



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

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

## **DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2017-2018**

**Pasūtītājs:**

Valsts darba inspekcija

**Izpildītājs:**

Personu apvienība

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

### **TEMATISKIE PIELIKUMI**

## **EKONOMISKĀ ATTĪSTĪBA UN DARBA TIRGUS TENDENCES**

## Saīsinājumu saraksts

<b>CSP</b>	Centrālā statistikas pārvalde
<b>EM</b>	Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija
<b>ES</b>	Eiropas Savienība
<b>IKP</b>	Iekšzemes kopprodukts
<b>IKT</b>	Informācijas komunikāciju tehnoloģijas
<b>JNF</b>	Jaunās nodarbinātības formas
<b>OECD</b>	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija
<b>VDI</b>	Valsts darba inspekcija

## Ekonomiskā situācija un darba aizsardzība

Šajā pielikumā apskatītas galvenās Latvijas darba tirgus un ekonomikas tendences, kuru izpratne sniedz nepieciešamo kontekstu, lai analizētu darba aizsardzības sistēmu, pārmaiņas tajā, kā arī attīstību ietekmējošos faktorus.

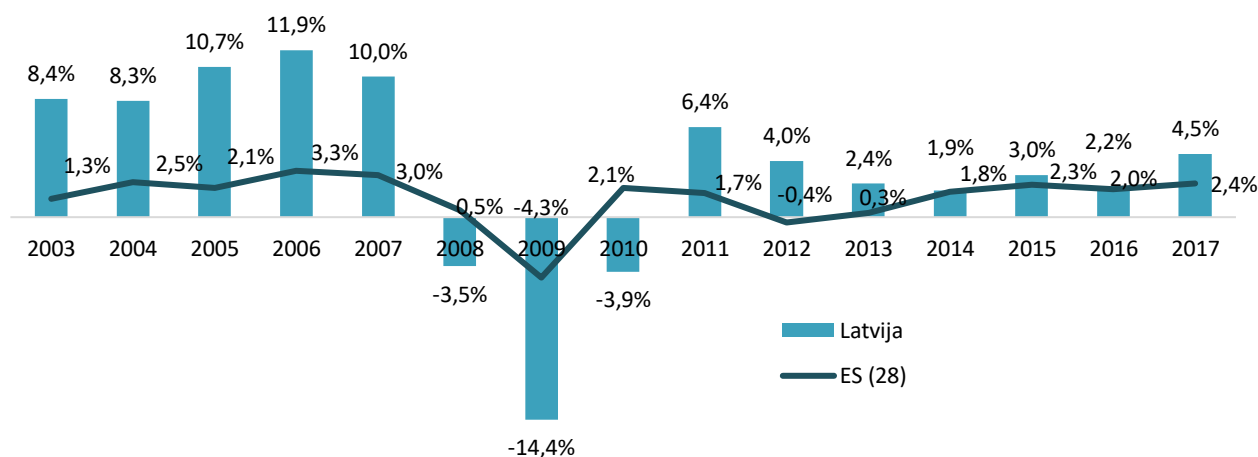
### Ekonomiskās attīstības ietekme uz nelaimes gadījumu darbā, arodslimnieku skaitu

Darba aizsardzības sistēmu būtiski ietekmē kopējā ekonomiskā situācija:

- valsts līmenī tā maina ekonomisko aktivitāti (ekonomiski aktīvo uzņēmumu skaits, nodarbināto skaits, aizņemtās un brīvās darbavietas, mainās ekonomikas struktūra, tostarp noteiktās nozarēs nodarbināto skaits u.c.);
- uzņēmumu līmenī tā nodrošina uzņēmumu finansiālo stabilitāti, tostarp pieejamos līdzekļus ieguldījumiem darba aizsardzības prasību nodrošināšanā;
- nodarbināto un iedzīvotāju līmenī tā rada pieprasījumu pēc labākiem darba apstākļiem (pārsvarā augošas ekonomikas apstākļos) vai pabalstiem (ekonomiskās lejupslīdes apstākļos).

Kā redzams attēlā zemāk (1. attēls), tad pēckrīzes periodā (pēc 2010.gada) Latvijas ekonomika augusi salīdzinoši strauji, izaugsmei esot augstāka kā Eiropas Savienībā (turpmāk – ES) vidēji, tomēr, ņemot vērā Pasaules finanšu krīzes smagumu, tikai 2017.gadā Latvijas ekonomika sasniedza pirmskrīzes iekšzemes kopprodukta (turpmāk – IKP) apjomu. Jāņem vērā, ka Latvijas Republikas Ekonomikas ministrijas (turpmāk – EM) prognozes paredz, ka Latvijas tautsaimniecībai vidējā termiņā jāaug ar ātrumu vismaz 5% gadā, lai nodrošinātu ikgadējo tuvināšanos ES vidējam līmenim vismaz par 2-3 procentpunktiem [8].

1. attēls. Iekšzemes kopprodukta pieaugums Latvijā un Eiropas Savienībā, 2003.-2017.g.



Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Eurostat

2017.gada pētījumā “Ekonomiskā attīstība un letālie nelaimes gadījumi darbā” tika analizēta IKP saistība ar letālo negadījumu skaitu darbavietās 21 Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (turpmāk – OECD) dalībvalstī no 1995. līdz 2013.gadam. Pētījuma autori secina, ka “IKP uz vienu iedzīvotāju ir pozitīvi saistīts ar letālo nelaimes gadījumu skaitu darbā īstermiņā, tomēr ilgtermiņā šī attiecība kļūst negatīva” [15].

Tas nozīmē, ka īstermiņā, IKP augot, palielinās arī letālo nelaimes gadījumu skaits, bet ilgtermiņā, uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, letālie nelaimes gadījumi kļūst retāki. Šādi secinājumi gan attiecināmi tikai uz attīstītajām valstīm, kuras analizētas iepriekš minētajā pētījumā un kurām raksturīga pāreja no industriālas uz pakalpojumiem balstītu ekonomiku.

Analizējot IKP izaugsmi un nelaimes gadījumu skaitu Latvijā no 1999. līdz 2017.gadam, redzams, ka starp šiem rādītājiem ir pozitīva saistība, tādējādi, palielinoties ekonomiskās izaugsmes tempiem, pieaug kopējais nelaimes gadījumu darbā skaits (1. tabula), bet krīzes laikā – tieši pretēji.

**1. tabula. Iekšzemes kopprodukta pieaugums un nelaimes gadījumu skaita izmaiņa salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, 1999.-2017.g.**

Gads	Nelaimes gadījumi	Letālie nelaimes gadījumi	IKP
1999	*	*	2,6%
2000	0,1%	-30,6%	5,4%
2001	-0,7%	31,9%	6,5%
2002	-0,1%	-28,6%	7,1%
2003	-2,0%	-36,6%	8,4%
2004	1,4%	32,8%	8,3%
2005	12,1%	-8,9%	10,7%
2006	11,3%	-5,7%	11,9%
2007	8,1%	8,6%	10,0%
2008	-7,7%	-34,9%	-3,5%
2009	-48,4%	-34,4%	-14,4%
2010	3,0%	-28,0%	-3,9%
2011	9,5%	24,2%	6,4%
2012	11,7%	5,7%	4,0%
2013	12,1%	-12,9%	2,4%
2014	0,5%	-24,4%	1,9%
2015	-0,9%	-57,7%	3,0%
2016	5,7%	31,6%	2,2%
2017	4,0%	-81,0%	4,5%

Piezīme: \* – dati par attiecīgajiem gadiem nav pieejami

Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Valsts darba inspekcija

Ņemot vērā salīdzinoši nelielo letālo nelaimes gadījumu skaitu, tā izmaiņas gadu no gadu ir krasākas nekā kopējam nelaimes gadījumu skaitam. Tādēļ arī analizētajā periodā saistības starp letālo nelaimes gadījumu skaitu un IKP izmaiņām pastāv, tomēr tās nav tikt izteiktas, kā ar kopējo nelaimes gadījumu skaitu. Šie rezultāti kopumā ir atbilstoši iepriekš pieminētajam pētījumam par letālo nelaimes gadījumu saistību ar ekonomikas izaugsmi 21 OECD dalībvalstī, jo Latvija joprojām ir salīdzinoši mazāk attīstīta valsts, kur ekonomikas struktūras maiņa un pāreja no industriālas uz pakalpojumiem balstītu ekonomiku vēl tikai noris. Tādējādi arī nelaimes gadījumu skaitam ir tendence būt pozitīvi saistītam ar ekonomikas izaugsmi, bet vienlaikus ir vērojamas indikācijas, ka šī saistība mainās, ko veicina ieguldījumi tehnoloģijas un nodarbināto apmācībā un attīstībā.

Atšķirībā no nelaimes gadījumiem, iekšzemes kopprodukta un pirmreizēji reģistrēto arodslimību un arodslimnieku statistikā vērojama apgriezta sakarība: uzlabojoties ekonomiskajai situācijai gan pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaits, gan pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaits samazinās (2. tabula).

**2. tabula. Iekšzemes kopprodukta pieaugums, pirmreizēji reģistrēto arodslimību un pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku skaita izmaiņas salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, 1999.-2016.g.**

Gads	Pirmreizēji reģistrētie arodslimnieki	Pirmreizēji reģistrētās arodslimības	IKP
1999	*	*	2,6%
2000	9,1%	42,9%	5,4%
2001	30,1%	14,7%	6,5%
2002	23,3%	22,5%	7,1%
2003	21,8%	24,3%	8,4%
2004	29,5%	17,7%	8,3%
2005	-0,5%	-9,1%	10,7%
2006	-32,8%	-57,3%	11,9%
2007	24,1%	31,0%	10,0%
2008	21,6%	24,1%	-3,5%
2009	28,6%	32,2%	-14,4%
2010	-21,3%	-6,5%	-3,9%
2011	-40,8%	-23,0%	6,4%
2012	-1,4%	-15,7%	4,0%
2013	26,6%	28,5%	2,4%
2014	10,9%	28,2%	1,9%
2015	-6,4%	-6,5%	3,0%
2016	15,9%	29,5%	2,2%

Piezīme: \* – dati par attiecīgajiem gadiem nav pieejami

Avots: Centrālā statistikas pārvalde, Valsts darba inspekcija

Analizējot IKP saistību ar pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku un arodslimību skaitu, būtiski nošķirt divus aspektus – ekonomiskās attīstības ietekmi uz darba vidi un arodslimību veidošanos, kā arī to, kādā veidā ekonomiskā situācija maina nodarbināto motivāciju reģistrēt arodslimības. Tādējādi, lai konstatētu šo faktoru savstarpējo ietekmi, nepieciešams veikt padziļinātu analīzi, kas ir ārpus veiktā pētījuma ietvara un šeit netiek apskatīts detalizētāk.

## Darba tirgus raksturojums

Pēdējos gados ir samazinājies kopējais Latvijas iedzīvotāju skaits zem 2 miljoniem iedzīvotāju (3. tabula), turklāt šādas izmaiņas vērojams visos reģionos, un tikai Rīgas un Pierīgas reģionos izmaiņas ir bijušas mazākas nekā valstī vidēji (-0,3% un -1,4% attiecīgi pret -3,6% (iedzīvotāju skaita samazinājums valstī vidēji)). Galvenais iedzīvotāju skaita samazināšanās iemesls ir ilgstoši negatīvs migrācijas saldo, kā arī negatīvs dabiskais pieaugums, tomēr Latvijas reģionos depopulāciju palielina iekšējā migrācija uz lielajām pilsētām,

īpaši Rīgu. Uz to norāda iedzīvotāju blīvuma samazināšanās reģionos un palielināšanās Rīgā (vidējais blīvums Latvijā 30 cilvēki uz 1 km<sup>2</sup>, kamēr Rīgā tas ir 2 110 cilvēki uz 1 km<sup>2</sup>).

**3. tabula. Latvijas iedzīvotāju skaits pa reģioniem, kopējais skaits un iedzīvotāju blīvums (cilvēki uz 1 km<sup>2</sup>), 2013.-2017.g.**

Iedzīvotāju raksturojumi	2013	2014	2015	2016	2017
Iedzīvotāju skaits, tai skaitā:	2 023 825	2 001 468	1 986 096	1 968 957	1 950 116
Rīgas reģionā	643 615	643 368	641 007	639 630	641 423
Pierīgas reģionā	369 987	367 038	367 609	366 347	364 954
Vidzemes reģionā	205 949	201 915	199 027	195 998	191 794
Kurzemes reģionā	262 755	258 034	254 722	251 088	246 317
Zemgales reģionā	248 845	244 875	242 150	239 356	235 417
Latgales reģionā	292 674	286 238	281 581	276 538	270 211
Iedzīvotāju blīvums Latvijā	31,0	31,0	31,0	30,0	30,0

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Būtiskākie darba tirgu raksturojošie rādītāji apkopoti tabulā zemāk (4. tabula), kurā vērojams, ka ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits Latvijā kopš 2015.gada pakāpeniski sarūk. Nodarbinātības līmenis pēdējo gadu laikā ir vienmērīgi palielinājies, turklāt EM prognozē, ka līdz 2022.gadam nodarbināto skaits palielināsies par aptuveni 50 tūkstošiem, bet bezdarba līmenis samazināsies līdz 6% [8]. Ikgadējā nodarbināto skaita palielināšanās valstī nozīmē, ka palielinās arī cilvēku skaits, kas jāinformē par darba aizsardzības jautājumiem.

**4. tabula. Darba tirgu un darbaspēku raksturojošie rādītāji, 2013.-2017.g.**

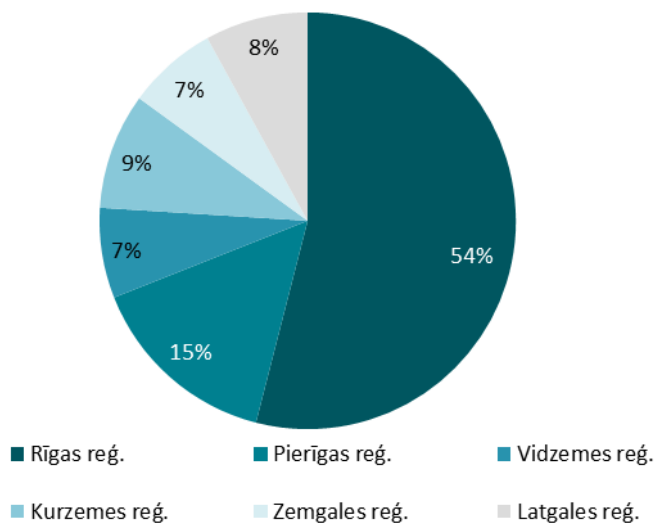
Iedzīvotāju raksturojumi	2013	2014	2015	2016	2017
Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, tūkst.	1 014,2	992,3	994,2	988,6	980,3
Nodarbināto skaits, tūkst.	893,9	884,6	896,1	893,3	894,8
Darba meklētāju skaits, tūkst.	120,4	107,6	98,2	95,3	85,4
Ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju skaits, tūkst.	521,8	503,5	478,4	461,7	443,1
Nodarbinātības līmenis, %	58,2	59,1	60,8	61,6	62,9
Ekonomiskās aktivitātes līmenis, %	66,0	66,3	67,5	68,2	68,9
Bezdarba līmenis, %	11,9	10,8	9,9	9,6	8,7

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Darba tirgu ietekmē ne tikai kopējā nodarbināto skaita izmaiņas, bet arī nodarbinātības līmenis pa reģioniem, kur vērojama darba tirgus asimetrija, jo Rīgas reģionā sasniegta pilna nodarbinātība (2017.gada beigās bezdarba līmenis 4,3%), kamēr Latgalē bezdarba līmenis joprojām ir vairāk kā trīs reizes augstāks (15,8%). Tāpat vērojamas pilsētu un lauku bezdarba līmeņa atšķirības – 8,1% pret 10,2%. Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk – CSP) apkopotie dati rāda, ka visvairāk aizņemto darba vietu 2017.gadā bija Rīgas reģionā (54% no visām aizņemtajām darba vietām Latvijā), bet vismazāk – Vidzemes un Zemgales reģionā (7%) (2. attēls).

---

## 2. attēls. Aizņemto darba vietu īpatsvars reģionos no kopējā skaita, 2017.g.



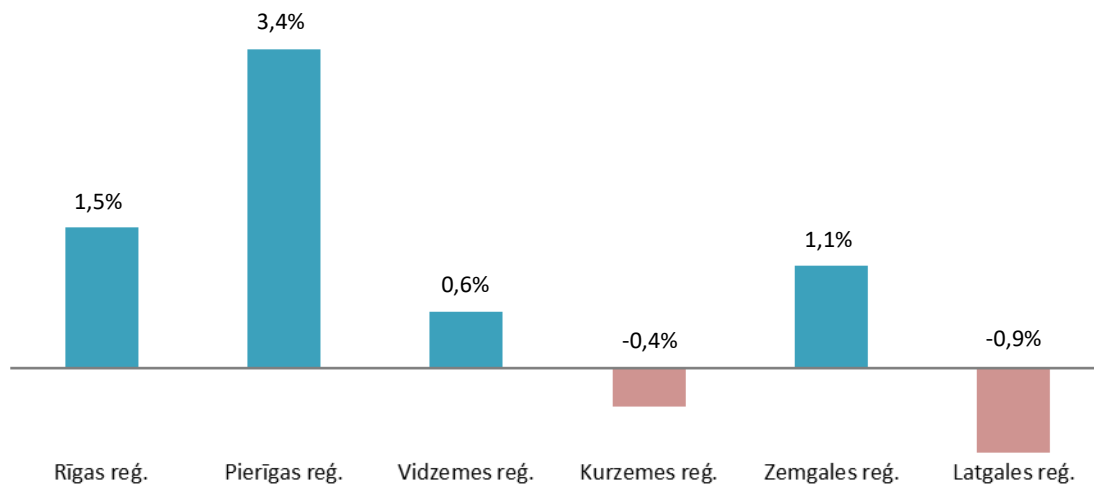
Avots: Centrālā statistikas pārvalde

---

Lielāko aizņemto darba vietu skaita pieaugumu piedzīvojis Pierīgas reģions, bet samazinājumu – Kurzemes un Latgales reģioni (3. attēls). Kopējā tendence norāda uz jau ilgstoši pastāvošo ekonomiskās aktivitātes koncentrēšanos Rīgas un Pierīgas reģionā.

---

## 3. attēls. Aizņemto darba vietu skaita izmaiņas reģionos, 2012.-2017.g.



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

---

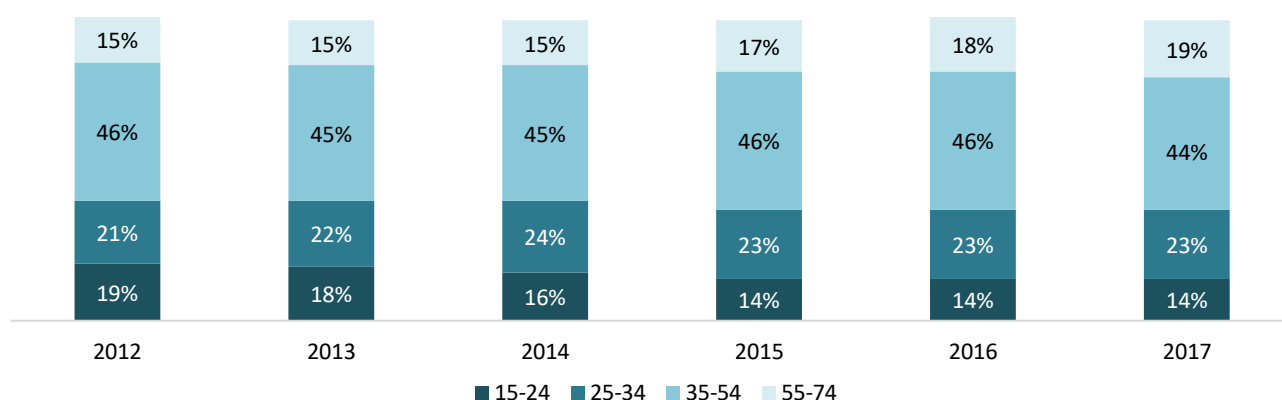
Darbaspēka mobilitātes un iedzīvotāju iekšējās migrācijas ietekmē mainās arī ekonomikas struktūra, jo, piemēram, Rīgas reģionā, uz kuru dodas vairums iekšējo migrantu, lielāku ekonomikas daļu aizņem pakalpojumu sektors, vairojot tā īpatsvaru ekonomikā. Ņemot vērā dažādās ekonomiskās aktivitātes, arī darba apstākļi un izplatītākie riska faktori ir būtiski atšķirīgi.

Ekonomikas attīstību raksturo arī izmaiņas nodarbināto skaitā dažādās nozarēs, piemēram, tas krietni sarucis lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (par 16,2% procentpunktiem). Strauju pieaugumu nodarbināto skaita ziņā piedzīvojušas tādas nozares kā pārējā rūpniecība un citi komercpakalpojumi (attiecīgi par 18,9 un 12,1

procentpunktiem), no kuriem īpaši jāizceļ informācijas un komunikācijas pakalpojumi (pieaugums par 31,6 procentpunktiem) un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (pieaugums par 43,0 procentpunktiem). Šajās nozarēs vērojami arī augstākie izaugsmes tempi – informācijas un komunikācijas pakalpojumi (par 41,6 procentpunktiem), administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (par 27,2 procentpunktiem), veselība un sociālā aprūpe un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (attiecīgi par 19,4 un 19,2 procentpunktiem). Šie rādītāji vēlreiz apstiprina esošo tendenci – ekonomikas struktūrā arvien būtiskāku daļu aizņem pakalpojumu sektors, veidojot darba vidi, kurā sastopami noteikti riska faktori, piemēram, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav nodarbinātā kolēģi.

Līdztekus darbaspēka sadalījumam pa reģioniem un nozarēm būtiska ir arī tā vecumstruktūra. Visvairāk bezdarbnieku ir vecuma grupā no 35-54 gadiem (4. attēls). Arī bezdarbnieki pirmspensijas vecumā (55-64 gadi) veido būtisku bezdarbnieku skaitu. Šai vecuma grupai atbilstoši dažādiem rādītājiem (skatīt sadaļu – Demogrāfiskā situācija un darba aizsardzība) nepieciešami papildu pasākumi, lai uzlabotu viņu drošību un veselību darbā. Ņemot vērā augsto pieprasījumu pēc darbaspēka un to, ka šajā vecuma grupā ir salīdzinoši augsti bezdarba rādītāji, prognozējams, ka tuvākajos gados būtiska šo bezdarbnieku daļa tiks iesaistīta darba tirgū, kas var radīt papildu izaicinājumus darba aizsardzības prasību nodrošināšanā, piemēram, papildus resursu atvēlēšana pirmspensijas vecuma nodarbināto darba vietu labiekārtošanai.

#### 4. attēls. Bezdarbnieku iedalījums pa vecuma grupām Latvijā

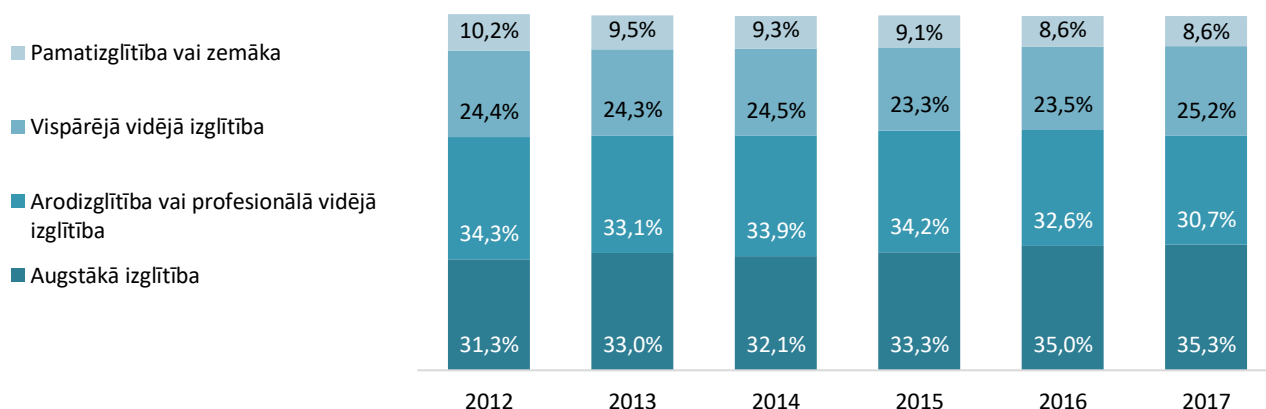


Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Tomēr ne vienmēr atbilstoši pastāvošajam pieprasījumam darba tirgū ir atbilstošs darbaspēka piedāvājums, kas raksturīgs arī pašreizējai situācijai. Tas skaidrojams ar darba vidē pieprasītu prasmju un izglītības trūkumu darba tirgū esošajām personām. Kopumā iedzīvotāju ar augstāko izglītību īpatsvars no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem pieaug (5. attēls), tomēr iegūtā kvalifikācija ne vienmēr atbilst darba tirgū pieprasītajām prasmēm, līdz ar to atsevišķās nozarēs veidojas darbaspēka iztrūkums, bet citās – pārpalikums. Pozitīvi vērtējama ir cilvēku ar augstāku izglītības līmeni spēja veiksmīgāk integrēties darba tirgū. EM secina, ka “bezdarba līmenis starp ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem ar augstāko izglītību ir vairāk nekā 4 reizes mazāks kā iedzīvotājiem ar pamatzglītību, bet vairāk kā 2 reizes mazāks kā iedzīvotājiem ar vidējo izglītību” [8]. Tāpat arvien lielāks pieprasījums jūtams pēc nodarbinātajiem ar profesionālo izglītību.



## 5. attēls. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecumā no 15-74 gadiem sadalījums pēc izglītības līmeņa



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Ar izglītību saistās arī nodarbināto kvalifikācija un, kā redzams tabulā zemāk, tad kopš 2012.gada būtiski pieaudzis nodarbināto skaits augstas kvalifikācijas profesijās, bet samazinājies – vidējas un zemas (5. tabula). Mainoties profesiju struktūrai, notiek pārmaiņas arī darba vides riska faktoru izplatībā. Attīstoties tehnoloģijām, samazinās darba vietu īpatsvars, kurās nodarbinātie pakļauti dažādiem, ar traumatismu saistītiem, darba vides riska faktoriem, un, pieaugot dažādu pakalpojumu sniegšanai, palielinās darba vietu skaits, kurās nodarbinātie pakļauti psihoemocionālajiem riska faktoriem.

5. tabula. Nodarbināto skaits pa profesiju grupām, 2012.-2017.g., tūkst.

Nodarbināto grupa	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Augstas kvalifikācijas profesijas, tai skaitā:</b>	345,8	350,7	350,2	368,5	370	376,7
Vadītāji	79,7	87,9	87,8	89,6	83,6	90,9
Vecākie speciālisti	151	151,4	151	152,7	159,3	159,1
Speciālisti	115,1	111,4	111,4	126,2	127,1	126,7
<b>Vidējas kvalifikācijas profesijas, tai skaitā:</b>	408,3	422,1	417,1	414,5	407,3	400,5
Kalpotāji	53,9	50,7	50,3	49,6	50,1	47,3
Pakalpojumu un tirdzniecības nodarbinātie	132	138,6	136,1	132,7	127,4	134,8
Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nodarbinātie	31	31,3	30,1	34,9	38,3	31,3
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	112,3	113,6	115,2	114,8	110,5	105,8
Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	79,1	87,9	85,4	82,5	81	81,3
<b>Zemas kvalifikācijas profesijas</b>	115,2	111,5	112,6	109,4	111,1	112,1
<b>Kopā</b>	<b>875,6</b>	<b>893,9</b>	<b>884,6</b>	<b>896,1</b>	<b>893,3</b>	<b>894,8</b>

Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Kā identificēts iepriekšējos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā”, tad mazāk kvalificēti darbinieki ar zemāku izglītības līmeni ir riska grupa, kurai nepieciešams paredzēt papildu pasākumus, lai nodrošinātu darba aizsardzības prasību ievērošanu [1, 2, 3]. Pozitīva iezīme ir tā, ka samazinās ekonomiski aktīvo

iedzīvotāju ar pamatizglītību, kā arī mazāk kvalificētu darbinieku īpatsvars, kas varētu veicināt arī dažādu ar darba aizsardzību saistītu rādītāju, piemēram, reģistrēto nelaiemes gadījumu skaita, pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaita samazināšanos u.c.

## Ēnu ekonomika

Kā viens no ekonomikas izaugsmes kavējošiem faktoriem ir ēnu ekonomika, kas tiek izteikta kā daļa no valstī gada laikā saražotā IKP, kura netiek reģistrēta un par ko arī netiek maksāti nodokļi. 2017.gadā vērojama satraucoša tendence – vienlaikus palielinājās ne vien ekonomiskā izaugsme, bet arī ēnu ekonomikas indekss, kas izsaka valsts ēnu ekonomikas gada apjomu. 2017.gadā ēnu ekonomikas indekss palielinājās par 1,3%, sasniedzot 22,0% no kopējā valstī saražotā IKP [17], taču IKP 2017.gadā, salīdzinot ar 2016.gadu, palielinājies par 4,5% (1. attēls). Kā vienu no skaidrojumiem šiem rezultātiem ēnu ekonomikas pētnieki Arnis Sauka un Tālis Putniņš nosauca to, ka ekonomikas apjoms patiesībā bijis lielāks kā tas atspoguļots statistikas rādītājos. Tāpat minēta arī kontroles mehānismu problemātika un cilvēku attieksme pret nodokļu maksāšanu.

Kā galvenos iemeslus tam, kādēļ Latvijā veidojas ēnu ekonomika, A. Sauka un T. Putniņš pētījumā “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2017.gadā” norāda:

- algu maksāšanu aploksnēs – 45,5%;
- ienākumu jeb peļņas neuzrādīšana – 37,2%;
- nodarbināto skaita neuzrādīšana – 17,4% [17].

Tāpat A. Saukas un T. Putniņa aplēses rāda, ka aptuveni piektā daļa (20,9%) no algu apjoma valstī tiek maksāta aploksnēs. Aplūkojot ēnu ekonomikas izplatību, Rīgas un Kurzemes reģionos ēnu ekonomikas lielums ir nedaudz augstāks nekā pārējos reģionos (6. attēls). Nozare, kurā vērojams vislielākais ēnu ekonomikas indekss, ir būvniecība (35,2% no būvniecības IKP). Turklāt 2017.gadā novērots arī, ka ēnu ekonomikas apjoms nemainās atkarībā no uzņēmuma lieluma, bet svārstās robežās no 21% līdz 24%.

### 6. attēls. Ēnu ekonomikas īpatsvars no IKP pa Latvijas reģioniem, vidējais rezultāts no 2015. līdz 2017.g.



Avots: “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs, 2009.-2017.gadā”

Pamatojoties uz A. Saukas un T. Putniņa veiktā pētījuma rezultātiem par augsto ēnu ekonomikas īpatsvaru Latvijā, pētnieki secina, ka būtiski tiek ietekmētas arī nodarbināto tiesības, veicot darbu. Algu maksāšana aploksnē ne vien negatīvi ietekmē nodarbināto pensiju uzkrājumus, bet arī darba aizsardzības prasību nodrošināšana nodarbinātajiem nereti tiek atstāta novārtā. Pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2019” noskaidrots, ka tikai 9,0% nodarbināto, kas katru mēnesi algu saņem aploksnē, uzskatīja, ka darba aizsardzības prasību nodrošināšana viņu darba vietā pēdējā gada laikā ir uzlabojusies (nekad nesaņem algu aploksnē - 17,1%). Turklāt nodarbinātie, kuri katru mēnesi algu saņem aploksnē, būtiski biežāk minējuši arī situācijas pasliktināšanos pēdējā gada laikā – 5,0% (nekad nesaņem algu aploksnē – 1,6%). Šajā un iepriekšējos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā” iegūto datu analīze parāda, ka, ja darba devēji neievēro likumā noteiktās prasības kādā jautājumā, tad viņi, visticamāk, neievēro normatīvos aktus arī citos jautājumos.

Lai mazinātu ģnu ekonomikas ietekmi un krāpniecību dažādās jomās un izpausmēs, 2017.gadā Latvijā aizsākta sociāli informatīva kampaņa – kustība “#Atkrāpies!”, kurā iesaistījās dažādas valsts iestādes, organizācijas un uzņēmumi. Kampaņā 2018.gadā īpaša uzmanība tika pievērsta preventīvajiem pasākumiem, tostarp sabiedrības informētības un izpratnes veicināšanai par krāpniecības daudzpusību, īpaši izceļot darba attiecību kultūru, tai skaitā arī nelegālās nodarbinātības jautājumu. Šai kampaņai izveidotajā mājaslapā ir atrodami dažādi lietderīgi padomi, ko vērts aplūkot pirms darba attiecību uzsākšanas, tāpat arī tā kalpo kā rīks, lai paziņotu atbildīgajām iestādēm par darba devējiem, kuri pārkāpj jebkāda veida prasības [11].

### Nelegālā nodarbinātība un aplokšņu algas

Šajā pētījumā izmantoti 2018.gada darba devēju un nodarbināto aptauju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija pieejami iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos un publikācijās.

#### Darba devēju aptauja

Vien 0,4% darba devēji aptaujas laikā atzīmējuši, ka viņu uzņēmumos strādā cilvēki, ar kuriem nav noslēgts darba līgums un kuri saņem algu neoficiāli. Spriežot pēc pētījuma “Ģnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2017.gadā” aprēķiniem, darba devēju aptaujā atzīmētās atbildes uz šo jautājumu varētu neatbilst patiesajai situācijai valstī. To ietekmē arī aptaujas veikšanas specifika, kad, uzsākot sarunu, intervētāji norādīja, ka pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā” tiek veikts pēc Valsts darba inspekcijas (turpmāk – VDI) pasūtījuma, kas var veicināt darba devēju nevēlēšanos atklāt patieso informāciju. Tomēr jāmin, ka šīs aptaujas laikā to, ka viņu uzņēmumā strādā cilvēki, ar kuriem nav noslēgts darba līgums un kuri saņem algu neoficiāli, minējuši vien darba devēji no zivsaimniecības (7,9%) un būvniecības (1,8%) nozarēm. Savukārt, reģionāli (Pēc VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritoriju iedalījuma) darba devēji Kurzemes reģionā visbiežāk (2,4%) minējuši, ka viņu uzņēmumos ir neregistrēti nodarbinātie. Līdzīgi arī pētījumā “Ģnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2017.gadā” minētās nozares periodā no 2015. līdz 2017.gadam ar augstāko ģnu ekonomiku ir būvniecība, pakalpojumi, mazumtirdzniecība un ražošana, taču pēc reģionālā iedalījuma: Rīga un Kurzeme (6. attēls) [17].

#### Nodarbināto aptauja

Lielākā daļa nodarbināto (2018.gadā – 93,8%, 2013.gadā – 89,8%) aptaujas laikā minējuši, ka nekad nesaņem algu aploksnē, kas ir salīdzinoši vairāk kā 2013.gadā. Vien 4,3% respondentu atbildējuši, ka kaut kādā mērā darba devējs viņiem maksā algu aploksnē (2018.gadā: dažreiz – 1,1%, katru mēnesi – 3,2%; 2013.gadā: dažreiz – 3,7%, katru mēnesi – 4,6%).

Nodarbinātie visbiežāk to, ka tiek maksāta alga aploksnē, minējuši tādās nozarēs kā:

- būvniecība – 13,2%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana – 11,6%;
- lauksaimniecība un mezsaimniecība – 9,1%.

Vīrieši biežāk saņem algu aploksnē kā sievietes (vīrieši – 7,7%, sievietes – 1,6%).

Atšķirības vērojamas arī nodarbināto ar dažādu izglītības līmeni atbildēs. Jo augstāks izglītības līmenis, jo retāk nodarbinātie saņem algu aploksnē (sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 11,9%, pamatizglītība – 11,2%, vidējā izglītība – 4,8%, profesionālā vidējā – 5,4%, augstākā izglītība – 1,6%). Līdzīga tendence vērojama attiecībā pret nodarbināto ieņemamo amatu – kvalificētiem un nekvalificētiem strādniekiem biežāk maksā algu aploksnēs kā uzņēmumu vadītājiem (iestādes/uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 0,0%, vidējā līmeņa vadītājs – 2,7%, augstākā līmeņa speciālists – 2,2%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 2,6%, kvalificēts strādnieks un amatnieks – 9,6%, nekvalificēts strādnieks – 4,6%). Taču atkarībā no uzņēmuma lieluma algas aploksnē biežāk tiek maksātas mikro un mazajos uzņēmumos (1-10 nodarbināto – 8,8%, 11-49 nodarbināto – 5,0%, 50-249 nodarbināto – 1,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 0,8%).

Šie rezultāti iezīmē līdzīgu situāciju kā iepriekšējos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā”, kuros kā riska grupa tika identificēti nodarbinātie ar zemāku izglītības līmeni un kvalifikāciju, kuri strādā mikro un mazajos uzņēmumos. Turklāt nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, biežāk nav apmierināti ar savu darbu, kā arī attiecībā pret viņiem retāk tiek ievērotas darba aizsardzības un citas ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas prasības.

## Nodarbināto apmierinātība

### Nodarbināto aptauja

Atbilstoši 2018.gada pētījuma rezultātiem nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ir būtiski neapmierinātāki ar savu pašreizējo darbu:

- 2018.gadā ļoti un diezgan apmierināti: vidēji Latvijā – 85,2%, nekad nesaņem algu aploksnē – 86,1%, saņem algu aploksnē – 71,0% (dažreiz – 70,0%, katru mēnesi – 71,3%);
- 2013.gadā: vidēji Latvijā – 82,5%, saņem algu aploksnē – 64,5%;
- 2010.gadā: vidēji Latvijā – 73,9%, saņem algu aploksnē – 49,1%.

Būtiskākie neapmierinātības iemesli 2018.gadā ir:

- nav sociālo garantiju (vidēji Latvijā – 10,5%, saņem algu aploksnē – 56,2%, no tiem: dažreiz – 62,0%, katru mēnesi – 54,1%);
- nav stabilitātes, drošības sajūtas (vidēji Latvijā – 27,0%, saņem algu aploksnē – 35,1%, no tiem: dažreiz – 72,7%, katru mēnesi – 58,3%);
- virsstundu darbs (vidēji Latvijā – 12,5%, saņem algu aploksnē – 25,2%, no tiem: dažreiz – 14,9%, katru mēnesi – 29,0%);
- slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide (vidēji Latvijā – 12,6%, saņem algu aploksnē – 25,2%, no tiem: dažreiz – 36,2%, katru mēnesi – 21,1%);
- slikti līguma nosacījumi, nav darba līguma (vidēji Latvijā – 2,1%, saņem algu aploksnē – 14,0%, no tiem: dažreiz – 30,8%, katru mēnesi – 7,8%).

Jāuzsver, ka nodarbinātie, kuri nav saņēmuši algu aploksnē, būtiski biežāk nekā iemeslu tam, kādēļ viņi ir neapmierināti ar pašreizējo darbu, min zemu darba algu (vidēji Latvijā – 64,7%; nekad nesaņem algu aploksnē – 66,0%, dažreiz – 45,9%, katru mēnesi – 50,8%).

Nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ir mazāk apmierināti arī ar viņiem nodrošināto darba vidi un apstākļiem:

- 2018.gadā: vidēji Latvijā – 87,2%, saņem algu aploksnē – 68,1% (dažreiz – 75,5%, katru mēnesi – 65,6%);
- 2013.gadā: vidēji Latvijā – 84,8%, saņem algu aploksnē dažreiz – 82,3%, katru mēnesi – 64,4%;
- 2010.gadā: vidēji Latvijā – 83,6%, saņem algu aploksnē dažreiz – 84,2%, katru mēnesi – 59,6%;
- 2006.gadā: vidēji Latvijā – 77,2%, saņem algu aploksnē dažreiz – 73,8%, katru mēnesi – 62,7%.

Būtiskākie trūkumi darba vidē un apstākļos, ko izceļ nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ir:

- fiziski smags darbs (vidēji Latvijā – 53,5%, saņem algu aploksnē – 68,4%, no tiem: dažreiz – 100,0%, katru mēnesi – 62,0%);
- netīra darba vide (vidēji Latvijā – 25,9%, saņem algu aploksnē – 53,2%, no tiem: dažreiz – 61,8%, katru mēnesi – 51,4%);
- daudz veselības risku darba vietā (vidēji Latvijā – 29,0%, saņem algu aploksnē – 31,6%, no tiem: dažreiz – 24,2%, katru mēnesi – 33,1%).

## Darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību normatīvo aktu ievērošana

### Nodarbināto aptauja

Nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, uzskata, ka viņu uzņēmumā darba aizsardzības prasības tiek ievērotas sliktāk nekā vidēji Latvijā:

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

Tas norāda uz iepriekšējos pētījumos identificēto sakarību – uzņēmumam, neievērojot vienas darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību prasības, pastāv lielāka iespēja, ka netiks ievērotas arī cita veida prasības. Jāuzsver, ka uzņēmumos, kuros alga aploksnē netiek maksāta, redzama stabila tendence uzlaboties darba aizsardzības prasību ievērošanai, bet uzņēmumos, kuros tiek maksāta alga aploksnē, šāda tendence nepastāv, līdz ar to palielinās atšķirības darba aizsardzības prasību ievērošanā uzņēmumu vidū.

Nodarbinātie, kuriem uzņēmumā visa alga tiek maksāta oficiāli, salīdzinoši biežāk minējuši, ka darba vides riska novērtējums ir nodrošināts:

- 2018.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 29,9%, dažreiz saņem algu aploksnē – 5,9%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 7,9%;
- 2013.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 22,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 11,2%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 5,0%;
- 2010.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 14,3%, dažreiz saņem algu aploksnē – 23,3%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 2,0%.

Tāpat arī biežāk nodarbinātie tiek iesaistīti darba vides risku novērtēšanas procesā, ja viņiem nekad netiek maksāta alga aploksnē:

- 2018.gadā alga aploksnē: nekad – 33,0%, dažreiz – 8,8%, katru mēnesi – 9,9%;
- 2013.gadā alga aploksnē: nekad – 26,6%, dažreiz – 24,9%, katru mēnesi – 13,4%;
- 2010.gadā alga aploksnē: nekad – 20,9%, dažreiz – 17,7%, katru mēnesi – 6,0%.

Nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, ne tikai retāk tiek iesaistīti darba vides riska novērtēšanā, bet arī retāk tiek informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem (6. tabula). Salīdzinot 2018.gada aptaujas datus ar iepriekšējo pētījumu rezultātiem, redzams, ka uzņēmumos, kur alga tiek maksāta aploksnēs, informēto nodarbināto īpatsvars ir samazinājies, izņemot par rīcību ārkārtas situācijās un lietojamiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem.

6. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri ir informēti par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem pēdējā gada laikā, %

Tēma	Gads	Alga aploksnēs		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
Darba vides riska faktoriem Jūsu darba vietā (ķīmiskie, fizikālie, ergonomiskie (piespiedu pozas, smagumu celšana), psihosociālie, traumatisma riska faktori u.tml.)	2006	54,3	43,0	58,9
	2010	42,8	35,7	55,0
	2013	72,6	46,3	70,0
	2018	42,6	37,5	61,3
Riska faktoru (darba vides) ietekmi uz	2006	56,4	42,7	63,7

Tēma	Gads	Alga aploksnēs		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm	2010	51,0	37,1	60,9
	2013	63,0	54,7	76,4
	2018	46,1	41,0	67,3
Lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem (piemēram, austiņas, cimdi, aizsargķivere, respirators u.tml.)	2006	56,1	51,4	53,0
	2010	43,3	46,9	48,1
	2013	61,1	52,2	61,1
	2018	53,9	62,6	51,6
Drošām darba metodēm (piemēram, darbs ar aprīkojumu (frēzes, virpas))	2006	43,7	44,4	40,3
	2010	33,6	29,2	36,5
	2013	52,7	48,1	52,8
	2018	45,8	38,9	30,5
Situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc	2006	59,4	50,2	61,1
	2010	56,1	44,2	62,0
	2013	76,2	54,3	73,9
	2018	63,7	50,3	66,2
Rīcību ārkārtas situācijā (piemēram, ugunsgrēka gadījumā)	2006	72,1	63,1	82,1
	2010	81,9	59,5	89,0
	2013	85,4	63,5	90,7
	2018	86,4	71,1	89,3
Darba aizsardzības instrukcijām (parakstoties par iepazīšanos)	2006	74,4	68,6	88,8
	2010	87,0	74,0	91,3
	2013	87,8	77,5	94,9
	2018	86,4	74,9	91,1

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

Avots: nodarbināto aptauja

## Nodarbināto veselība

### Nodarbināto aptauja

Nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, biežāk norādījuši, ka viņiem ir bijuši veselības traucējumi, kuru cēlonis, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori: dažreiz – 9,3%, katru mēnesi – 30,1% (2013.gadā – 33,9%, 2010.gadā – 23,3%, 2006.gadā – 27,5%), nekad – 12,0%. Tāpat šie nodarbinātie ir biežāk slimojuši nenoformējot oficiālu darbnespējas lapu, kā arī, esot slimi, gājuši uz darbu (7. tabula).

7. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc izvēlētās rīcības slimības gadījumā, %

Izvēlētā rīcība slimības gadījumā	Gads	Alga aploksnēs		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
Ir slimojis (-usi), noformējot oficiālu darbnespējas lapu	2006	27	21	30
	2010	19	8	24
	2013	26	19	30
	2018	16,2	15,5	35,3
Ir slimojis (-usi), nenoformējot oficiālu darbnespējas lapu	2006	10	15	4
	2010	5	13	7
	2013	11	12	5
	2018	4,4	7,2	3,1
Ir slimojis (-usi), bet Ir slimis (-a) gājis (-usi) uz darbu (strādājis (-usi))	2006	7	12	7
	2010	21	23	9
	2013	17	21	8
	2018	5,9	11,6	5,1
Nav slimojis (-usi)	2006	58	56	61
	2010	59	62	63
	2013	53	53	60
	2018	70,7	70,0	58,5

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

Avots: nodarbināto aptauja

Viens no iemesliem, kas var veicināt slimošanas biežumu, kā arī dažāda veida veselības traucējumu rašanos un nelaimes gadījumus, ir nepietiekama atpūta un ikgadējā atvaļinājuma neizmantošana. Arī šajā jautājumā redzams, ka nodarbinātie, kuri saņem algu aploksnē, būtiski biežāk nav izmantojuši viņiem pienākošos atvaļinājumu:

- 2018.gadā alga aploksnē: dažreiz – 9,9%, katru mēnesi – 28,7%, nekad – 6,0%;
- 2013.gadā alga aploksnē: dažreiz – 17,7%, katru mēnesi – 33,0%, nekad – 7,5%;
- 2010.gadā alga aploksnē: dažreiz – 21,6%, katru mēnesi – 38,2%, nekad – 11,0%;
- 2006.gadā alga aploksnē: dažreiz – 15,7%, katru mēnesi – 31,9%, nekad – 10,7%.

Pozitīvi vērtējams tas, ka, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuri nav izmantojuši atvaļinājumu, kas liecina par to, ka viņi jūtas drošāk par savu darbu, kā arī no darba devēju puses nav šķēršļu, lai izmantotu katram nodarbinātajam pienākošos atpūtu.

Biežāk minētie iemesli, kāpēc atvaļinājums netika izmantots, bija:

- nodarbinātais pats nevēlējās to izmantot: alga aploksnē dažreiz – 31,7%, katru mēnesi – 14,0%, nekad – 33,4%;
- lielā darba apjoma dēļ: alga aploksnē dažreiz – 0,0%, katru mēnesi – 41,3%, nekad – 22,2%;
- nodarbinātais vēlējās atvaļinājumu pataupīt kaut kam citam: alga aploksnē dažreiz – 30,3%, katru mēnesi – 0,0%, nekad – 18,2%.

Tāpat daļa darba devēju joprojām neievēro nodarbināto tiesības, nelaižot viņus atvaļinājumā, tomēr salīdzinoši ar iepriekšējo pētījumu respondentu īpatsvars ir samazinājies: alga aploksnē dažreiz – 0,0%, katru mēnesi – 16,4% (2013.gadā – 26,7%, 2010.gadā – 20,6%), nekad – 7,3%.

Arī obligāto veselības pārbaūžu veikšanu biežāk minējuši nodarbinātie uzņēmumos, kur nemaksā algu aploksnē:

- alga aploksnē dažreiz – 63,5%;
- alga aploksnē katru mēnesi – 58,3%;
- alga aploksnē nekad – 83,4%.

## Nelaiemes gadījumi

### Nodarbināto aptauja

Uzņēmumos, kuros nodarbinātie saņem aplokšņu algas, atbilstoši nodarbināto aptaujas rezultātiem pēdējo 3 gadu laikā biežāk notikuši nelaimes gadījumi:

- alga aploksnē dažreiz – 10,8%;
- alga aploksnē katru mēnesi – 19,0% (2013.gadā – 23,2%, 2010.gadā – 23,7%);
- alga aploksnē nekad – 8,0%.

Tāpat negatīvi vērtējams, ka mazāks nodarbināto, kuri algu saņem aploksnēs, īpatsvars apliecinājuši, ka darba devēji ziņojuši VDI par notikušajiem nelaimes gadījumiem:

- alga aploksnē dažreiz – 47,5%;
- alga aploksnē katru mēnesi – 23,3% (2013.gadā – 44,1%, 2010.gadā – 42,9%);
- alga aploksnē nekad – 53,8%.

## Konflikti darba vietā

### Nodarbināto aptauja

Vērojams, ka arī konflikti biežāk notiek uzņēmumos, kur vismaz daļa algas tiek maksāta neoficiāli (8. tabula).

**8. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc konfliktu veidiem, kuros viņi iesaistīti, %**

Konflikta veids	Gads	Alga aploksnēs		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
Nesaskaņas starp vadītājiem un nodarbinātajiem	2010	68,2	70,1	50,0
	2013	71,4	63,4	53,0
	2018	41,3	70,1	43,8
Konflikti nodarbināto starpā	2010	54,4	52,3	34,6
	2013	50,3	57,4	45,4
	2018	34,0	46,4	37,8
Konflikti nodarbināto grupu starpā	2010	27,8	32,6	18,1
	2013	27,5	35,0	26,6
	2018	16,4	19,3	21,4
Konflikti ar klientiem	2010	50,8	60,0	45,8
	2013	47,3	40,7	42,2



Konflikta veids	Gads	Alga aploksnēs		
		Dažreiz	Katru mēnesi	Nekad
	2018	21,5	52,5	37,3
Konkurence starp nodarbinātajiem	2010	38,0	40,9	26,0
	2013	37,2	42,7	38,1
	2018	28,4	39,9	27,5
Psiholoģiskā ietekmēšana vai draudi	2013	17,1	28,0	20,3
	2018	5,9	18,5	11,2
Fiziska vardarbība vai draudi	2018	5,9	6,2	5,6
Nevēlama seksuāla uzmākšanās darba vietā	2018	0,0	1,5	1,5

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

*Avots: nodarbināto aptauja*

Pozitīvi ir tas, ka, salīdzinot ar 2013.gadu, būtiski samazinājies nodarbināto īpatsvars, kuri saskārušies ar dažādiem konfliktiem. Izņēmums ir konflikti ar klientiem, kur būtiski pieaudzis to nodarbināto īpatsvars, kuri algu katru mēnesi saņem aploksnē.

## Demogrāfiskā situācija un darba aizsardzība

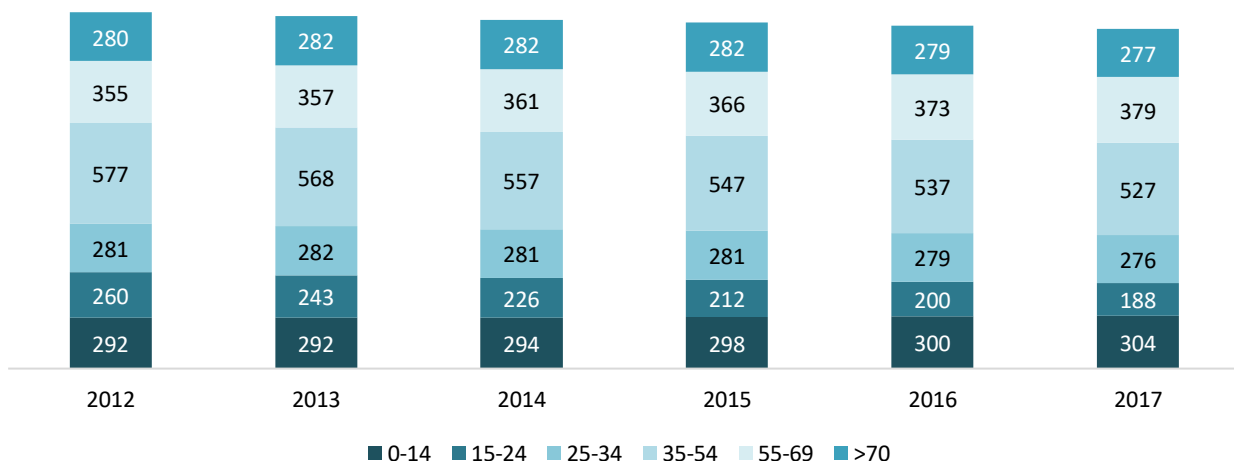
Sabiedrības novecošanās pamatā ir zemie dzimstības rādītāji valstī, kā arī jauniešu un vidējā vecuma iedzīvotāju emigrācija, kas jo būtiski bija manāms ekonomiskās lejupslīdes laikā. Balstoties uz Labklājības ministrijas konceptuālo ziņojumu par aktīvās novecošanās stratēģiju, kā viens no izvirzītajiem stratēģijas virzieniem darbaspēka novecošanās situācijas uzlabošanai ir iedzīvotāju veselība un aktīvs dzīvesveids, kura mērķis ir panākt iedzīvotāju aktīvā darba mūža pagarināšanos [9]. Lai veicinātu gados vecāko nodarbināto ilgāku iesaisti darba tirgū un viņu potenciāla izmantošanu, darba devējiem būtu jāizprot darbaspēka novecošanās tendences, kā arī jāveicina šīs sabiedrības grupas ilgāka palikšana darba tirgū, piemēram, piedāvājot elastīgu darba laiku, veidojot veselību veicinošu darba vidi u.tml. [10].

Optimālu darba apstākļu nodrošināšana pirmspensijas vecuma nodarbinātajiem ir svarīgs faktors viņu piesaistei darba tirgū un attiecīgi produktivitātes nodrošināšanai, jo Somijā veiktie aprēķini lēš, ka priekšlaicīga pensionēšanās samazina valsts ražošanas potenciālu par aptuveni 13% no ikgadējā IKP. Darba kavēšana slimības dēļ samazina ražošanas apjomu par apmēram 4% no ikgadējā IKP apjoma. Turklāt zema darbinieku veikspēja arodslimību vai nelaimes gadījumu dēļ ietekmē ne vien valsts ekonomisko situāciju, bet arī individuālo uzņēmēju konkurētspēju tirgū [14].

### Iedzīvotāju novecošanās

Iepriekšminētās tendences attiecībā uz iedzīvotāju skaita samazināšanos un negatīvu dabisko pieaugumu redzamas arī iedzīvotāju vecumstruktūrā (7. attēls), kur iezīmējas pensijas un pirmspensijas vecumā esošu iedzīvotāju skaita pieaugums, tāpat arī palielinās bērnu līdz 14 gadu vecumam skaits. Savukārt būtisks samazinājums vērojams vecumgrupā 15-24 gadi, kur iedzīvotāju skaits sarucis par vairāk kā ceturtdaļu, tādējādi iezīmējot negatīvas nākotnes perspektīvas gan darba tirgus, gan demogrāfiskās slodzes ziņā.

7. attēls. Iedzīvotāju vecuma struktūra, kopējais iedzīvotāju skaits, tūkst.

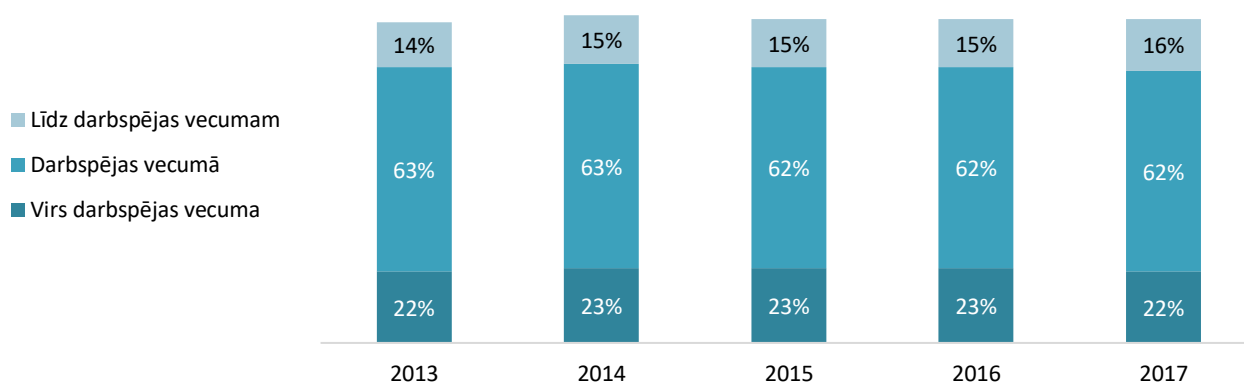


Avots: Centrālā statistikas pārvalde

EM ziņojumā minēts, ka “vienlaikus jāņem vērā, ka demogrāfijas izaicinājumi tuvāko gadu laikā var saasināt darbaspēka nepietiekamības problēmu. Saskaņā ar demogrāfijas prognozēm iedzīvotāju skaits Latvijā līdz 2022.gadam var samazināties par vairāk kā 60 tūkst., pie tam darbaspējas vecumā esošu iedzīvotāju skaits samazināsies straujāk kā kopējais iedzīvotāju skaits” [8]. Paredzams, ka demogrāfiskā slodze palielināsies, kas

nozīmē to, ka uz vienu darbības vecumā esošo personu būs vairāk darbības vecumu nesasnējušu (iedzīvotāji vecumā līdz 14 gadiem) un pārsnējušu personu (iedzīvotāji vecumā virs 64 gadiem). Tomēr vērojams, ka 2017.gadā iedzīvotāju struktūra nedaudz mainījies, palielinoties iedzīvotāju līdz darbības vecumam īpatsvaram, bet samazinoties iedzīvotāju virs darbības vecuma īpatsvaram (8. attēls).

#### 8. attēls. Iedzīvotāju īpatsvars Latvijā līdz, virs un darbības vecumā



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Reaģējot uz demogrāfisko tendenču radīto spiedienu attiecībā uz darba tirgu, kā arī darba un privātās dzīves sabalansēšanas tendencēm, attīstās jaunas nodarbinātības formas (turpmāk – JNF). No vienas puses tas veicina darba aizsardzības prasību ievērošanu Latvijas uzņēmumos, bet no otras puses tas rada jaunus izaicinājumus, kas saistīti ar darba aizsardzības prasību ievērošanu, izmantojot kādu no jaunajām nodarbinātības formām, piemēram, attālināto darbu vai portfolio darbu.

2018.gadā veiktajā pētījumā “Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē” Latvijā kā visizplatītākās JNF tika identificētas:

- **darba dalīšana** – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba devējs nodibina darba attiecības ar diviem vai vairāk nodarbinātajiem, lai kopīgi paveiktu specifisku darbu, kombinējot divus vai vairāk nepilna darba laika darbus normāla darba laika pozīcijā;
- **darbinieku dalīšana** – nodarbinātības forma, kuras ietvaros darba tiesiskās attiecības ar individuālu nodarbināto kopīgi nodibina vairāki darba devēji vai to grupa un normālo darba laiku nodrošina vairāki savstarpēji par to vienojušies darba devēji vai uzņēmumu grupa, lai atrisinātu cilvēkresursu vajadzības, vienlaikus ietaupot izmaksas un laika patēriņu;
- **gadījuma darbs** – nodarbinātības forma, kam raksturīgs neregulārs, nepastāvīgs, saraustīts darbs, kura esamība ir atkarīga no darba devēja pieprasījuma/sezonalitātes, bez garantijas par turpmāku sadarbību, ar, iespējams, mainīgiem darba pienākumiem [16].

Pētījuma ietvaros tika identificēts, ka JNF visbiežāk izplatītas jauniešu vidū vecumā no 20 līdz 24 gadiem. Turklāt ar informācijas komunikāciju tehnoloģiju (turpmāk – IKT) izmantošanu saistīts mobilais darbs visizplatītākais ir tieši šajā nodarbināto vecuma grupā, kas skaidrojams ar augstu zināšanu un prasmju līmeni saistībā ar tehnoloģiju izmantošanu jauniešu vidū. Šī darba forma izplatīta arī gados vecāko respondentu vidū, tomēr procentuāli retāk nekā citās vecuma grupās. Nodarbinātajiem vecumā virs 50 gadiem piemērota un izplatīta JNF ir pagaidu vadītāja izmantošana tā iemesla dēļ, ka šai nodarbināto grupai ir gadiem ilga pieredze, ekspertīze un zināšanas kādā jomā, ko viņi spējīgi pielietot dažādu projektu vadīšanai.

JNF attīstība daļēji risina darba tirgus pieprasījumu pēc nodarbinātajiem, jo tajā iesaista sabiedrības grupas, kam dažādu iemeslu dēļ ir apgrūtināti iekļauties tradicionālajās nodarbinātības formās, piemēram, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, jaunieši līdz 24 gadu vecumam, vecāki bērnu kopšanas atvaļinājumā, personas vecumā virs 50 gadiem u.c. Ņemot vērā aktuālos sabiedrības novecošanās izaicinājumus, tieši cilvēki pensijas un pirmspensijas vecumā ir viena no būtiskākajām sabiedrības grupām, kurām tiek veikti un vēl papildus plānoti pasākumi viņu iesaistei darba tirgū.

## Jaunieši

OECD veiktajā pētījumā “Ieguldām jauniešos: Latvija” par jauniešu lomu darba tirgū secināts, ka 2013.gadā jauniešu bezdarbs atgriezies pirmskrīzes līmenī, taču tas galvenokārt noticis tieši augstās jauniešu emigrācijas dēļ un zemo dzimstības rādītāju dēļ. Šajā pētījumā minēta arī priekšlaicīga izglītošanās pārtraukšana, kas 2013.gadā gan esot bijusi vienā līmenī ar OECD vidējo rādītāju [12]. Spriežot pēc CSP datiem, 2016.gadā aptuveni trešdaļa vidusskolas absolventu (31,5%) Latvijā izvēlas neturpināt mācības, bet kā galvenais iemesls tam gan Latvijā, gan ES kopumā minēta vēlme sākt strādāt [4]. Secināms, ka jaunieši par lielāku prioritāti uzskata darbu nevis studijas un tālāku izglītošanos, kas veicina tādas situācijas attīstību kā darba spēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstība, kas šobrīd vērojama valstī. Tomēr pozitīvi vērtējams, ka salīdzinājumā ar jauniešiem citās ES valstīs, Latvijā arvien vairāk studentu un profesionālo izglītības iestāžu absolventi mācības beidz jau ar darba pieredzi obligātās prakses ietvaros (Latvijā – 53,9% jauniešu, kamēr ES – 24,9%) [5]. Ņemot vērā, ka studiju un profesionālās izglītības iestāžu obligātās prakses nereti jauniešiem ir pirmā darba pieredze, pirms darba uzsākšanas ir nepieciešams viņus informēt par darba aizsardzības jautājumiem. 18 līdz 24 gadus veci jaunieši ir īpaša riska grupa attiecībā uz darba aizsardzību šādu iemeslu dēļ:

- nepietiekamas zināšanas darba aizsardzībā;
- savu tiesību un pienākumu neapzināšanās;
- nedrošība attiecībā uz problemātisko jautājumu izrunāšanu ar darba devēju;
- darba devēju nespēja atzīt to, ka, nodarbinot jauniešus, viņiem nepieciešama papildu aizsardzība [6].

Kā jau tika minēts, 2017.gadā tika uzsākta sociāli informatīvās kampaņa “#Atkrāpies!”, kurā 2018.gadā īpaša uzmanība tika pievērsta preventīvajiem pasākumiem, tostarp sabiedrības informētības un izpratnes veicināšanai par krāpniecības daudzpusību, īpaši izceļot darba attiecību kultūru, tai skaitā arī nelegālās nodarbinātības jautājumu. Kampaņas mājaslapā izveidota sadaļa ar praktiskiem padomiem, kurā gan jaunieši, gan citi var iepazīties ar to, kā atpazīt viltus darba sludinājumus, kam jāpievērš uzmanība, slēdzot darba līgumu, kā pārbaudīt, vai darba devējs maksā nodokļus par darbinieku, kā arī ar citiem aspektiem [11].

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums par to, vai pēdējo 3 gadu laikā viņi uzņēmumā ir nodarbinājuši jauniešus (15-24 gadi), uz ko tikai katrs piektais (20,2%) no aptaujātajiem darba devējiem atbildēja apstiprinoši (8,9% atbildējuši, ka nodarbinājuši vienu jauniešu, bet 11,4% atbildējuši, ka nodarbinājuši vairākus jauniešus).

Visbiežāk to, ka nodarbināti jaunieši, minējuši darba devēji no tādām nozarēm kā:

- pārtikas produktu un dzērienu ražošana – 50,3%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde – 38,4%;
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 32,7%.

Visretāk to darījuši darba devēji uzņēmumos, kuru galvenā darbības nozare ir:

- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija – 17,1%;
- zivsaimniecība – 14,9%;
- veselība un sociālā aprūpe – 10,9%.

Atkarībā no uzņēmuma lieluma to biežāk minējuši darba devēji no lielajiem uzņēmumiem (1-10 nodarbinātie – 18,1%, 11-49 nodarbinātie – 39,5%, 50-249 nodarbinātie – 47,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 78,4%). Savukārt, analizējot rezultātus dažādos Latvijas reģionos (pēc VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām), vērojams, ka visretāk jaunieši tikuši nodarbināti Latgales reģionā (Rīgas reģions – 20,6%, Kurzemes reģions – 21,0%, Zemgales reģions – 23,4%, Latgales reģions – 16,6%, Vidzemes reģions – 17,8%). Vērojams, ka būtiski biežāk kā vidēji valstī jaunieši tika nodarbināti valsts sektorā un sabiedriskajās organizācijās (valsts sektorā – 48,7%, privātajā sektorā – 19,4%, sabiedriskajās organizācijās – 40,7%). Tiem darba devējiem, kuri savā uzņēmumā pēdējo trīs gadu laikā nodarbinājuši kādu jauniešu vecumā no 15 līdz 24 gadiem, tika vaicāts arī, vai viņi ir veikuši kādu papildus pasākumu darba aizsardzības jomā darba vidē, kurā strādājis šis nodarbinātais. Aptuveni trešdaļa darba devēju (35,6%) atbildējuši, ka nekas nav ticis veikts, jo nav bijis nepieciešams.

Visbiežāk uzskats, ka, nodarbinot jauniešus, nav nepieciešami papildu pasākumi darba aizsardzības jomā, pastāv tādu nozaru uzņēmumu darba devēju vidū kā:

- zivsaimniecība – 73,7%;
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija – 65,3%;
- lauksaimniecība un mežsaimniecība – 51,2%.

Turklāt iepriekš minētajās nozarēs šis rādītājs ievērojami pārsniedz vidējo rezultātu valstī (35,6%).

Vērojams, ka darba devēji, kuri nodarbina no 50 līdz 249 nodarbinātajiem, visbiežāk minējuši, ka nav nepieciešami šādi papildus pasākumi, nodarbinot jauniešus, taču visretāk to aptaujas laikā atbildējuši lielo uzņēmumu darba devēji (1-10 nodarbināto – 36,5%, 11-49 nodarbinātie – 30,5%, 50-249 nodarbinātie – 41,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 20,8%).

Savukārt, atkarībā no uzņēmumu darbības sektora, valsts sektorā visbiežāk ticis pausts uzskats, ka nav nepieciešams veikt papildu darbības darba aizsardzības jomā, nodarbinot jauniešus (valsts sektors – 51,2%, privātais sektors – 35,1%, sabiedriskās organizācijas – 0,0%).

Tomēr lielākā daļa darba devēju atzinuši, ka papildu pasākumi būtu nepieciešami, visbiežāk minot tādu pasākumu veikšanu kā:

- elastīga, brīva darba laika, grafika noteikšana – 34,3%;
- papildu apmācības par darba aizsardzības jautājumiem – 27,9%;
- darba vadītāja nodrošināšana, kas kontrolē arī darba aizsardzības prasību ievērošanu – 22,2%.

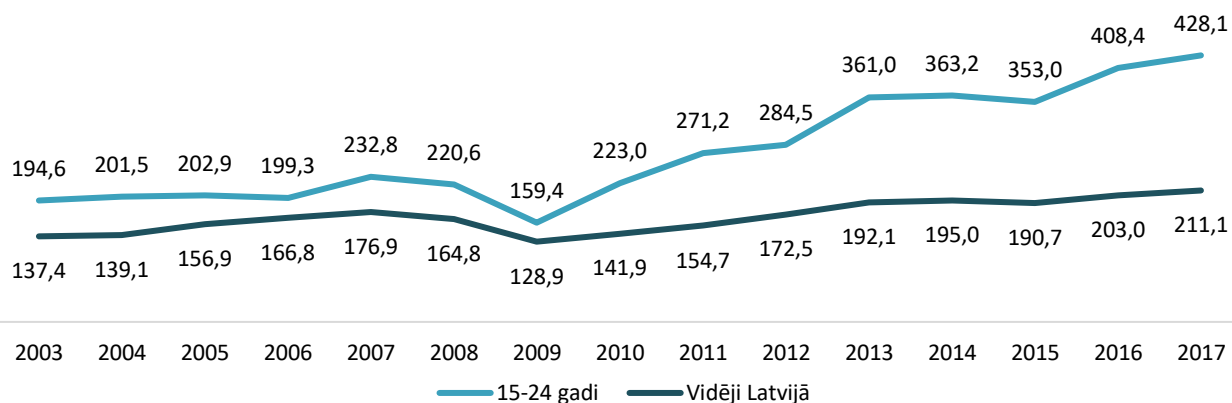
5,8% no visiem aptaujātajiem darba devējiem, kuri nodarbinājuši jauniešus no 15 līdz 24 gadiem, atbildējuši, ka pasākumi bijuši nepieciešami, taču viņi tos nav veikuši. Šo atbildi snieguši tikai mikro un mazie uzņēmumi (1-10 nodarbināto – 6,1%, 11-49 nodarbinātie – 9,9%, 50-249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%). Domājams, ka šāda atbilde sniegta tieši laika trūkuma dēļ, ko mazo uzņēmumu darba devēji daudz biežāk kā citi minējuši par iemeslu kopējo darba aizsardzības pasākumu neieviešanai darba vietā (1-10 nodarbināto – 12,5%, 11-49 nodarbinātie – 22,9%, 50-249 nodarbinātie – 6,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 15,0%).

### Nelaiemes gadījumi

Lai gan nodarbinātie vecumā līdz 24 gadiem nav lielākā nodarbināto grupa, kā arī darba devēji uzskata, ka nav nepieciešams veikt papildu pasākumus viņu darba aizsardzības uzlabošanai, statistikas dati norāda, ka šīs

vecuma grupas nodarbinātie ir viena no riska grupām. Kopējo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto vecumā 15-24 gadiem pārskata periodā vienmēr bijis augstāks kā vidēji Latvijā (9. attēls). Kā redzams attēlā, tas īpaši būtiski palielinājies kopš 2009.gada, turklāt pieaugums ir bijis straujāks kā vidēji Latvijā.

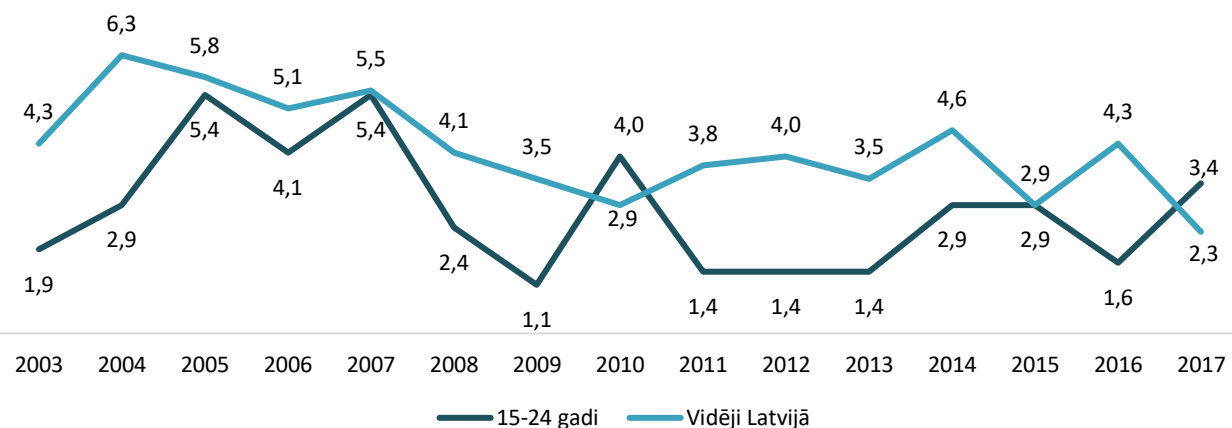
9. attēls. Nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto Latvijā, 2003.-2017.g.



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

Vairums šo nelaimes gadījumu ir viegli, jo jaunieši ir tā nodarbināto grupa, kura visretāk cietuši letālajos nelaimes gadījumos (10. attēls).

10. attēls. Letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto Latvijā, 2003.-2017.g.



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

### Nodarbināto aptauja

Biežāk izplatītie traumēšanas faktori ir saskare ar asiem priekšmetiem, kā arī kritieni no augstuma. Nodarbināto aptauja liecina, ka biežāk minētie cēloņi nelaimes gadījumiem šajā vecuma grupā (18-24 gadi) ir nepietiekoša uzmanība, kā arī darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošana.

Nodarbinātajiem aptaujā tika vaicāts, vai viņi ir informēti par dažādiem ar darba aizsardzību saistītiem jautājumiem:

- informēti par drošām darba metodēm: jaunieši 18-24 gadi – 32,4%, vidēji Latvijā – 31,0%;

- informēti par situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu un kad darbs ir jāpārtrauc: jaunieši 18-24 gadi – 70,6%, vidēji Latvijā – 65,5%;
- informēti par rīcību ārkārtas situācijās: jaunieši 18-24 gadi – 82,0%, vidēji Latvijā – 88,1%;
- informēti par darba aizsardzības instrukcijām: jaunieši 18-24 gadi – 83,9%, vidēji Latvijā – 90,2%.

Šie rezultāti norāda, ka, lai gan nedaudz retāk kā vidēji Latvijā, tomēr lielākā daļa jauniešu ir iepazīstināti ar darba aizsardzības instrukcijām un rīcību ārkārtas situācijās. Par drošām darba metodēm ir informēti tikai trešdaļa aptaujāto jauniešu. Šī statistika norāda uz to, ka jaunieši tikuši informēti par darba aizsardzību, tomēr, ņemot vērā augsto nelaiemes gadījumu skaitu šajā vecuma grupā, domājams, ka instrukcijas bijušas formālas, un pēc to veikšanas darba devēji nav pārliecinājušies, vai jaunieši izpratuši stāstīto.

### Arodslimības un veselības traucējumi

4 gadu laikā (no 2013. līdz 2016.gadam) nav ticis reģistrēts neviens arodslimnieks jaunāks par 25 gadiem. Viens no skaidrojumiem šādiem rādītājiem ir tas, ka šajā laika periodā reģistrētās arodslimības pārsvarā bijušas hroniskas, kas attīstījušās daudzu gadu garumā, tādēļ tiek atklātas tikai pēc vairākiem gadiem.

### Nodarbināto aptauja

Pētījumā veiktajā aptaujā jaunieši būtiski retāk nekā pārējo vecuma grupu nodarbinātie atzīmējuši, ka viņiem veiktas obligātās veselības pārbaudes, kas samazina iespēju, ka tiks atklātas un reģistrētas arodslimības. Tomēr tehnoloģiju attīstības dēļ, nodarbinātie arvien vairāk ne vien darbā, bet arī sadzīvē sastopas ar riska faktoriem, ko izraisa darbs ar datoru un citiem IKT rīkiem. Turklāt diezgan bieži nodarbinātie neievēro ergonomikas prasības darbā ar datoru, kas daļēji saistās ar to, ka darba devēji nenodrošina ergonomisku darba vidi. Tikai 24,5% nodarbināto jauniešu vecumā no 18 līdz 24 gadiem (vidēji Latvijā – 25,5%) aptaujā norādījuši, ka darba devējs viņiem nodrošinājis darba vietas ergonomikas uzlabošanu. Šī iemesla dēļ domājams, ka pirmreizēji reģistrēto arodslimību un arodslimnieku sadalījums pa vecuma grupām nākotnē mainīsies.

Jaunieši retāk nekā respondenti citās vecuma grupās jutuši sāpes, kas ilgākas par 3 dienām (23,7% pret 27,7%). Tāpat tikai neliela daļa (2018.gadā – 5,8%, 2013.gadā – 9,9%) aptaujāto nodarbināto vecumā no 18 līdz 24 gadiem ir atzinuši, ka viņiem ir vai drīzāk ir veselības traucējumi, kuru cēlonis ir darba vidē esošie kaitīgie faktori. Tas ir būtiski zemāks rādītājs kā vidēji Latvijā – 12,7% (2013.gadā – 20,7%) un skaidrojams ar nopietnu veselības traucējumu veidošanos ilgtermiņā, kas jauniešus objektīvi ietekmē mazāk. Negatīvi vērtējams tas, ka jaunieši, salīdzinot ar citām vecuma grupām, visretāk pēdējo 3 gadu laikā apmeklējuši obligāto veselības pārbaudi (2018.gadā – 70,2%, 2013.gadā – 75,8%).

### Darba vides riska faktori

#### Nodarbināto aptauja

2018.gadā kā pieci biežākie riska faktori, ar kuriem darba vidē saskārās jaunieši, tika minēti:

1. darbs piespiedu pozā – 72,0% (vidēji Latvijā – 75,1%);
2. vienveidīgas kustības – 65,9% (vidēji Latvijā – 66,6%);
3. tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 55,5% (vidēji Latvijā – 60,9%);
4. darbs ar datoru – 49,3% (vidēji Latvijā – 53,0%);
5. maiņu darbs – 35,8% (vidēji Latvijā – 22,8%).

4 no 5 riska faktoriem ir tie paši, kas visām vecuma grupām kopā, izņemot maiņu darbu, kas jauniešu grupā ir izplatītāks riska faktors un saistīts ar to, ka bieži vien jaunieši paralēli darbam arī studē, tādēļ bieži izvēlas maiņu darbu vai darbu noteiktā laikā, kas var atstāt negatīvu iespaidu uz jauniešu psihoemocionālo stāvokli.

Šāds dienas ritms, kad mācības jāsavieno ar maiņu darbu, jauniešiem var radīt apstākļus, kad viņi ir nepietiekami atpūtušies, jo laika trūkuma dēļ ne vienmēr ir iespējams gulēt optimālo laiku 7-8 stundas diennaktī, tādējādi apgrūtinot arī nodarbinātā koncentrēšanās spējas.

2018.gadā līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos jauniešu īpatsvars, kuriem darba devējs bija nodrošinājis darba vides risku novērtējumu, nebija būtiski atšķirīgs no citām vecuma grupām (2018.gadā: 18-24 gadi – 26,6%, 25-34 gadi – 30,4%, 35-44 gadi – 28,4%, 45-54 gadi – 28,2%, 55-74 gadi – 27,9%, vidēji Latvijā – 28,6%). Tāpat jaunieši vienlīdz bieži kā pārējās nodarbināto grupas tikuši iesaistīti darba vides riska novērtēšanā (2018.gadā: 18-24 gadi – 29,7%, 25-34 gadi – 27,9%, 35-44 gadi – 33,4%, 45-54 gadi – 36,0%, 55-74 gadi – 29,9%, vidēji Latvijā – 31,5%).

Darba aizsardzība un darba tiesiskās attiecības

### Nodarbināto aptauja

Lai nodrošinātu nodarbināto veselību un drošību, svarīgi ir, lai starp darba devēju un nodarbināto ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības, jo tikai tādā gadījumā nodarbinātais ir aizsargāts normatīvajos aktos paredzētajā kārtībā. Nodarbināšana bez darba līguma ir pretlikumīga. Salīdzinot ar 2013.gada pētījumu, nodarbinātajiem jauniešiem nedaudz retāk ir svarīgi, lai viņiem būtu noslēgts rakstveida līgums (jaunieši: 2018.gadā – 93,2%, 2013.gadā – 94,2%, vidēji Latvijā: 2018.gadā – 96,7%, 2013.gadā 93,6%), kas ir pretēja tendence vidējiem rezultātiem Latvijā, kur lielākam nodarbināto īpatsvaram rakstveida darba līgums ir būtisks.

Tāpat mazāks jauniešu īpatsvars norādījuši, ka viņiem ir noslēgts rakstveida līgums ar visiem darba devējiem (jaunieši – 87,7%, vidēji Latvijā – 93,4%), kas apstiprina arī iepriekšējos pētījumos izdarīto secinājumu par jauniešiem kā riska grupu darba tiesisko attiecību nodrošināšanas ziņā.

Attiecībā uz jauniešu izpratni un vērtējumu par darba aizsardzības prasību ievērošanu uzņēmumos, tāpat kā 2013.gadā, arī 2018.gadā jaunieši to vērtēja kritiskāk kā gados vecāki nodarbinātie – 8,4 pret 8,7 vidēji Latvijā (2013.gadā – 8,3 pret 8,5 vidēji Latvijā), tomēr tam, visticamāk, ir arī objektīvi iemesli, piemēram, tas, ka jaunieši savas zināšanas par darba aizsardzības jautājumiem un riskiem darba vietā vērtē sliktāk kā vidēji Latvijā. 2018.gada pētījuma aptaujā tikai 83,1% respondentu vecumā no 18 līdz 24 gadiem vērtēja savas zināšanas šajā jomā kā pietiekamas, taču vidēji Latvijā tie bija 90,4% respondentu, kuri uzskatīja, ka ir pietiekami zinoši par darba aizsardzības jautājumiem un riskiem darba vietā.

Apskatot jautājumus, kas saistīti ar jauniešu informētību par darba aizsardzības jautājumiem, redzams, ka, salīdzinot ar citām vecuma grupām, jaunieši biežāk minējuši, ka darba devējs informējis gan par lietojamiem individuālās aizsardzības līdzekļiem (2018.gadā: 56,2% pret 52,0% vidēji Latvijā; 2013.gadā: 60,3% pret 60,6% vidēji Latvijā), gan par drošām darba metodēm (2018.gadā: 32,4% pret 31,0% vidēji Latvijā, 2013.gadā: 56,9% pret 52,6% vidēji Latvijā), gan par situācijām, kad nedrīkst uzsākt darbu, un kad darbs ir jāpārtrauc (2018.gadā: 70,6% pret 65,5% vidēji Latvijā; 2013.gadā: 76,5% pret 73,0% vidēji Latvijā). Tomēr ir arī darba aizsardzības aspekti, par kuriem jaunieši ir informēti retāk kā gados vecāki nodarbinātie – jaunieši ir mazāk informēti par rīcību ārkārtas situācijā (2018.gadā: 82,0% pret 88,1% vidēji Latvijā; 2013.gadā: 86,9% pret 88,9% vidēji Latvijā), darba aizsardzības instrukcijām (2018.gadā: 83,9% pret 90,2% vidēji Latvijā; 2013.gadā: 90,9% pret 93,6% vidēji Latvijā).

Optimālas darba vides un apstākļu radīšanai un uzturēšanai, darba devēji jauniešiem visbiežāk ir nodrošinājuši:

- instruktāžu un speciālo apmācību – 64,9% (vidēji Latvijā – 75,9%);
- veselības apdrošināšanas polises – 46,5% (vidēji Latvijā – 47,8%);
- obligātās veselības pārbaudes – 31,5% (vidēji Latvijā – 40,0%);



- apmācību pirmās palīdzības sniegšanā – 31,0% (vidēji Latvijā – 34,2%).

Retāk darba devēji tieši jauniešiem nodrošinājuši:

- darbinieku sporta iespējas – 13,7% (vidēji Latvijā – 11,8%);
- darbinieku vakcināciju – 5,5% (vidēji Latvijā – 5,2%).

Šie rādītāji uzskatāmi par neapmierinošiem, jo pat tāds darba aizsardzības pamata pasākums, kā instruktāža, nodrošināts mazāk kā divām trešdaļām nodarbināto jauniešu, kas vēlreiz apliecina darba devēju atbildības trūkumu saistībā ar maz pieredzējušu nodarbināto apmācību droša darba veikšanai.

Apmierinātība ar darbu, darba vidi un apstākļiem

### Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem 2018.gada aptaujas laikā tika uzdots jautājums, cik apmierināti viņi ir ar darbu, uz ko 84,8% nodarbinātie vecumā 18-24 gadi atbildēja, ka ir apmierināti (ļoti apmierināti un diezgan apmierināti), kas ir līdzīgi kā vidēji Latvijā (85,2%). Kā nozīmīgākos iemeslus apmierinātībai jaunieši minēja:

- sociālās garantijas – 55,2% (vidēji Latvijā – 64,5%);
- drošu, stabilu darbu – 55,2% (vidēji Latvijā – 61,5%);
- labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem – 47,7% (vidēji Latvijā – 45,1%);
- labu darba algu – 52,8% (vidēji Latvijā – 45,0%).

Šis ir vecumposms, kurā jaunieši uzsāk patstāvīgu dzīvi, tiek dibinātas arī ģimenes, un, lai to nodrošinātu, labas darba algas aspekts ir daudz nozīmīgāks nekā vēlāk, kad, piemēram, finanšu grūtību gadījumā jau būs iespēja gūt paša iepriekš dibinātās ģimenes locekļu atbalstu.

Tie, kuri nebija apmierināti ar savu darbu, kā būtiskākos aspektus minēja:

- zemu darba algu – 66,3% (vidēji Latvijā – 64,7%);
- lielu darba slodzi – 40,0% (vidēji Latvijā – 42,4%);
- sociālo garantiju neesamību, jo darba devējs nemaksā nodokļus – 17,6% (vidēji Latvijā – 10,5%).

88,9% (vidēji Latvijā – 87,2%) aptaujāto nodarbināto vecumā līdz 24 gadiem ir apmierināti ar darba vidi un tās apstākļiem, kamēr 9,1% nav apmierināti. Jaunieši kā iemeslus neapmierinātībai min:

- fiziski smagu darbu – 66,8% (vidēji Latvijā – 53,5%);
- daudz veselības risku – 41,5% (vidēji Latvijā – 29,0%);
- nav piemērots darba aprīkojums un instrumenti – 32,1% (vidēji Latvijā – 13,0%).

Kopumā, spriežot pēc darba devēju aptaujas, jauniešu nodarbināšana uzņēmumos nav plaši izplatīta, jo tikai katram piektajam darba devējam ir kāds nodarbinātais vecumā no 18 (atsevišķos gadījumos no 15) līdz 24 gadiem. Jaunieši parasti tiek uzskatīti par paaugstināta riska grupu, jo, neapzinoties vai nezinot darba vides riska faktoru iedarbības sekas un nepārzinot drošus darba paņēmienus, viņi ir pakļauti augstākam riskam ciest nelaimes gadījumos. Parasti jauniešiem nav vai ir ļoti neliela darba pieredze, tāpat tiek uzskatīts, ka jaunieši bieži nav pietiekami informēti un apmācīti, kā veikt konkrēto darbu ar drošām darba metodēm un kā pareizi izmantot pieejamo darba aprīkojumu. Līdz ar to nepieciešams gan integrēt ar darba aizsardzību saistītus jautājumus dažāda līmeņa izglītības programmās, gan veicināt darba devēju izpratni par papildu pasākumu nepieciešamību mazāk pieredzējušu nodarbināto apmācībā.

## Nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem

Pēc statistikas datiem, kas norādīti šī pielikuma sākumā, secināms, ka Latvijā šobrīd vērojama iedzīvotāju novecošanās tendence. Šī iemesla dēļ Latvijā ir izstrādāta "Aktīvās novecošanās stratēģija", lai mazinātu novecošanās tendences ietekmi uz darba tirgu Latvijā. Tajā minētā mērķa grupa ir nodarbinātie vecumā virs 50 gadiem, domājot par iespējām uzlabot šo nodarbināto veselības stāvokli vienlaikus pagarinot viņu darba mūžu. Šī gadagājuma iedzīvotāji nereti sastopas ar dažādām problēmām attiecībā uz iesaisti darba tirgū, piemēram, relatīvi zemāka elastība attiecībā uz darba tirgus mainību, veselības traucējumi, stereotipi no darba devēju puses u.c. [9].

### Darba devēju aptauja

Darba devējiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums par to, vai pēdējo 3 gadu laikā viņi uzņēmumā ir nodarbinājuši personas, kas ir vecumā virs 50 gadiem. 57,3% no darba devējiem kopumā 2018.gadā atbildējuši, ka viņu uzņēmumā ir bijis vismaz viens šāds nodarbinātais (viens – 20,2%, vairāki – 37,1%). Visbiežāk apstiprinoši uz šo jautājumu atbildējuši darba devēji, kuru uzņēmuma galvenā nozare ir:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde – 90,2%;
- ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija – 79,7%;
- elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas – 71,6%.

Retāk darba devēji atbildējuši, ka ir algojuši personas vecumā virs 50 gadiem, tādās nozarēs kā:

- būvniecība – 56,8%;
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas – 53,6%;
- apstrādes rūpniecība – 47,4%.

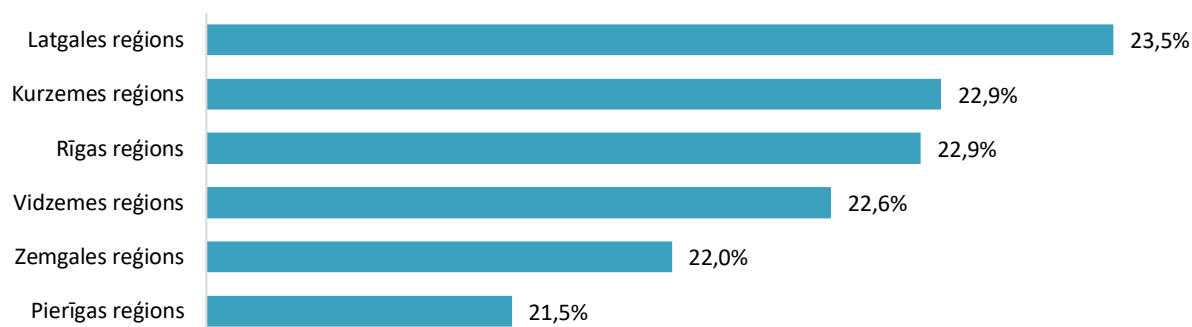
Ievērojami retāk personas virs 50 gadiem nodarbinātas mikrouzņēmumos (1-10 nodarbinātie – 54,6%; 11-49 nodarbinātie – 88,5%; 50-249 nodarbinātie – 99,6%; 250 un vairāk nodarbinātie – 89,6%). Jo vairāk uzņēmumā nodarbināto, jo lielāka iespēja, ka tiek nodarbināta persona, kura ir vecumā virs 50 gadiem.

Tāpat privātajā sektorā ievērojami retāk nekā valsts sektorā vai sabiedriskajās organizācijās darba devēji atzīmējuši to, ka pēdējo 3 gadu laikā nodarbinājuši personas pirmspensijas vecumā (valsts sektorā – 90,1%, privātajā sektorā – 56,2%, sabiedriskajās organizācijās – 99,1%).

Savukārt, aplūkojot situāciju reģionāli pa Valsts darba inspekcijas reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām, vērojams, ka visbiežāk personas virs 50 gadiem uzņēmumos tikušas nodarbinātas Kurzemes reģionā, bet visretāk – Vidzemes un Latgales reģionā (Rīgas reģions – 56,9%, Kurzemes reģions – 65,6%, Zemgales reģions – 61,5%, Latgales reģions – 53,2%, Vidzemes reģions – 49,7%). Attēlā zemāk (

11. attēls) redzams, ka pēc 2011.gada tautas skaitīšanas datiem, vislielākais personu īpatsvars vecumā no 55 līdz 74 gadiem ir bijis Latgalē, turklāt, ņemot vērā to, ka šobrīd Latvijā pastāv liela emigrācija jaunu iedzīvotāju vidū ne tikai uz ārvalstīm, bet arī no reģioniem uz Rīgu, domājams, ka situācija Latvijas reģionos šobrīd ir pasliktinājusies. Apkopojot abas šīs statistikas, domājams, ka Latgalē ir salīdzinoši maz darba vietu, kuras būtu piemērotas nodarbinātajiem vecumā no 55 līdz 74 gadiem vai kurās viņi vēlētos strādāt. Tas secināms, jo šajā reģionā vērojams augstākais iedzīvotāju īpatsvaru vecumā no 55 līdz 74 gadiem, taču vienlaikus arī darba devēji samērā retāk kā citos reģionos (izņemot Vidzemi) minējuši, ka nodarbinājuši personas šajā vecuma grupā.

**11. attēls. Latvijas pastāvīgo iedzīvotāju sadalījums pa statistiskajiem reģioniem, vecumā no 55 līdz 74 gadiem, 2011.g.**



Avots: Centrālā statistikas pārvalde

Darba devējiem, kuri uz jautājumu, vai pēdējo 3 gadu laikā viņi nodarbinājuši personas vecumā virs 50 gadiem, atbildējuši apstiprinoši, attiecīgi uzdeva arī jautājumu par to, vai tika veikti papildus risku novērtēšanas pasākumi darba vidē/vietā, kurā strādājuši šie nodarbinātie. Lielākā daļa no darba devējiem (66,7%) atbildējuši, ka neko neesot veikuši papildus, jo tas nav bijis nepieciešams. Turklāt tāpat atbildējusi arī liela daļa darba devēju (40,0%), kuru uzņēmumā/iestādē vispār nav veikts darba vides riska novērtējums.

Visbiežāk to, ka nekas iestādē/uzņēmumā nav ieviests papildus, nodarbinot personas vecumā virs 50 gadiem, jo nav bijis nepieciešams, minējuši darba devēji tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe – 78,3%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana – 78,3%;
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 75,0%.

Retāk to atzīmējuši darba devēji no sekojošām nozarēm:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana – 63,2%;
- būvniecība – 55,4%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana – 46,5%.

Biežāk šāds viedoklis pastāv arī lielo uzņēmumu darba devēju vidū (1-10 nodarbinātie – 66,4%; 11-49 nodarbinātie – 59,7%; 50-249 nodarbinātie – 74,9%; 250 un vairāk nodarbinātie – 89,3%). Reģionāli pēc VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām novērots, ka Vidzemes reģionā biežāk nav veiktas papildu darbības, nodarbinot personas vecumā virs 50 gadiem, jo darba devēji uzskatījuši, ka tas nav nepieciešams (Rīgas reģions – 63,6%, Kurzemes reģions – 73,5%, Zemgales reģions – 59,9%, Latgales reģions – 71,2%, Vidzemes reģions – 76,3%). Tas pats novērots arī privātajā sektorā, salīdzinot rezultātus starp dažādu sektoru uzņēmumu darba devējiem (valsts sektors – 62,8%, privātais sektors – 67,0%, sabiedriskās organizācijas – 57,0%).

Darba devēju vidū 2018.gadā bijuši arī tādi respondenti (8,4%), kas apzinājušies, ka šādi pasākumi bijuši nepieciešami, tomēr viņi tādus nav ieviesuši. To biežāk minējuši darba devēji mazajos uzņēmumos un valsts sektorā:

- 1-10 nodarbinātie – 8,8%; 11-49 nodarbinātie – 9,7%; 50-249 nodarbinātie – 0,8%; 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- valsts sektorā – 11,1%, privātajā sektorā – 8,4%, sabiedriskajās organizācijās – 0,0%.

Tāpat pasākumus, kas bijuši nepieciešami, nodarbinot gados vecākos nodarbinātos, nav ieviesuši darba devēji no tādām nozarēm kā:

- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana – 18,5%;
- veselība un sociālā aprūpe – 12,5%;
- būvniecība – 12,4%.

Tomēr darba devēji, kuri tomēr veikuši arī papildus darba aizsardzības pasākumus, nodarbinot vecāka gadagājuma personas, visbiežāk minējuši:

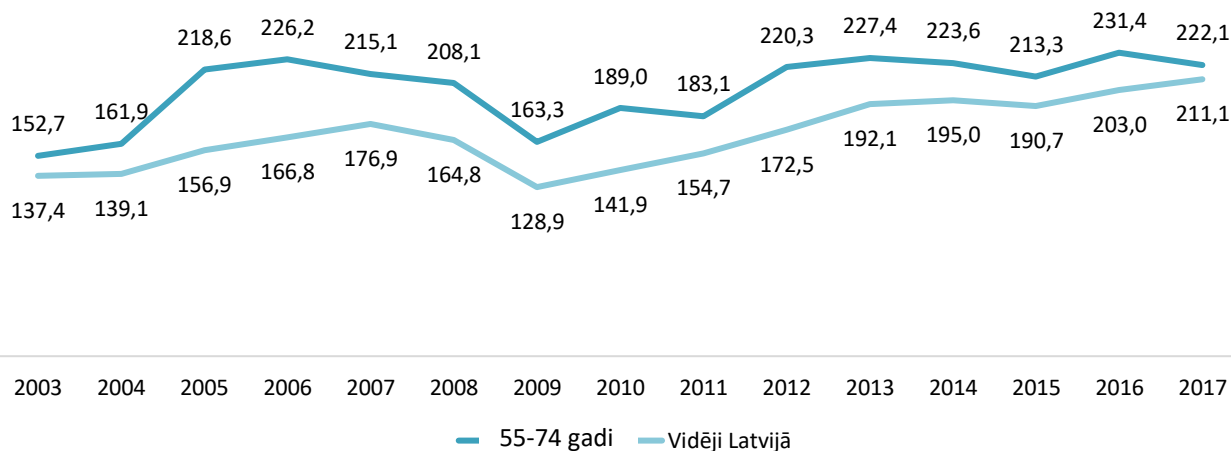
- papildus darba vides risku novērtēšanu – 10,5%;
- veiktos pasākumus darba vides risku samazināšanai – 9,3%;
- elastīga, brīva darba režīma noteikšanu – 8,0%.

Šie darba devēju aptaujas rezultāti norāda, ka darba devējiem trūkst izpratnes par to, vai un kādi papildu darba aizsardzības pasākumi būtu jānodrošina nodarbinātajiem vecumā no 55 līdz 74 gadiem, kā arī bieži vien pastāv uzskats, ka viņu nodarbināšana rada papildu pienākumus un grūtības, kādēļ viņi izvēlas pieņemt darbā jaunākus kandidātus.

### Nelaiemes gadījumi darbā

Līdzīgi kā ar nodarbinātajiem vecumā līdz 24 gadiem arī nodarbinātie vecumā 55-74 gadi (seniori) ir uzskatāma par riska grupu, jo kopējais nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto senioru pārskata periodā vienmēr bijis augstāks nekā vidēji Latvijā (12. attēls).

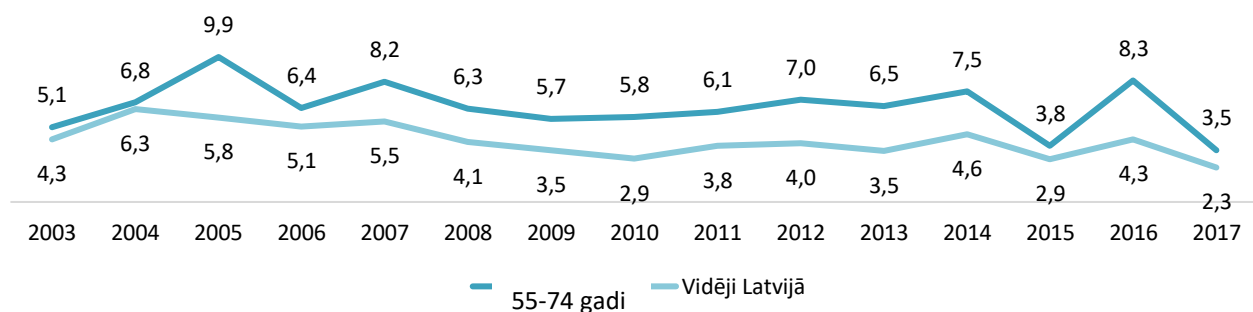
12. attēls. Nelaiemes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto vidēji Latvijā un vecuma grupā 55-74 gadi, 2003.-2017.g.



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

Arī letālo nelaimes gadījumu statistika parāda, ka nodarbinātie vecumā 55-74 gadi (seniori) ir tā nodarbināto grupa, kurā bojāgājušo īpatsvars darbavietās ir augstāks nekā vidēji Latvijā (13. attēls). Daļēji tas skaidrojams nepietiekamu uzmanību senioru vecumā veicot darba pienākumus, kā arī jāņem vērā nodarbināto vispārējais veselības stāvoklis (fizioloģiskie procesi) un spējas veikt darbu vajadzīgajā apjomā un ātrumā (nodarbinātajam steidzoties, tiek zaudēta uzmanība) [11]. Dinamikā nav novērojamas noturīgas tendences attiecībā uz letālo nelaimes gadījumu skaitu vecuma grupā virs 55 gadiem, tomēr, līdzīgi kā vidēji valstī, 2017.gadā to skaits samazinājies līdz zemākajam rādītājam pārskata periodā.

**13. attēls. Letālo nelaimes gadījumu skaits uz 100 000 nodarbināto vidēji Latvijā un vecuma grupā 55-74 gadi, 2003.-2017.g.**



Avots: Valsts darba inspekcija, Centrālā statistikas pārvalde

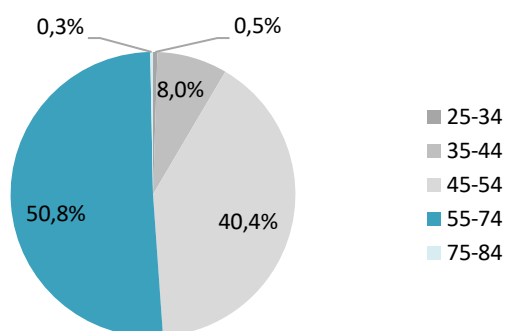
VDI dati liecina arī par to, ka biežākie nelaimes gadījumi, kas notikuši vecuma grupā no 55 līdz 74 gadiem, ir radušies krītošu priekšmetu, kā arī kritienu no augstuma dēļ. Būtiskākie cēloņi šiem nelaimes gadījumiem, kas notikuši konkrētajā vecuma grupā, ir nepietiekosa uzmanība, kā arī darba drošības noteikumu vai instrukciju neievērošana. Tie minēti kā izplatītākie nelaimes gadījumu cēloņi arī vecuma grupā no 18 līdz 24 gadiem.

#### Arodslimības un veselības traucējumi

Pēdējos gados novērojams nozīmīgs arodslimnieku skaita pieaugums, ko ietekmējusi darbaspēka un iedzīvotāju novecošanās, izpratnes uzlabošanās par veselības nozīmi kvalitatīvas dzīves veidošanā, kā arī lielāka drošība par darba un ienākumu saglabāšanu, ja tiek atklātas kādas veselības problēmas.

Vērojams, ka iedzīvotājiem, kuri ir vecumā no 55 līdz 74 gadiem, biežāk kā citās vecuma grupās laika periodā no 2013. līdz 2016.gadam tikušas reģistrētas arodslimības (14. attēls). Šajā vecuma grupā tikusi reģistrēta aptuveni puse (50,8%) no visiem valstī pirmreizēji reģistrētajiem arodslimniekiem attiecīgajā laika periodā.

**14. attēls. Pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku sadalījums pa vecuma grupām, 2013.-2016.g.**



Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs

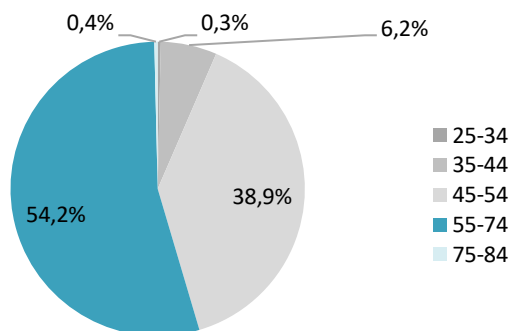
Vecuma grupā no 55 līdz 74 gadiem tikušas reģistrētas visvairāk (54,2%) pirmreizējās arodslimības valstī (15. attēls). Analizējot, kādas tieši arodslimības nodarbinātajiem vecuma grupā no 55 līdz 74 gadiem tiek diagnosticētas, secināts, ka tās visbiežāk ir:

- ar slodzi, pārslodzi un spiedienu saistīti mīksto audu bojājumi (M70-M72; M75-M79) – 24,5%;

- spondilozē ar radikulopātiju (M47.2; M47.8) – 18,9%;
- karpālā kanāla sindroms (G56.0) – 17,4%.

Šīs arodslimības attīstās, nodarbinātajiem esot pakļautiem tādiem darba vides riskiem kā piespiedu pozas, smagumu pārvietošana, vienvēidīgas kustības utt. Šādi rezultāti gados vecākajiem nodarbinātajiem skaidrojami ar lielo darba stāžu, kā dēļ viņi jau ilgstoši veic darbu riska faktoru ietekmē.

#### 15. attēls. Pirmreizēji reģistrēto arodslimību sadalījums pa vecuma grupām Latvijā, 2013.-2016.g.



Avots: Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrs

#### Iedzīvotāju aptauja

Pētījuma ietvaros veiktajā Latvijas iedzīvotāju aptaujā vērojamas pozitīvas tendences, jo iedzīvotāju īpatsvars ar ilgstošām veselības problēmām (ilgāk par 6 mēnešiem) ir samazinājies, taču joprojām ir samērā augsts (2018.gadā – 24,8%, 2013.gadā – 31%, 2006.gadā – 33%). Tomēr nodarbinātajiem vecumā virs 50 gadiem ilgstošas veselības problēmas ir daudz izplatītākas (2018.gadā: 55-64 gadi – 30,9%, 65-74 gadi (seniori) – 49,7%), kas skaidrojams ar iedzīvotāju novecošanās tendencēm, kā arī Latvijas veselības sistēmas nepilnīgu pieejamību dažādām sabiedrības grupām.

Latvijas iedzīvotāju aptaujas rezultāti liecina, ka ir palielinājies to iedzīvotāju īpatsvars vecumā 55-74 gadiem, kas norāda, ka darba apstākļi un vide kaut kādā mērā ietekmē viņu veselību (2018.gadā – 96,1%, 2013.gadā – 80%, 2006.gadā – 95%). 2018.gada pētījuma rezultāti liecina, ka ir pieaugusi iedzīvotāju izpratne par to, ka nelabvēlīgi darba apstākļi var izraisīt arodslimības (2018.gadā – 61,2%, 2013.gadā – 46%, 2006.gadā – 49%) un nelaimes gadījumus darbā (2018.gadā – 39,3%, 2013.gadā – 31%, 2006.gadā – 38%), kā arī pasliktināt viņu veselību un pašsajūtu (2018.gadā – 70,1%, 2013.gadā – 68%, 2006.gadā – 65%).

#### Nodarbināto aptauja

Savukārt nodarbināto aptaujā gandrīz piektdaļa respondentu (18,4%) vecumā no 55 līdz 74 gadiem minējuši, ka viņiem ir kādi veselības traucējumi, kuru cēlonis pēc viņu domām, ir darba vidē esošie kaitīgie faktori. Turklāt veselības problēmas, kuras gados vecākajiem nodarbinātajiem visbiežāk radušās, ir balsta – kustību (skeleta – muskuļu) sistēmas traucējumi (77,1%), kas turklāt ir biežāk nekā vidēji Latvijā (67,8%). Veselības problēmas, kas saistītas ar balta-kustību sistēmas traucējumiem, biežāk minējuši vīrieši (vīrieši – 83,7%, sievietes – 73,1%).

Nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem arī biežāk nekā visās vecuma grupās vidēji jutuši sāpes, kas ilgākas par 3 dienām (35,8%, vidēji Latvijā – 27,7%). Analizējot datus pa respondentu vecuma grupām, vērojams, ka nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem visbiežāk jutuši sāpes rokās (26,0%) un kājās (31,8%). Pozitīvi ir tas, ka nodarbinātie šajā vecuma grupā sāpju gadījumā biežāk nekā vidēji Latvijā apmeklējuši ārstu (61,3%, vidēji Latvijā – 57,5%), tomēr tas joprojām ir procentuāli zems īpatsvars un palielina risku, ka apmēram 40%

nodarbināto šajā vecuma grupā var attīstīties vēl nopietnākas veselības problēmas, samazinot viņu dzīves kvalitāti un ierobežojot iespēju iesaistīties darba tirgū.

Nodarbinātajiem aptaujas laikā tika vaicāts arī tas, vai viņiem pēdējo 3 gadu laikā ir veikta obligātā veselības pārbaude. Nodarbinātajiem vecumā no 55 līdz 74 gadiem (seniori) tā veikta būtiski biežāk nekā citās vecuma grupās (18-24 gadi – 70,3%, 25-34 gadi – 80,4%, 45-44 gadi – 45-54 gadi – 81,1%, 55-74 gadi (seniori) – 85,3%), kādēļ arī būtiski biežāk tiek atklātas dažādas veselības problēmas, tostarp arodslimības.

Darba vides riska faktori

### Nodarbināto aptauja

2018.gadā kā pieci biežākie riska faktori, ar kuriem darba vides saskārās nodarbinātie vecumā 55-74 gadi (seniori), tika minēti:

- darbs piespiedu pozā – 73,1% (vidēji Latvijā – 75,1%);
- vienveidīgas kustības – 63,8% (vidēji Latvijā – 66,6%);
- tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki respondentu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, klienti u.c. – 61,5% (vidēji Latvijā – 60,9%);
- darbs ar datoru – 43,9% (vidēji Latvijā – 53,0%);
- smagu priekšmetu nešana vai pārvietošana – 51,2% (vidēji Latvijā – 51,0%).

Nodarbināto vecumā virs 55 gadiem vidū ir izplatīti tie paši riska faktori, kas darba vidē Latvijā kopumā, tomēr būtiski retāk nodarbinātie vecumā 55-74 gadiem veic darbu ar datoru, kas skaidrojams ar viņu digitālajām prasmēm, kas ne vienmēr ir atbilstošas darba tirgus prasībām.

2018.gadā līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos nodarbināto vecumā 55-74 gadi (seniori) īpatsvars, kuriem darba devējs bija nodrošinājis darba vides risku novērtējumu, nebija būtiski atšķirīgs no citām vecuma grupām (2018.gadā: 18-24 gadi – 26,6%, 25-34 gadi – 30,4%, 35-44 gadi – 28,4%, 45-54 gadi – 28,2%, 55-74 gadi (seniori) – 27,9%, vidēji Latvijā – 28,6%). Tāpat seniori tikuši iesaistīti darba vides riska novērtēšanā vienlīdz bieži kā nodarbinātie vidēji Latvijā, tomēr būtiski retāk kā nodarbinātie 45-54 gadu vecumā (2018.gadā: 18-24 gadi – 29,7%, 25-34 gadi – 27,9%, 35-44 gadi – 33,4%, 45-54 gadi – 36,0%, 55-74 gadi (seniori) – 29,9%, vidēji Latvijā – 31,5%). Ņemot vērā biežās un nozīmīgās veselības problēmas, kas raksturīgas šai vecuma grupai, kā arī darba dzīves laikā uzkrātās zināšanas darba aizsardzībā, būtu nepieciešams vairāk iesaistīt šo grupu risku novērtēšanā, kā arī darba vides uzlabošanā.

Darba aizsardzība un darba tiesiskās attiecības

### Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem vecumā 55-74 gadi rakstveida līguma nepieciešamība ir tikpat būtiska kā vidēji Latvijā (96,3%, vidēji Latvijā – 96,7%). Vairums no viņiem arī atzinuši, ka ir noslēgts līgums ar visiem darba devējiem, pie kuriem viņi strādā (93,9%, vidēji Latvijā – 93,4%).

2018.gadā nodarbinātie vecumā 55-74 gadi (seniori) darba aizsardzības prasību ievērošanu vērtēja labāk kā vidēji Latvijā (2018.gadā: 8,8, vidēji Latvijā – 8,7; 2013.gadā: 8,7, vidēji Latvijā – 8,5). Tas ir ļoti pozitīvs rādītājs, turklāt viņi augstāk vērtē arī savas zināšanas darba aizsardzības jautājumos (92,7% nodarbināto vecumā 55-74 gadi (seniori) tās vērtē kā pietiekamas vai drīzāk pietiekamas, vidēji Latvijā – 90,4%), kas skaidrojams ar ilgāku darba stāžu, kura laikā šīs zināšanas uzkrātas. Tomēr statistikas dati, kā minēts iepriekš, parāda, ka nodarbinātie šajā vecumā biežāk cieš nelaimes gadījumos, kas skaidrojams nevis ar zināšanu trūkumu, bet galvenokārt nepietiekamu uzmanību darba procesā, iespējams, veselības stāvokļa dēļ vai cenšoties veikt darbu vajadzīgajā apjomā un ātrumā [11].

Darba devēji nedaudz biežāk nekā vidēji Latvijā informējuši nodarbinātos vecumā no 55 līdz 74 gadiem par riska faktoru ietekmi uz viņu veselību un nepieciešamajām veselības pārbaudēm (69,6%, vidēji Latvijā –

65,7%). Turklāt nodarbināto aptaujas rezultāti norāda uz to, ka seniori biežāk apmeklējuši ārstu un viņiem veiktas obligātās veselības pārbaudes. Vienlaikus viņi retāk informēti par drošām darba metodēm (26,2%, vidēji Latvijā – 31,0%), jo darba devēji, iespējams, uzskatījuši, ka lielās pieredzes dēļ šiem nodarbinātajiem ir attiecīgas zināšanas, tomēr augstais nelaiemes gadījumu skaits norāda uz to, ka tieši šai vecuma grupai būtu nepieciešama papildu apmācība par drošām darba metodēm.

Uz jautājumu, ko personīgi viņiem nodrošinājis darba devējs, tikai 6,7% nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem atbildējuši, ka netika nodrošināts nekas no darba aizsardzības pasākumiem. Visbiežāk respondenti vecumā no 55 līdz 74 gadiem atbildējuši, ka viņiem nodrošināta:

- instruktāža un speciālā apmācība – 78,8% (vidēji Latvijā – 75,9%);
- veselības apdrošināšanas polises – 46,0% (vidēji Latvijā – 47,8%);
- apmācība pirmās palīdzības sniegšanā – 40,9% (vidēji Latvijā – 34,2%);
- obligātās veselības pārbaudes – 39,9% (vidēji Latvijā – 40,0%).

Taču visretāk darba devēji tieši gados vecākajiem nodarbinātajiem nodrošinājuši:

- darbinieku sporta iespējas – 8,5% (vidēji Latvijā – 11,8%);
- darbinieku vakcināciju – 4,0% (vidēji Latvijā – 5,2%).

Līdzīgi rezultāti tika iegūti respondentiem atbildot uz jautājumu par to, ko darba devējs nodrošinājis ne tikai pašiem nodarbinātajiem, bet arī viņu pārējiem kolēģiem – visbiežāk minētas instruktāžas un speciālās apmācības (76,5%), bet visretāk nodrošināti dažādi veselības veicināšanas pasākumi (6,5%). Retāk to, ka tiek nodrošināti veselības veicināšanas pasākumi, minējuši vīrieši vecumā no 55 līdz 74 gadiem (vīrieši – 4,4%, sievietes – 7,8%). Turklāt atkarībā no reģiona (pēc VDI reģionālo struktūrvienību pārraudzības teritorijām), biežāk Rīgā un Kurzemes reģionā nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem atzīmējuši, ka viņiem darba devējs nodrošina veselības veicinošus pasākumus (Rīga – 8,9%, Rīgas reģionā – 3,3%, Vidzemes reģionā – 4,6%, Kurzemes reģionā – 10,1%, Zemgales reģionā – 3,8%, Latgales reģionā – 2,3%).

Apmierinātība ar darbu, darba vidi un apstākļiem

### Nodarbināto aptauja

Kopumā visās vecuma grupās ar darbu apmierināto īpatsvars pārsniedza 80%. Vērojot datus dinamikā, parādās tendence apmierinātībai pieaugt pa gadiem gandrīz visās vecuma grupās, izņemot vecumā no 55-74 gadiem, kur ir vērojams neliels kritums salīdzinot ar 2013.gada pētījuma datiem (tajā izmantots vecuma diapazons 55-80 gadi, kas daļēji varētu izskaidrot atšķirības rezultātos):

- 18-24 gadu vecumā: 2018.gadā – 84,0%, 2013.gadā – 83,5%, 2010.gadā – 81,3%, 2006.gadā – 81,4%;
- 25-34 gadu vecumā: 2018.gadā – 89,3%, 2013.gadā – 85,9%, 2010.gadā – 71,8%, 2006.gadā – 74,2%;
- 35-44 gadu vecumā: 2018.gadā – 84,5%, 2013.gadā – 81,0%, 2010.gadā – 73,9%, 2006.gadā – 78,2%;
- 45-54 gadu vecumā: 2018.gadā – 84,8%, 2013.gadā – 80,3%, 2010.gadā – 71,3%, 2006.gadā – 70,7%;
- 55-74 gadu vecumā (seniori): 2018.gadā – 81,9%, 2013.gadā – 83,4%, 2010.gadā – 75,9%, 2006.gadā – 73,6%.

Senioru (55-74 gadu vecumā) galvenie apmierinātības iemesli ir:

- sociālo garantiju esamība (seniori – 67,9%, vidēji Latvijā – 64,5%);
- drošs, stabils darbs (seniori – 60,2%, vidēji Latvijā – 61,5%);
- labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem (seniori – 44,2%, vidēji Latvijā – 45,1%);
- laba darba alga (seniori – 39,6%, vidēji Latvijā – 45,0%).



Savukārt neapmierinātību 55-74 gadu vecumā visbiežāk rada:

- zema darba alga (seniori – 70,3%, vidēji Latvijā – 64,7%);
- liela darba slodze (seniori – 48,2%, vidēji Latvijā – 42,4%);
- nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu (seniori – 33,5%, vidēji Latvijā – 27,0%).

86,1% (vidēji Latvijā – 87,2%) aptaujāto nodarbināto vecumā 55-74 gadiem ir apmierināti ar darba vidi un tās apstākļiem, kamēr 12,5% nav apmierināti. Kā galvenos iemeslus neapmierinātībai tāpat kā jaunieši arī gados vecākie nodarbinātie minējuši:

- fiziski smags darbs – 58,6%;
- netīra darba vide – 29,9%;
- daudz veselības risku – 25,8%.

Kopumā, spriežot pēc darba devēju aptaujas, senioru nodarbināšana uzņēmumos ir plaši izplatīta, turklāt, ņemot vērā esošās novecošanās tendences, tā kļūs arvien izplatītāka. Tādējādi nodarbinot šo vecuma grupu, ir būtiski apzināties augstāku nelaimes gadījumu risku, kā arī biežāku veselības traucējumu un arodslimību izplatību. Lai negatīvās tendences novērstu un nodrošinātu veselīgu, produktīvu nodarbināto, kas spētu veikt visus nepieciešamos darba uzdevumus, darba devējiem ir jāveic gan papildu apmācība (piemēram par darba un personīgās dzīves līdzsvaru, par profilaktiskajiem vingrojumiem dažādu muskuļu grupu atslābināšanai u.c.), gan dažādi darba vides pielāgojumi, kuru ieviešanā jāiesaista paši nodarbinātie (ergonomisku darba vietu iekārtošana, fiziski smagu darba procesu automatizācija u.tml.).

## Secinājumi

1. Analizējot IKP pieauguma saistību ar izmaiņām nelaimes gadījumu skaitā, redzams, ka, palielinoties ekonomiskās izaugsmes tempiem, pieaug kopējais nelaimes gadījumu darbā skaits, kamēr letālo nelaimes gadījumu kontekstā šāda sakarība nav izteikta. Vienlaikus ir vērojamas indikācijas, ka šī saistība mainās, Latvijā notiekot pārejai no industriālas uz pakalpojumiem balstītu ekonomiku.
2. Ekonomikas struktūru Latvijā ietekmē arī darbaspēka mobilitāte (piemēram, Šengenas zonā) un iedzīvotāju iekšējā migrācija, kad iedzīvotāji pārceļas uz attīstības centriem, it īpaši Rīgu, kur izteiktāks ir tieši pakalpojumu sektors, kuram raksturīgi atšķirīgi darba vides riska faktori. Ekonomikas attīstību raksturo arī izmaiņas nodarbināto skaitā dažādās nozarēs, piemēram, tas krietni sarucis lauksaimniecībā un mežsaimniecībā, bet pieaudzis – pārējā rūpniecībā un citos komercpakalpojumos, piemēram, informācijas un komunikācijas pakalpojumos un profesionālajos, zinātniskajos un tehniskajos pakalpojumos.
3. Mainoties ekonomikas struktūrai, no nodarbinātajiem tiek pieprasītas arī atšķirīgas prasmes, piemēram, pieaug pieprasījums pēc augsti kvalificētiem darbiniekiem, bet darba tirgū lielāks īpatsvars bezdarbnieku ir ar zemāku izglītības līmeni. Tā kā tieši mazāk kvalificēti darbinieki ar zemāku izglītības līmeni ir viena no riska grupām darba aizsardzības prasību ievērošanas ziņā, prognozējams, ka, īstermiņā skaitliski lielākai šādu nodarbināto grupai iesaistoties darba tirgū, varētu palielināties nelaimes gadījumu skaits, bet ilgtermiņā tas samazināsies.
4. Attiecībā uz iedzīvotāju vecuma grupu īpatsvaru, vērojams, ka Latvijā arvien turpina palielināties pirmspensijas vecuma iedzīvotāju skaits, bet krasī samazināties jauniešu skaits. Sabiedrības novecošanās tendences būtiski ietekmēs arī darba tirgu, jo nodarbināto vecumā 55-74 gadi (seniori) īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita pieaug, turklāt šai grupai biežāk izteiktas ilgstošās veselības problēmas, arodslimības, kā arī viņi biežāk cieš dažādos nelaimes gadījumos, tostarp letālos. Tas nozīmē, ka, lai nodrošinātu nepieciešamos darbaspēka resursus, gan valstij, gan uzņēmumiem būs nepieciešams veikt papildu ieguldījumus šo nodarbināto apmācībā, kā arī veselības uzlabošanā. Vienlīdz būtiski ir nodrošināt šobrīd darba tirgū ienākošo nodarbināto darba drošību un veselību, kā arī papildu pasākumus, lai veicinātu būtiski garāku darba mūžu.
5. Mainoties darba tirgum, veidojas jaunas un attīstās iepriekš mazāk izplatītas nodarbinātības formas, piemēram, darba dalīšana, darbinieku dalīšana vai gadījuma darbs. Tas daļēji palīdz risināt darbaspēka nepietiekamības problēmu, iesaistot iedzīvotāju grupas, kurām iepriekš bijis apgrūtināti iesaistīties darba tirgū (piemēram, iedzīvotāji tālu no attīstības centriem, jaunie vecāki, atgriežoties no bērnu kopšanas atvaļinājuma u.c.). Tomēr jaunās iespējas rada arī draudus, kas saistīti ar izstrādātu mehānismu trūkumu, piemēram, par darba vides risku novērtēšanu, piesaistot nodarbināto attālinātajam darbam (darbam ārpus biroja), lai nodrošinātu šādi nodarbināto veselību un drošību. Lai arī Darba aizsardzības likumā (ar grozījumiem, kas stāsies spēkā 01.07.2020.) paredzēts, ka nodarbinātajam jāsadarbojas ar darba devēju darba aizsardzības jautājumos, praksē šī sadarbība var izrādīties samērā sarežģīta.
6. A. Saukas un T. Putniņa pētījumā “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2017.gadā” secināts, ka Latvijā apmēram piektdaļa strādājošo saņem algu aploksnē, kamēr šī pētījuma ietvaros to atzina tikai 4,3% nodarbināto. Iespējams, ka tas saistāms ar to, ka šāda informācija tiek uzskatīta par sensitīvu, un respondenti bieži izvēlas to neizpaust aptaujās. Respondenti, kuri atzina, ka saņem algu aploksnē, visbiežāk strādāja mikro un mazajos uzņēmumos tādās nozarēs kā:
  - būvniecība – 13,2%;

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana – 11,6%;
  - lauksaimniecībā un mežsaimniecībā – 9,1%.
7. Nodarbinātie, kuri vismaz daļu atalgojuma saņem neoficiāli, ir neapmierinātāki ar savu darbu, kam būtiskākie iemesli ir sociālo garantiju neesamība, stabilitātes un drošības sajūtas trūkums, vairāk virsstundu, slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide, kā arī slikti darba līguma nosacījumi. Savukārt šie nodarbinātie ir biežāk apmierināti ar atalgojuma līmeni pašreizējā darbā, kas daļēji apstiprina to, ka aplokšņu algu saņēmēji nesaņem tikai mazas algas, bet bieži vien ir arī tie, kuru atalgojuma līmenis ir lielāks kā vidēji Latvijā (piemēram, būvniecības nozarē).
  8. Šajā pētījumā vēlreiz apstiprinās iepriekšējos pētījumos veiktais novērojums, ka, darba devējam, neievērojot vienas darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību prasības, pastāv lielāka iespēja, ka netiks ievērotas arī cita veida prasības. Novērots, ka uzņēmumos, kuros nodarbinātajiem algu maksā aploksnēs, retāk veikts darba vides riska novērtējums un retāk nodarbinātie informēti par darba aizsardzības jautājumiem. Līdz ar šādu preventīvo pasākumu trūkumu biežāk notiek nelaimes gadījumi un nodarbinātajiem attīstās dažādi veselības traucējumi. Tāpat nodarbinātie retāk izmanto darbspējas lapu, ikgadējo atvaļinājumu, kā arī apmeklē obligātās veselības pārbaudes, tādējādi palielinot risku, ka viņiem varētu attīstīties veselības traucējumi. Palielinoties nodarbināto skaitam, kam attīstās veselības traucējumi, ne vien tiek ierobežota nodarbināto iespēja produktīvi iesaistīties darba tirgū, radot papildu demogrāfisko slogu uz nodarbinātajiem, bet arī palielinās gan nodarbināto, gan valsts izmaksas ārstēšanās procesam. Jāuzsver, ka uzņēmumos, kuros alga aploksnē netiek maksāta, redzama stabila tendence uzlaboties darba aizsardzības prasību ievērošanai, bet uzņēmumos, kuros tiek maksāta alga aploksnē, šāda tendence nepastāv, līdz ar to palielinās atšķirības darba aizsardzības prasību ievērošanā uzņēmumu vidū.
  9. Jaunieši ir viena no nodarbināto riska grupām, jo nereti šai sabiedrības daļai nav pietiekamu zināšanu par darba aizsardzību, savām tiesībām, pienākumiem, u.c. ar darba drošību saistītiem jautājumiem. No aptaujām noskaidrots, ka darba devēji reti izvēlas pieņemt darbā jauniešus vecumā no 15 līdz 24 gadiem, jo vien katrs piektais to darījis pēdējo trīs gadu laikā (visbiežāk lielajos uzņēmumos pārtikas produktu un dzērienu ražošanas, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes, kā arī tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas nozarēs). Turklāt katrs trešais darba devējs, pie kura pēdējo trīs gadu laikā ir strādājis kāds jauniešs, ir atbildējis, ka nav bijuši nepieciešami papildu darba aizsardzības pasākumi, tādēļ tādi nav ieviesti. Nodarbināto aptaujas rezultāti norāda uz to, ka gan neapmierinātību ar darba apstākļiem un vidi, gan nepietiekamas zināšanas šajā jomā visbiežāk minējuši jaunieši, kuriem ir pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība, kā arī darba pieredze nav ilgāka par vienu gadu.
  10. Uz papildu pasākumu nepieciešamību jauniešu mērķauditorijai norāda tas, ka šie nodarbinātie visbiežāk cietuši nelaimes gadījumos (rēķinot kopējo nelaimes gadījumu skaitu uz 100 000 nodarbināto šajā vecuma grupā). Tāpat, lai gan no 2013. līdz 2016.gadam jauniešu vidū nav ticis reģistrēts neviens pirmreizējais arodslimnieks, tomēr nepieciešams palielināt obligāto veselības pārbažu apmeklēšanas regularitāti šīs vecuma grupas nodarbinātajiem, lai veicinātu viņu darbaspējas, kā arī nodrošinātu ilgāku darba mūžu, kas ir īpaši būtiski, ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās un iedzīvotāju novecošanās tendences.
  11. No darba devēju aptaujas secināms, ka vairāk nekā puse uzņēmumu pēdējo trīs gadu laikā ir nodarbinājuši kādu personu vecumā virs 55 gadiem, turklāt iedzīvotāju novecošanās tendenču rezultātā šis īpatsvars pieaugs. Aptuveni divas trešdaļas no šiem darba devējiem atbildējuši, ka nav ieviesuši papildus pasākumus attiecībā uz darba aizsardzību, jo tādi nav bijuši nepieciešami. Taču gandrīz pusē no uzņēmumiem, kuros darba devējs uzskata, ka tādi pasākumi nav nepieciešami, darba vides risku novērtējums nav veikts vispār. Rezultāti norāda ne vien uz to, ka darba devēji neveic papildus darba

aizsardzības pasākumus, lai uzlabotu gados vecāko nodarbināto darbību, bet arī uz to, ka kopumā darba devēju vidū joprojām pastāv uzskats, ka nav nepieciešams ievērot darba aizsardzības prasības.

12. Darba devēju izpratnes trūkums par nepieciešamo darba aizsardzības prasību nodrošināšanu, kā arī pašu nodarbināto neuzmanība darba procesā ir radījusi situāciju, kurā nodarbinātie vecumā 55-74 gadiem (seniori) visbiežāk cieš nelaimes gadījumos, tostarp letālajos, viņiem visvairāk tiek reģistrētas arodslimības un citi veselības traucējumi, kuru ārstēšana gan aizņem daudz laika, gan veido būtiskas izmaksas pašiem nodarbinātajiem, darba devējiem un arī valstij. Pozitīvi vērtējams, ka šajā vecuma grupā obligātās veselības pārbaudes veiktas lielākam nodarbināto īpatsvaram, tomēr šim rādītājam vajadzētu tuvojies 100%. Tāpat nepietiekami veikti darba vides riska novērtējumi un atbilstoši darba vides pielāgojumi, kas īpaši būtiski, lai nodrošinātu viņu darba mūža pagarināšanos.

## Ieteikumi

1. Tā kā nodarbinātajiem pirmā darba pieredze bieži ir studiju vai pat vispārējās izglītības apguves laikā, Nodarbinātības valsts aģentūras rīkotā projekta “Nodarbinātības pasākums vasaras brīvlaikā personām, kuras iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs” ietvaros nepieciešams integrēt obligātu sadaļu par darba aizsardzību, kas paredzētu to, ka darba devēji veic projektā iesaistīto pusaudžu un jauniešu apmācību darba aizsardzības jautājumos.
2. Pētījuma rezultāti liecina, ka jaunieši ir viena no nodarbināto riska grupām, jo nereti viņiem nav pietiekamu zināšanu par darba aizsardzību, savām tiesībām, pienākumiem, u.c. ar darba drošību saistītiem jautājumiem. Turklāt nodarbināto aptaujas rezultāti norāda, ka gan neapmierinātību ar darba apstākļiem un vidi, gan nepietiekamas zināšanas šajā jomā visbiežāk minējuši jaunieši, kuriem ir pamatzināšanas vai nepabeigta vidējā izglītība, kā arī darba pieredze nav ilgāka par vienu gadu. Tāpēc nepieciešams turpināt Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības veikto profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu izglītošanu par darba aizsardzību un darba tiesībām, kā arī Izglītības un zinātnes ministrijai pārskatīt un pastiprināt apmācību par darba drošību vispārējās izglītības programmās.
3. Pētījuma dati rāda, ka jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem visbiežāk cietuši nelaimes gadījumos (rēķinot kopējo nelaimes gadījumu skaitu uz 100 000 nodarbināto šajā vecuma grupā). Labklājības ministrijai kopā ar VDI, finansējumu daļēji piesaistot no Eiropas Savienības fondiem, ieteicams organizēt īpašu uz šo mērķauditoriju orientētu kampaņu ar regulāriem kampaņas atkārtojumiem (līdzīgi kā VAS “Latvijas dzelzceļš” reklāmas kampaņa “Dziesmu iemācies - no vilciena izglābies!”), lai pievērstu jauniešu uzmanību darba aizsardzības prasību ievērošanas nozīmei viņu veselības un dzīvības saglabāšanā, kā arī mazinātu riskantu uzvedību darba vidē. Tāpat nepieciešams uzrunāt darba devējus, piedāvājot efektīvus, inovatīvus veidus, kā veikt jauniešu apmācību darba aizsardzībā ar mērķi samazināt nelaimes gadījumu skaitu jauniešiem 18-24 gadu vecumā.
4. Lai gan no 2013. līdz 2016.gadam jauniešu vidū nav ticis reģistrēts neviens pirmreizējais arodslimnieks, tomēr, lai veicinātu viņu darbaspējas, kā arī nodrošinātu ilgāku darba mūžu, kas ir īpaši būtiski, ņemot vērā pašreizējās demogrāfiskās un iedzīvotāju novecošanās tendences, nepieciešams veicināt obligāto veselības pārbaūžu veikšanu vecuma grupā 18-24 gadi. Tas ir svarīgi, jo pētījumā veiktajā aptaujā jaunieši būtiski retāk nekā pārējo vecuma grupu nodarbinātie atzīmējuši, ka viņiem veiktas šīs pārbaudes. Labklājības ministrijai kopā ar VDI ieteicams organizēt uz jauniešu mērķauditoriju (18-24 gadi) orientētu informatīvu kampaņu par obligāto veselības pārbaūžu nozīmi kā vienu no faktoriem drošas un veselībai nekaitīgas darba vides nodrošināšanai un arodslimību profilaksei, kā arī par veselīgu dzīvesveidu (kustības, regulāra atpūta, veselīgs uzturs u.tml.) un attieksmi pret savu veselību (finansējumu daļēji piesaistot no Eiropas Savienības fondiem).
5. Nepieciešams veicināt darba devēju izpratni par gados vecāko personu nodarbināšanu un to, kādi papildu pasākumi būtu jāievieš darba vietā, lai veicinātu šīs iedzīvotāju grupas ilgāku palikšanu darba tirgū. Šobrīd tiek īstenots Eiropas Sociālā fonda projekts “Atbalsts ilgākam darba mūžam”, kurā tiek veicināta nodarbināto vecumā no 50 gadiem darbaspējas un darba vietu saglabāšana. Projekta ietvaros uzņēmumos, kuri tajā piedalās, piesaistot speciālistu komandu, tiek veikts darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējums, kā arī novecošanās pārvaldības plānošana. Lai paplašinātu šī projekta ietekmi, būtu nepieciešams apkopot biežāk identificētās problēmas, kā arī pasākumus to novēršanai, publicējot vispārīgus ieteikumus, kurus varētu izmantot citi projektā neiesaistīti darba devēji. Šāda vai līdzīga projekta aktivitāte būtu turpināma arī nākotnē un būtu izvēršama uz jaunākām nodarbināto vecuma grupām (sākot ar 40 gadu vecumu).
6. Tā kā sabiedrības novecošanās tendences Latvijā būtiski ietekmēs darba tirgu nākotnē, jo nodarbināto vecumā 55-74 gadi (seniori) īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita pieaug, nepieciešams turpināt

Slimību profilakses un kontroles centra katru gadu organizētās sabiedrības informēšanas kampaņas, lai uzlabotu iedzīvotāju veselību, un daļu no tām orientēt tieši uz senioru mērķa grupu, jo veselības veicināšana ir vienlīdz svarīga gan darba vidē, gan ikdienas dzīvē. Turklāt jāņem vērā, ka šai nodarbināto grupai biežāk ir izteiktas ilgstošas veselības problēmas, arodslimības, kā arī viņi biežāk cieš dažādos nelaimes gadījumos, tostarp letālos.

7. Šajā pētījumā vēlreiz apstiprinās iepriekšējos pētījumos veiktais novērojums, ka, darba devējam, neievērojot vienas darba aizsardzības vai darba tiesisko attiecību prasības, pastāv lielāka iespēja, ka netiks ievērotas arī cita veida prasības. Tāpēc VDI ieteicams sadarbībā ar Valsts ieņēmumu dienestu izcelt darba aizsardzības un darba tiesisko attiecību prasību ievērošanas piemērus (t.sk. nodarbināto ieguvumus) tā saucamā "Baltā saraksta" uzņēmumos, par to informējot gan darba devējus, gan DAS, gan visu sabiedrību. Tādējādi tiktu atbalstīti uzņēmumi, kas ievēro visas normatīvo aktu prasības, nodrošinot nodarbināto darba un veselības aizsardzību, kā arī tiktu mazināta "ēnu ekonomikas" ietekme, t.sk. nodarbināto piekrišana saņemt aplokšņu algas.

## Izmantotā literatūra

1. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005-2007”. Rīga, 2007.gads, 146 lpp.
2. Pētījums „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009-2010”. Rīga, 2010.gads, 120 lpp.
3. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013”. Rīga, 2013.gads, 141 lpp.

### Statistikas dati

4. Centrālā statistikas pārvalde. 2017. Izglītojamo skaits u.c. rādītāji pa izglītības līmeņiem. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/izglitiba/galvenie-raditaji/izglitojamo-skaits-uc-raditaji-pa-izglitibas>
5. Centrālā statistikas pārvalde. 2018. Gandrīz puse jauniešu mācību laikā guvuši darba pieredzi. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/izglitiba/meklet-tema/2464-gandrizz-puse-jauniesu-macibu-laika-guvusi>

### Informatīvie materiāli par darba aizsardzību

6. Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra. 2016. Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā. Pieejams: [http://stradavesels.lv/Uploads/2016/04/20/campaign\\_guide\\_LV\\_1\\_.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2016/04/20/campaign_guide_LV_1_.pdf)
7. Rūtiņa – Rūtenberga S., Nelaiemes gadījumi darbā – vai pastāv atšķirības?, Rīga, 2016, 13.lpp., PowerPoint prezentācija, pieejama: [https://www.slideshare.net/Valsts\\_darba\\_inspekcija/nelaiemes-gadjumi-darb-kas-notikui-ar-senioriem-vai-pastv-atirbas](https://www.slideshare.net/Valsts_darba_inspekcija/nelaiemes-gadjumi-darb-kas-notikui-ar-senioriem-vai-pastv-atirbas)

### Normatīvie akti un plānošanas dokumenti

8. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija. 2018. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm. Pieejams: [https://www.em.gov.lv/lv/nozares\\_politika/tautsaimniecibas\\_attistiba/informativais\\_zinojums\\_par\\_darba\\_tirgus\\_videja\\_un\\_ilgtermina\\_prognozem/](https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/tautsaimniecibas_attistiba/informativais_zinojums_par_darba_tirgus_videja_un_ilgtermina_prognozem/)
9. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 2016. Konceptuālais ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/lmdokumentuprojekti/1/lmzino\\_080416\\_aktnovvec.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/lmdokumentuprojekti/1/lmzino_080416_aktnovvec.pdf)
10. Latvijas Republikas Labklājības ministrija. 2016. Valdībā apstiprināta Aktīvās novecošanās stratēģija. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/aktualitates/valdiba-apstiprinata-aktivas-novecosanas-strategija>

### Citi informatīvie materiāli

11. Atkrāpies. N.d. “Kustība”. Pieejams: <https://atkrapijes.lv/>
12. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija. 2015. Ieguldām jauniešos: Latvija. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/publikacijas/investing\\_in\\_youth\\_labots\\_gi\\_20042016\\_ii\\_tuure.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/publikacijas/investing_in_youth_labots_gi_20042016_ii_tuure.pdf)
13. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija. 2017. 2017.gada OECD Ekonomikas pārskats par Latviju. Pieejams: [http://ilgtspējigaattistiba.saeima.lv/attachments/article/778/OECD%20rekomendacijas%202017\\_18102017.pdf](http://ilgtspējigaattistiba.saeima.lv/attachments/article/778/OECD%20rekomendacijas%202017_18102017.pdf)
14. Occupational safety and health. The economic dimension of occupational safety and health management, pieejams: [https://oshwiki.eu/wiki/The\\_economic\\_dimension\\_of\\_occupational\\_safety\\_and\\_health\\_management](https://oshwiki.eu/wiki/The_economic_dimension_of_occupational_safety_and_health_management)
15. Palaz, S., Colak O. 2017. Economic development and incidence of fatal occupational accidents: evidence from the selected OECD countries, pieejams: <https://hrcak.srce.hr/file/276336>

16. Personu apvienība "Civitta", SIA "GRIF", UAB "Civitta". 2019. Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē.
17. Valsts ieņēmumu dienests. 2018. "Neskatoties uz stabilo ekonomikas izaugsmi, ēnu ekonomika Latvijā ir pieaugusi par 1,3%". Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/neskatoties-uz-stabilo-ekonomikas-izaugsmi-enu-ekonomika-latvija-ir-pieaugusi-par-13>