence atbilst reģistrēto NG skaita pieaugumam.

2022. gadā nedaudz samazinājies to nodarbināto īpatsvars (2022. gadā – 79,4%, 2018. gadā – 81,4%, 2013. gadā – 79,7%, 2010. gadā 88,7%, 2006. gadā – 78,0%), kuru uzņēmumos NG nav bijis, bet vēl 8,6% (2018. gadā – 10,1%, 2013. gadā – 6,7%, 2010. gadā – 3,3%, 2006. gadā – 7,2%) norādījuši, ka nevar atbildēt uz šo jautājumu.

2022. gadā visbiežāk NG darbā minējuši nodarbinātie no šādām nozarēm:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana – 32,9% (2018. gadā – 24,0%, 2013. gadā – 33,1%, 2010. gadā – 33,2%, 2006. gadā – 42,4%);
- apstrādes rūpniecība – 29,1% (2018. gadā – 19,7%, 2013. gadā – 27,0%, 2010. gadā – 20,6%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas – 28,9%;



- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana – 27,0% (2018. gadā – 10,4%, 2013. gadā – 23,6, 2010. gadā – 22,2%, 2006. gadā – 29,7%);
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana – 22,0% (2018. gadā – 13,2%, 2013. gadā – 13,9%, 2010. gadā – 14,3%).

2022. gadā piecu nozaru vidū, kurās nodarbinātie visbiežāk minējuši NG, vairs nav būvniecības nozares, bet ir metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas. Ja salīdzina nodarbināto aptaujas rezultātus ar darba devēju aptaujas rezultātiem, tad redzamas līdzīgas tendences, jo abās aptaujās sakrīt vairākas visbiežāk minētās apstrādes rūpniecības nozares (piemēram, pārtikas produktu un dzērienu ražošana, metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana).

Līdzīgi kā visās iepriekšējās aptaujās, arī 2022. gada aptaujā vīrieši (2022. gadā – 17,6%, 2018. gadā – 11,4%, 2013. gadā – 18,4%, 2010. gadā – 13,9%) NG darbā minējuši biežāk kā sievietes (2022. gadā – 8,1%, 2018. gadā – 6,2%, 2013. gadā – 9,6%, 2010. gadā – 3,8%), tomēr abās grupās vērojams palielinājums salīdzinājumā ar 2018. gada aptauju un 2022. gada rezultāti ir ļoti tuvi augstākajiem novērojumiem – 2013. gadā novērotajiem rezultātiem.

Atkarībā no respondentu vecuma, 2022. gadā novērojams, ka vecākajā respondentu grupā respondenti visretāk ir minējuši notikušos NG:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 12,5%, 25–34 gadi – 15,6%, 35–44 gadi – 13,2%, 45–54 gadi – 11,3%, 55–74 gadi – 8,8%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 6,7%, 25–34 gadi – 8,5%, 35–44 gadi – 12,2%, 45–54 gadi – 7,2%, 55–74 gadi – 6,3%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 12,9%, 25–34 gadi – 17,2%, 35–44 gadi – 13,3%, 45–54 gadi – 12,6%, 55–74 gadi – 8,2%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 7,7%, 25–34 gadi – 7,8%, 35–44 gadi – 7,9%, 45–54 gadi – 8,3%.

NG darbā nedaudz biežāk minējuši nodarbinātie privātajā sektorā, bet kopumā visos sektoros (valsts, privātajā, sabiedriskajās organizācijās) vērojams NG pieaugums:

- valsts sektorā – 11,8% (2018. gadā – 9,5%, 2013. gadā – 12,8%, 2010. gadā – 6,9%);
- privātajā sektorā – 12,1% (2018. gadā – 7,9%, 2013. gadā – 14,2%, 2010. gadā – 7,9%);
- sabiedriskajās organizācijās – 9,9% (2018. gadā – 7,1%, 2013. gadā – 8,0%, 2010. gadā – 21,8%).

2022. gadā līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos DARL saglabājas tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, palielinās respondentu īpatsvars, kuri ir atzīmējuši, ka uzņēmumā pēdējo 3 gadu laikā ir bijis kāds ar darbu saistīts NG, turklāt, ja mazajos uzņēmumos šādu respondentu skaits nav būtiski mainījies, tad visās uzņēmumu grupās, kurās ir vairāk kā 11 darbinieki, šādu respondentu īpatsvars ir palielinājies:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 2,8%, 11–49 nodarbinātie – 8,3%, 50–249 nodarbinātie – 17,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 22,5%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 3,9%, 11–49 nodarbinātie – 5,7%, 50–249 nodarbinātie – 11,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 19,2%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 6,4%, 11–49 nodarbinātie – 10,9%, 50–249 nodarbinātie – 17,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 29,8%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 6,5%, 11–49 nodarbinātie – 12,3%, 50–249 nodarbinātie – 18,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 27,1%.

2022. gada aptaujā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums par to, **vai šie NG tika izmeklēti, lai noskaidrotu NG cēloni**. Nodarbināto īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos NG ticis izmeklēts, 2022. gada aptaujā ir 83,3%, kas ir būtiski labāks rādītājs nekā visos iepriekšējos pētījumos (2018. gadā – 68,4%, 2013. gadā – 70,0%, 2010. gadā – 68,0%, 2006. gadā – 30,3%). Tas nozīmē, ka 2022. gadā respondentu īpatsvars, kuru

uzņēmumos NG netika izmeklēti, ir bijis aptuveni uz pusi mazāks nekā 2018. gadā (2022. gadā – 8,0%, 2018. gadā – 15,9%, 2013. gadā – 15,6%, 2010. gadā – 22,3%, 2006. gadā – 59,5%). 2022. gadā 4,6% (2018. gadā – 4,9%, 2013. gadā – 2,8%, 2010. gadā – 2,5%, 2006. gadā – 1,8%) nodarbināto atbildēja, ka tika izmeklēti daži NG.

Nodarbinātie uzskata, ka darbā notikušos NG galvenokārt izraisīja:

- darba drošības prasību neievērošana – 58,8% (2018. gadā – 43,5%, 2013. gadā – 39,5%, 2010. gadā – 49,4%, 2006. gadā – 44,1%);
- no darba devēja un nodarbinātā neatkarīgi apstākļi – 26,0% (2018. gadā – 32,0%, 2013. gadā – 30,8%, 2010. gadā – 26,5%, 2006. gadā – 21,1%);
- gan darba drošības prasību neievērošana no nodarbināto puses, gan trūkumi darba organizācijā – 8,2% (2018. gadā – 22,8%, 2013. gadā – 13,3%, 2010. gadā – 15,9%, 2006. gadā – 20,6%);
- trūkumi darba organizācijā – 4,2% (2018. gadā – 9,3%, 2013. gadā – 5,5 %, 2010. gadā – 6,4%, 2006. gadā – 7,2%);
- neuzmanība, cilvēciskais faktors – 5,4% (šāda atbilde nebija iekļauta iepriekšējos pētījumos);
- darbinieka veselības problēmas – 1,9% (šāda atbilde nebija iekļauta iepriekšējos pētījumos);
- cits iemesls – 2,1%;
- grūti pateikt – 4,2%,

Lai gan līdzīgi kā darba devēju aptaujā kā būtiskākais NG cēlonis ir norādīta darba drošības prasību neievērošana no nodarbināto puses, tomēr tendences ir novērotas pretējas. Ja 2022. gada darba devēju aptaujā samazinājās to darba devēju īpatsvars, kuri uzskatīja, ka viņu uzņēmumā/iestādē notikušo NG galvenais cēlonis bija darba aizsardzības prasību neievērošana no nodarbināto puses (no 65,8% 2018. gadā līdz 54,8% 2022. gadā), tad pašu darbinieku vidū šādu respondentu īpatsvars ir pieaudzis (no 43,5% 2018. gadā līdz 58,8% 2022. gadā).

Nodarbināto aptaujas dati liecina, ka darba devēji pēc NG darbā visbiežāk veica šādus pasākumus:

- atkārtotu nodarbināto informēšanu, apmācību un instruēšanu – 72,0% (2018. gadā – 53,3%, 2013. gadā – 65,3%, 2010. gadā – 58,7%, 2006. gadā – 52,7%);
- aprīkojuma nomaiņu vai uzlabošanu – 17,5% (2018. gadā – 15,3%, 2013. gadā – 12,1%, 2010. gadā – 8,5%, 2006. gadā – 13,5%).
- darba organizācija pārveidošanu – 18,0% (2018. gadā – 14,0%, 2013. gadā – 11,7%, 2010. gadā – 16,3%, 2006. gadā – 7,8%);
- citus pasākumus – 5,9% (2018. gadā – 3,3%, 2013. gadā – 0,3%, 2010. gadā – 5,5%, 2006. gadā – 1,2%).

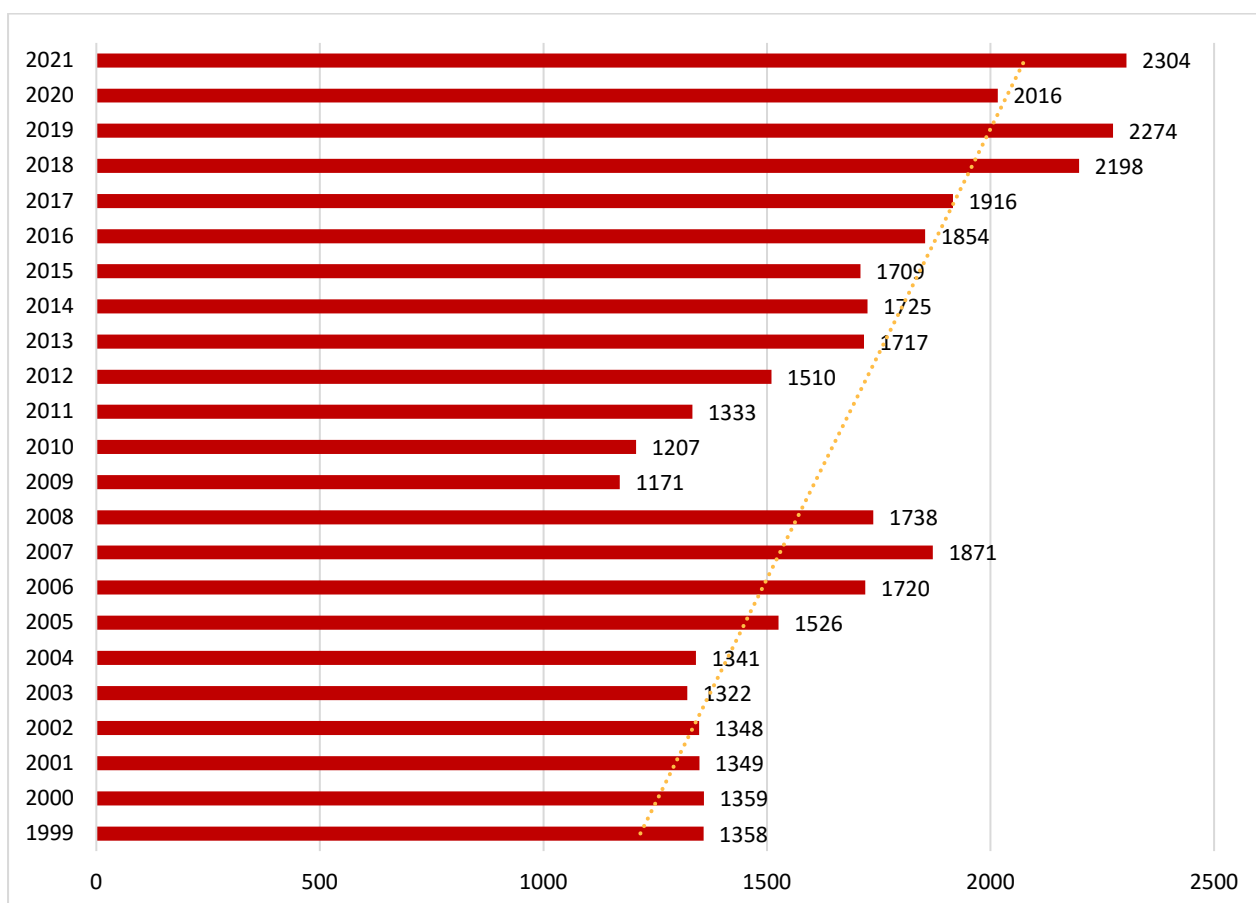
Atšķirībā no darba devēju aptaujas, kurā nav notikušas izmaiņas attiecībā uz to, cik liela daļa darba devēju pēc notikušā NG nav veikusi nekādus pasākumus, pēc nodarbināto domām situācija ir uzlabojusies. 8,3% nodarbināto norādīja, ka darba devēji neveica nekādus pasākumus, kas turpina pozitīvo tendenci – ar katru aptauju arvien mazāk nodarbināto norāda, ka pēc darbā notikuša NG darba devēji neveic nekādus pasākumus (2018. gadā – 18,0%, 2013. gadā – 18,2%, 2010. gadā – 21,8%, 2006. gadā – 27,2%). 2022. gadā 10,7 % (2018. gadā – 13,6%, 2013. gadā – 8,9%, 2010. gadā – 4,8%, 2006. gadā – 8,6%) nodarbināto bija grūti atbildēt par veiktajiem pasākumiem pēc notikuša NG.

# Reģistrētie nelaimes gadījumi darbā Latvijā

## Nelaiemes gadījumu absolūtais skaits

Latvijā visus NG darbā reģistrē VDI. Laika posmā no 1999. gada līdz 2021. gadam novērojams kopējais reģistrēto darbā notikušo NG skaita pieaugums (1. attēls).

1. attēls. Kopējais reģistrēto NG skaits Latvijā, 1999.–2021.g.

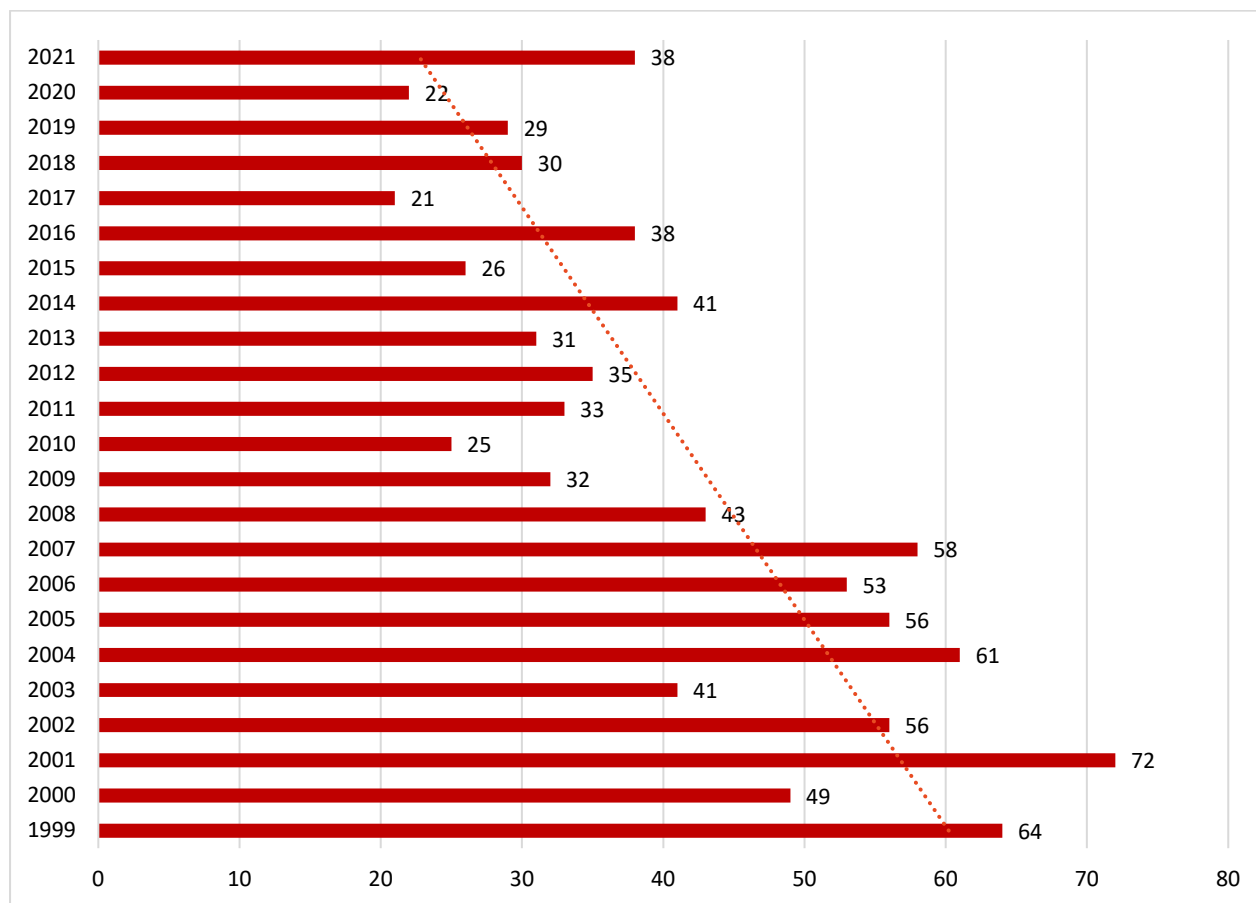


Avots: VDI darbības pārskati

Pieauguma tendence laika posmā no 2005. gada līdz 2008. gadam skaidrojama ar nodarbināto skaita strauju pieaugumu. Pēc tam, kad 2008. gadā iestājās ekonomiskā krīze, notika darbinieku skaita samazināšana, samazinājās arī NG darbā cietušo skaits un 2009. gadā tas samazinājās līdz 1171 NG. Lai gan pēc 2009. gada novērojams NG skaita pieaugums, tomēr arī 2020. gadā tika reģistrēts kopējā NG skaita samazinājums. Abi minētie samazinājumi ir saistīti ar dažādām krīzēm, kas samazināja uzņēmējdarbību. Tā 2009. gadā tā bija finanšu krīze, bet 2020. gadā – COVID-19 pandēmija. Domājams, ka šāda situācija krīžu kontekstā saistāma ar dažādiem apstākļiem – uzņēmējdarbības samazināšanās krīzes laikā, atjaunošanās pēc krīzes periodā, jaunu, neapmācītu darbinieku iesaistīšana darba tirgū utt. 2021. gadā reģistrēts lielākais kopējais NG skaits Latvijā. Tomēr pētnieki uzskata, ka nākotnē varētu turpināt palielināties kopējais reģistrēto NG skaits, jo arī 2022. gada aptaujā aptuveni tikai 70% darba devēju norādījuši, ka ziņojuši par notikušo NG VDI. Kopumā pieaugošais NG skaits raksturo nevis darba vides pasliktināšanos, bet gan labāku darbā notikušo NG reģistrāciju.

Lai gan, salīdzinot letālo NG darbā cietušo skaitu pa gadiem, redzams, ka tas ir svārstīgs (lielākais reģistrēts 2001. gadā – 72 bojā gājušie, mazākais 2017. gadā – 21 bojā gājušais), to kopējā tendence laika posmā no 1999. gada ir letālo NG skaita samazināšanās (2. attēls).

## 2. attēls. Kopējais reģistrētais NG darbā bojājājušo skaits, 1999.–2021.g.



Avots: VDI darbības pārskati

Svarīgi ir uzsvērt, ka 2021. gadā konstatēts būtisks letālo NG skaita pieaugums, turklāt tas ir augstākais rādītājs, kāds konstatēts pēdējo 5 gadu laikā. Domājams, ka šādiem rezultātiem ir vairāki skaidrojumi. Tā piemēram, VDI savā 2021. gada darbības pārskatā min: "Ņemot vērā augstos saslimstības rādītājus Latvijā, visu nozaru darba devējus būtiski ietekmēja darbinieku prombūtne darbnespējas un/vai karantīnas dēļ, radot papildu gan fizisko, gan psiholoģisko slodzi abām pusēm, kas varēja veicināt tādu apstākļu kopuma izveidošanos darba vietā un/vai procesā, lai notiktu nelaimes gadījums darbā. Ņemot vērā iepriekš minēto, secināms, ka COVID-19 pandēmijas radītie apstākļi ir nepārprotams apliecinājums tam, ka ilgstoša nodarbināto pakļaušana ārkārtējiem darba apstākļiem sekmē būtisku nelaimes gadījumu skaita pieaugumu."<sup>1</sup> Savukārt pētnieki uzskata, ka šādu skaitu varēja ietekmēt arī samazinātā kontrole un uzraudzība no VDI puses, kad COVID-19 pandēmijas laikā epidemioloģisko ierobežojumu dēļ samazinājās arī VDI klātienē apmeklēto uzņēmumu skaits. Tāpat, salīdzinot ar citām valstīm, VDI Latvijā daudz retāk izmantot tādu sankciju mehānismu kā iekārtu un objektu darbības apturēšana, ko Starptautiskā darba organizācija uzskata par efektīvāko sankciju mehānismu, ja pastāv tiešas briesmas nodarbināto drošībai un veselībai<sup>2</sup> (sīkāk skatīt tematisko pielikumu "Valsts darba inspekcija").

<sup>1</sup> VDI 2021.gada darbības pārskats: <https://www.vdi.gov.lv/lv/media/2193/download?attachment>, skatīts 09.12.2022.

<sup>2</sup> Wolfgang von Richthofen. Labour Inspection. A guide to profession: [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_108665.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108665.pdf), skatīts 11.01.2023.

## Nelaiemes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbinātajiem

Lai veiktu situācijas salīdzināšanu starp dažādām valstīm un dažādām nozarēm, reģistrēto NG absolūtie skaitļi tiek pārrēķināti uz 100 000 nodarbinātajiem. Šāds pārrēķins var radīt nepareizu priekšstatu par nozarēm, kurās ir mazs nodarbināto skaits, tāpēc datu interpretācijai jāņem vērā gan absolūtie skaitļi, gan pārrēķinātais rādītājs uz 100 000 nodarbinātajiem.

Atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas definīcijām nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras pārskata nedēļā vismaz vienu stundu veica jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Nodarbinātie iedzīvotāji Latvijā no 2021. gada ir no 15 līdz 89 gadiem (līdz 2001. gadam 15 gadi un vecāki, no 2002. līdz 2020. gadam – no 15 līdz 74 gadiem), kas jāņem vērā veicot situācijas analīzi dinamikā. Dati par nodarbināto skaitu pārrēķināšanai uz 100 000 nodarbinātajiem iegūti no Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) publiski pieejamās informācijas iestādes mājas lapā<sup>3</sup>. Tā kā šajā avotā ir pieejams nodarbināto skaits tikai no 1999. gada, lai nodrošinātu iespēju salīdzināt rādītājus dinamikā, dati tika aprēķināti tikai par laika periodu no 1999. gada.

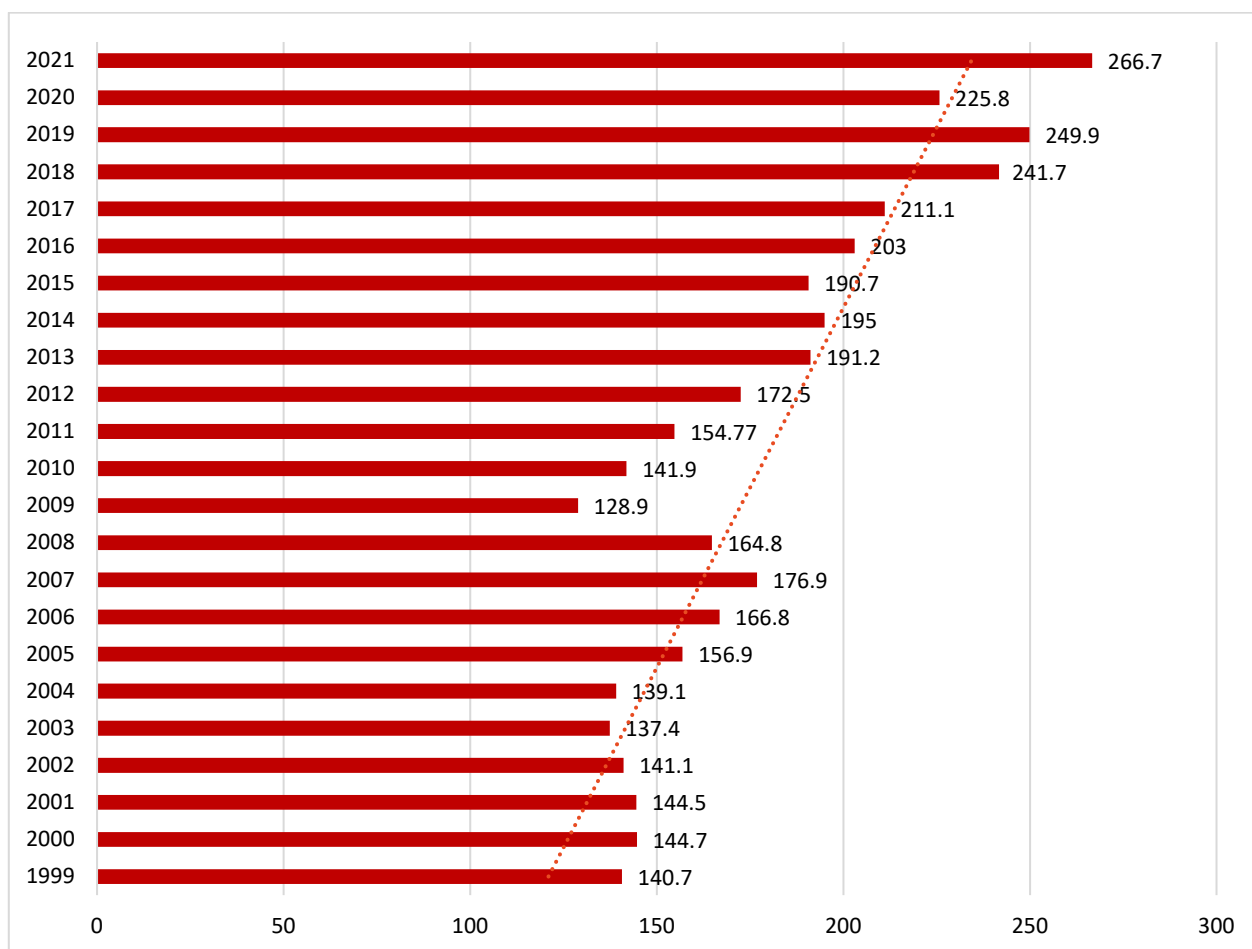
Kopumā visā pārskata periodā novērota tendence – pieaug kopējais uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēto NG skaits (3. attēls). Līdzīgi kā ar absolūtajiem skaitļiem, arī 2020. gadā minētais rādītājs ir samazinājies, bet 2021. gadā konstatēts visaugstākais jebkad reģistrēto NG darbā skaits – tas sasniedza jau 266,7 gadījumus uz 100 000 nodarbināto. Pārskata periodā vismazākais NG cietušo skaits uz 100 000 nodarbinātajiem bija 2009. gadā – 128,9 gadījumi. Šādas tendences skaidrojums ir līdzīgs kā absolūto NG skaita pieaugumam – labāka NG ziņošana un reģistrēšana. Tomēr straujo uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēto NG rādītāja pieaugumu 2021. gadā ietekmēja arī salīdzinoši zems nodarbināto skaits, jo atšķirība starp 2020. gadu un 2021. gadu bija aptuveni 30 tūkstoši. Iespējams, ka tas saistāms arī ar neregistrētās nodarbinātība līmeņa izmaiņām (piemēram, saskaņā ar Ēnu ekonomikas indeksa datiem kopš 2019. gada ir pieaudzis neuzrādīto darbinieku apjoms)<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Datu avots par nodarbināto skaitu – Centrālā statistikas pārvalde:  
[https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP\\_PUB/START\\_EMP\\_NB\\_NBLA/NBL040/](https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START_EMP_NB_NBLA/NBL040/); skatīts 14.11.2022.

<sup>4</sup>Ēnu ekonomikas indekss: [https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga\\_Enu\\_ekonomikas\\_indekss\\_2009\\_2021\\_brosura\\_0.pdf](https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2022-05/SSERiga_Enu_ekonomikas_indekss_2009_2021_brosura_0.pdf), skatīts 13.12.2022.

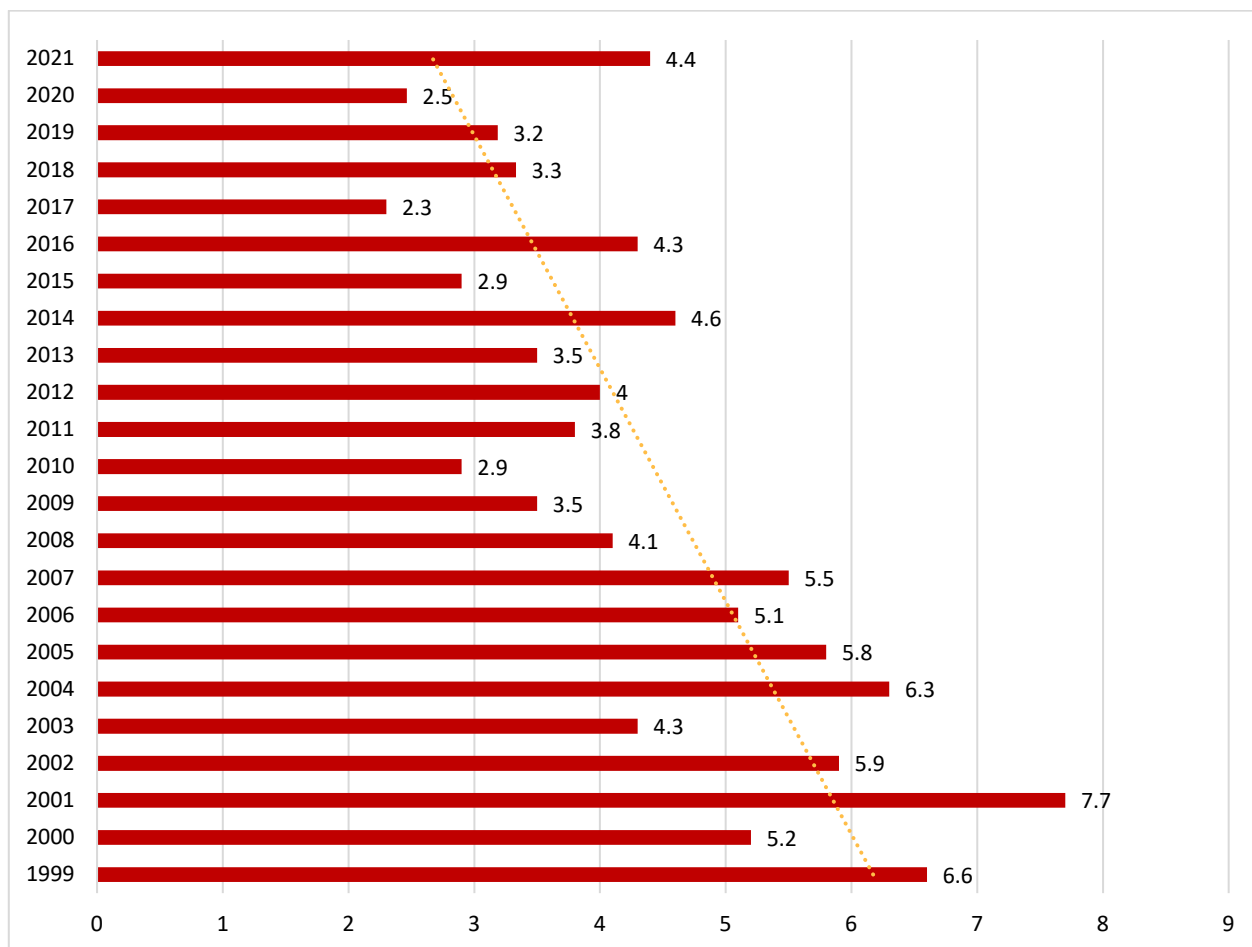
**3. attēls. NG darbā cietušo skaits uz 100 000 nodarbināto, 1999.–2021.g.**



Avots: VDI un CSP, autoru aprēķini

Lai gan 2021. gadā tika konstatēts ļoti augsts letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem, tomēr kopējā tendence nedaudz vairāk kā 20 gadu garumā ir šī rādītāja samazināšanās (4. attēls). Vismazākais bojā gājušo rādītājs ir bijis 2017. gadā (2,3 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem), bet visaugstākais – 2001. gadā (7,7 gadījumi uz 100 000 nodarbinātajiem).

4. attēls. NG bojājājušo skaits uz 100 000 nodarbināto, 1999.–2021.g.



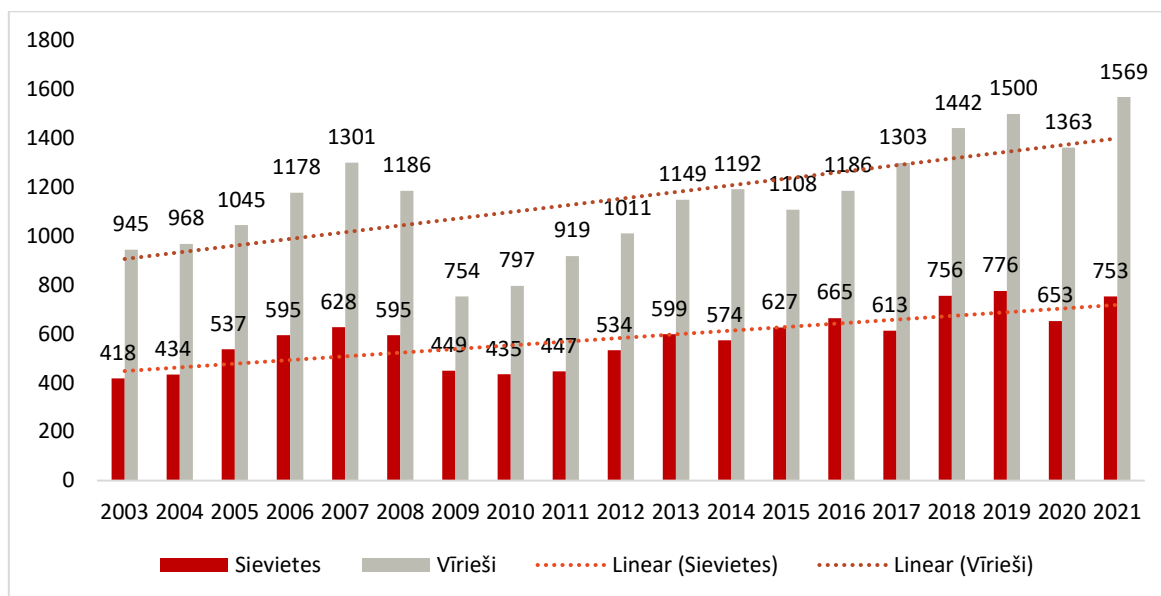
Avots: VDI un CSP, autoru aprēķini

Kopumā visu iegūto rezultātu analīze par reģistrētajiem NG darbā liecina, ka situācija Latvijā dinamikā uzlabojas – darba vide kļūst drošāka, bet darba devēji apzinīgāk ievēro normatīvo aktu prasības attiecībā uz NG darbā izmeklēšanu un reģistrēšanu. Šādus rezultātus ir bijis iespējams sasniegt tikai visām pusēm savstarpēji sadarbojoties gan sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanā, gan apmācību organizēšanā, gan atbalsta sniegšanā, gan apsekojumu veikšanā utt. Tajā pašā laikā būtiski ir uzsvērt, ka valstij rūpīgāk jāgatavojas darba aizsardzības jautājumu risināšanai pēckrīzes gados, jo abos periodos pēc krīzēm (pēc finanšu krīze 2009. gadā un pēc COVID-19 krīzes 2020. gadā) ir noticis straujš NG skaita pieaugums uz 100 000 nodarbinātajiem.

## Nelaiemes gadījumu skaits pa dzimumiem

Analizējot reģistrēto NG skaitu pa dzimumiem, redzams, ka kopumā visos gados cietušo vīriešu skaits ir lielāks, turklāt NG skaita pieaugums vīriešu vidū ir straujāks nekā sievietes vidū (skatīt 5. attēlu).

5. attēls. NG darbā cietušo sadalījums pa dzimumiem, 2003.–2021.g.

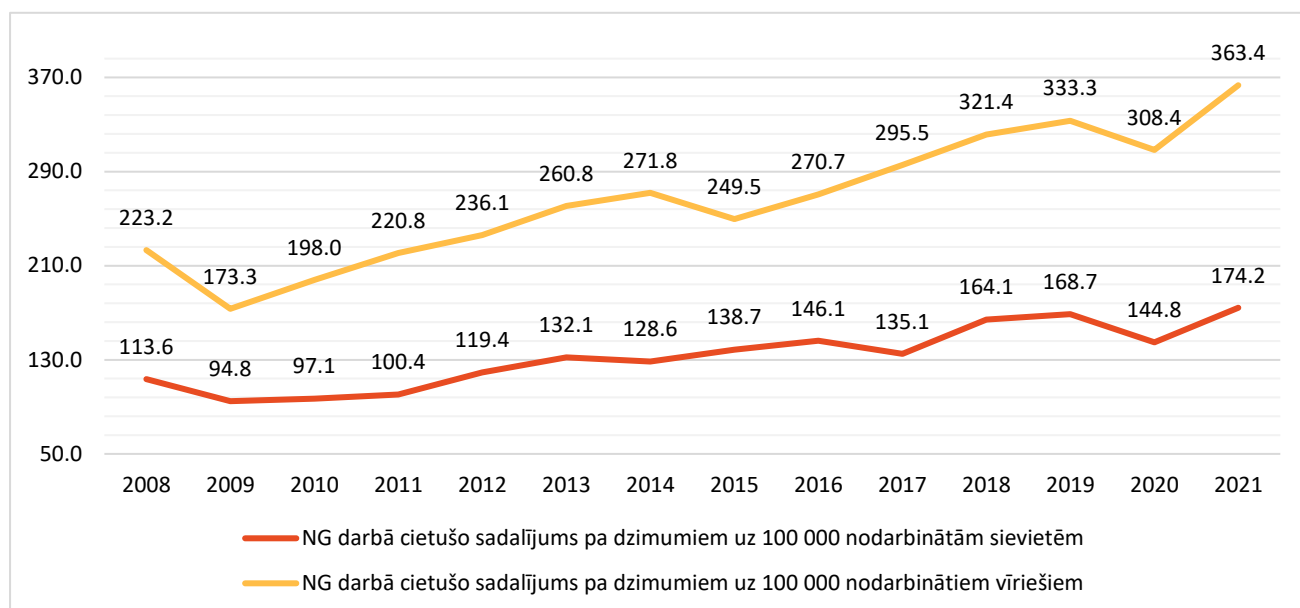


Avots: VDI

Līdzīgas pieauguma tendences raksturīgas arī, analizējot NG darbā cietušo skaitu uz 100 000 attiecīgā dzimuma nodarbinātajiem (6. attēls). 2021. gadā novērojami augstākie rādītāji abu dzimumu vidū – 363,4 cietušie vīrieši uz 100 000 nodarbinātiem vīriešiem un 174,2 sievietes uz 100 000 nodarbinātām sievietēm. Atšķirība dzimumu starpā 2021. gadā ir vairāk kā 2 reizes, ko varētu skaidrot ar lielāku vīriešu nodarbinātību t.s. bīstamajās nozarēs (piemēram, būvniecībā).



6. attēls. NG darbā cietušo skaits uz 100 000 nodarbināto, dalījumā pa dzimumiem, 2008.–2021.g.

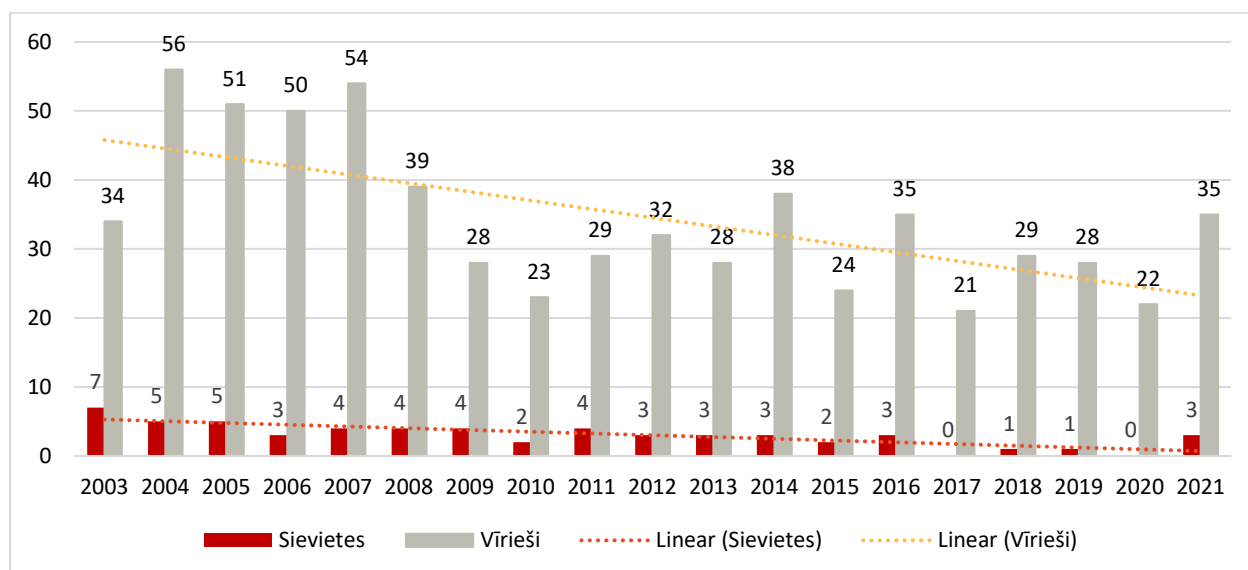


Avots: VDI, CSP, autoru aprēķini

Zemākais NG darbā abu dzimumu cietušo skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir bijis 2009. gadā, kad attiecīgie rādītāji ir bijuši 94,8 NG uz 100 000 nodarbinātām sievietēm un 173,3 NG uz 100 000 nodarbinātiem vīriešiem.

Savukārt analizējot letālo NG skaitu darbā pa dzimumiem, augstākais bojā gājušo vīriešu skaits reģistrēts 2004. gadā (56), bet zemākais 2017. gadā (21) (skatīt 7. attēlu). Augstākais bojā gājušo sieviešu skaits pārskata periodā bijis 2003. gadā, kad mirušas 7 sievietes, bet 2017. gadā un 2020. gadā NG darbā bojā negāja neviena sieviete.

7. attēls. Letālo NG skaits pa dzimumiem, 2003.–2021.g.

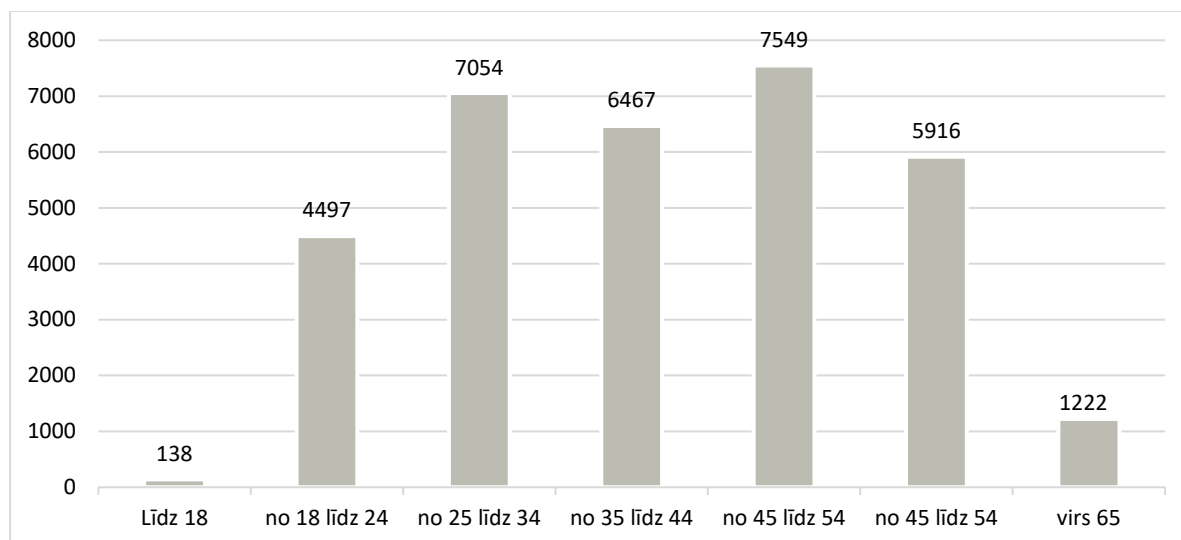


Avots: VDI darbības pārskati

## Nelaiemes gadījumos darbā cietušo sadalījums pa vecuma grupām

Laika posmā no 2003. gada līdz 2021. gadam lielākais NG skaits pēc absolūtajiem skaitļiem ir konstatēts vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem – 7549 nodarbinātie (8. attēls), pēc tam seko vecuma grupa no 25 līdz 34 gadiem.

8. attēls. NG darbā kopā cietušo skaita sadalījums pa vecuma grupām, 2003.–2021g.



Papildus tam NG cietušo skaits pa vecuma grupām tika analizēts arī uz 100 000 attiecīgās grupas nodarbinātajiem (2. tabula, 9. attēls). Arī šajā analizē laika posmā no 2003. līdz 2021. gadam lielākais NG darbā cietušo skaits konstatēts vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem, tomēr šīs analīzes būtiskā daļa ir saistīta ar izmaiņām dinamikā, kas liecina, ka dažādās vecuma grupās tendences ir atšķirīgas. Tā piemēram, salīdzinoši straujš pieaugums konstatējams nodarbināto vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem, ko, iespējams, var skaidrot ar pensionēšanās vecuma pieaugumu, kas veicina, ka darbu veic vairāk cilvēku ar dažādām hroniskām slimībām. Arī vēl vecākā vecuma grupā ir redzams šī rādītāja pieaugums, tomēr tas ir daudz

mazāks. Šādus rezultātus var skaidrot ar t.s. veselīgā darbinieka efektu, kad darba tirgū paliek relatīvi veselākie nodarbinātie jeb tādi nodarbinātie, kuru veselības stāvoklis un pašsajūta ļauj veikt darbu un kuriem ir arī motivācija strādāt.

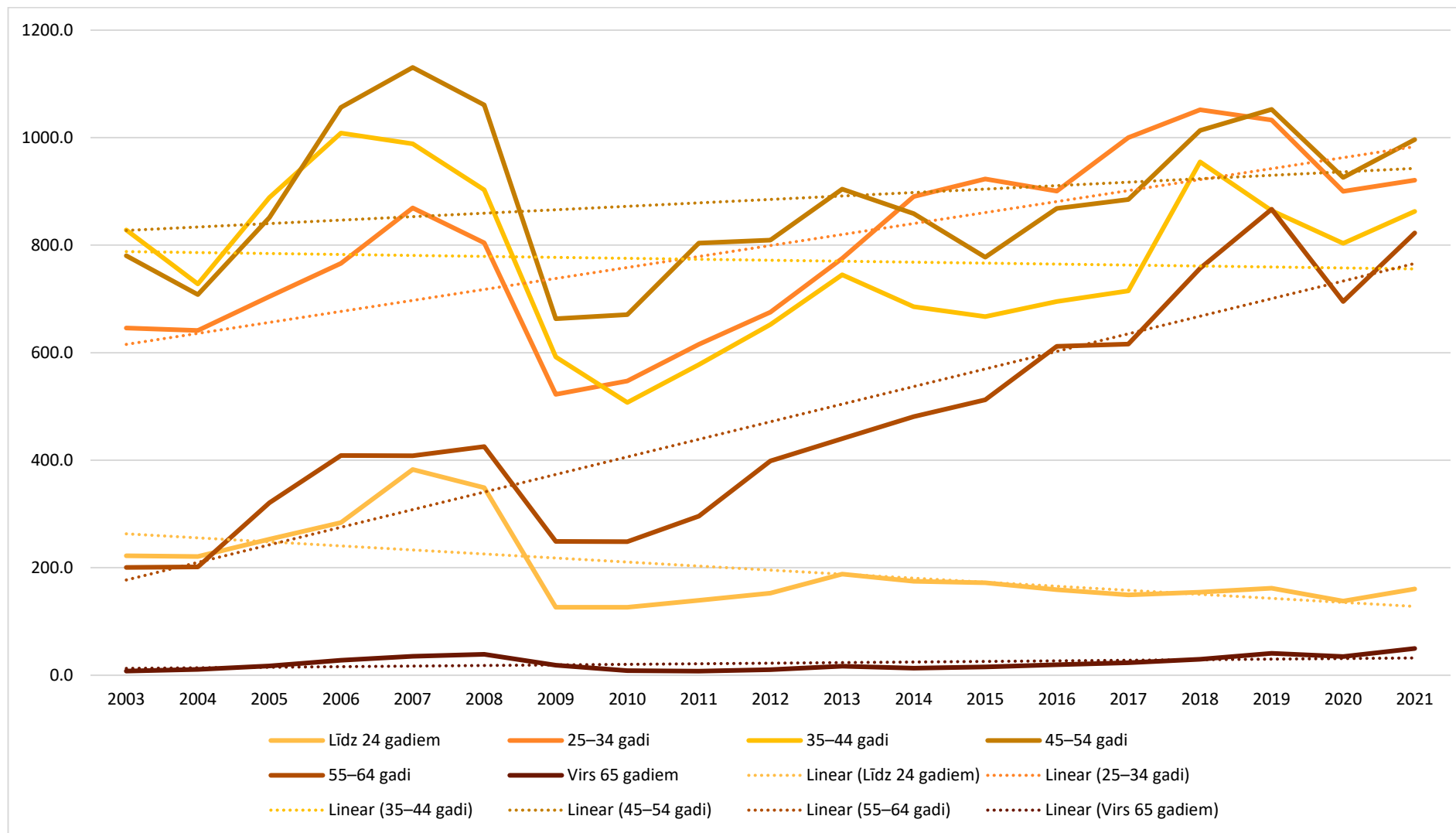
Ņemot vērā, ka VDI un CSP izmanto atšķirīgu datu klasifikāciju attiecībā uz vecumu, sākotnējie dati tika apkopoti lielākās grupās, lai sakristu gan cietušo vecuma grupas, gan nodarbināto vecuma grupa. Šī iemesla dēļ jaunākā vecuma grupa ir līdz 24 gadiem. Arī šajā grupā novērota atšķirīga tendence. Līdz 2008. gadam novērojams straujš NG cietušo skaita pieaugums uz 100 000 šī vecuma nodarbinātajiem, tomēr pēc krīzes kopš 2009. gada šis rādītājs strauji samazinājās. Pēc tam novērojams salīdzinoši neliels pieaugums, bet pēdējos gados rādītājs ir svārstīgs, tomēr zems. Domājams, ka šādi rādītāji saistāmi ar dažādām sabiedrības informēšanas aktivitātēm, ko īstenojusi gan VDI, gan sociālie partneri (piemēram, konkurss "Profs", ko ik gadu organizē Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, darba vidē balstītas mācības un prakses, ko īsteno Latvijas Darba devēju konfederācija). Tāpat darba aizsardzības jautājumi ir integrēti profesionālo izglītības mācību programmu saturā.

**2. tabula. NG darbā cietušo skaita sadalījums pa vecuma grupām uz 100 000 nodarbinātajiem 2003.–2021.g.**

Vecums	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Līdz 24 gadiem</b>	222,2	220,9	252,9	284,1	382,7	348,9	126,4	126,6	139,5	152,8	188,0	174,8	172,1	159,2	149,5	154,4	161,9	138,1	160,3
<b>25–34 gadi</b>	646,0	641,4	704,6	766,0	869,1	804,4	522,5	547,4	615,3	675,2	775,4	890,7	923,3	900,8	1000,2	1051,9	1032,7	900,3	921,0
<b>35–44 gadi</b>	828,1	727,9	888,7	1008,5	988,4	902,8	591,9	507,4	577,5	652,3	744,9	685,8	667,3	695,1	714,8	955,1	864,4	803,5	862,8
<b>45–54 gadi</b>	780,6	708,2	851,2	1056,2	1130,6	1060,9	663,2	670,8	803,9	809,6	904,3	858,5	777,5	868,6	884,8	1013,4	1052,4	926,1	996,2
<b>55–64 gadi</b>	200,5	201,6	320,9	408,7	408,4	425,3	248,7	248,6	295,9	398,4	440,2	480,8	512,3	611,9	616,0	756,8	866,9	695,3	822,8
<b>Virš 65 gadiem</b>	7,7	11,0	17,3	27,9	35,1	38,7	18,7	8,5	7,8	10,5	16,7	13,0	15,5	19,5	23,1	29,9	40,9	34,7	49,8
<b>Kopā</b>	2685,1	2511,1	3035,5	3551,5	3814,3	3581,1	2171,4	2109,3	2439,8	2698,8	3069,5	3103,6	3067,8	3255,0	3388,5	3961,5	4019,1	3498,1	3812,9

Avots: VDI, CSP, autoru aprēķini

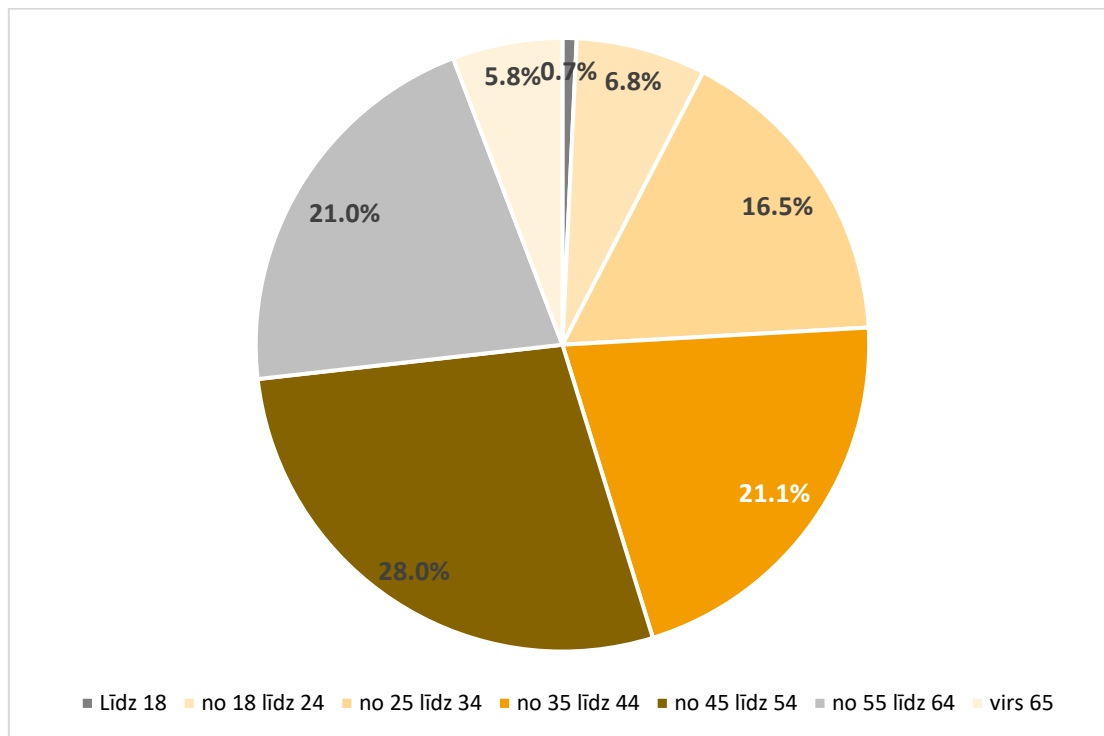
9. attēls. NG darbā cietušo skaita sadalījums pa vecuma grupām uz 100 000 nodarbinātajiem 2003.–2021.g.



Avots: VDI, CSP, autoru aprēķini

Laika periodā no 2004. gada (kad ir pieejami dati par letālajiem NG pa dzimumiem) līdz 2021. gadam visaugstākais letālo NG skaita īpatsvars konstatēts vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem (28,0% no visiem reģistrētajiem letālajiem NG) (10. attēls).

**10. attēls. NG darbā bojāgājušo skaita sadalījums pa vecuma grupām, procentos, 2004.–2021.g.**

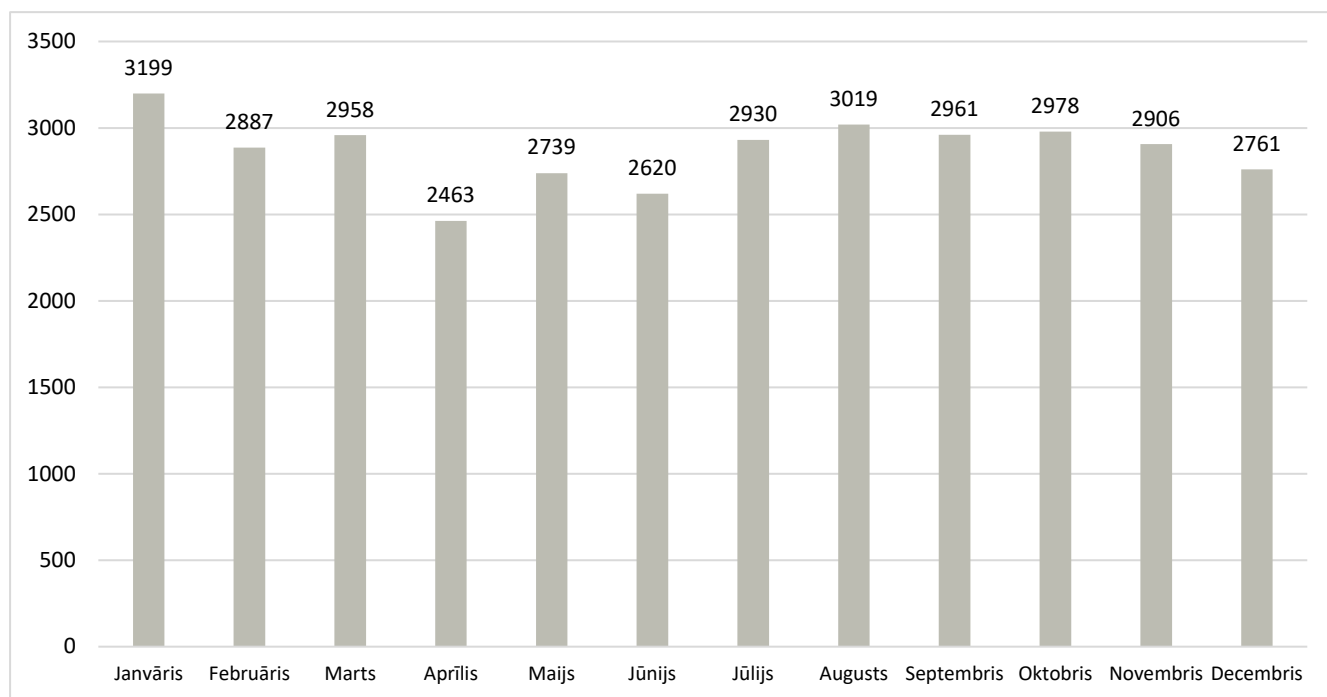


Avots: VDI, autoru aprēķini

## Nelaiemes gadījumu darbā sadalījums pa mēnešiem

Vidēji laika posmā no 2002. gada līdz 2021. gadam ik mēnesi Latvijā tiek reģistrēti vidēji 2868 NG darbā. Analizējot mēnešus, kuros noticis lielākais NG skaits, augstākie rādītāji ir novēroti janvārī, augustā un oktobrī, bet zemākie – aprīlī, jūnijā un decembrī (11. attēls).

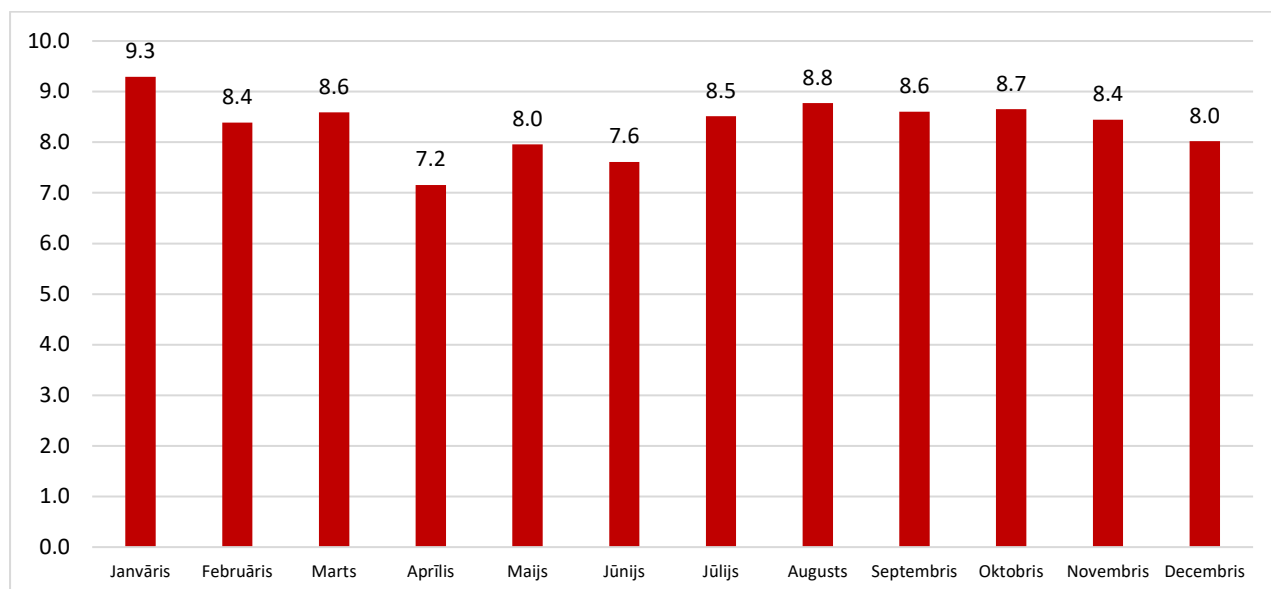
**11. attēls. NG darbā sadalījums pa mēnešiem, 2002. – 2021.g.**



Avots: VDI, autoru aprēķini

Reģistrēto NG īpatsvars pa mēnešiem procentos atspoguļots 12. attēlā.

**12. attēls. Reģistrēto NG darbā sadalījums pa mēnešiem pret reģistrētajiem NG darbā, procentos, 2003.–2021.g.**



Avots: VDI, autoru aprēķini

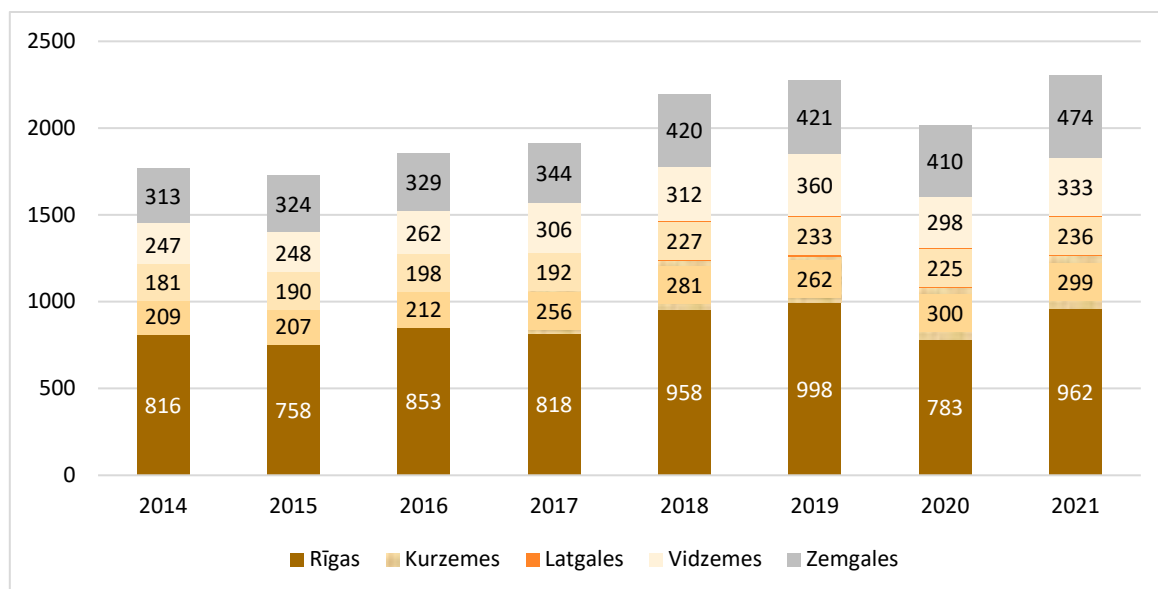
## Nelaimes gadījumos darbā cietušo sadalījums pa reģioniem

Pētījumā ir vairāki problēmjautājumi saistībā ar datu iegūvi par NG cietušo skaitu Latvijas reģionos. Līdz ar to nevar iegūt savstarpēji salīdzināmus datus visā pārskata periodā.

Visu pētījumu DARL laikā VDI vairākkārt veiktas reģionālās struktūras izmaiņas, kas saistītas gan arī valstī notikušajām administratīvi teritoriālajām reformām, gan VDI reģionu skaita samazināšanu, gan iekšēju uzraudzības teritoriju pārdali, tāpēc precīza datu salīdzināšana dinamikā pa VDI reģionālajām uzraudzības teritorijām nav iespējama. Pašlaik VDI apkopo datus no 5 reģionālajām inspekcijām – Rīgas, Kurzemes, Zemgales, Latgales un Vidzemes Reģionālā Valsts darba inspekcija (turpmāk – RVDI). Tāpat 2021. gadā veikta Administratīvi teritoriālā reforma un Latvija tika sadalīta 36 novados un 7 novados neietilpstošās valstspilsētās. Ņemot vērā augstāk minēto, vēsturiskie dati pieejami iepriekšējos pētījumos, bet šajā pētījuma sadaļā dati atspoguļoti par pēdējiem 8 gadiem.

NG cietušo skaits reģionos pa gadiem ir svārstīgs (13. attēls), tomēr tiek novērota tendence, ka reģistrēto NG skaits palielinās. Lielākais cietušo skaits ir Rīgas RVDI. Savukārt mazākais skaits visā pārskata periodā novērots Latgales RVDI, ko varētu saistīt ar mazāku nodarbināto skaitu.

13. attēls. NG darbā cietušo skaits pa reģionālo VDI nodaļu uzraudzības teritorijām, 2014.–2021.g.

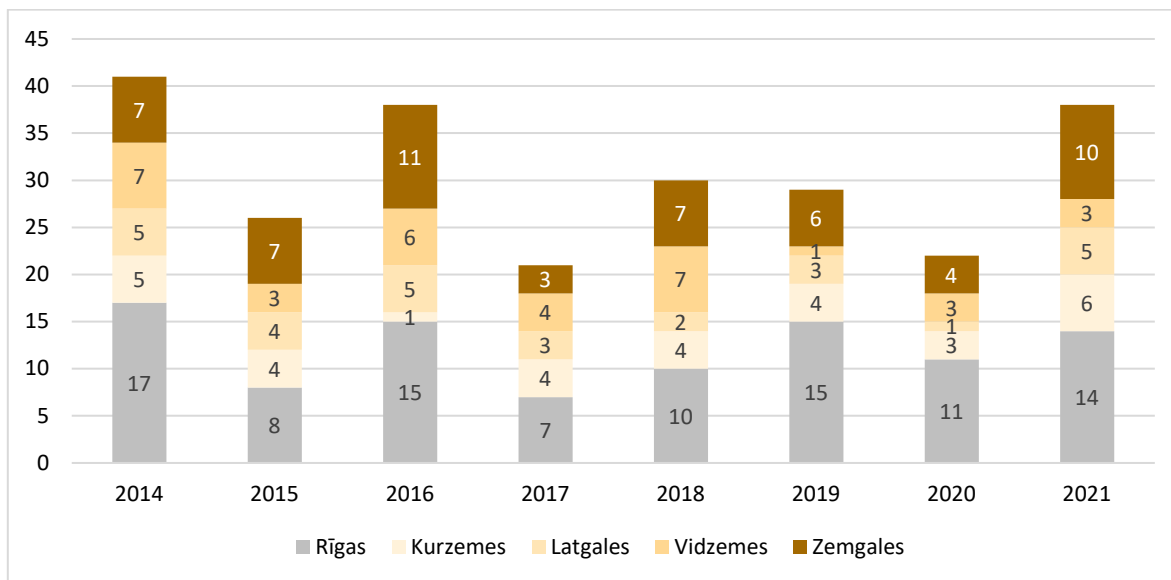


Avots: VDI



Letālo NG skaits reģionos ir svārstīgs (14. attēls). Kopējais bojā gājušo skaits Rīgas reģionā ir augstākais – laika posmā no 2014. līdz 2021. gadam reģistrēti 97 letālie NG, Zemgales reģionā – 55 letālie NG. Latgales reģionā ir reģistrēts vismazākais bojā gājušo skaits – 28 letālie NG.

**14. attēls. NG darbā bojāgājušo skaits pa reģionālo VDI uzraudzības teritorijām, 2014.–2021.g.**



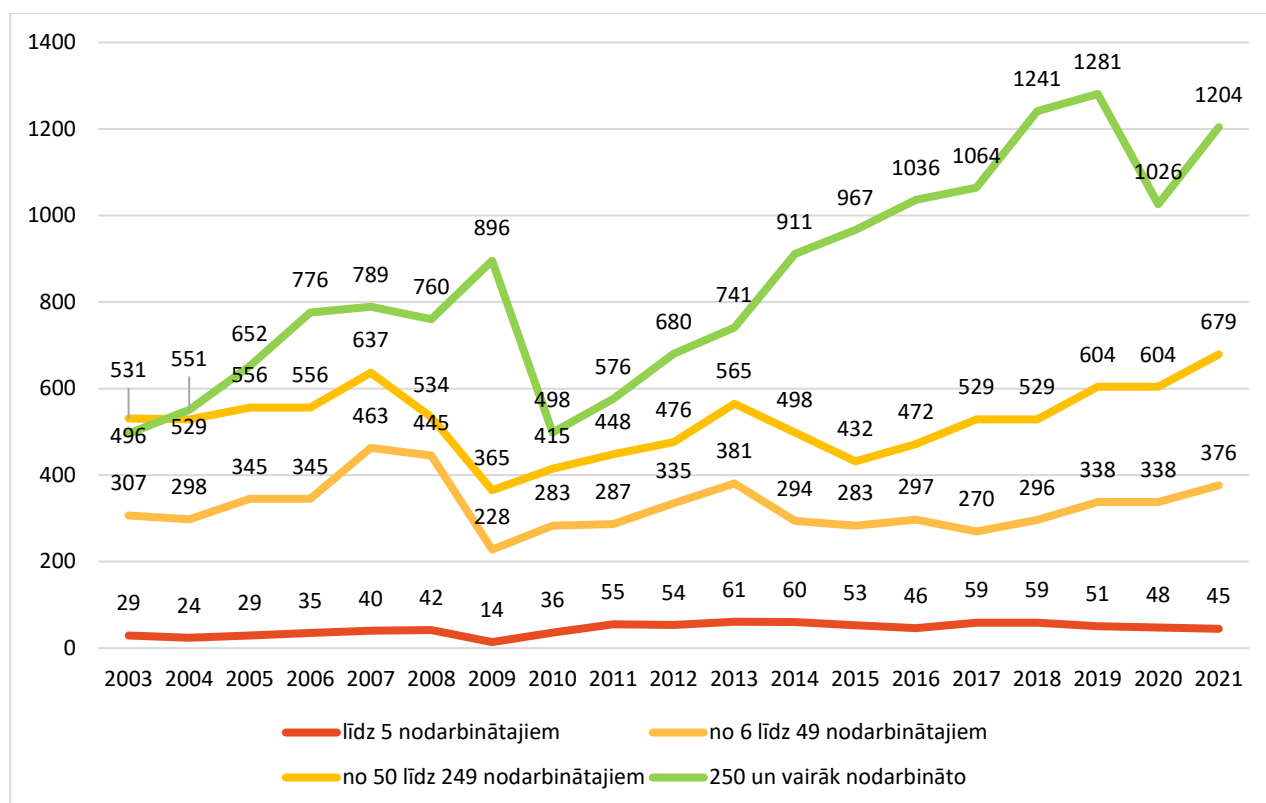
Avots: VDI

## Nelaiemes gadījumos cietušo sadalījums pa uzņēmumu grupām (pēc uzņēmumā nodarbināto skaita)

Zemāk redzamajā attēlā (15. attēls) apkopota informācija par NG darbā cietušo skaitu pa uzņēmumu grupām pēc nodarbināto skaita uzņēmumā. Uzņēmumos, kuros strādā vairāk par 250 nodarbinātajiem, ir lielākais cietušo skaits, un tas strauji pieaudzis pēc 2010. gada. Pēdējos gados palielinājies NG darbā cietušo skaits arī uzņēmumos, kuros nodarbināti 50 līdz 249 darbinieki. Tas varētu būt skaidrojams ar to, ka darba aizsardzības pasākumi uzņēmumos tiek veikti ar lielāku atbildību un vairāk tiek reģistrēti darbā notikušie NG.

Mazajos un mikro uzņēmumos NG darbā skaits ir svārstīgs. Mazākais skaits pārskata periodā mikro uzņēmumos reģistrēts 2009. gadā – 14 cietušie, lielākais 2013. gadā – 61 cietušais. Mazajos uzņēmumos visticamāk darba aizsardzībai netiek veltīts ne ilgs laiks, ne pietiekami finanšu līdzekļi, iespējams darba devējam trūkst zināšanu par to, kā izmeklēt notikušu NG darbā un kā to reģistrēt VDI.

15. attēls. NG darbā cietušo sadalījums pa uzņēmumu grupām pēc nodarbināto skaita, 2003.–2021.g.



Avots: VDI

## Nelaiemes gadījumos darbā cietušo sadalījums pēc traumēšanas faktoriem

Analizējot Latvijā notikušos NG darbā pēc traumēšanas faktoriem (3. tabula), secināms, ka svarīgākie traumēšanas faktori ir:

- horizontāla vai vertikāla sadursme ar stacionāru objektu (cilvēks kustībā) – 2021. gadā 36,7%. Svārstības gadu griezumā ir ļoti minimālas.
- kustībā esošu priekšmetu iedarbība (lidojoši, krītoši, piekarināti, šūpojoši, rotējoši un kustībā esoši priekšmeti, arī sadursme ar kustībā esošiem objektiem, t.sk. transportlīdzekļiem (cietušais kustībā)) – 2021. gadā 22,1%.

Pozitīvi vērtējams fakts, ka traumēšanas faktors – elektrostrāvas iedarbība, saskare ar karstumu, aukstumu un indīgām vielām jau no 2004. gada piedzīvo lejupejošu tendenci un neskatoties uz to, ka 2005. gadā rādītājs sasniedza 5,3%, tas tomēr turpina atkal kristies. Pārskata perioda datus vērojama arī negatīva tendence – pieaug tādu darbā notikušo NG īpatsvars, kurā kā traumēšanas faktors minēta fiziska vai garīga spriedze, stress. Pieauguma tendence vērojama sākot no 2007. gada, kad tie bija 1,5 % nodarbināto, un 2020. gadā sasniedza jau 9,6 %. 2021. gadā attiecībā pret 2020. gadu fiziskās vai garīgās spriedzes, stresa traumēšanas faktors samazinājies par 1,1 %, sasniedzot 8,5 %.

3. tabula. NG darbā sadalījums pēc traumēšanas faktoriem, 2003.–2021.g., %

Traumēšanas faktori	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Horizontāla vai vertikāla sadursme ar stacionāru objektu (cilvēks kustībā)	31,1	35,9	37,7	35,6	31,9	33,9	38,6	37,4	35,2	39,0	36,6	34,0	35,6	34,6	35,6	35,9	38,0	35,7	36,7
Kustībā esošu priekšmetu iedarbība	24,4	23,5	23,0	26,2	26,1	21,1	17,6	22,0	23,8	20,3	20,7	23,3	19,7	21,5	22,8	23,3	23,2	23,3	22,1
Saskare ar asu, smailu, raupju, nelīdzenu priekšmetu	14,5	13,8	13,1	12,2	15,4	16,7	14,6	9,5	11,4	11,7	12,5	12,6	15,0	14,3	13,9	11,8	11,3	11,9	12,3
Ievilkšana, saspiešana	16,9	15,9	14,4	13,9	15,6	14,3	13,3	13,2	12,4	13,4	13,8	12,9	13,5	11,4	12,9	10,6	11,5	12,0	12,0
Fiziskā vai garīgā spriedze, stress	1,5	1,5	1,5	1,2	1,5	2,6	3,7	5,0	5,2	5,6	5,3	6,9	7,1	7,5	6,6	8,1	6,9	9,6	8,5
Cilvēku vai dzīvnieku uzbrukums	4,7	4,6	4,1	5,6	5,1	6,2	6,7	8,6	6,6	5,4	6,4	6,3	5,0	6,0	4,7	5,8	4,9	4,1	4,4
Elektrostrāvas iedarbība, saskare ar karstumu, aukstumu, ar indīgām vielām	6,8	3,6	5,3	4,5	3,8	4,2	4,5	3,7	4,3	4,1	4,2	3,3	3,2	3,6	2,4	3,3	3,3	3,0	3,1
Pārējie	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,5	0,3	0,2	0,2	0,4	0,9	0,8	0,8	0,6	0,5	0,9
Noslīkšana, iegrimšana, ietīšana	0,1	0,9	0,8	0,5	0,6	0,9	0,9	0,4	0,7	0,3	0,3	0,5	0,3	0,2	0,3	0,3	0,1	0,0	0,2

Avots: VDI

## Nelaiemes gadījumos darbā cietušo sadalījums pēc ievainotajām ķermeņa daļām

Pēc ievainotajām ķermeņa daļām visbiežāk NG darbā iegūst traumējot augšējās ekstremitātes – 2021. gadā 41,8% NG traumas tika gūtas tieši augšējām ekstremitātēm (4. tabula). Otra biežākā traumētā daļa ir apakšējās ekstremitātes, pārskata datu greizumā tas svārstās no 22,5% 2003. gadā līdz 30,1% 2021. gadā.

Trešā traumētākā daļa ir galva, 2021. gadā sastādot 15,6% no gadījumiem. Kopumā tam ir tendence samazināties.

Laika posmā no 2003. gada ir palielinājies apakšējo ekstremitāšu traumu skaits.

**4. tabula. NG kopējā skaita sadalījums pēc ievainotajām ķermeņa daļām, 2003.–2021.g., %**

Gads	Augšējās ekstremitātes	Apakšējās ekstremitātes	Galva	Rumpis un orgāni	Mugura	Viss ķermenis	Kakls	Cietušo ķermeņa daļu nav iespējams noteikt	Citas ķermeņa daļas
2003	42,8	22,5	19,0	8,0	4,2	2,8	0,7	0,1	0,0
2004	40,6	24,9	18,7	6,6	4,4	3,6	0,9	0,4	0,0
2005	40,7	26,4	18,3	7,5	3,9	2,1	0,8	0,3	0,0
2006	40,8	26,8	19,3	6,9	3,1	1,8	0,8	0,3	0,1
2007	41,1	26,5	20,0	5,9	3,4	1,9	0,6	0,4	0,2
2008	43,3	25,3	16,9	6,7	3,9	2,5	1,1	0,2	0,1
2009	44,1	24,5	17,6	6,7	3,7	2,0	1,0	0,3	0,0
2010	35,4	29,5	21,4	6,3	4,1	1,8	1,2	0,3	0,1
2011	35,8	28,6	21,2	5,9	4,3	2,2	1,0	0,7	0,3
2012	38,5	29,3	17,9	6,1	4,3	2,1	1,3	0,3	0,3
2013	40,0	27,8	17,7	5,6	4,3	2,2	1,1	0,9	0,4
2014	38,3	29,7	17,4	5,9	4,0	2,2	0,8	0,7	0,8
2015	43,3	27,4	17,2	4,0	4,3	1,8	0,7	0,7	0,5
2016	40,5	28,8	17,3	5,1	4,0	1,6	0,8	1,1	0,7
2017	42,3	27,6	16,2	6,5	4,1	1,3	0,7	0,7	0,6
2018	39,8	29,0	17,8	4,8	4,5	2,0	0,9	0,6	0,6
2019	41,9	28,4	17,8	3,9	4,6	1,4	0,7	0,8	0,5
2020	44,1	28,3	15,5	4,8	4,1	1,2	0,6	1,0	0,2
2021	41,8	30,1	15,6	5,1	4,0	1,4	0,5	0,8	0,5

Avots: VDI, autoru aprēķini

## Nelaiemes gadījumu darbā sadalījums pēc nelaiemes gadījumu cēloņiem

### Valsts darba inspekcijas datu analīze

VDI darbā notikušo NG cēloņus ir apvienojis sešās svarīgākajās grupās:

- nedroša cilvēka rīcība,
- darba organizācija un ar to saistītie trūkumi,
- neapmierinoši apstākļi darba vietā,
- vardarbība (uzbrukumi),
- ceļu satiksmes noteikumu neievērošana;
- pārējie (5. tabula).

Būtiskākā cēloņu grupa nemainīgi no 2003. gada ir nedroša cilvēka rīcība, kas veido aptuveni 70% no visiem NG cēloņiem (piemēram, 2021. gadā 70,8%). Otrā biežākā cēloņu grupa ir trūkumi, kas saistīti ar darba organizāciju, kas gadā veido aptuveni 10%. Tā piemēram, 2021. gadā šādu NG skaits darbā ir pieaudzis līdz 11,7%. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar pārveidoto darba organizāciju COVID-19 pandēmijas apstākļos. Ņemot vērā, ka COVID-19 pandēmijas dēļ lielākā daļā uzņēmumu darbs tika organizēts attālināti, samazinājies NG skaits, neievērojot ceļu satiksmes noteikumus – 0,4%. Pirms pandēmijas tas bija diezgan nemainīgs (vidēji 3% gadā).

5. tabula. Kopējais NG darbā skaita sadalījums pa cēloņu grupām, 2003.–2021.g., %

Cēloņu grupa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nedroša cilvēka rīcība (rīcība/cilvēks)	66,9	64,8	67,2	68,3	69,5	70,1	70,0	67,5	63,1	69,9	65,8	71,9	73,2	72,5	71,2	69,0	67,8	69,4	70,8
Darba organizācija un ar to saistītie trūkumi	11,1	16,3	13,1	11,1	11,5	12,6	9,2	11,1	11,1	9,4	10,4	9,1	8,8	8,8	10,6	10,5	10,2	5,4	11,7
Neapmierinoši apstākļi darba vietā	7,0	7,6	8,5	8,7	6,8	6,5	6,4	6,9	7,6	6,7	7,1	5,6	4,9	5,6	6,3	5,7	5,8	5,2	5,6
Vardarbība (uzbrukumi)	3,7	3,6	3,1	4,8	4,3	4,8	5,9	7,3	5,4	4,4	5,0	5,2	4,1	4,0	3,5	4,2	4,1	3,0	3,2
Ceļu satiksmes noteikumu neievērošana	7,5	4,7	5,6	5,4	6,8	5,0	4,6	5,3	5,4	4,3	5,2	4,0	3,9	3,3	3,0	3,7	3,2	2,6	0,4
Pārējie	3,8	3,0	2,5	1,7	1,1	1,0	3,9	1,9	7,4	5,3	6,5	4,2	5,1	5,9	5,4	6,9	7,6	5,1	4,8

Avots: VDI, autoru aprēķini

Analizējot smago NG cēloņus, atklājas nedaudz atšķirīga aina (6. tabula). Arī šajā NG grupā visbiežākais cēlonis ir nedroša cilvēka rīcība, pārskata periodā augstāko rādītāju sasniedzot 2020. gadā (62,6%). Attiecībā uz smagajiem NG ir svarīgi izcelt, ka darba organizācija un ar to saistītie trūkumi kā NG cēlonis ir konstatēts biežāk, kas saistāms ar atšķirībām dažādu NG grupu izmeklēšanā. Ja vieglos NG izmeklē darba devējs, tad smagos un letālos NG izmeklē VDI, kura biežāk nekā paši darba devēji norāda uz darba devēju pieļautajām kļūdām, t.sk., attiecībā uz darba organizāciju.



6. tabula. Smago NG darbā skaita sadalījums pa cēloņu grupām, 2003.–2021.g., %

Cēloņu grupa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nedroša cilvēka rīcība (rīcība/cilvēks)	52,2	58,3	55,4	52,1	53,4	51,7	57,2	55,8	48,1	58,5	44,7	57,3	55,1	60,5	47,3	53,5	56,4	62,6	59,4
Darba organizācija un ar to saistītie trūkumi	24,6	20,0	25,9	28,6	27,5	29,5	22,2	25,7	27,7	20,7	25,5	25,9	21,0	19,4	27,2	23,1	22,8	18,5	19,5
Neapmierinoši apstākļi darba vietā	10,8	11,1	12,3	11,3	10,1	11,1	10,9	12,9	14,9	10,8	13,7	6,8	8,2	6,5	13,1	11,2	6,6	7,0	9,3
Ceļu satiksmes noteikumu neievērošana	4,3	7,6	4,3	5,6	6,6	5,8	7,0	4,4	3,5	4,1	6,8	5,2	5,8	6,5	1,9	0,9	1,3	0,4	1,3
Vardarbība (uzbrukumi)	3,0	1,7	1,3	1,7	1,7	0,7	0,8	0,3	1,0	0,9	1,2	1,9	2,1	0,4	5,4	6,1	4,3	4,5	5,1
Pārējie	5,1	1,3	0,8	0,7	0,7	1,2	1,9	0,9	4,8	5,0	8,1	2,9	7,8	6,8	5,1	5,2	8,6	7,0	5,4

Avots: VDI, autoru aprēķini

Analizējot cēloņus, kas izraisījuši letālos NG darbā (7. tabula), jānorāda, ka kopumā pārskata periodā kopš 2003. gada nedaudz samazinās tādu NG īpatsvars, kuros cēlonis ir bijusi cilvēku rīcība, bet pieaug tādu NG ko izraisa darba organizācija un ar to saistītie trūkumi. Tomēr, ja analizē laika posmu kopš 2018. gada, pētījuma rezultātos redzamas ļoti lielas svārstības. Tā piemēram, kopš 2017. gada samazinās tāda cēloņa īpatsvars kā darba organizācija un ar to saistītie trūkumi (no 46,8% 2017. gadā līdz 16,3% 2021. gadā) un pētniekiem nav izskaidrojuma šai situācijai.

7. tabula. Letālo NG darbā skaita sadalījums pa cēloņu grupām, 2003.–2021.g., %

Cēloņu grupa	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nedroša cilvēka rīcība (rīcība/cilvēks)	40,9	51,1	50,6	48,1	38,3	38,5	40,4	37,2	42,6	33,9	17,2	35,0	28,2	16,1	38,3	30,6	28,9	30,0	32,7
Darba organizācija un ar to saistītie trūkumi	34,1	26,1	24,7	23,4	33,3	40,0	27,7	39,5	37,7	41,1	50,0	26,7	43,6	38,7	46,8	35,5	35,6	23,3	16,3
Neapmierinoši apstākļi darba vietā	9,1	2,3	5,9	9,1	6,2	9,2	10,6	9,3	11,5	10,7	9,4	10,0	7,7	8,1	6,4	17,7	11,1	13,3	8,2
Ceļu satiksmes noteikumu neievērošana	2,2	10,2	9,4	12,9	17,3	9,2	8,5	7,0	1,6	1,8	4,7	16,7	7,7	12,9	4,3	3,2	15,6	3,3	26,5
Vardarbība (uzbrukumi)	11,4	2,3	4,7	1,3	0,0	3,1	4,3	2,3	1,7	3,6	3,1	5,0	2,6	1,6	0,0	1,6	0,0	0,0	2,0
Pārējie	2,3	8,0	4,7	5,2	4,9	0,0	8,5	4,7	4,9	8,9	15,6	6,7	10,3	22,6	4,3	11,3	8,9	30,0	14,3

Avots: VDI, autoru aprēķini

Veicot detalizētāku nedrošas cilvēka rīcības analīzi (8. tabula), secināms, ka svarīgākie cēloņi ir šādi:

- nepietiekoša darbinieku uzmanība (vidējais rādītājs 13 gadu periodā no 2003. līdz 2021. gadam – 42,8%), turklāt novērojama neliela, bet stabila pieauguma tendence;
- nav ievēroti darba drošības noteikumi un instrukcijas (vidējais rādītājs laika posmā – 41,5%).

**8. tabula. Nedrošās cilvēka rīcības (rīcība/cilvēks) sadalījums, 2009.–2021.g., %**

<b>Nedrošās cilvēka rīcības aspekti</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nepietiekoša uzmanība	36,8	42,6	37,3	42,2	45,4	40,1	46,0	46,3	45,3	45,7	43,2	43,0	42,2
Nav ievēroti darba drošības noteikumi vai instrukcijas	55,3	46,7	52,7	43,1	39,6	41,6	40,0	37,8	37,2	36,7	36,2	34,5	37,5
Lietotas nepieļautas vai nepiemērotas darba metodes	3,3	4,8	3,3	4,7	4,4	3,8	4,2	4,3	6,3	5,3	6,1	3,1	5,4
Nav lietots drošības aprīkojums vai IAL	2,2	1,7	2,9	2,6	3,0	1,9	1,3	2,2	1,5	3,0	3,0	2,5	2,1
Darbs alkohola reibumā	1,6	1,5	1,0	1,3	1,0	1,5	0,8	0,9	0,8	1,0	0,5	0,4	0,5
Lietoti nepiemēroti vai nepieļauti darba rīki, instrumenti, mašīnas	0,4	0,4	0,2	0,4	0,5	0,5	0,8	0,2	0,6	0,4	0,5	0,4	0,4
Pārējie	0,4	2,3	2,6	5,7	6,1	10,5	7,0	8,3	8,3	7,9	10,4	16,2	11,8


Avots: VDI, autoru aprēķini

## Citu valstu pieredze

Pētījuma ietvaros papildus analīzei par situāciju Latvijā bija jāveic arī vismaz piecu Eiropas valstu pieredzes izpēti saistībā ar preventīvo pārbaūžu veikšanu NG novēršanai, t.sk. tādu NG novēršanai, kuru cēlonis ir neuzmanība, nodrošinot vismaz divu tādu valstu analīzi, kas neietilpst Eiropas Savienībā (turpmāk – ES). Veicot literatūras apskatu konstatēts, ka Eiropas valstīs netika identificētas darba inspekciju aktivitātes, kas būtu vērstas uz tādu NG novēršanu, kuru cēlonis ir darbinieku neuzmanība. Tāpēc ar Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālo kontaktpunktu palīdzību tiešo kontaktu ceļā tika meklēta citu Eiropas valstu pieredze. Kopā tika saņemtas sešu valstu atbildes, kas ir apkopotas 9. tabulā. Tāpat tabulā iekļauti piemēri, kas iegūti, izmantojot citas datu ieguves metodes, piemēram, analizējot darba inspekciju mājaslapās ievietoto informāciju.

9. tabula. Valstu pieredze NG novēršanā, t.sk. tādu NG novēršanā, kuru cēlonis ir darbinieku neuzmanība

Valsts	Citāti (tulkojums no angļu valodas) / apraksts, kas iegūts no cita avota
<b>Beļģija</b> (ES dalībvalsts)	Beļģijā darba devējs vienmēr ir atbildīgs par darbinieku drošību un veselību, un viņam ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai aizsargātu savus darbiniekus no visiem riskiem (arī uzmanības trūkuma). Darbiniekam, protams, ir jāievēro norādījumi. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
<b>Dānija</b> (ES dalībvalsts)	Dānijas ziņošanas sistēmā par NG darbā nav iespējams norādīt, ka NG noticis darbinieka vainas dēļ. Līdz ar to nav iespējas izmērīt paziņojumu skaitu ar šo norādi. Ja mēs skatāmies uz šo jautājumu no pārbaudes un atbildības viedokļa, darba devējs vienmēr ir atbildīgs, ja tiek pārkāpti tiesību akti (piemēram, ja notiek NG). Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
<b>Francija</b> (ES dalībvalsts)	Francijā nav tāda veida klasifikācijas [kas ļautu noskaidrot, vai NG cēlonis ir darbinieku neuzmanība], jo nodarbināto nevar saukt pie atbildības par savu NG. Tādējādi visu [mūsu] pasākumu un izpratnes veicināšanas kampaņu mērķis ir uzlabot darba drošību, jo darba devējs ir vienīgais, kas ir atbildīgs par darba ņēmēju veselību (Francijas Darba kodeksa L. 4121 1. un 2. pants). Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
<b>Horvātija</b> (ES dalībvalsts)	Horvātijā darbā notikušo NG novēršanā iesaistās arī citas institūcijas, kas kopā pieņem lēmumus par tālāko rīcību. Tā, piemēram, pamatojoties uz klīnisko slimnīcu centros veikto pētījumu rezultātiem, kas norāda, ka paslīdēšana, paklupšana un kritieni rada ievērojamu skaitu traumu darba vietā, Horvātijas Veselības apdrošināšanas fonds sadarbībā ar Horvātijas Sabiedrības veselības institūtu un ar Veselības ministrijas atbalstu izstrādāja dokumentu ar nosaukumu "Vienotais apavu katalogs veselības aprūpes profesijām". Tā kā neuzmanība bieži ir saistīta ar aizķeršanos, paslīdēšanu un paklupšanu, IAL, tostarp piemēroti apavi, kas pielāgoti darba vietām un darba uzdevumiem, samazina šādu traumu risku. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
<b>Igaunija</b> (ES dalībvalsts)	Salīdzinot letālo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem Latvijā un Igaunijā (valstīs ar līdzīgu vēsturi un attīstības tendencēm), secināms, ka Igaunijā 2021. gadā šis rādītājs ir vairāk kā divas reizes zemāks nekā Latvijā (Igaunijā – 2,0, Latvijā – 4,7). Padziļināti analizējot abu valstu darba inspekciju rīcību, tika identificēta būtiska atšķirība –

Valsts	Citāti (tulkojums no angļu valodas) / apraksts, kas iegūts no cita avota
	<p>Igaunijā ir būtiski augstāks apturēto ražošanas iecirkņu, cehu, struktūrvienību, iekārtu un mašīnu skaits (2021. gadā Igaunijā 77, Latvijā – 15).</p> <p>Avots: VDI sniegtā informācija un darbības pārskats par 2021. gadu</p>
<p><b>Kosova</b> (nav ES dalībvalsts)</p>	<p>Kosovā darba inspekcija, veicot inspicēšanas vizītes, izmanto vairāk kā 20 dažādus kontroljautājumu sarakstus, kuri modificētā veidā ir pieejami darba inspekcijas mājaslapā kā vadlīnijas darba devējiem. Šajos kontroljautājumu sarakstos īpaša uzmanība nav veltīta darbinieku neuzmanībai, bet gan drošu un veselībai nekaitīgu darba apstākļu nodrošināšanai, kā arī normatīvo aktu prasību ievērošanai.</p> <p>Avots: <a href="https://ip.rks-gov.net/?page_id=3735">https://ip.rks-gov.net/?page_id=3735</a></p>
<p><b>Lielbritānija</b> (nav ES dalībvalsts)</p>	<p>Lielbritānijā par sabiedrības informēšanu un darba vietu inspicēšanu atbild atšķirīgas institūcijas, tomēr tās sadarbojas. Kopumā darba inspektori norāda, ka ir salīdzinoši grūti veikt pārbaudes tādās jomās, kuras varētu raksturot kā “veselais saprāts”. Kā piemērs tiek minēta tīrības un kārtības uzturēšana darba vietās, kas spēj novērst ar paslīdēšanu, aizķeršanos un pakļupšanu saistītos NG. Tāpēc šādos gadījumos ļoti būtiskas ir sabiedrības informēšanas aktivitātes.</p> <p>Avots: <a href="https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr548.pdf">https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr548.pdf</a></p>
<p><b>Lietuva</b> (ES dalībvalsts)</p>	<p>Lietuvā ir ļoti līdzīga situācija [kā Latvijā]. Šogad Lietuvas darba inspekcija ir ieguvusi finansējumu izpratnes veicināšanas kampaņai, lai pievērstu darbinieku uzmanību darba aizsardzībai. Kampaņas nosaukums ir "Vai jūsu darba vieta ir droša? Pārbaudiet to!", kuras ietvaros ir sagatavoti pieci attēli par tipisku NG darbā ar saukli un darba inspekcijas kontaktinformāciju. Šie plakāti tiek uzstādīti publiski bieži apmeklētās vietās, populārajā ziņu vietnē (piemēram, 15min.lt), darba inspekcijas un sociālo partneru mājaslapās.</p> <p>Piemērs.</p>  <p>Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde</p>
<p><b>Spānija</b> (ES dalībvalsts)</p>	<p>Spānijā rīko plašu izpratnes veicināšanas kampaņu ar mērķi panākt pēc iespējas lielāku ietekmi, samazinot letālus NG darbā, jo īpaši šāda veida NG biežumu, un samazināt darba ņēmēju veselībai nodarītā kaitējuma smagumu. Kampaņas prioritātes nosaka, ka ņemot vērā to, kurās nozarēs ir visaugstākais NG darbā un mirstības biežums un kurās ir arī vislielākais iedarbībai pakļauto nodarbināto skaits. Saskaņā ar 2017.–2019. gada perioda datiem un saskaņā ar iepriekšējiem prioritāšu noteikšanas kritērijiem visneaizsargātākās nozares un nodarbinātie, kuriem ir arī risks ciest negadījumus, ir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kravu pārvadājumi pa autoceļiem un pārvākšanās pakalpojumi;</li> <li>- ēku būvniecība;</li> </ul>

Valsts	Citāti (tulkojums no angļu valodas) / apraksts, kas iegūts no cita avota
	- elektrības, santehnikas un citas instalācijas būvdarbos. Avots: Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta elektroniska atbilde
<b>Kanāda</b>	2019. gadā Kanādā darba inspektori īstenoja inspicēšanas kampaņu paslīdēšanas, pakļūšanas un aizķeršanās risku novēršanai, kuras ietvaros veica 4 670 darba vietu pārbaudes, kopā identificējot 14 301 pārkāpumus. Šīs kampaņas laikā tika izdoti 899 rīkojumi apturēt darbus, kas liecina, ka darbu apturēšana kā sankciju metode var tikt izmantota ne tikai tiešu briesmu gadījumā, bet arī, lai novērstu bīstamību, kas saistīta ar paslīdēšanu, pakļūšanas un aizķeršanās risku. Avots: Kanādas Darba, imigrācijas, apmačību un prasmju ministrija( Ministry of Labour, Immigration, Training and Skills Development) Ontario nodaļas mājaslapa <a href="https://www.ontario.ca/page/inspection-blitze-results-slips-trips-and-falls">https://www.ontario.ca/page/inspection-blitze-results-slips-trips-and-falls</a>

Avots: autoru apkopojums

## DAS fokusgrupu diskusiju rezultāti

DAS fokusgrupu diskusiju laikā tika pārrunāti dažādi aspekti, kas saistīti ar darbā notikušo NG cēloņiem:

**“Vai varat ieteikt kādus īpašus pasākumus, kas būtu vērsti uz paslīdēšanas, aizķeršanās un pakļūšanas risku novēršanu uzņēmuma līmenī? Un tos nelaiemes gadījumus, ko izraisa darbinieku neuzmanība? Ko valstiski vajadzētu darīt, lai samazinātu šādus nelaiemes gadījumus? Pasaulē arvien biežāk runā, ka viena no darbinieku garīgās veselības problēmu izpausmēm ir pavirša attieksme pret darba aizsardzību. Tam ir termins – suicidālā flirtēšana un tas izpaužas kā darba aizsardzības prasību regulāra pārkāpšana, IAL nelietošana, un paļaušanās uz likteni – kā būs, tā būs. Kādas ir jūsu sajūtas par šādu apgalvojumu? Piekrītat vai nepiekrītat? Kāpēc?”**

Analizējot DAS pausto viedokli par garīgās veselības iespējamo ietekmi uz attieksmi pret darba aizsardzību, tika identificēti vairāki būtiski aspekti. Kopumā DAS darba aizsardzības prasību neievērošanu biežāk skaidro ar tradicionāliem iemesliem – zemu darba kultūru, sliktu/paviršu attieksmi, seku neapzināšanos, nefokusēšanos uz darba veikšanu, bailes zaudēt darbu utt. Bez jau tradicionāliem ieteikumiem attiecībā uz informēšanas uzlabošanu un darba aizsardzības jautājumu integrāciju izglītības iestāžu mācību programmās, atsevišķi speciālisti ierosina uzņēmumos vairāk ieviest dažādas sistemātiskas pieejas tīrības un kārtības nodrošināšanai (piemēram, 5S, LEAN). Diskusiju laikā tika pieminēta arī vēlme normatīvajos aktos paredzēt iespējas darba devējam sodīt darbiniekus par darba aizsardzības prasību neievērošanu. Tāpat DAS ir aicinājuši plašāk skaidrot NG cēloņus, analizējot konkrētus piemērus.

Tomēr tieši kontekstā ar garīgās veselības problēmām, atsevišķi DAS norādīja uz nogurumu, atpūtas trūkumu, izdegšanas sindromu, steigu, satraukumu u.c.

### Mentālās veselības problēmas kā nelaiemes gadījumu cēloni, attieksmes jautājums

Uzņēmuma DAS: *“Es esmu arī saskārusies ar to, ka viņiem [darbiniekiem] ir pavirša tā attieksme. Varbūt viņi to apzināti nedomā, ka viņiem ir pavirša tā attieksme – viņi tā dara, viņiem tā ir iemācīts, viņi tā vienmēr ir darījuši un tā rutīna viņus vienkārši.. nu tā notiek. Nu, IAL nelietošana – nekas jau taču nenotika un viņi īsti neapzinās tās sekas līdz brīdim, kad kaut kas notiek. Un kādas ir manas sajūtas par šādu apgalvojumu? Man liekas, ka tas ir diezgan nožēlojami un traki, ka cilvēks nedomā par savu veselību, un žēl, žēl, ka viņš tā pats izaicina savu likteni. Gribētos, lai viņš vairāk par to piedomā”.*

Uzņēmuma DAS: *“Lielākā daļa nelaiemes gadījumu notiek, kad darbinieks nav šeit un tagad. Varbūt jāņem vērā ārzemju uzņēmumu prakse – telefoni jāatstāj garderobē un nav jālieto darba laikā, ja tas nav tieši*



*nepieciešams darba pienākumu veikšanai. Darbiniekiem jā māca riskos balstīta domāšana, lai viņš padomātu, ko var radīt neuzmanīga rīcība”.*

Kompetentā institūcija (turpmāk – KI) / Kompetentais speciālists (turpmāk – KS): *“...par šiem nelaimes gadījumiem, kurus izraisa darbinieku neuzmanība, ... īstenībā ... pamatcēlonis, kāpēc cilvēks ir bijis neuzmanīgs, ir tāpēc, ka viņš ir bijis noguris, viņš nav atpūties, viņam ir slikts veselības stāvoklis”.*

Uzņēmuma DAS: *“... paviršu attieksmi. Es ar to esmu saskārusies iepriekš kompetentajā institūcijā, ka darbinieks... attiecās lietot aizsardzības līdzekļus, atteicās parakstīties par instrukcijām, un darba devējs arī pieļāva, atļāva strādāt bez šiem parakstiem”.*

KI/KS: *“Mani piemēram ļoti interesē, es esmu vairākas reizes arī griezies Valsts darba inspekcijā, gan konferencēs runājis, ka smagie nelaimes gadījumi... ir nedroša darbinieka rīcība un šī nedrošā rīcība sastāv no veselības pasākumiem, kur parādās šī nedrošā rīcība. Pagājušajā konferencē, ko mēs taisījām 28.aprīlī, Stradiņa universitātes pārstāvis un tālāk arī semināru ciklā, kas mums bija saistīts ar izdegšanas sindromu jau viennozīmīgi parādīja, ka šo nelaimes gadījumu cēlonis, ka viņš kaut ko nav pamanījis, ir tas, ka viņš jau ir pārdedzis gandrīz vai un uz slimības gultas viņš vēl neguļ, bet viņš nav uzmanīgs vairāk”.*

Uzņēmuma DAS: *“Jā, protams, mēs arī esam saskārušies ar šādiem darbiniekiem, kas neizmanto individuālās aizsardzības līdzekļus, priekš kam viņam to vajag, nekas jau nekad nav noticis un tā tālāk un tā joprojām.”*

Uzņēmuma DAS: *“...Mums arī ir pāris tādi darbinieki, diemžēl, un grūti ir tas, ka viņi bieži vien pavelk līdzī ar citus darbiniekus ar savu nevēlēšanos ievērot darba aizsardzības prasības, tāpēc darbs ir ne tikai strādāt ar šiem darbiniekiem, kas ignorē – prasīt, bet arī motivēt pārējos ignorēt tos pārkāpējus un tomēr darīt to, kas jā dara, tā kā tas patiesībā dubults slogs, bet vai ar to var kaut ko darīt? Es domāju, ka nē, jo kaut kāds procents 1–3% vienmēr būs tie cilvēki, kas nekur nepiedalīsies, neko nedarīs, nepiedalīsies uzņēmuma pasākumos un līdz ar to arī ignorēs šādas prasības, es nezinu, ir uzņēmumi, kas, iespējams izvēlas atlaist, bet nav teikts, ka būs labāks kāds...”*

Uzņēmuma DAS: *“Ir arī daļa tādi darbinieki, kuri tā teikt apzināti nelieto šos aizsardzības līdzekļus ar izaicinošu attieksmi, jo arī atgriežoties pie iepriekšminēto, ņemot vērā, ka darbinieku trūkums joprojām ir aktuāls, tad viņu tā biežākā atbilde ir – ko tad tu man izdarīsi? Atlaidīsi? Jums tāpat nav, kas strādā. Un tad ir tā jāatrod tas zelta vidusceļš un tā robeža, kur tad ir tas abiem, abām pusēm saprotamā un tā zona, kurā tad abas puses var kaut kādu kompromisu rast”.*

Uzņēmuma DAS: *“Mēs mācām, mēs stāstām tā kā skolās, kā maziem bērniem.... Aizejot piemēram uz būvlaukumu, Tu viņam stāsti, viņam ir iedoti noteikumi, es domāju strādniekam – un tad viņš skatās uz Tevi – nu, es pārkāpšu, cik ilgi Tu man atļausi? Kurš būs tas brīdis, kad tu man tālāk neļausi? Ā, neļausi? Nu, tad es tagad ievērošu. Nu, tā ir tāda spēlīte, teiksim. Ir tādi darbinieki, kas tā dara. Tad, protams, ir tādi, nu, nelieto šos individuālās aizsardzības līdzekļus – grūti pateikt, droši vien jau kaut kas ir ar garīgās veselības problēmām”*

Uzņēmuma DAS: *“Mums tie būtiskie divi TOP pakļupšanas un aizķeršanās cēloņi – viens ir telefona lietošana. Telefona lietošana ejot, pārvietojoties un tamlīdzīgi. Kas, savukārt, runājot ar darbiniekiem bieži vien rodas dēļ tā, ka viņiem ir tāds kā, kā es saku tāds “neizvietojamības sindroms” – viņiem liekas, ka viņiem ir jābūt pieejamiem katram zvanam, katrai ziņai tieši tagad un te. Un, savukārt otra lieta ir darbaspēka trūkumus – protams, ražošanā tas joprojām ir aktuāli un, ja mums ar 20% samazinātu kapacitāti ražošanas darbiniekiem, jānodrošina ražošanas apjoms tieši tāpat kā pilnā sastāvā, tad, protams, darbiniekiem tā ir steiga, tas ir satraukums, tā ir bieži vien skriešana, ko viņi pieļauj darba laikā, kā rezultātā arī rodas šie tie pakļupšanas un aizķeršanās riski.*

Uzņēmuma DAS: *“Neesmu ar šādu darbinieku saskārusies. Vairāk ir darba devēji..., kam nav svarīgas darba aizsardzības prasības, un viņi, nenodrošinot nevienu IAL darbam augstumā, apdraud darbinieku dzīvību. Savukārt, darbinieks neceļ pretenzijas, jo baidās zaudēt labi apmaksātu darbu”.*

Uzņēmuma DAS: *“...Vēl viens, teiksim tā – izpratne arī uzņēmumā un tie būtu arī tie darbinieki, kas ir saistīti ar nekustamo īpašumu apsaimniekošanu, ar telpu uzturēšanu. Jo, atnākot strādāt uz šo uzņēmumu saskāros ar neizpratni, kāpēc nodrupis pakāpiens – tas taču ir normāli – nodrupis pakāpiens. Es saku, nu*

*kā, tur var nokrist! Kā? Lai skatās zem kājām un kāpj normāli! Nekas, ka tur tas pakāpiens ir nodrupis. Nu, pēc būtības tādiem nevajadzētu būt.”*

#### Rīcība uzņēmuma līmenī

Uzņēmuma DAS: *“...nu uzņēmuma līmenī droši vien tā ir drošības kultūra, kas nāk no vadības – rādīt piemēru, kā tās darba vietas iekārtot tā, lai nebūtu.. lai, grūti laikam pateikt tā uzreiz, ko uzņēmuma līmenī vajadzētu darīt. Nu, būtu jābūt sakārtotām vietām – ir vairāk varbūt jāpievērš uzmanība tam 5S – kā būtu jāizskatās darba vietai, lai šis risks būtu mazāks. Darbiniekam varbūt neliekas, ka darba vietā kaut kas bīstams ir, jo viņš tā vienmēr ir strādājis un nav nekas tāds. Bet, ja, teiksim, viņam būtu piemērs, kā būtu jāizskatās darba vietai, tad, varbūt viņam tas priekšstats mainītos”.*

Uzņēmuma DAS: *“Tas, ko mēs no darba aizsardzības daļas esam ieviesuši – mums darbiniekiem ir jāstrādā arī uz slideniem ceļiem un pagājušajā gadā bija arī smagais nelaimes gadījums, kad darbinieks krita un sasita galvu un sasita smagi galvu.. ir šīs te radzes uz apaviem uzliekamās. Protams, ir darba apavi, neslīdoša zole un tā tālāk, bet ir vēl papildus radzes un viņi nezina par to, ka ir tādas radzes. Tāpēc, ka iepirkumus veicam mēs centrālajā birojā un pēc tam informāciju nodod tālāk, nodod tālāk, nodod tālāk un tad līdz tam cilvēkam nemaz neaiziet šī informācija, ka ir tās radzes pieejamas.”*

Uzņēmuma DAS: *“Runājot par paslīdēšanu, aizķeršanos, paklupšanu, mums īsti šādi te riski gandrīz nepastāv, jo mēs ļoti nopietni pieejam 5S auditam. Mēs ļoti ieviešam šīs te prasības, līdz ar to darba vietas ir sakārtotas un arī nav nekādas paklupšanas riski un vai kaut kādas nodrupušas trepes vai malas, vai kaut kas”.*

Uzņēmuma DAS: *“Te arī man jāpievienojas kolēģiem par 5S, par visām tām LEAN sistēmām, par kārtību par auditiem – tas noteikti, ka uzņēmuma līmenī mums palīdz novērst šādus riskus, jo viena lieta ir kāpnēs un trepes un tā tālāk, otra lieta ir ne tur novietoti priekšmeti, kur viņiem ir jābūt... Un protams vieglāk ir uzņēmumiem, kuri, piemēram izveido jaunas telpas – uzreiz domāt, kāds būs iekārtojums, kāda būs pārvietošanās – principā novērst saknē jau tos jautājumus.”*

Uzņēmuma DAS: *“Mēs uzsākām tādu iniciatīvu kā “Team up for safety” – tā kā mēs visi apvienojamies drošības labā. Un tad mēs runājam par dažādiem ... gadījumiem, kad var notikt un kāpēc, vairāk uzsvaru liekot uz tiem gadījumiem, uz iemesliem, kas var notikt, ja neizmantosim individuālos aizsardzības līdzekļus”.*

#### Rīcība valstiskā līmenī

Uzņēmuma DAS: *“Ko valstiski vajadzētu darīt? Grūti teikt, ko valstiski var darīt.. valstiski var.. nu tā atkal būs šī te pati informācijas sniegšana”.*

KI/KS: *“Viena no lietām, ... varētu stāstīt par negadījumiem, kādi ir, kādi ir bijuši, notikuši. Analizējot cēloņus, analizējot situāciju, pievērst uzmanību faktiem, notikumiem kā tādiem, jo novērts cilvēka gaitu pa kāpnēm, lai viņš nepakristu, ko var valstiski darīt, lai cilvēks ejot pa kāpnēm nepakristu? Nav vienkārši, es domāju tur nav vienkārši kāda pasākuma kā tāda”.*

Uzņēmuma DAS: *“Valstiskā līmenī – es domāju varbūt vienkārši tā informētība – tas, kas ir nepieciešams”.*

Uzņēmuma DAS: *“...ir jāstāsta, ir jāmaca. Un vēlams būtu to darīt un radināt jau no bērniem, no skolas vecuma varbūt pat no bērnudārza vecuma – tad pieaugot tas cilvēks, viņam jau iestrādājas kā reflekss zemapziņā, ka viņam tas ir jādara, tas ir jāievēro”.*

Uzņēmuma DAS: *“Man ir tāds priekšlikums, ka par šiem darba aizsardzības, drošības jautājumiem, visām paslīdēšanām ir jāsāk stāstīt bērniem jau skolā...”*

Uzņēmuma DAS: *“Jā, attiecībā par nelaimes gadījumiem darbā – es ieteiktu varbūt arī normatīvo aktu bāzē iestrādāt obligāto eksaminēšanu darba aizsardzībā darbiniekiem – tā kā tas ir citās attīstītās valstīs. Atbalstīt veselīgu dzīvesveidu, attiecībā uz nelaimes gadījumiem, kas ir saistīti ar hronisku slimību paasinājumiem, pasliktināšanos, tad varbūt pievērst lielāku uzmanību tam, ka darbiniekiem tā kā būtu*

*obligāti jāvēršas, jo arī Ārstniecības likumā ir teikts, ka ikvienam ir pienākums rūpēties par savu un savu tuvinieku veselību un pirms viņš nāk uz darbu, viņam tak būtu jāparūpējas, lai viņam tajā darbā nepaliek slikti.”.*

*KI/KS: “...diemžēl ir daudzas darbinieku kategorijas, kas nelieto individuālos aizsardzības līdzekļus un nedarīs tā vai šitā, jo tas nav ērti, tas nav viegli. Bet, ja mēs skatāmies, ka šī sodīšana notiek, ne jau mēs skatāmies, ka soda to darbinieku par to, ka viņš ignorē un nedara, bet soda darba devēju, ka viņš nav nokontrolējis šo lietošanu utt. Varbūt šeit tomēr vajadzētu piedomāt pie tā, ka ļautu kaut kādu, vai nu tam pašam darba devējam, vai valstiskā līmenī šos sodīšanas mehānismus pret šādiem darbiniekiem, jo darba devējs tiešām nevar katru minūti izsēdēt pie šī te darbinieka, vai nolikt aukli katram tādām darbiniekam”.*

*KI/KS: “Par nelaimes gadījumiem darbā, varbūt patiešām var padomāt un uztaisīt tādu prāta vētru, diskusiju vai kaut ko, ko mums jāuzlabo par šiem nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām. Jā, jo tas, kas tagad izskan ir ļoti būtiski.*

*Uzņēmuma DAS: “Un valstiski – es domāju, ka arī varbūt tāpat, kā ir piemēram atbalsts darba aizsardzības jautājumos, tāpat varētu būt atbalsts arī šo te efektivitātes sistēmu apguvē uzņēmumiem, jo efektivitāte, 5S šīs LEAN sistēmas – viņas īstenībā iet roku rokā ar darba aizsardzību un man liekas, ka par to arī arvien vairāk sāk runāt, tāpēc varbūt kaut kas tāds varētu palīdzēt uzņēmumiem novērst šādus riskus, ja tiktu atbalstīti uzņēmumi tādā veidā”.*

*KI/KS: “Es vēl gribētu teikt, nevis, lai mazinātu, bet patiesībā, lai cilvēki pateiktu. Diemžēl, bet arvien praksē var sastapt gadījumus, kad cilvēki baidās pateikt un arī slēpj šos nelielos negadījumus darba vietā, vai arī nevēlas teikt, ka tas ir noticis darba vietā. Tas ilgstoši var novest, vai nu arodslimības, vai kaut kā nopietnāka... es gribētu, tas ir tieši darba aizsardzības speciālista darbs, izplatīt šo informāciju, kāpēc šis darbinieks to nevar slēpt, ka tas nav nekas slikts. Mums tieši vairāk šī informācija ir jāpopularizē, jānodod kā darba aizsardzības speciālistiem darbiniekiem, lai viņi neslēptu šādu informāciju un pēc tam neapdraudētu paši sevi un viņi pēc tam varētu pieteikties šai arodslimību saslimstībai”.*

## Nelaiemes gadījumu digitāla reģistrēšana

### Darba aizsardzības speciālistu foksugrupu diskusiju rezultāti

DAS foksugrupu diskusiju laikā tika pārrunāti arī jautājumi, kas saistīti ar VDI e-pakalpojumiem, un šī jautājumu bloka ietvaros uzmanība tika pievērsta arī iespējai reģistrēt darbā notikušos NG ar e-pakalpojuma palīdzību. DAS uzdotie diskusijas jautājumi bija šādi:

**“Vai esat kādreiz izmantojis Valsts darba inspekcijas e-pakalpojumus? Kurus? Kā tos vērtējat? Kāpēc neizmantojat? Kas mudinātu izmantot? Kāds ir Jūsu viedoklis par iespēju kādus no e-pakalpojumiem padarīt par obligātiem (piemēram, nelaiemes gadījuma akta reģistrēšana, paziņojuma iesniegšana par zaudējumiem pēc nelaiemes gadījuma darbā u.c.)? Pie kādiem nosacījumiem, Jūsaprāt, šos e-pakalpojumus varētu padarīt par obligātiem – t.i. šos dokumentus varētu iesniegt tikai izmantojot e-pakalpojumus? Kādus e-pakalpojumus, Jūsaprāt, Valsts darba inspekcijai vēl vajadzētu izstrādāt?”**

Kopumā DAS VDI e-pakalpojumus, t.sk. tos, kas saistīti ar NG paziņošanu un reģistrēšanu, vērtē kā smagnējus.

KI/KS: *“Par e-pakalpojumu, vienīgā lieta, ko mēģināju darīt, ir nelaiemes gadījuma akta iesniegšana elektroniski, caur latvija.lv, tas bija ļoti apgrūtinoši, un es to nemaz nedarīju tālāk. Šajā gadījumā tā lieta ir smagnēja un ļoti grūti izpildāma”.*

KI/KS: *“Par e-pakalpojumiem, es esmu varbūt izmantojusi nelaiemes gadījuma pieteikšanu, bet pārējos nē, tas bija salīdzinoši, kā jau teica [cits dalībnieks], diezgan sarežģīti un laikietilpīgi, vienkāršāk man to ir izdarīt vecajā kārtībā”.*

KI/KS: *“Runājot par e-pakalpojumiem, es diezgan aktīvi reģistrēju nelaiemes gadījumus inspekcijā elektroniski. Bet tur ir viena lieta, ka digitalizācija beidzās biznesa pusē, mūsu pusē, jo no Valsts darba inspekcijas atpakaļ mēs tāpat saņemam izprintētus dokumentus un tad tālāk mums ir papīrs. Es tur īpašu jēgu neredzu komunicēt digitāli, jo pēc tam tā digitalizācija pārveidojas vienalga par papīru. Tikpat labi var sūtīt atpakaļ elektroniski iereģistrētu dokumentu, parakstītu ar drošu elektronisko parakstu. Nevaru saprast, kāpēc tā nedara”.*

KI/KS: *“E-pakalpojumus esmu izmantojusi, protams, to paziņošanu, bet mēģināju vienreiz arī to pierēģistrēšanu, bija neveiksmīga, varbūt arī laika trūkuma dēļ un tāpēc, ka ierastais veids šobrīd ar dokumentu sagatavošanu un arī ar elektroniski nosūtītu daļu, var arī ar inspektoriem vienoties. Principā e-vide noteikti vienkārši būtu jāiepazīst, varbūt pat kāds seminārs, kur to visu izstāstītu, cik tas ir vienkārši, es noteikti būtu piekritējs”.*

## Nelaiemes gadījumu skaita salīdzinājums Latvijā un Eiropā

Lai salīdzinātu situāciju Latvijā ar situāciju vidēji ES un attiecībā pret pārējām ES dalībvalstīm, tika izmantoti dati no vienotās EUROSTAT datu bāzes, kas apkopo un publicē datus pēc vienotas metodikas. Lai nodrošinātu, ka dati ir salīdzināmi, EUROSTAT datu savākšanai un apstrādei nepieciešams laiks, tāpēc tie publicēti ar laika nobīdi. Minētā iemesla dēļ pētnieki šajā tematiskajā pielikumā var analizēt datus tikai par laiku līdz 2020. gadam (ieskaitot). Datu analīzei izmantoti dati par darbā notikušo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem. Valstis izvēlētas tā, lai rezultāti atspoguļotu situāciju reģionā (Baltijas valstīs) un valstīs, kurās pēc EUROSTAT datiem ir augstākie un zemākie darbā notikušo NG atbilstošie rādītāji. Tā, lai salīdzinātu kopējos NG datus, izmantoti atbilstošie rādītāji:

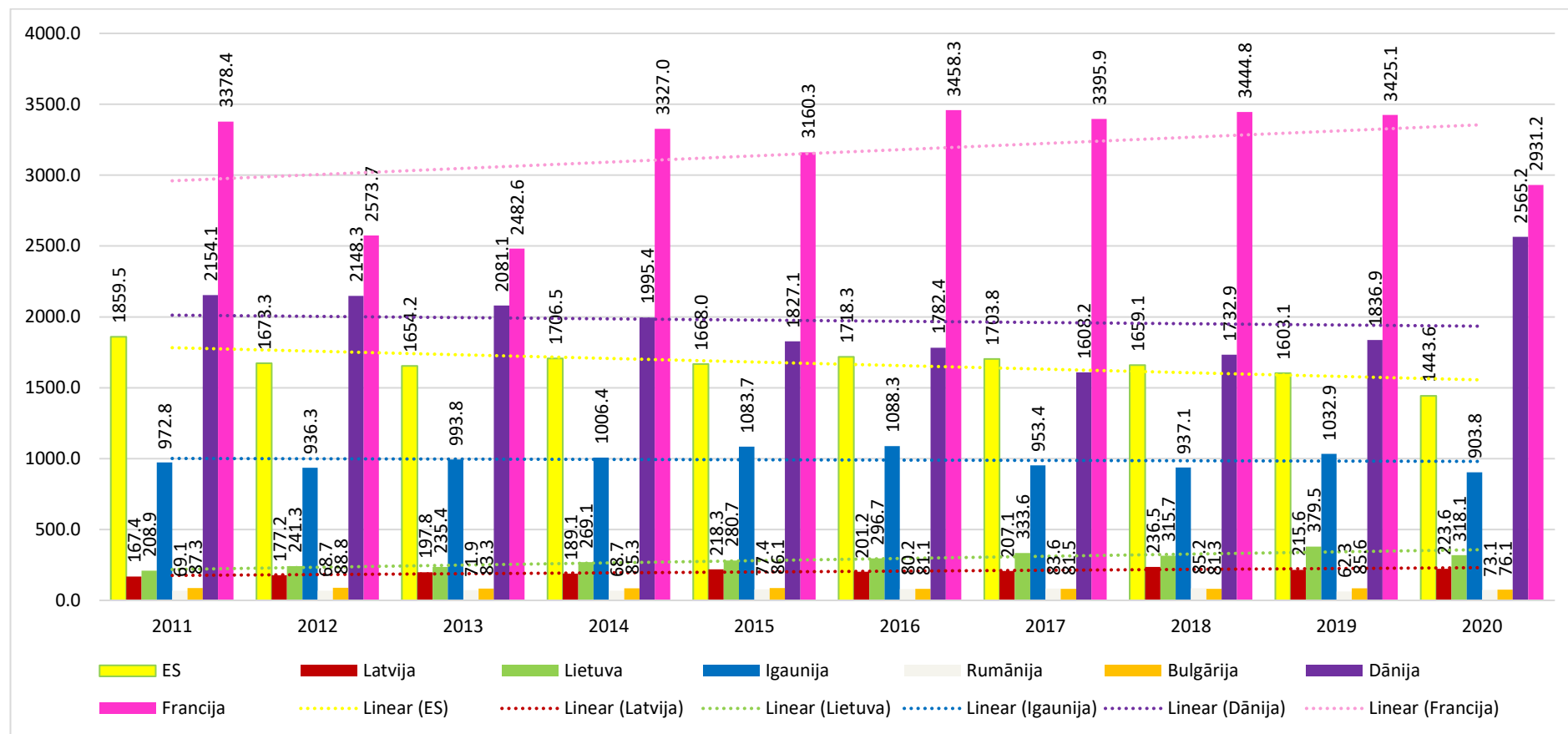
- Baltijas valstīs;
- Rumānijā, Bulgārijā, Dānijā un Francijā, jo šeit novērojamas būtiskas NG darbā cietušo skaita atšķirības.

Turpretī letālo NG datu salīdzināšanai izmantoti atbilstošie rādītāji:

- Baltijas valstīs;
- Rumānijā, Bulgārijā, Kiprā, Grieķijā un Nīderlandē, jo šeit novērotas būtiskas NG darbā bojā gājušo skaita atšķirības.

Laika posmā no 2011. līdz 2020. gadam novērojams, ka Latvijā reģistrēto NG skaits uz 100 000 nodarbināto ir daudz zemāks kā ES kopumā. Tā piemēram, 2020. gadā Latvijā reģistrēti 223,6 NG darbā uz 100 000 nodarbinātajiem, bet ES – 1443,6 NG uz 100 000 nodarbinātajiem, kas nozīmē, ka Latvijā reģistrētais rādītājs ir aptuveni 6,5 reizes zemāks kā vidēji ES (16. attēls). Pētnieki uzskata, ka šāda atšķirība skaidrojama ar tiem pašiem iemesliem, kas minēti jau iepriekšējos pētījumos DARL – tā ir saistīta nevis ar labākiem (drošākiem) darba apstākļiem, bet gan to, ka Latvijā vēl joprojām netiek reģistrēti visi darbā notikušie NG.

16. attēls. NG kopējais skaits uz 100 000 nodarbināto atsevišķās ES valstīs, 2011.–2020.g.



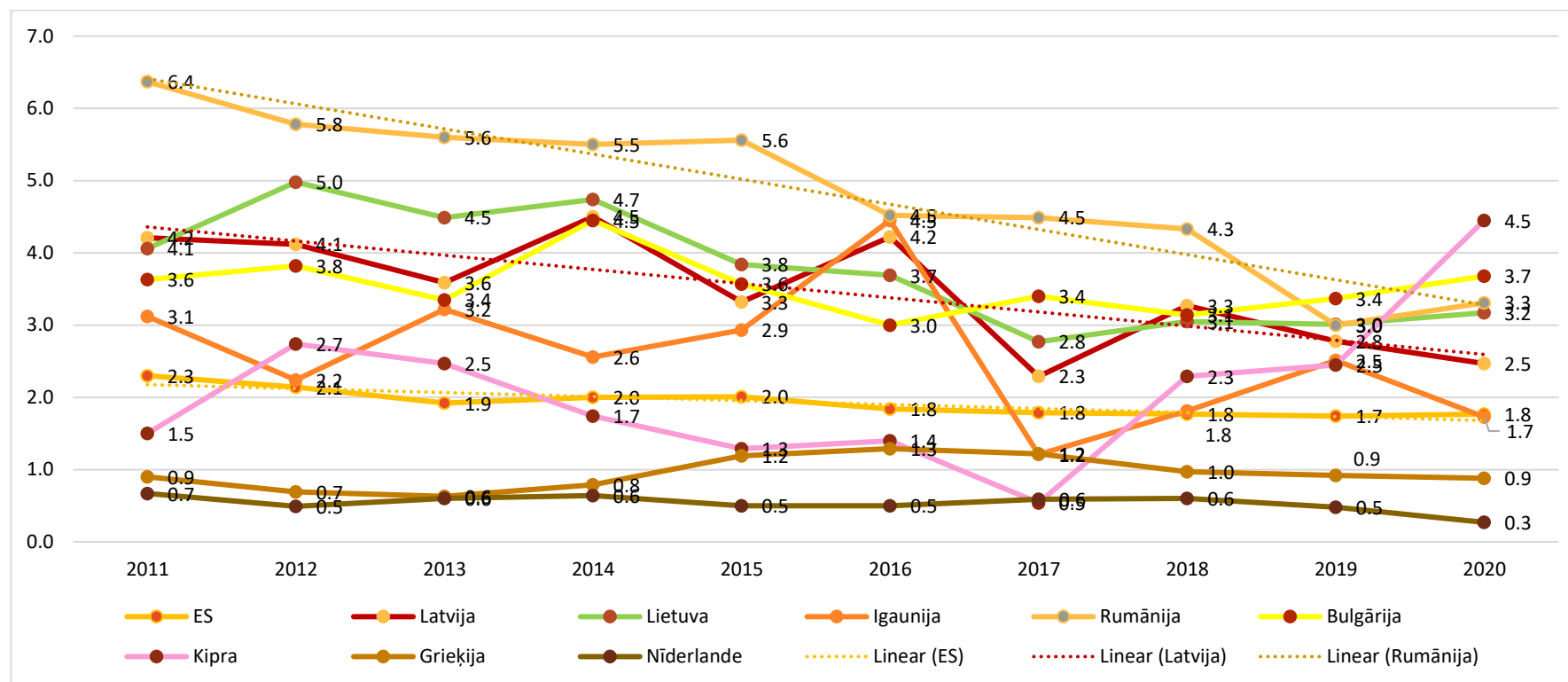
Avots: Eurostat

Analizējot situāciju Latvijā salīdzinājumā ar citām ES valstīm, jāsecina, ka zemākais NG darbā skaits 2020. gadā Eiropā reģistrēts Rumānijā – 73,1 NG uz 100 000 nodarbinātajiem, bet augstākais Francijā – 2931,2 NG uz 100 000 nodarbināto. Līdzīga situācija novērojama arī citos pārskata perioda datos, tikai valstis ar zemāko NG skaitu atšķiras – tā piemēram, 2019. gadā zemākais NG skaits tika konstatēts Rumānijā. Kā redzams no NG salīdzinošajiem rezultātiem, atšķirības valstu starpā ir būtiskas, un to iespējams izskaidrot dažādi – atšķirīgi NG izmeklēšanas un reģistrēšanas paradumi, atšķirīgs nozaru sadalījums (nodarbināto īpatsvars augsta un zem riska nozarēs), neregistrētās nodarbinātības īpatsvars utt.

Analizējot situāciju Baltijas valstīs, redzams, ka augstākais NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir Igaunijā, tai seko Lietuva un Latvija. Tomēr kopumā Baltijas valstīs NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem ir būtiski zemāks nekā ES kopumā. Tā piemēram, ja 2020. gadā vidēji ES tika reģistrēti 1443,6 NG uz 100 000 nodarbinātajiem, tad Igaunijā – 903,8 NG, Lietuvā – 318,1 NG un Latvijā – 223,6 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Tāpat ir būtiski uzsvērt tendences – ja Baltijas valstīs kopumā pieaug uz 100 000 reģistrēto NG skaits, tad vidēji ES šis rādītājs samazinās.

Kopumā ES letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem 2020. gadā bijis 1,8, bet pārskata perioda datos tas svārstās no 1,7 letālie NG (2019. gadā) līdz 2,3 letālie NG (2011. gadā) uz 100 000 nodarbinātajiem (17. attēls). Šie rādītāji visos gados ir bijuši būtiski zemāki nekā Latvijā (zemākais 2017. gadā – 2,3 letālie NG, augstākais 2001. gadā – 7,7 letālie NG), tomēr, ja salīdzina tendences – vidēji ES novērojama neliela samazināšanās tendence, bet Latvijā – salīdzinoši strauja.

17. attēls. Letālo NG skaits uz 100 000 nodarbināto atsevišķās ES valstīs, 2011.–2020.g.\*



Piezīme: \* – Eurostat dati atšķiras no iepriekš aprēķinātajiem datiem izmantotās metodoloģijas dēļ, tomēr šī atšķirība nav uzskatāma par būtisku

Avots: Eurostat



Situācija attiecībā uz letālo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem atsevišķās ES valstīs ir atšķirīga.

Latvijā 2020. gadā letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem sasniedza 2,5, un tas ir samazinājums kopš 2018. gada, kad tas bija 3,3 letālie NG uz 100 000 nodarbināto. Tomēr, zinot, ka 2021. gadā Latvijā tika reģistrēts augstākais letālo NG skaits pēdējo gadu laikā, šis pozitīvās tendences turpinājums 2021. gada sagaidāmajos EUROSTAT datos netiks novērots. Arī Lietuvā letālo NG skaits ir augstāks nekā ES kopumā (2020. gadā sasniedza 3,2 NG uz 100 000 nodarbinātajiem), bet Igaunijā šis rādītājs ir zemāks (1,7 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem). 2020. gadā augstākais letālo NG skaits uz 100 000 nodarbinātajiem konstatēts Kiprā, kur reģistrēti 4,5 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem. No vienas puses šajā valstī redzama pieaugoša tendence no 2017. gada, no otras – kopumā šis rādītājs Kiprā ir svārstīgs. Domājams, ka šāda situācijā Kipra lielā mērā ir saistīta ar Kipras mazo izmēru – pat viens letāls NG rada lielas svārstības attiecībā uz 100 000 nodarbinātajiem. 2020. gadā zemākie rādītāji attiecībā uz letālo NG skaitu uz 100 000 nodarbinātajiem reģistrēti Grieķijā un Nīderlandē (attiecīgi 0,9 un 0,3 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem).

## Nelaiemes gadījumos darbā cietušo sadalījums pa nozarēm

Dati par NG skaitu pa nozarēm apkopoti atbilstoši NACE saimnieciskās darbības starptautiskās klasifikācijas kodiem (2.redakcija). Detalizētāks piecu nozaru pārskats pieejams attiecīgajos tematiskajos pielikumos. Šī pētījuma veikšanas laikā tika identificētas nesakritības starp iepriekšējā pētījumā atspoguļotajiem datiem “Nelaiemes gadījumos darbā cietušo skaits dažādās nozarēs ES valstīs uz 100 000 nodarbinātajiem, 2008.–2016.g.” un EUROSTAT datu bāzi, tāpēc tika pieņemts lēmums datu analīzi veikt pilnībā no jauna un veidot aprakstu par laika periodu no 2011. gada līdz 2020. gadam. EUROSTAT datu bāzē pieejami dati raksturo situāciju 27 ES valstīs.

Datos par NG darbā cietušajiem sadalījumā pa NACE nozarēm Latvijā (10. tabula) uz 100 000 nodarbināto redzams, ka 2020. gadā augstākie rādītāji bijuši apstrādes rūpniecībā – 608,9 NG uz 100 000 nodarbinātajiem un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē – 436,0 NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Apstrādes rūpniecībā NG darbā cietušo skaits ir mazliet palielinājies attiecībā pret 2019. gadu, kad tas bija 569,8 NG uz 100 000 nodarbināto. Arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē novērots NG darbā skaita pieaugums attiecībā pret 2019. gadu – 206,2 NG uz 100 000 nodarbināto un tas ir vairāk kā 2 reizes lielāks.

Zemākie rādītāji pārskata perioda datus novērojami profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē un informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē. Šajās nozarēs 2020. gadā reģistrēti attiecīgi 39,9 NG un 40,3 NG darbā uz 100 000 nodarbinātajiem. Tāpat pārskata perioda datus zemāki rādītāji laika posmā no 2008. līdz 2020. gadam ir mākslas, izklaides un atpūtas nozarē un izglītības nozarē.

**10. tabula. NG darbā cietušo sadalījums pa nozarēm uz 100 000 nodarbinātajiem Latvijā, 2008.–2020.g.**

<b>Nozares</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	305,1	49,6	84,5	298,9	212,4	295,0	296,4	196,7	314,3	307,7	461,8	206,2	436,0
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	391,4	265,7	220,8	250,5	231,9	400,0	158,2	208,8	327,3	500,0	289,7	374,9	342,8
(C) Apstrādes rūpniecība	341,1	229,0	256,6	340,7	361,4	418,5	452,9	476,0	478,9	547,9	567,5	569,8	608,9
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	340,5	179,1	261,3	227,9	338,8	191,7	164,3	139,0	154,6	158,3	182,8	178,1	180,0
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	221,9	213,2	172,1	245,5	232,7	344,4	239,1	432,5	222,9	377,8	403,9	380,1	400,7
(F) Būvniecība	251,9	160,0	168,6	250,6	289,4	256,7	220,5	237,2	213,0	249,1	300,1	268,1	312,3
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	89,1	65,0	69,3	102,2	130,0	162,0	140,5	204,7	158,3	136,0	183,8	173,9	178,7
(H) Transports un uzglabāšana	333,6	303,2	289,1	281,5	314,3	343,2	310,5	274,9	351,2	313,9	396,9	394,7	288,9
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	85,1	58,5	96,5	142,4	82,7	165,5	133,9	116,7	124,6	126,5	139,7	191,8	122,1
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	63,2	54,3	23,1	55,3	41,1	41,7	36,8	41,6	29,2	27,3	42,3	63,8	40,3
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	23,7	22,0	18,4	37,0	32,5	16,7	39,4	20,0	10,5	11,1	33,9	25,2	35,8
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	45,5	37,8	70,1	70,4	105,9	80,0	92,9	132,7	101,7	55,6	89,0	131,4	98,9
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	18,7	15,1	5,3	15,9	8,8	34,2	32,5	75,5	24,1	31,0	46,5	26,8	39,5
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	139,2	127,1	135,6	124,1	96,2	102,5	144,8	255,6	178,4	158,1	136,4	104,9	162,4
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	125,0	95,7	185,8	174,7	128,7	151,6	235,4	205,2	203,5	204,7	214,4	202,6	127,3
(P) Izglītība	56,8	45,8	43,7	53,5	72,3	61,9	39,6	61,4	55,0	52,6	48,1	54,6	57,0
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	284,8	223,4	161,4	175,6	214,9	225,9	156,8	223,1	207,0	230,3	240,4	216,1	240,0
(R) Māksla, izklaide un atpūta	79,3	61,3	62,1	78,5	28,9	73,9	69,1	126,6	69,8	54,2	128,4	30,1	56,9
(S) Citi pakalpojumi	135,1	53,5	118,1	167,3	89,3	113,3	69,0	106,8	159,9	108,3	184,8	82,7	109,3
<b>Vidēji</b>	<b>174,6</b>	<b>119,0</b>	<b>130,8</b>	<b>167,4</b>	<b>177,2</b>	<b>197,8</b>	<b>189,1</b>	<b>218,3</b>	<b>201,2</b>	<b>192,1</b>	<b>215,3</b>	<b>193,5</b>	<b>202,0</b>

Avots: Eurostat

Augstākais letālo NG skaitā uz 100 000 nodarbinātajiem pa nozarēm Latvijā (11. tabula) pārskata periodā reģistrēts lauksaimniecības, mežsaimniecība un zivsaimniecības nozarē, apstrādes rūpniecībā un transporta un uzglabāšanas nozarē. 2020. gadā lielākais letālo NG darbā skaits uz 100 000 nodarbināto reģistrēts transporta un uzglabāšanas nozarē, ko iespējams, varētu saistīt ar COVID-19 pandēmiju, kad arvien vairāk notika dažāda veida piegādes klientiem. Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarēs 2020. gadā reģistrēti 9,2 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Pārskata perioda datos neviens letālais NG Latvijā nav reģistrēts informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē.

**11. tabula. Letālo NG darbā sadalījums pa nozarēm uz 100 000 nodarbinātajiem Latvijā, 2008.–2020.g.**

Nozares	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	33,9	4,8	15,2	21,7	18,3	20,0	22,5	17,1	32,8	12,0	35,9	8,8	9,2
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	32,6	33,2	*	35,8	33,1	33,3	*	26,1	32,7	*	64,4	*	*
(C) Apstrādes rūpniecība	4,3	6,0	3,5	6,4	5,2	5,0	5,0	5,6	4,4	0,9	4,3	2,4	3,6
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	*	21,5	8,2	16,9	16,5	8,3	24,6	8,2	8,1	*	*	9,4	*
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	*	*	*	27,3	*	11,1	*	*	23,5	*	12,3	*	*
(F) Būvniecība	14,1	10,0	8,7	19,7	19,5	5,0	7,6	3,3	8,9	8,5	6,4	13,5	4,8
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1,1	1,7	0,6	0,7	*	3,7	1,9	*	0,7	1,3	1,4	0,6	1,4
(H) Transports un uzglabāšana	11,7	8,3	4,2	4,4	9,7	8,1	12,9	9,9	16,9	10,1	9,0	9,7	15,2
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	2,9	*	*	*
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	4,0	*	*	*	*	*	11,3	*	*	*	*	*	*
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	3,3	*	*	*	4,1	4,0	7,4	*	*	*	*	*	*
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	*	*	*	*	2,9	*	2,3	*	*	*	2,3	*	*
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	6,3	*	*	*	*	*	5,2	9,5	*	*	*	1,5	*
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	1,7	1,4	*	3,2	0,0	3,2	3,1	*	3,2	*	*	1,6	*
(P) Izglītība	*	*	1,0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	*	*	*	*	*	*	*	*	1,6	*	*	*	*
(R) Māksla, izklaide un atpūta	*	4,4	*	*	*	4,4	*	*	*	*	*	*	*
(S) Citi pakalpojumi	6,8	*	4,9	14,6	7,4	*	*	*	*	8,3	*	*	*
<b>Vidēji</b>	<b>6,3</b>	<b>4,8</b>	<b>2,4</b>	<b>7,9</b>	<b>6,1</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>4,2</b>	<b>7,0</b>	<b>2,3</b>	<b>7,2</b>	<b>2,5</b>	<b>1,8</b>

Piezīme: \* – šajās nozarēs attiecīgajā gadā nav reģistrēti letālie NG

Avots: Eurostat

Dati par NG darbā cietušo skaitu uz 100 000 nodarbinātājiem ES dažādās nozarēs (12. tabula) ļauj secināt, ka augstākais skaits 2020. gadā reģistrēts būvniecības nozarē – 3986,9 NG darbā uz 100 000 nodarbinātājiem. Tāpat augsts rādītājs ir ūdensapgādes nozarē, kur 2020. gadā reģistrēti 2554,0 NG darbā uz 100 000 nodarbinātājiem. Latvijā abās minētajās nozarēs NG darbā cietušo skaits ir daudz mazāks, būvniecībā tas ir 12 reizes mazāks, bet ūdensapgādes nozarē 6 reizes mazāks.

Zemākie rādītāji ir mājražotniecību kā darba devēju darbības – pašpatēriņa preču ražošanas un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājražotniecībās nozarē, 2020. gadā reģistrēti 164,3 NG uz 100 000 nodarbināto. Vēl zems reģistrēto NG skaits darbā ir finanšu un apdrošināšanas nozarē, tur 2020. gadā reģistrēti 187,1 NG uz 100 000 nodarbināto.

Pēc vidējā rādītāja par nozarēm, NG darbā skaits attiecībā pret 2019. gadu ir samazinājies un 2020. gadā sasniedza 1289,1 NG darbā uz 100 000 nodarbināto. Šis ir arī zemākais rādītājs pārskata perioda datos.

**12. tabula. NG darbā cietušo skaits dažādās nozarēs ES 27 valstīs uz 100 000 nodarbinātajiem, 2011.–2020.g.**

Nozares	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	1717,9	1627,2	1629,0	1870,8	1856,7	1915,0	2100,4	1963,8	1447,3	1492,9
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	1995,8	1946,6	1878,5	1743,3	1456,1	1717,5	1628,0	1507,6	1725,5	1535,2
(C) Apstrādes rūpniecība	2331,2	2147,2	2077,5	2008,8	1939,4	2001,1	1906,6	1890,5	1859,3	1623,4
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	686,8	483,9	908,9	646,6	590,3	662,0	544,5	521,5	1123,5	473,9
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	3694,3	2942,2	3042,8	3081,8	3118,3	3178,7	3201,8	3039,6	2990,1	2554,0
(F) Būvniecība	3865,6	3456,8	3208,8	3281,1	3201,4	3247,3	3279,5	3319,2	3201,6	3986,7
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1631,7	1482,8	1508,9	1465,1	1488,9	1488,6	1495,7	1430,6	1414,6	1205,5
(H) Transports un uzglabāšana	3041,3	2748,7	2767,7	2613,2	2567,8	2542,9	2765,5	2759,2	2673,4	2212,4
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	2034,6	1888,0	1910,7	1785,9	1813,8	1862,6	1789,1	1762,5	1757,4	1226,3
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	440,4	380,4	385,6	321,7	321,8	314,6	285,5	303,3	274,4	229,6
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	319,3	304,7	332,9	279,7	298,2	272,2	305,1	264,8	259,5	187,1
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	977,8	932,7	821,7	932,3	933,5	889,3	968,9	902,2	805,8	741,1
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	501,2	462,0	419,1	398,5	379,5	386,4	447,1	451,8	424,7	361,4
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	2651,4	2600,8	2606,5	2388,2	2552,9	2420,0	2621,0	2569,8	2477,0	2030,0
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	1102,3	1015,2	1333,5	1774,8	1720,8	1687,0	1434,1	1447,5	1347,0	1201,7
(P) Izglītība	591,6	498,9	697,0	692,2	665,9	714,8	523,3	683,0	676,3	576,5
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	1697,4	1462,3	1493,1	1753,9	1654,8	1752,6	1694,7	1663,7	1642,6	1933,9
(R) Māksla, izklaide un atpūta	1791,7	1832,3	1820,3	1936,8	1776,1	1947,4	1855,5	1909,4	1837,6	1353,7
(S) Citi pakalpojumi	825,4	832,3	769,7	850,8	836,5	821,0	845,9	834,1	869,6	691,6
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	178,3	113,0	164,6	226,1	190,2	204,3	201,7	198,9	205,2	164,3
<b>Vidēji</b>	<b>1603,8</b>	<b>1457,9</b>	<b>1488,8</b>	<b>1502,6</b>	<b>1468,1</b>	<b>1501,3</b>	<b>1494,7</b>	<b>1471,2</b>	<b>1450,6</b>	<b>1289,1</b>

Avots: Eurostat

Augstākais bojā gājušo skaits darbā ES pēc NACE nozarēm (13. tabula) ir būvniecībā, kur 2020. gadā reģistrēti 6,1 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Otrs augstākais rādītājs ir ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē, kur 2020. gadā reģistrēti 5,7 letālie NG uz 100 000 nodarbinātajiem. Arī šie rādītāji 2020. gadā Latvijā ir zemāki (būvniecībā – 4,8 letālie NG uz 100 000 nodarbināto, bet ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē Latvijā bojā gājis nav neviens nodarbinātais).

Zemākie rādītāji par bojā gājušajiem ir mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās – 0,1 letālais NG uz 100 000 nodarbināto, tāds pats rādītājs ir arī izglītības nozarē.

Skatoties pēc vidējiem datiem gadu griezumā, novērots, ka tie svārstās no 2,1 līdz 2,9 letālajiem NG uz 100 000 nodarbinātajiem, bet Latvijā tas ir augstāks – no 1,8 līdz 7,9 letālajiem NG darbā uz 100 000 nodarbināto.

13. tabula. NG darbā bojā gājušo skaits dažādās nozarēs ES 27 valstīs uz 100 000 nodarbinātajiem, 2011.–2020.g.

Nozares	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
(A) Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	5,5	5,5	4,6	5,6	5,4	5,7	5,8	6,0	4,4	5,0
(B) Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	14,4	12,3	11,4	12,2	11,1	12,3	7,3	9,5	8,2	10,0
(C) Apstrādes rūpniecība	2,2	2,1	1,9	1,9	2,1	1,8	1,5	1,6	1,6	1,6
(D) Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	3,0	3,6	1,6	2,6	2,8	2,0	2,7	3,4	2,6	1,8
(E) Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	7,5	4,9	5,3	5,2	5,2	5,3	5,3	5,5	4,0	5,7
(F) Būvniecība	7,7	7,2	6,6	6,9	7,1	6,3	6,3	6,3	6,5	6,1
(G) Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0
(H) Transports un uzglabāšana	6,8	6,1	5,3	6,2	6,1	5,9	5,7	5,5	4,8	4,6
(I) Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi	0,6	0,5	0,7	0,9	0,8	0,7	0,9	0,6	0,8	0,8
(J) Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	0,6	0,8	0,6	0,5	0,8	0,6	0,5	0,4	0,4	0,5
(K) Finanšu un apdrošināšanas darbības	0,4	0,3	0,5	0,5	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4
(L) Operācijas ar nekustamo īpašumu	0,8	1,6	1,2	1,1	0,9	0,5	1,0	1,1	1,0	0,8
(M) Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	0,6	0,9	0,7	0,6	0,7	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5
(N) Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	2,1	2,2	2,3	2,0	2,1	1,7	1,9	2,0	2,0	1,9
(O) Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	0,7	0,7	0,9	0,7	0,9	1,0	0,6	0,6	0,6	0,9
(P) Izglītība	0,3	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,1
(Q) Veselība un sociālā aprūpe	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,8
(R) Māksla, izklaide un atpūta	1,4	1,0	1,3	1,1	0,9	1,0	1,4	0,7	1,3	0,5
(S) Citi pakalpojumi	0,7	0,5	0,7	0,6	0,7	0,2	0,7	0,7	0,7	0,6
(T) Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1
<b>Vidēji</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>

Avots: Eurostat



## Secinājumi

1. Saskaņā ar darba devēju aptaujas datiem būtiski ir pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kuri uzskata, ka NG cēlonis ir bijuši “no darba devēja un nodarbinātajiem neatkarīgi apstākļi” (no 15,8% 2018. gadā līdz 43,7% 2022. gadā), kas nozīmē, ka liela daļa darba devēju nesaskata vajadzību un iespēju veikt kādus tehniski—organizatoriskus pasākumus, kas novērstu šādu NG atkārtosanos nākotnē. Šādi pētījuma rezultāti uzskatāmi par ļoti negatīviem.
2. Lai gan darba devēji un nodarbinātie kā būtiskāko NG cēloni ir norādījuši darba drošības prasību neievērošanu no nodarbināto puses, tomēr abās respondentu grupās ir novērotas pretējas tendences. Ja 2022. gada darba devēju aptaujā samazinājās to darba devēju īpatsvars, kuri uzskatīja, ka viņu uzņēmumā/iestādē notikušo NG galvenais cēlonis bija darba aizsardzības prasību neievērošana no nodarbināto puses (no 65,8% 2018. gadā līdz 54,8% 2022. gadā, tad pašu darbinieku vidū šādu respondentu īpatsvars ir pieaudzis (no 43,5% 2018. gadā līdz 58,8% 2022. gadā).
3. Reģistrēto NG skaita analīze liecina, ka Latvijā turpina pieaugt kopējais reģistrēto NG skaits, bet samazinās letālo NG skaits (gan absolūtajos skaitļos, gan uz 100 000 nodarbinātajiem). Ja kopējais reģistrēto NG skaita pieaugums ir saistīts ar labāku NG reģistrāciju, kas saistāms gan ar labāku normatīvo aktu izpratni, sociālo garantiju sasaisti ar NG reģistrēšanu, kā arī normatīvo aktu prasībām, kas liek ārstniecības iestādēm ziņot VDI par iespējamajiem NG darbā, tad letālo NG skaita samazinājums ir saistāms ar darba vides uzlabošanos ilgtermiņā. Šādus rezultātus ir bijis iespējams sasniegt tikai visām pusēm savstarpēji sadarbojoties gan sabiedrības informētības līmeņa paaugstināšanā, gan labās prakses popularizēšanā, gan normatīvo aktu uzlabošanā, gan apmācību organizēšanā, gan atbalsta sniegšanā, gan apsekojumu veikšanā utt.
4. Absolūtajos skaitļos NG darbā visvairāk cietušo ir vecuma grupā no 45 līdz 54 gadiem – kopumā laika posmā no 2003. gada līdz 2021. gadam vidēji gadā NG darbā cieš 397 šī vecuma nodarbinātie, (otrais augstākais NG darbā skaits reģistrēts vecumu grupā no 25 līdz 34 gadi – 371 nodarbinātais). Analizējot NG cietušo skaitu pa vecuma grupām uz 100 000 attiecīgās grupas nodarbinātajiem, salīdzinoši straujš pieaugums konstatējams nodarbināto vecuma grupā no 55 līdz 64 gadiem, ko, iespējams, var skaidrot ar pensionēšanās vecuma pieaugumu, kas veicina, ka darbu veic vairāk cilvēku ar dažādām hroniskām slimībām.
5. Jaunākā vecuma grupā (līdz 24 gadiem) līdz 2008. gadam novērojams straujš NG cietušo skaita pieaugums uz 100 000 šī vecuma nodarbinātajiem, tomēr pēc krīzes kopš 2009. gada šis rādītājs strauji samazinājās. Pēc tam novērojams salīdzinoši neliels pieaugums, bet pēdējos gados rādītājs ir svārstīgs, tomēr zems. Domājams, ka šādi rādītāji saistāmi ar dažādām sabiedrības informēšanas aktivitātēm, ko īstenojusi gan VDI, gan sociālie partneri (piemēram, konkurss “Profs”, ko ik gadu organizē Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, darba vidē balstītas mācības un prakses, ko īsteno Latvijas Darba devēju konfederācija). Tāpat darba aizsardzības jautājumi ir integrēti profesionālo izglītības mācību programmu saturā.
6. NG cietušo skaits reģionos pa gadiem ir svārstīgs, tomēr gan lielākais cietušo, gan bojāgājušo skaits ir reģistrēts Rīgas RVDI.
7. Pētījuma laikā veiktā analīze par reģistrētajiem NG darbā liecina, ka valstij rūpīgāk jāgatavojas darba aizsardzības jautājumu risināšanai pēckrīzes gados, jo abos periodos pēc krīzēm (pēc finanšu krīzes 2009. gadā un pēc COVID-19 krīzes 2020. gadā) ir noticis straujš letālo NG skaita pieaugums.
8. Nodarbinātā neuzmanība kā NG cēlonis netiek identificēts tā saucamajās “vecajās” ES dalībvalstīs, kas liecina, ka vēl joprojām Latvijā un citās “jaunajās” ES dalībvalstīs pastāv atšķirības izpratnē par NG cēloņiem. Domājams, ka tas saistīts ne tikai ar darba devēju izpratni par NG cēloņiem, bet arī kopēju izpratni par NG izmeklēšanas būtību – noskaidrot cēloņus un novērst tos, lai NG

neatkārtotos. Ja kā NG cēlonis tiek norādīta darbinieku neuzmanība, tad faktiski darba devējam nav jāveic pasākumi, lai tos novērstu. Iespējams, tas arī ir viens no iemesliem, kāpēc NG skaits Latvijā ir augstāks kā vidēji ES.

9. Apkopotajos piemēros no citām valstīm netika identificēti kādi atšķirīgi pasākumi no tiem, kas veikti Latvijā, piemēram, kampaņa ar tiešiem un atklātiem NG attēliem jau tika īstenota Latvijā pirms aptuveni 15 gadiem, turklāt Latvijā īstenotās kampaņas plakāti vēl joprojām tiek izmantoti Latvijas uzņēmumos. Tāpat dažādām institūcijām sadarbojoties tiek izstrādāti informatīvie materiāli, kuri elektroniski tiek ievietoti mājaslapā [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv). Kā šādu piemēru iespējams minēt Patērētāju tiesību aizsardzības centra izstrādātās vadlīnijas “Elpošanas ceļu aizsardzības līdzekļi COVID-19 infekcijas izplatīšanās laikā”.
10. Pētījuma rezultāti liecina, ka pieaug tādu darbā notikušo NG īpatsvars, kurā kā traumējošais faktors minēta fiziska vai garīga spriedze, stress. Pieauguma tendence vērojama sākot no 2007. gada, kad tie bija 1,5 % nodarbināto, 2020. gadā sasniedzot jau 9,6 %. 2021. gadā attiecībā pret 2020. gadu fiziskās vai garīgās spriedzes un stresa traumējošais faktors samazinājies par 1,1 %, sasniedzot 8,5 %. Lai gan pasaulē ir aprakstīta mentālās veselības ietekme uz darbā notikušo NG skaitu, tomēr Latvijā izpratne par šādu konceptu sāk tikai veidoties – visbiežāk DAS darba aizsardzības prasību neievērošanu skaidro ar tradicionāliem iemesliem – zemu darba kultūru, sliktu/paviršu attieksmi, seku neapzināšanos, nefokusēšanos uz darba veikšanu, bailes zaudēt darbu utt.
11. Saskaņā ar DAS fokusgrupu diskusiju rezultātiem, būtiska VDI attīstības joma ir digitalizācija, kas ļautu uzlabot e-pakalpojumus. Tas savukārt atvieglotu ar darbā notikušo NG reģistrēšanu saistītu elektronisku dokumentu apmaiņu starp iestādi un darba devējiem/darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem.
12. 2022. gadā turpinājās pozitīvā tendence – ar katru pētījuma DARL laikā veikto nodarbināto aptauju arvien mazāk nodarbināto norāda, ka pēc darbā notikuša NG darba devēji neveic nekādus pasākumus (2022. gadā – 8,3%, 2018. gadā – 18,0%, 2013. gadā – 18,2%, 2010. gadā – 21,8%, 2006. gadā – 27,2%).

## Ieteikumi

### Ieteikumi no pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” un to realizācijas novērtējums

#### Ieteikums

Turpināt nodrošināt regulāru informāciju par notikušajiem letālajiem NG pa nozarēm, publicējot informāciju par konkrētiem gadījumiem VDI mājaslapā, Facebook kontā (infografiku veidā), kā arī, veicot uzņēmumu apsekojumus, piedāvāt vizuālus materiālus (piemēram, plakātus), kas apraksta konkrēto gadījumu un vienkāršus preventīvos pasākumus, kas būtu nepieciešami, lai nepieļautu NG darbā. Informatīvos materiālus par NG nozarē jāveido tā, lai tie attēlotu ne tikai NG cēloņus vai sekas un kalpotu kā brīdinājums par NG risku, bet arī būtu viegli uztverami un sniegtu informāciju par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Lai gan VDI ir turpinājusi ievietot informāciju savā mājaslapā, tomēr šādas aktivitātes ir nesistemātiskas un neregulāras. Piemēram, 2022. gada nogalē nav izveidota 2021. gadā notikušo letālo NG karte. Tāpēc pētnieki uzskata, ka ieteikums nav pilnvērtīgi izpildīts un ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā. VDI ieteicams:

- aktīvāk un regulārāk publicēt informāciju par notikušajiem NG darbā, t.sk., smagajiem un letālajiem NG pa nozarēm;
- aktīvāk izmantot sociālos tīklus, piemēram, ievietojot dažādus informatīvus grafikus, statistiku, plakātus un citu saistītu informāciju VDI Facebook kontā.

#### Ieteikums

Nodrošināt regulāru informāciju par notikušajiem letālajiem NG pa nozarēm, reizi gadā uz darba devēju e-adresi (uzņēmumiem obligāta no 2020. gada) nosūtot vizualizāciju un aprakstu par līdzīgos uzņēmumos (pēc nozares, nodarbināto skaita, reģiona u.c. faktoriem) notikušajiem letālajiem NG, uzsverot labās prakses piemērus par veiktajiem pasākumiem, lai novērstu NG atkārtosanos.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav realizēts un ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

#### Ieteikums

Turpināt semināru organizēšanu darba devējiem par gandrīz notikušo NG identificēšanu un novēršanu.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

ESF projekta "Darba drošības normatīvo aktu praktiskās ieviešanas un uzraudzības pilnveidošana" (Nr.7.3.1.0/16/I/001) ietvaros RSU Darba drošības un vides veselības institūts regulāri (gandrīz katru mēnesi) organizē semināru “Gandrīz noticis nelaimes gadījums (GNNG) – no teorijas uz praksi”, tāpēc uzskatāms, ka ieteikums ir īstenots. Tomēr ņemot vērā pieaugošo NG skaitu, ieteikums ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

#### Ieteikums

Organizēt regulārus vebinārus, kas nodrošinātu iespēju piedalīties darba devējiem uzdot jautājumus valsts vadošajiem darba aizsardzības profesionāļiem un VDI speciālistiem. Sadarbībā ar darba devēju organizācijām, profesionāļu asociācijām veidot darba devējiem paredzētus seminārus par mūsdienīgām darba organizācijas metodēm, finansējumu šādām izglītības programmām piesaistot no

ES struktūrfondi un citiem Eiropas Komisijas administrētiem finanšu instrumentiem (piemēram, ERASMUS+ programma vai teritoriālās sadarbības programma INTERREG).

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav realizēts un ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

#### Ieteikums

Tā kā tieši nodarbināto neuzmanība ir viens no būtiskākajiem NG cēloņiem, VDI uzņēmumu apsekojumos nepieciešams pārbaudīt, vai darba vide uzņēmumos ir droša, jo šādā vidē darbiniekiem nav jāpaļaujas tikai uz savu uzmanību, lai neciestu NG. Ieteicams Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai un nozaru arodbiedrībām aktīvāk veicināt ievēlēto nodarbināto uzticības personu iesaisti NG cēloņu izmeklēšanā un novēršanā. Savukārt, RSU Darba drošības un vides veselības institūtam organizēt seminārus par NG novēršanu, kuru mērķauditorija ir tieši darbinieku pārstāvji un uzticības personas. Tas ļautu darbinieku pārstāvjiem, kas pastāvīgi uzturas darba vietās, aktīvāk sniegt ieteikumus drošas darba vides izveidē.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav īstenots norādītajā veidā, tomēr 2022. gadā RSU Darba drošības un vides veselības institūts ir uzsācis semināru ciklu par neredzamajiem NG cēloņiem. Ieteikums attiecībā uz uzticības personu iesaisti ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

#### Ieteikums

Izmantojot elektroniskās valsts veselības aprūpes informācijas sistēmas E-veselība radītās iespējas, nodrošināt automatizētu informācijas sniegšanu VDI par darba vietā notikušajiem NG, ja e-darbnespējas lapā tiek ielikta attiecīga atzīme. Nodrošināt saņemtās informācijas salīdzināšanu ar darba devēju sniegto informāciju, lai identificētu tos gadījumus, kad par NG nav ziņots VDI.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav realizēts, tas ir aktuāls arī pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā.

#### Ieteikums

VDI, sociālajiem partneriem, nozares nevalstiskajām organizācijām (piemēram, Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrība) u.c. ieteicams aizsākt kopīgu tradīciju – katrus trīs gadus apkopot aktualitātes par darbā notikušo NG novēršanas iespējām un aktuālākajām tendencēm Latvijā. Šī aktivitāte sevī ietvertu labās prakses piemēru identificēšanu un popularizēšanu, organizējot seminārus darba devējiem un DAS. Papildus tam būtu vēlama arī labās prakses rokasgrāmatas izdošana. Ieteicams finansējumu projektam piesaistīt no ES struktūrfondi.

#### Realizācijas novērtējums pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” laikā

Ieteikums nav realizēts, tas ir aktuāls arī šī pētījuma izstrādes laikā.

#### Ieteikums

Nepieciešams uzlabot VDI analītisko kapacitāti, attīstot integrētu informācijas sistēmu, kas nodrošinātu dažādu VDI rīcībā esošo datu par konkrēto uzņēmumu analīzi (piemēram, NG veids un skaits laika periodā, konstatēto pārkāpumu veidi, nodarbināto skaits, darba aizsardzības pakalpojuma sniedzējs utml.), ļaujot precīzāk plānot veicamās uzraudzības aktivitātes gan konkrētajā uzņēmumā, gan nozarē, kā arī virzīt nepieciešamos normatīvo aktu grozījumus (piemēram, par bīstamo nozaru saraksta pārskatīšanu). Tāpat būtiski ir stiprināt arī VDI darbinieku analītiskās prasmes, kas ļautu pilnībā izmantot informatīvās sistēmas jaunās iespējas.

### Realizācijas novērtējums pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" laikā

Kopš iepriekšējā pētījumu VDI ir strādājusi, lai attīstītu jaunu VDI integrēto informācijas sistēmu, tomēr esošā pētījuma laikā VDI izmantoja iepriekšējo informatīvo sistēmu. Līdz ar to ieteikums attiecībā uz informatīvās sistēmas attīstīšanu nav pilnībā īstenots un ir aktuāls. Savukārt, saskaņā ar VDI gada pārskatiem par 2019.–2021.gadu<sup>5</sup> datu analīze nav bijusi iekļauta to tēmu lokā, par kurām notikusi VDI amatpersonu apmācība. Līdz ar to ieteikums attiecībā uz VDI amatpersonu analītisko prasmju uzlabošanu ir aktuāls arī pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021" izstrādes laikā.

### Ieteikumi pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” ietvaros

1. Plānojot un īstenojot aktivitātes letālo NG novēršanai, pastiprināta uzmanība jāpievērš nodarbināto vecuma grupai no 45 līdz 64 gadu vecumam.
2. Palielināt darba aizsardzības preventīvo apsekojumu skaitu Rīgas RVDI teritorijā, lai kopā ar darba devējiem rastu risinājumus, kā vēl samazināt NG darbā cietušo un bojāgājušo skaitu.
3. VDI aktīvāk izmantot tādas darba aizsardzības pārkāpumu novēršanas līdzekļus kā objektu/iekārtu/bīstamo darba vietu apturēšanu, konstatējot būtiskus pārkāpumus darba aizsardzības jomā, kas tieši apdraud nodarbināto veselību un drošību.
4. Īstenot regulārus informatīvos pasākumus, lai informētu sabiedrību par darbā notikušajiem NG un iespējām tos novērst:
  - a. regulāri organizēt sabiedrības informēšanas kampaņas ar skarbiem (asiņainiem) vēstījumiem, līdzīgi kā 2008. gadā, kad ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu VDI pirmoreiz īstenoja informatīvo kampaņu "Strādā vesels". Tās mērķis bija pastiprināti vērst darbinieku uzmanību uz drošības un veselības aizsardzības nozīmīgumu darbavietās;
  - b. aicināt uzņēmumus savās telpās izvietot plakātus, informācijas grafikas, atgādnes, bukletus par svarīgākajiem riskiem darba vietā, darba vietas uzlabošanu, ko darīt, ja noticis NG darbā, par mītiem u.c. informāciju;
5. Organizēt informatīvos pasākumus par uzmanības trūkumu kā NG cēloni, lai mudinātu darba devējus rūpīgāk un pēc būtības izmeklēt NG, nenoveļot vainu uz darbiniekiem (uz viņu uzmanības trūkumu).
6. Organizēt seminārus DAS par mentālās veselības ietekmi uz nodarbināto drošu un veselīgu uzvedību, kas ļautu samazināt valstī notikušo NG skaitu.
7. Organizēt seminārus DAS par sistemātisku pieeju tīrības un kārtības nodrošināšanai (piemēram, 5S, LEAN).
8. Tā kā pētījumā secināts, ka valstij rūpīgāk jāgatavojas darba aizsardzības jautājumu risināšanai pēckrīzes gados, tad ieteicams laicīgi īstenot plašākas informatīvās kampaņas, lai uzmanību pievērstu ne tikai biznesa un uzņēmējdarbības atjaunošanai, bet darīt to drošā un veselībai nekaitīgā veidā, tādējādi arī ilgtermiņā uzlabojot darba apstākļus. Informatīvajai kampaņai, kas izmantotu tradicionālos medijus un sociālos medijus, vajadzētu būt apvienotai ar inspicēšanas aktivitātēm, kuras fokusētos uz tām nozarēm, kas attiecīgās krīzes laikā būtu skartas smagāk.

<sup>5</sup> VDI darbības gada pārskati – <https://www.vdi.gov.lv/lv/parskati>, skatīts 11.01.2023.