



COVIDzīve

Šo pētījumu finansē Latvijas Republikas Izglītības un zinātnes ministrija, projekta nosaukums "Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē," projekta nr. VPP-COVID-2020/1-0013

## Projekta papildu rezultāts Nr. 31

### Rezultāta nosaukums:

Izvērtējums un priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu nodarbinātību un drošu darba vidi (tai skaitā attālinātajā darbā) COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos

### Rezultāta sasniegšana:

Izvērtējums par COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu perioda ietekmi uz nodarbinātību un nodarbinātības formu izmaiņām, dažādu tautsaimniecība nozaru un vecuma grupu nodarbināto salīdzinošajiem aspektiem (elastība, motivācija, gatavība mācīties/pārkvalificēties u.c.), nodarbinātības saglabāšanu veicinošiem un kavējošiem faktoriem kā no nodarbināto, tā no darba devēju puses, darba devēju lomu drošas darba vides nodrošināšanā, kā arī sagatavoti priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu drošu darba vidi un nodarbinātību COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos

### Autori

**Rīgas Stradiņa universitāte:** Ivars Vanadziņš (vadošais pētnieks), Asnate Anna Linde, Linda Matisāne, Linda Paegle

**Vidzemes Augstskola:** Sarmīte Rozentāle, Ieva Grīntāle

**Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija:** Iluta Arbidāne, Lienīte Litavniece, Jeļena Lonska, Iveta Mietule

Rīgas Stradiņa universitāte, Vidzemes Augstskola, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija  
2021. gada janvāris

## Saturs

Kopsavilkums	2
Ievads / Vispārīgā daļa	4
Pētījuma metodoloģija	6
Priekšlikumu saraksts	9
1. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu nodarbinātību	11
2. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu darbaspēka pārkvalifikāciju un pieaugušo izglītību darba vietās	13
3. Priekšlikumi nodarbinātības saglabāšanai	18
4. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu darba vidi uzņēmumos	32
5. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par bioloģiskajiem riska faktoriem	36
6. Priekšlikumi par COVID-19 izplatības samazināšanu darba vidē	41
7. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par nodarbināto riska grupu identificēšanu	52
8. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu un veselīgu darba vidi, veicot attālināto darbu	58
9. Priekšlikumi par darba vides riska novērtēšanu	77
10. Izvērtējums un priekšlikumi, lai samazinātu pandēmijas radīto stresu darba vidē	84
11. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām ārkārtējās situācijas pārvaldībā valsts institūcijās	96
12. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām politikas plānošanas dokumentos un normatīvajos aktos	99
13. Priekšlikumi par nodarbināto izdevumu kompensēšanu attālinātā darba apstākļos	101
Izmantotā literatūra	109
Pielikumu saraksts	113

## Kopsavilkums

Viens no pētījuma «Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronovīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai» 2.darba pakas “Pārmaiņas darba tirgū un nodarbinātības struktūrās, jaunā loģika sociālo pakalpojumu sniegšanā” Darba tirgus darba grupas mērķiem bija izvērtēt COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu pirmā perioda ietekmi uz nodarbinātību un nodarbinātības formu izmaiņām gan dažādu tautsaimniecība nozaru, gan dažādu vecuma grupu nodarbināto griezumā, identificēt nodarbinātības saglabāšanu veicinošos un kavējošos faktoros kā no nodarbināto, tā no darba devēju puses. Tāpat pētījuma ietvaros tika analizēta darba devēju loma drošas darba vides nodrošināšanā uzņēmumā uz vietas un, veicot attālināto darbu, kā arī sagatavoti priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu drošu darba vidi un nodarbinātību COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos. Pētījuma laikā organizētas darba devēju, darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas, nodarbināto aptauja, kā arī izmantoti citu ar COVID-19 pandēmiju saistīto pētījumu rezultāti (piemēram, Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai (turpmāk tekstā - Eurofound) veiktās aptaujas divi viļņi), kas nodrošina iespēju izstrādāt priekšlikumus, kas balstīti uz pētījumu rezultātiem. Vairāku pētījumu dati liecina, ka Latvijā COVID-19 pandēmijas izraisītā ārkārtējā situācija vairāk skārusi nodarbinātos, tāpēc turpmāk uzmanība būtu jāpievērš tam, lai darba devēji sniegtu saviem nodarbinātajiem lielāku atbalstu – gan attālināta darba organizēšanā (piemēram, attiecībā uz ergonomiskas darba vietas iekārtošanu, izdevumu kompensēšanu), gan psihoemocionālā atbalsta sniegšanā, gan apmācību organizēšanā un atbalstu karjeras attīstībā. Pētījuma rezultāti norāda arī uz nepietiekamu darba devēju, darba aizsardzības speciālistu un nodarbināto izpratni par bioloģiskajiem riska faktoriem, to iespējamo ietekmi uz veselību un darba vidē veicamajiem tehniski organizatoriskajiem pasākumiem. Ārkārtējās situācijas apstākļos, kad uzņēmējiem primāri bija jāpārveido biznesa procesi un darba organizācija, viņiem bija sarežģīti orientēties plašajā tālākizglītības un profesionālās pilnveides piedāvājumu klāstā, tādēļ ir nepieciešams izveidot vienotu platformu, kas atspoguļotu valsts apmaksātu tālākizglītības un profesionālās pilnveides tiešsaistes piedāvājumu dīkstāvē esošajiem darbiniekiem. Pētījuma laikā tika identificēti vairāki labās prakses piemēri, kas apkopotā veidā publicēti mājaslapā [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv). Pētījuma praktiskie secinājumi un priekšlikumi prezentēti vairākās konferencēs un semināros<sup>1</sup> ar mērķi mudināt darba devējus ieviest uzņēmumos nodarbināto atbalsta pasākumus un COVID-19 izplatību ierobežojošus pasākumus. Attiecībā uz valsts pārvaldes iestādēm jānorāda nepieciešamība stiprināt kapacitāti ātrai un kvalitatīvai

---

<sup>1</sup> Valsts darba inspekcijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības organizētais seminārs “Digitalizācija un darba aizsardzība”(29.09.2020.), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības organizētais Darba tiesību forums (05.11.2020), Valsts darba inspekcijas organizētā nacionālā konference “Strādā gudri, nevis smagi” (30.10.2020.), Personāla vadīšanas asociācijas organizētais seminārs "Darba vide un veselības stāvoklis, strādājot attālināti" (23.11.2020.), Personāla vadīšanas asociācijas organizētais seminārs “Izglītošanās COVID-19 laikā” (30.11.2020.), Personāla vadīšanas asociācijas organizētais seminārs “Ko darīt vadītājam, lai darba vietā samazinātu COVID-19 izplatību?” (15.12.2020.) u.c.

rīcībai un sadarbībai ārkārtējās situācijās, jo šīs institūcijas uzskatāmas par svarīgākajiem un uzticamākajiem informācijas avotiem.

Atslēgas vārdi: COVID-19, darba vide, nodarbinātība, attālinātais darbs, ergonomika darbā, profesionālā pilnveide.

## **Ievads / Vispārīgā daļa**

Ņemot vērā, ka cilvēks darbā pavada trešo daļu savas dzīves, ļoti nozīmīga loma tam, vai cilvēks inficēties ar SARS-CoV-2 vīrusu (turpmāk tekstā - COVID-19 vīrusu), ir faktam, vai darba vidē ir veikti preventīvi pasākumi, kas samazinātu minētā vīrusa izplatīšanos. Starp svarīgākajiem pasākumiem minama palikšana mājās, ja parādījušās jebkādas slimības pazīmes, regulāra roku mazgāšana un dezinficēšana, ja roku mazgāšana nav iespējama, distances 2 m ievērošana, telpu vēdināšana, dažādu tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošana, lai samazinātu kontaktu skaitu darba vietās (t.sk., veicot darbu attālināti). COVID-19 ārkārtējā situācija un tās ietvaros noteiktie ierobežojumi ne tikai Latvijā, bet arī pasaulē būtiski ietekmēja atsevišķu nozaru uzņēmējdarbību un atstāja iespaidu arī uz nodarbinātību šajās nozarēs (piemēram, sabiedriskā ēdināšana, izmitināšanas pakalpojumi, tūrisms, izklaide, pasākumu organizēšana u.c.).

Ne mazāk svarīgi ir pielāgot biznesa procesus ārkārtējās situācijas ierobežojumiem un darba organizāciju attālinātam darbam, kas prasa jaunas zināšanas un prasmes, piemēram, kā vadīt darbu attālināti, kā pārdot attālināti, kā mācīt attālināti, kā arī prasmes informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā. COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā daļa nodarbināto nonāca dīkstāvē. Dīkstāves laiku varēja un vajadzēja izmantot prasmju apgūšanai.

Viens no pētījuma «Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai» 2. darba pakas “Pārmaiņas darba tirgu un nodarbinātības struktūrās, jaunā loģika sociālo pakalpojumu sniegšanā” Darba tirgus darba grupas mērķiem bija izvērtēt COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu perioda ietekmi uz nodarbinātību un nodarbinātības formu izmaiņām gan dažādu tautsaimniecība nozaru, gan dažādu vecuma grupu nodarbināto griezumā, identificēt nodarbinātības saglabāšanu veicinošos un kavējošos faktorus kā no nodarbināto, tā no darba devēju puses. Tāpat pētījuma ietvaros tika izvērtēta darba devēju loma drošas darba vides nodrošināšanā uzņēmumā uz vietas un, veicot attālināto darbu, kā arī sagatavoti priekšlikumi par nepieciešamajām izmaiņām rīcībpolitikā un/ vai normatīvajos aktos, lai veicinātu drošu darba vidi un nodarbinātību COVID-19 izplatības mazināšanai noteikto ierobežojumu apstākļos.

Pētījumu veica pētnieku grupa no Rīgas Stradiņa universitātes (RSU) Darba drošības un vides veselības institūta, Vidzemes Augstskolas un Rēzeknes tehnoloģiju augstskolas RSU asociētā profesora Ivara Vanadziņa vadībā. Atsevišķu priekšlikumu izstrādē piedalījās arī pētnieki no citām minētā projekta darba grupām, piemēram, attiecībā uz izmaksu kompensēšanu attālinātā darba gadījumā.

Pētījuma periods bija laika posms no 01.07.2020. līdz 31.12.2020.

Finansējuma avots – Valsts pētījumu programmas “COVID-19 seku mazināšana”, Projekts: “Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē” (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013).

## Izmantotie saīsinājumi

CSP	Centrālā statistikas pārvalde
DAS	darba aizsardzības speciālists
ES	Eiropas Savienība
<i>Eurofound</i>	Eiropas Fonds dzīves un darba apstākļu uzlabošanai
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
KI	darba aizsardzībā kompetenta institūcija (juridiska persona, kas sniedz darba aizsardzības pakalpojumus)
KS	darba aizsardzībā kompetents speciālists (fiziska persona, kas sniedz darba aizsardzības pakalpojumus)
MK	Ministru kabinets
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LDDK	Latvijas Darba devēju konfederācija
LIAA	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
OiRA	Interaktīva riska novērtēšana tiešsaistē ( <i>Online interactive Risk Assessment</i> )
OVP	Obligātās veselības pārbaudes
PVO	Pasaules Veselības organizācija
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
SPKC	Slimību profilakses un kontroles centrs
VDI	Valsts darba inspekcija
VIAA	Valsts izglītības attīstības aģentūra
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
VUGD	Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests

## Pētījuma metodoloģija

Nodarbināto aptaujai tika izstrādāta aptaujas anketa, kas tika saskaņota ar Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamentu. Interneta vidē pieejamā e-aptauja pirms tās izplatīšanas tika testēta un precizēta. E-aptauja tika izplatīta ar saites palīdzību gan publiski pieejamās vietnēs, sociālajos tīklos, gan arī ar tiešo e-pastu palīdzību laika posmā no 28.09.2020. līdz 27.10.2020. Jebkurš cilvēks, kam bija pieejams internets, varēja aizpildīt e-aptauju, taču tai bija filtra jautājums, kas ļāva atlasīt nodarbinātos, kam bija pieejama pilna aptaujas versija (piemēram, uz anketas jautājumiem neatbildēja cilvēki, kas pēdējā gada laikā nav strādājuši vai aptaujas veikšanas laikā bija māsaimnieces/māsaimnieki). Līdzīgi kā Eurofound pētījumā (skatīt tālāk), šajā pētījumā kā aptaujas izplatīšanas metode tika izmantots tā saucamais sniega bumbas efekts un sociālo tīklu reklāma, reklāmu adaptējot, lai maksimāli rekrutētu trūkstošo respondentu grupas. Kopumā aptauju aizpildīja 1823 cilvēki, tomēr, ņemot vērā, ka anketa bija salīdzinoši gara, uz visiem jautājumiem atbildēja 1006 respondenti, kas arī tika izmantoti datu analīzei dažādos griezumos (piemēram, pa dzimumiem, vecumu grupām utt.). Nodarbināto aptaujas datus ir atspoguļoti tie dati, kas par attiecīgo jautājumu vai demogrāfiju bija pieejami, tāpēc katram attēlam ir norādīta izmantoto datu bāze. Aptaujas dati tika savākti un pārvaldīti, izmantojot REDCap (*Research Electronic Data Capture*) elektronisko datu ievākšanas un apkopošanas rīku. REDCap ir droša, tīmekļa programmatūras platforma, kas paredzēta, lai atbalstītu datu ievākšanu pētījumiem.

Darba devēju fokusgrupu diskusiju ietvaros notika 8 fokusgrupu diskusijas. Tās tika organizētas gan klātienē, gan izmantojot tiešsaistes platformas Zoom un MS Teams, bet diskusiju dalībnieki paši varēja izvēlēties savu dalības veidu. Dalībnieku atlase fokusgrupu diskusijām tika organizēta ņemot vērā gan uzņēmumā nodarbināto skaitu, gan reģionu, kur atrodas šis uzņēmums. Kopā diskusijās piedalījās 65 dalībnieki (sīkāk skatīt 1. tabulu).

**1. tabula. Apkopojums par darba devēju fokusgrupu diskusijām.**

Reģions	Dalībnieku skaits	Lielo uzņēmumu pārstāvji	Mazo uzņēmumu pārstāvji
Rīga un Pierīga	17	11	6
Vidzeme	19	11	8
Latgale	17	7	10
Kurzeme un Zemgale	12	5	7
kopā	65	34	31

Darba devēju fokusgrupu diskusijām tika izstrādātas vadlīnijas, kuras tika saskaņotas ar Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamentu. Diskusijas norisinājās laika posmā no 23.09.2020. līdz 15.10.2020., tāpēc fokusgrupu rezultāti raksturo uzņēmumu pieredzi, kas gūta par martā izsludināto ārkārtējo situāciju. Fokusgrupu diskusijas Vidzemē vadīja Vidzemes augstskolas pārstāvji, Latgalē – Rēzeknes tehnoloģiju augstskolas pārstāvji, bet Rīgā un Pierīgā, kā arī Kurzemē un Zemgalē – RSU Darba drošības un vides veselības institūta pētnieki. Diskusijas notika, gan klātienē, gan izmantojot tiešsaistes platformu ZOOM (ņemot vērā atsevišķu dalībnieku tehnoloģiskos ierobežojumus, piemēram, mikrofona trūkumus, daļa atbilžu tika iesniegtas rakstiski). Attiecībā uz darba devēju fokusgrupu diskusijām, svarīgi uzsvērt, ka diskusijām vislabprātāk piekrita to uzņēmumu pārstāvji, kuru prakse attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem vērtējama kā laba vai ļoti laba. Tā, piemēram, diskusijās piedalījās vairāku tādu uzņēmumu pārstāvji, kas ieguvuši darba aizsardzības labas prakses balvu “Zelta ķivere”. Lai gan pētnieki mēģināja uzrunāt dažādus uzņēmumus, tomēr daudzi uzņēmumi atteica dalību, ko pētnieki skaidro ar nevēlēšanos atklāt patieso situāciju uzņēmumā.

DAS fokusgrupu diskusiju ietvaros tika organizētas 2 fokusgrupu diskusijas, kuru komplektēšanā tika izmantots šāds princips - viena grupa DAS ar augstāko izglītību, kas strādā uzņēmumos ar darba līgumu, otra grupa - DAS ar augstāko izglītību, kas sniedz darba aizsardzības pakalpojumus kā kompetentie speciālisti vai kompetentās institūcijas. Katrā no diskusijām piedalījās 12 dalībnieki, kopā – 24 dalībnieki. Diskusijas notika, izmantojot tiešsaistes platformu ZOOM (ņemot vērā atsevišķu dalībnieku tehnoloģiskos ierobežojumus, piemēram, mikrofona trūkumus, daļa atbilžu tika iesniegtas rakstiski). DAS fokusgrupu diskusijām tika izstrādātas vadlīnijas, kuras tika saskaņotas ar Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departamentu. Diskusijas norisinājās laika posmā no 09.09.2020. līdz 10.09.2020., tāpēc fokusgrupu rezultāti raksturo uzņēmumu pieredzi, kas gūta par martā izsludināto ārkārtējo situāciju. Abas diskusijas organizēja RSU Darba drošības un vides veselības institūts.

Šī ziņojuma izstrādē ir izmantotas arī datu bāzes no Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai veiktā pētījuma “*The Living, working and COVID-19 e-survey*” 2 pētījuma viļņiem (1. vilnis notika laika posmā no 2020. gada aprīļa līdz maijam, 2. vilnis - no 2020. gada jūnija līdz jūlijam, bet 3. viļņa dati šajā pētījumā netika izmantoti, jo anketēšana notika līdz 2020.gada oktobrim, un ziņojuma sagatavošanas laikā datu bāze nebija pieejama). E-aptaujas mērķis bija ātri savākt informāciju no respondentiem, kam ir pieejama aptaujas vebsaitei. Anketu varēja aizpildīt jebkurš cilvēks, kas norādīja, ka ir sasniedzis 18 gadu vecumu. Atšķirībā no citiem Eurofound veiktajiem pētījumiem, šī anketas izplatīšanas metode nav reprezentatīva visai populācijai, jo respondenti tika rekrutēti, izmantojot tā saucamo sniega bumbas efektu, kā arī reklāmu sociālajos tīklos. Lai arī metode nav tik reprezentatīva kā citos gadījumos, tomēr tā ļauj iegūt datus par notiekošo populācijā un izprast situācijas attīstības tendences. Pētnieki sazinājās ar Eurofound un ieguva pirmo divu viļņu datu bāzes, ko analizēja paši šī nodevuma mērķiem. Kopā pasaulē pirmo divu viļņu laikā aptaujas anketas aizpildīja 91 753 respondenti, no kuriem 87 477 respondenti dzīvo 27 Eiropas Savienības dalībvalstīs (63 354 respondenti 1. vilnī, 24 123 respondenti 2. vilnī). Respondentu skaits no Latvijas 1.vilnī bija 756, bet otrajā vilnī – 532. Šī pētījuma pievienotā vērtība ir iespēja salīdzināt situāciju Latvijā ar situāciju vidēji ES un citās ES dalībvalstīs (Ahrendt et al, Eurofound, 2020).



Pētījuma daļā par nodarbinātību izmantota arī uzņēmēju aptauja, kas tika organizēta, lai novērtētu COVID-19 ietekmi uz uzņēmējdarbību un uzņēmēju rīcību pandēmijas laikā. Pētījuma mērķa grupa bija visi aktīvie Latvijas uzņēmumi, un pētījuma sasniegtais izlases apjoms bija 750 respondenti. Pētījuma izlases struktūra tika veidota, balstoties uz Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) jaunākajiem datiem par uzņēmumiem Latvijā, ņemot vērā to nozari. Interneta aptauja notika laika posmā no 2020. gada 23. septembra līdz 29. septembrim, un telefonintervijas notika laika posmā no 29. septembra līdz 20. oktobrim.

Iedzīvotāju aptaujas mērķa grupa bija Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18-75 gadiem. Tās ģeogrāfiskais pārklājums bija visi Latvijas reģioni (121 izlases punkti). Aptauja tika veikta laika posmā no 2020. gada 18. oktobra līdz 29. oktobrim. Sasniegtās izlases apjoms bija 1003 respondenti.

Papildus tika izmantoti arī Valsts pētījumu programmas projekta reCovery-LV ietvaros veiktās sabiedriskās domas aptaujas rezultāti, ko veica sabiedriskās domas pētījuma centrs SKDS laikā no 2020. gada 11. līdz 22. septembrim, ar tiešās intervijas metodi aptaujājot 1011 respondentus vecumā no 18 līdz 75 gadiem.

Savukārt politikas dokumentu analīze tika veikta saistībā ar attālinātā darba jēdzienu, pārskatot tos ES politikas dokumentus un normatīvos aktus, kas ietekmē attālinātā darba regulējumu dažādās ES dalībvalstīs, tai skaitā Latvijā. Īpaša uzmanība tika pievērsta Eiropas Fonda dzīves un darba apstākļu uzlabošanai 2020. gada publikācijai "Noteikumi par darba un privātās dzīves līdzsvaru digitāli elastīgajā darba režīmā, jaunas nodarbinātības sēriju formas" (Eurofond, 2020), kā arī ES direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES un ES sociālo partneru Pamatnolīgumam par teledarbu (Commission of the European Communities, 2008). Savukārt attiecībā uz Latviju tika analizēti grozījumi Darba aizsardzības likumā, kurā 2020. gadā tika ieviests termins "attālinātais darbs", esošā Darba likuma redakcija, kā arī plānotie Darba likuma un likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" grozījumi. Svarīgākie politikas dokumentu analīzes rezultāti ir iekļauti šī nodevuma 6. pielikumā "Politikas konteksts un Eiropas noteikumi saistībā ar attālināto darbu"). Paralēli tika analizētas aktualitātes pieaugušo izglītības politikā Latvijā un Eiropā (sīkāk skatīt 7. pielikumu "Profesionālās pilnveides un tālākizglītības politikas dokumentu analīze"), kā arī OECD pētījumi par ārkārtējās situācijas ierobežojumu radītās samazinātās ekonomiskās aktivitātes un mūžizglītības kultūras ietekmi uz nodarbinātību (OECD, 2020) un Pasaules Bankas pētījumu par paredzamajām tehnoloģiju izmaiņām līdz 2025. gadam (World Economic Forum, 2020), kas radīs izmaiņas profesijās un tām atbilstošajās prasmēs. Savukārt, apkopojums par apmācību piedāvājumu ārkārtējās situācijas laikā ir pieejams šī nodevuma 5. pielikumā "Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums".

Datu analīzei tika izmantotas kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes. Visi aptauju dati tika analizēti ar datu apstrādes programmu IMB SPSS 26. versiju un vizualizēti ar MS Excel, bet fokusgrupu intervijām tika veikta kontentanalīze.

## **Priekšlikumu saraksts**

### **1. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu nodarbinātību:**

Gadījumos, ja tiek pārtraukta vai ierobežota ambulatorā veselības aprūpe, nodrošināt iespēju veikt pirmreizējās obligātās veselības pārbaudes (turpmāk OVP), it īpaši attiecībā uz īpašajiem apstākļiem (saskaņā ar MK Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 2. pielikumu "Darbi īpašos apstākļos")

### **2. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu darbaspēka pārkvalifikāciju un pieaugušo izglītību darba vietās:**

Valsts atbalstā COVID-19 ietekmētajiem uzņēmējiem un nodarbinātajiem līdztekus dīkstāves pabalstam paredzēt arī valsts apmaksātu tālākizglītību un profesionālo pilnveidi dīkstāvē esošajiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem no krīzes pārvarēšanas fonda līdzekļiem

### **3. Priekšlikumi nodarbinātības saglabāšanai:**

Lai veicinātu nodarbinātības saglabāšanu, pieaugušo izglītībā iesaistītajām valsts pārvaldes institūcijām sadarbībā ar pašvaldībām, universitātēm un augstskolām padarīt pieejamu ārkārtējai situācijai pielāgotu un elastīgu tiešsaistes apmācību piedāvājumu, kas ļauj lietotājiem patstāvīgi sekot mācībām un interaktīvā veidā ātri un mērķtiecīgi veidot jaunas prasmes

### **4. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu darba vidi uzņēmumos:**

Uzlabot darba devējiem un nodarbinātajiem paredzētās informācijas sagatavošanas un sniegšanas procesu, it īpaši ārkārtējo situāciju sākumā

### **5. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par bioloģiskajiem riska faktoriem:**

Stiprināt darba devēju un DAS izpratni par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām darba vidē (it īpaši kolektīvajiem aizsardzības pasākumiem), kā arī nepieciešamību iekļaut uzņēmuma ārkārtējās situācijas pārvaldības plānā gadījumus, kas saistīti ar infekcijas slimību strauju izplatīšanos (epidēmijas, pandēmijas)

### **6. Priekšlikumi par COVID-19 izplatības samazināšanu darba vidē:**

Veicināt tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošanu COVID-19 izplatīšanās samazināšanai darba vidē

### **7. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par nodarbināto riska grupu identificēšanu:**

Stiprināt darba devēju izpratni un prasmes identificēt nodarbināto riska grupas attiecībā uz saslimšanu ar COVID-19 un īstenot katrai riska grupai atbilstošus pasākumus, t.sk. paredzot pasākumus apmaksātas dīkstāves laikā

**8. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu un veselīgu darba vidi, veicot attālināto darbu:**

Veicināt veselībai nekaitīga un droša attālinātā darba izmantošanu visās nozarēs privātajā sektorā, kā arī riska grupās valsts pārvaldes iestādēs un izglītības iestādēs

**9. Priekšlikumi par darba vides riska novērtēšanu:**

Stiprināt darba devēju un sabiedrības izpratni par nepieciešamību veikt darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām un darba aizsardzības speciālistu un nodarbināto pārstāvju prasmes to veikt

**10. Izvērtējums un priekšlikumi, lai samazinātu pandēmijas radīto stresu darba vidē:**

Apkopot uzņēmumu un valsts iestāžu labās prakses piemērus attiecībā uz stresa samazināšanu, līdzīgi kā ir publicēti labās prakses piemēri attiecībā uz tehniski organizatoriskajiem pasākumiem COVID-19 izplatības samazināšanai darba vidē, lai mudinātu vairāk darba devēju sniegt atbalstu saviem nodarbinātajiem

**11. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām ārkārtējās situācijas pārvaldībā valsts institūcijās:**

Stiprināt krīzes risināšanā iesaistīto valsts pārvaldes institūciju kapacitāti spēt operatīvi reaģēt uz ārkārtēju situāciju. Katrai iesaistītajai institūcijai izstrādāt rīcības plānu (algoritmu), kas ļautu ātri un operatīvi sniegt darba devējiem un nodarbinātajiem nepieciešamo konsultatīvo atbalstu un skaidri definētu, uz kuru funkciju rēķina tas būtu darāms (ja tas iespējams, uz laiku atsakoties no kādu konkrētu ar ārkārtējo situāciju nesaistītu funkciju un uzdevumu izpildes)

**12. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām politikas plānošanas dokumentos un normatīvajos aktos:**

Izvērtēt iespējas pilnveidot normatīvo aktu prasības attiecībā uz attālināti veikto instruktāžu reģistrāciju, radot iespēju attālinātās instruktāžas reģistrēt bez e-paraksta

**13. Priekšlikumi par nodarbināto izdevumu kompensēšanu attālinātā darba apstākļos:**

Normatīvajos aktos precizēt kārtību, kādā darba devēji vienkāršā veidā ilgtermiņā var kompensēt saviem nodarbinātajiem izdevumus, kas radušies, veicot attālināto darbu

## 1. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu nodarbinātību

### 1. priekšlikums

**Gadījumos, ja tiek pārtraukta vai ierobežota ambulatorā veselības aprūpe, nodrošināt iespēju veikt pirmreizējās obligātās veselības pārbaudes (turpmāk OVP), it īpaši attiecībā uz īpašajiem apstākļiem (saskaņā ar MK Nr. 219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” 2. pielikumu “Darbi īpašos apstākļos”)**

### Priekšlikuma būtība

Priekšlikums sevī ietver:

- nodrošināt iespējas veikt pirmreizējās OVP tiem nodarbinātajiem, kuriem veselības pārbaudes veicamas saskaņā ar MK noteikumu Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (pieņemti 10.03.2009.) 2. pielikumu “Darbi īpašos apstākļos”;
- minēto OVP veikšanu nodrošināt vismaz 1 ārstniecības iestādē katrā reģionā;
- uzlabot sadarbību starp valsts pārvaldes iestādēm ārkārtējās situācijas pārvaldības laikā, kas samazinātu iespēju pieņemt vienai nozarei lēmumus, kas būtiski ietekmē otru nozari bez savstarpējas saskaņošanas (sīkāk skatīt 11. priekšlikumu par valsts pārvaldes institūciju kapacitātes stiprināšanu attiecībā uz spēju operatīvi reaģēt uz ārkārtēju situāciju).

### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Valdībai, pieņemot lēmumu par ambulatorās veselības aprūpes pakalpojumu pārtraukšanu ārkārtējās situācijas laikā, automātiski tika pārtraukta arī pirmreizējo un periodisko OVP veikšana. Tas faktiski nozīmēja, ka ar šo lēmumu būtiski tika apgrūtināta juridiski korekta nodarbināšana. Nespēja veikt OVP pirms darba līguma noslēgšanas būtiski kavēja jauno darbinieku pieņemšanu darbā vai citu darba pienākumu uzticēšanu, ja darbs ir saistīts ar īpašajiem apstākļiem, līdz ar to arī bija svarīgs nodarbinātību kavējošs faktors. Ņemot vērā, ka uzņēmēji cēla trauksmi, valdība veica izmaiņas regulējumā un pieļāva, ka darba devējs var organizēt periodiskās veselības pārbaudes pēc ārkārtējās situācijas beigām, kā arī nodarbināt jaunus darbiniekus bez veiktas pirmreizējās OVP, ja vien darbinieki neveic darbu īpašos apstākļos. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” (pieņemti 10.03.2009.) darbs īpašos apstākļos nozīmē tādus bīstamos darbus, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem. Tie precīzi ir uzskaitīti minēto MK noteikumu 2. pielikumā “Darbi īpašos apstākļos” un sevī ietver tādus darbus kā, piemēram, darbs uz kāpnēm, darbs augstāk par 1,5 m, autoiekrāvēja vadīšana u.c. Tipiski šādi darbi raksturīgi ražojošajos uzņēmumos, elektroapgādē, noliktavās u.c., kas nozīmēja, ka pat gadījumos, ja konkrētajam uzņēmumam ārkārtējās situācijas laikā bija raksturīgs apgrozījuma un darba apjoma pieaugums, viņš juridiski korekti nevarēja pieņemt darbā jaunus darbiniekus vai pārcelt darbā darbiniekus no tādiem amatiem, kuros nav raksturīgs darbs īpašos apstākļos uz darba vietām, kur šādi apstākļi ir iespējami.

Faktiski tas nozīmē, ka nepieciešams domāt par risinājumu, kā nodrošināt iespēju veikt OVP saskaņā ar minēto noteikumu 2. pielikumu gan Rīgā, gan reģionos pat gadījumos, kad ir slēgti pārējie ambulatorie veselības aprūpes pakalpojumi, bet it īpaši situācijā, ja valsti pandēmija skar mazāk kā citas valstis, jo tas nozīmē, ka daļa no pasūtījumiem, ko parastā situācijā īsteno citu valstu ražotāji, nonāk mazāk skartajās valstīs. Izveidotais risinājums ārkārtējās situācijas laikā attiecībā uz OVP veikšanu saskaņā ar MK noteikumu Nr.219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 1. pielikumu netika identificēts kā problemātisks, tāpēc šis risinājums ārkārtējai situācijai uzskatāms par atbilstošu.

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Kā problemātisku valsts iestāžu sadarbību ārkārtējās situācijas laikā DAS norādīja uz obligāto veselības pārbaudu organizāciju situācijā, kad tika liegta piekļuve ambulatorajiem veselības aprūpes pakalpojumiem, tomēr viņi arī atzīmē, ka ir pateicīgi par izmaiņām normatīvajos aktos, kas novērš nepieciešamību darba devējiem pārkāpt normatīvos aktus citu pieņemto lēmumu dēļ (KI/KS DAS citāts: *"Sākumā ar tām veselības pārbaudēm arī bija ļoti liels apjukums"; "Bet tie, kas pa jumtiem kāpelē, vai kuriem ir kādi īpašie apstākļi – ... viņiem ir jāiepauzē ar darbu ... ar to brīdi, kad tik apturēta šo veselības pārbaudu veikšana"; "Tur, kur ir otrais pielikums ar īpašajiem riskiem – tur es arī teicu – nē, mēs jaunus darbiniekus neņemam, vai arī ņemam, bet tad viņi nestrādā, piemēram, nekāpj augstāk pa pusotru metru un nestrādā kaut kādus specifiskos darbus... bet es pieļauju domu, ka viņi šo manu noteikumu neievēroja"; uzņēmumu DAS citāts: "... bija šis te jautājums [par OVP] no dažādiem uzņēmumiem, ko tad darīt. Man ļoti liels prieks, ka Labklājības ministrija, gan Valsts darba inspekcija, gan Veselības ministrija ar ļoti labu sapratni attiecās pret šī jautājuma aktualitāti, tika pieņemti grozījumi par šo").*

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Savukārt, darba devēji attiecībā uz OVP norādīja, ka iespējas trūkums veikt OVP pirms darba līguma noslēgšanas ir ietekmējusi uzņēmuma darbību, kas ir īpaši būtiski kontekstā ar iespējām pārkvalificēties, mainīt darbu, pieņemt jaunus darbiniekus ārkārtējās situācijas laikā (Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāts: *"Ja mums atgriezīsies vēl kādi ierobežojumu valstiskā līmenī, tad es ļoti ceru, ka mēs būsīm spējīgi ņemt darbā jaunus darbiniekus, tāpēc, ka tā [bija] problēma, ar ko mēs saskārāmies pavasarī... mēs nevaram paņemt darbā, tāpēc, ka ir OVP uz konkrētiem riskiem nebija iespējams iziet .... Tā mums bija ļoti liela problēma, ka varējām paņemt darbā cilvēku, bet viņš nevarēja iziet OVP").*

Tāpat kāds cits uzņēmums, kas neprecizēja savu rīcību attiecībā uz OVP veikšanu norādīja uz jaunu darbinieku pieņemšanu (Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *"Mums ļoti palielinājās apjoms, mēs pieņēmām, manuprāt, 8 cilvēkus, darbā ārkārtējās situācijas laikā. ... darba apjoms ... ļoti palielinājās, jo māsas uzņēmums Ķīnā tika gandrīz aizslēgts ciet, un tad viss, ko viņi darīja, visi darbi pārgāja mums").*

## **2. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu darbaspēka pārkvalifikāciju un pieaugušo izglītību darba vietās**

### **2. priekšlikums**

**Valsts atbalstā COVID-19 ietekmētajiem uzņēmējiem un nodarbinātajiem līdztekus dīkstāves pabalstam paredzēt arī valsts apmaksātu tālākizglītību un profesionālo pilnveidi dīkstāvē esošajiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem no krīzes pārvarēšanas fonda līdzekļiem**

### **Priekšlikuma būtība**

Priekšlikums sevī ietver:

- valsts atbalstu COVID-19 ietekmētajiem uzņēmējiem un nodarbinātajiem papildināt ar valsts apmaksātu tālākizglītības, profesionālo un karjeras prasmju pilnveides piedāvājumu dīkstāvē esošajiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem;
- Nodarbinātības valsts aģentūrai (NVA) ārkārtējās situācijas laikā papildināt personu loku, kuri var pieteikties apmācībām, ar dīkstāvē esošajiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem (pēc VID informācijas), it īpaši fokusējoties uz cilvēkiem vecuma grupās no 18 līdz 24 gadiem un vecumā virs 63 gadiem, kā arī cilvēkiem, kas COVID-19 kontekstā pieder pie riska grupām;
- ar kuponu sistēmas palīdzību dīkstāvē esošajiem nodarbinātajiem un pašnodarbinātajiem rast iespēju izvēlēties un izmantot pieaugušo izglītības pakalpojuma sniedzēju, piemēram, Valsts izglītības attīstības aģentūra (VIAA), universitātes, augstskolas, koledžas, formālās un neformālās izglītības iestādes, t.sk., ārvalstu apmācības;
- NVA mājaslapā izveidot sadaļu "Apmācības dīkstāvē", kur apkopot tālākizglītības un profesionālās pilnveides piedāvājumu. Lai atvieglotu izvēli, grupēt piedāvājumu pēc formas, veida, jomas, valodas, kvalifikācijas, ilguma, izmaksām;
- meklēt risinājumu, lai augstāk minētajām apmācībās varētu piedalīties arī tie nodarbinātie, kas atrodas darba devēja apmaksātā dīkstāvē (piemēram, nodarbinātie, kas pieder pie riska grupām COVID-19 kontekstā – sīkāk skatīt 7. priekšlikumu par nodarbināto riska grupu identificēšanu).

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

COVID-19 ārkārtējā situācija ir radījusi apstākļus, kuros uzņēmumi, organizācijas un indivīdi bija spiesti ātri pārorientēt biznesa procesus, darba organizāciju un personīgos ieradumus, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) risinājumus. Tomēr daudzās nozarēs nodarbinātie ārkārtējās situācijas laikā atradās dīkstāvē un šo dīkstāves laiku varēja un vajadzēja izmantot tālākizglītībai un profesionālajai pilnveidei.

Esošās situācijas izpēte un pētījuma rezultāti liecina, ka uzņēmumu vadītāji un dīkstāvē esošie nodarbinātie bieži neizmantoja šo laiku izglītībai un profesionālajai pilnveidei. Analizējot tālākizglītības un profesionālās pilnveides piedāvājumu (sīkāk skatīt 5. pielikumu “Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums”), ir redzams, ka piedāvājuma apjoms bija plašs un daudzveidīgs. Maksas un bezmaksas apmācību programmas, kursi un semināri tika piedāvāti dažādu tālākizglītībā iesaistītu institūciju mājaslapās, tomēr trūka vienkopus apkopota informācija, kas kavēja gan darba devējiem, gan nodarbinātajiem pieņemt lēmumu par iesaistīšanos apmācībās. Lai gan profesionālās pilnveides un karjeras izglītības piedāvājums ir ļoti plašs, tas vienlaikus ir arī ļoti sadrumstalots. Ārkārtējās situācijas laikā, kad darba devējiem primāri bija jāpārveido biznesa procesi un darba organizācija, bet dīkstāvē esošie nodarbinātie bija pakļauti stresam un lielai informācijas plūsmai, bija samērā sarežģīti orientēties un izdarīt izvēli plašajā piedāvājumā.

Pēc Nacionālās informācijas aģentūras LETA datiem Ekonomikas ministrija ir sniegusi informāciju, ka COVID-19 krīzes atbalsta programmā uzņēmējiem 09.11.2020. – 31.12.2020. dīkstāves atbalstam varētu kvalificēties 134 119 nodarbinātie (TVNET/LETA, 2020). Tas norāda uz ievērojamu Latvijas nodarbināto daļu, kurai līdztekus dīkstāves pabalstu saņemšanai, būtu bijusi iespēja paredzēt arī valsts apmaksātu tālākizglītību un profesionālo pilnveidi.

#### Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti

Analizējot fokusgrupu diskusiju rezultātus, atklājās, ka saistībā ar nodarbināto dīkstāvi mazajiem darba devējiem ir bijusi virkne problēmu, kuru risināšana ir prasījusi laiku un enerģiju, tāpēc ārkārtējās situācijas laikā ir pietrūcis laika nodarbināto profesionālajai pilnveidei (Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Dīkstāves pabalstu sistēma nebija veiksmīga - tas, ka tur ir jābūt 100% dīkstāvei. Tā darbiniece, kuru uz pilnu laiku palaidu dīkstāvē, viņai bija grūti daļēji maksāt, es pieļauju, ka šie resursi nebija daudz, ka tika uzsūtīta darba inspekcija, kura regulāri brauc skatīties uz to uzņēmumu, vai ir tur kāds, vai nav un “nečakarē” valsti. Diezgan traki, ka tik ļoti neuzticas, mēs uzticamies saviem darbiniekiem, ļaujām strādāt arī no mājām. Valstij būtu jāuzticas un tad arī uzņēmēji godprātīgāk arī attiektos”*).

Tāpat mazajiem uzņēmumiem ir bijušas grūtības atrast līdzekļus un pietrūcis iedvesmas nodarbināto profesionālajai pilnveidei (Rīgas mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Maziem uzņēmumiem ir problēma, ka viņi nevar rast lielus līdzekļus, lai apmācītu. Trūkst, kas dod tādu iespēju arī ikdienā iedvesmot, runāt un mēģināt rast risinājumus, lai cilvēki varētu sevī rast iespēju attīstīt, kādu jaunu kompetenci, kas beigu galā visiem būtu noderīgi*).

Arī lielajiem uzņēmumiem ir pietrūcis laika, motivācijas un informācijas nodarbināto profesionālajai pilnveidei (Kurzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Mēs neizmantojām nekādu profesionālo pilnveidi šajā laikā. Teiktu, ka mums pat īsti laika tam nesanāca. Neko tādu neizmantoju. Nezinu, to neviens tā neuzspieda, nereklamēja”*).

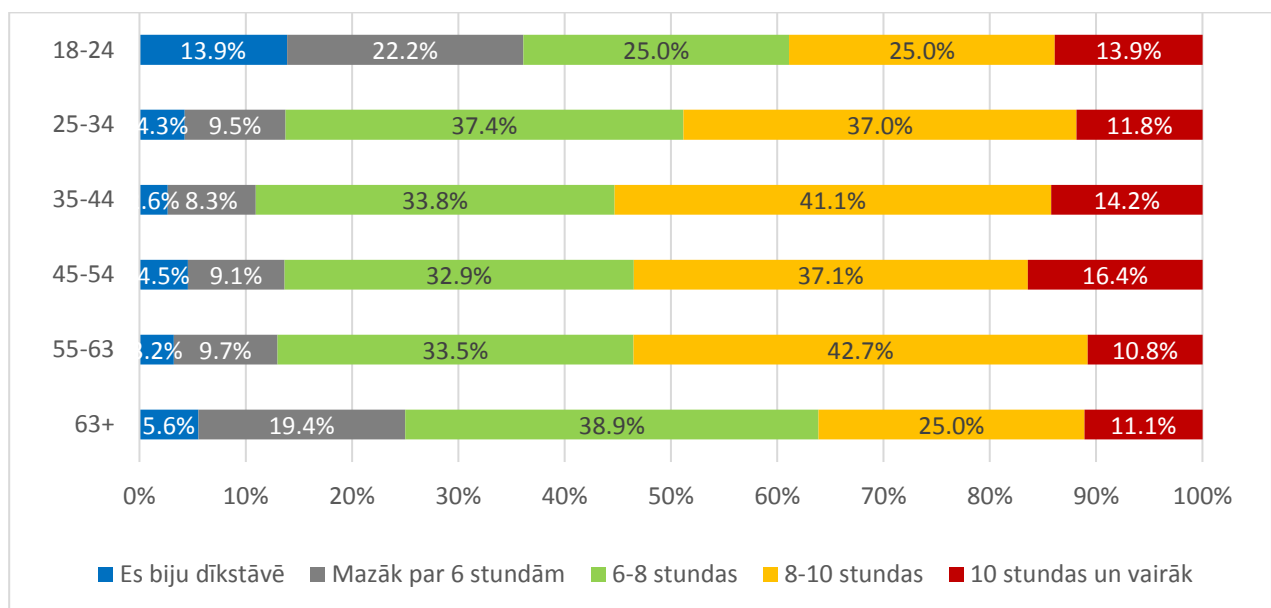
Darba devēji atklāja, ka dīkstāvē esošie nodarbinātie bija pakļauti negaidītām situācijām saistībā ar dīkstāves pabalstu, tādēļ profesionālajai pilnveidei nav pieticis resursu (Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“.... viņai (darbiniecei) saslima bērns dīkstāves laikā, ar ko viņa pazaudēja slimības*

lapā, jo automātiski VSAA pateica - tā kā bijāt dīkstāvē, attiecīgi ļoti zaudējat šajā B lapā, viņai nesamaksāja pilnu samaksu tikai tāpēc, ka nebija šī te vidējā no kā rēķināt”).

### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka ārkārtējās situācijas laikā dīkstāvē atradās 3,7% nodarbināto respondentu. Vecuma grupā 18-24 tādu bija 13,9%, bet vecuma grupā virs 63 gadiem tādu bija 5,6%. Abās šajās vecuma grupās bija visvairāk to, kuri strādāja mazāk par 6 stundām - vecuma grupā 22,2% un vecuma grupā 18-24 - 19,4% (sīkāk skatīt 1. attēlu). Šīm vecuma grupām būtu jāpievērš īpaša uzmanība, veidojot apmācību piedāvājumu.

**1. attēls. Nodarbinātības intensitāte pa vecuma grupām, %.**



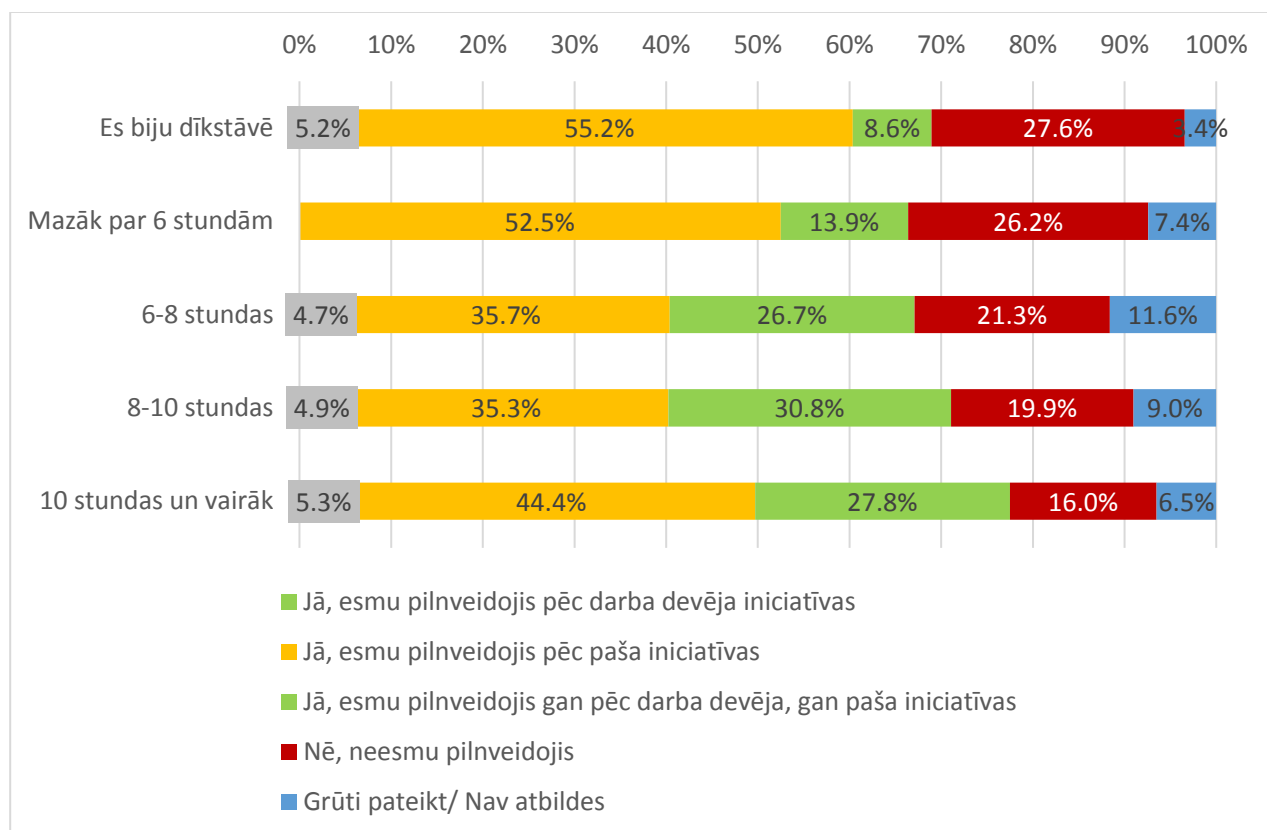
Bāze: nodarbināto aptauja, n=1080, nodarbinātie, kas sniedza informāciju par savu vecumu.

Aptaujas datu analīze rāda, ka ārkārtējās situācijas laikā prasmju pilnveidošana ir cieši saistīta ar darba apjomu jeb nostrādāto stundu skaitu. Lai gan sākotnēji būtu domājams, ka prasmes būs vairāk pilnveidojuši tie nodarbinātie, kuri strādājuši mazāku stundu skaitu, jo viņiem apmācībām ir vairāk laika, tomēr pētījuma rezultāti liecina par ko citu - jo vairāk stundu nodarbinātie ir strādājuši, jo vairāk viņi arī pilnveidojuši savas prasmes. Tā, piemēram, no tiem, kur strādājuši 10 stundas un vairāk, tikai 16,0% nav pilnveidojuši savas prasmes, bet starp dīkstāvē esošajiem tādu ir bijis 27,6% un starp tiem, kuri strādājuši mazāk par 6 stundām - 26,2% (sīkāk skatīt 2. attēlu). Tas liecina, ka tiem, kuri vairāk pilnveido savas prasmes, ir lielākas nodarbinātības priekšrocības arī ārkārtējās situācijas laikā.

No vienas puses pozitīvi vērtējams fakts, ka 55,2% dīkstāvē esošo nodarbināto ir pilnveidojuši prasmes pēc paša iniciatīvas un arī citās grupās prasmju pilnveides pašiniciatīvai ir vislielākais īpatsvars, bet tajā pat laikā jāsecina, ka darba devēja iniciatīva dīkstāvē esošo nodarbināto prasmju pilnveidē ir bijusi niecīga (5,2%).



## 2. attēls. Nodarbināto prasmju pilnveide sadalījumā pēc nodarbinātības intensitātes, %.



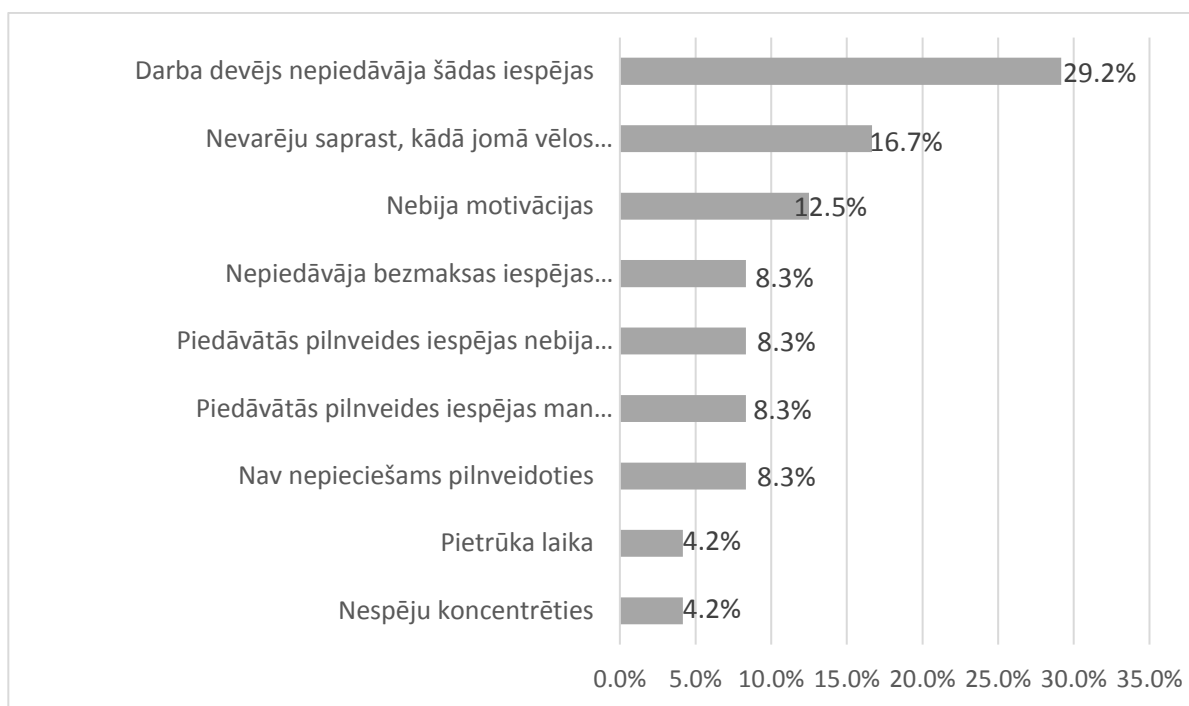
Bāze: nodarbināto aptauja, n=1095, nodarbinātie, kas sniedz informāciju par nostrādāto stundu skaitu.

Visbiežāk dīkstāvē esošie nodarbinātie nav pilnveidojuši prasmes tādēļ, ka darba devējs nepiedāvāja šādu iespēju (29,2%), un nodarbinātais pats nespēja izvēlēties jomu, kādā pilnveidoties (16,7%). Savukārt 12,5% dīkstāvē esošajiem nebija motivācijas pilnveidot prasmes, 8,3% - uzskatīja, ka viņiem nav nepieciešams pilnveidoties, tāpat vēl 8,3% kā iemeslu atzīmēja trūkstošo bezmaksas piedāvājumu (sīkāk skatīt 3. attēlu).

Pozitīvi vērtējams, ka dīkstāves laikā nodarbinātie ir pilnveidojuši savas prasmes pieprasītajā informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā (21,7%) vai savā profesijā (21,7%), bet jaunu profesiju apguvuši 5,0% (sīkāk skatīt 4. attēlu).

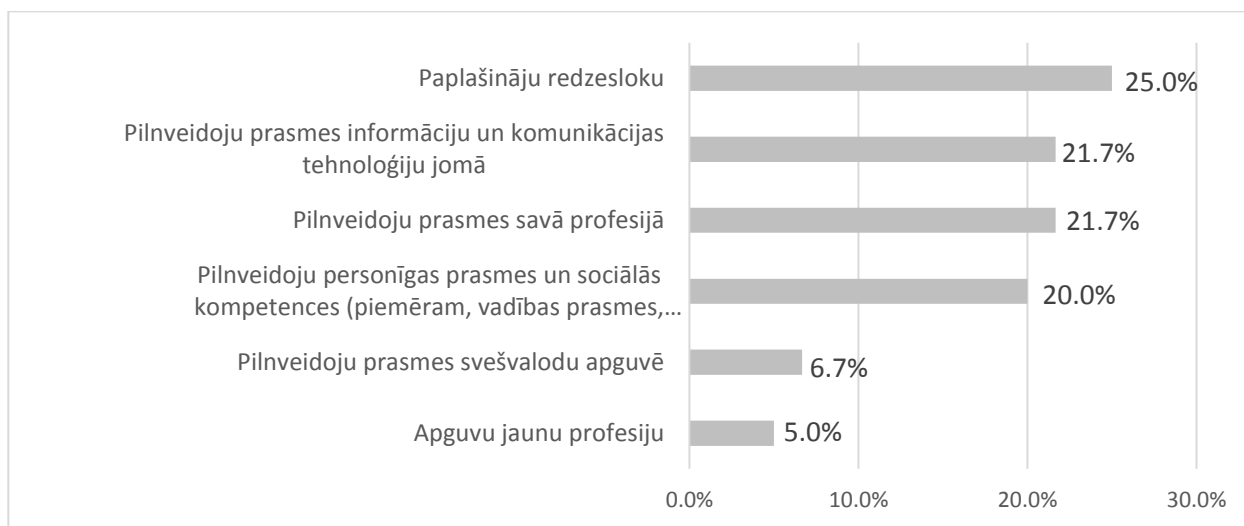
Pozitīvi vērtējams, ka dīkstāves laikā 25,0% nodarbināto paplašināja redzesloku, bet 20,0% pilnveidoja personīgās prasmes un sociālās kompetences.

### 3. attēls. Dīkstāvē esošo nodarbināto iemesli prasmju nepilnveidošanai, %.



Bāze: nodarbināto aptauja, n=60, nodarbinātie, kas 2020. gada pavasarī bija dīkstāvē.

### 4. attēls. Nodarbināto īpatsvars pa prasmju virzieniem, kas tika pilnveidoti dīkstāves laikā, %.



Bāze: nodarbināto aptauja, n=60, nodarbinātie, kas 2020. gada pavasarī bija dīkstāvē.

### 3. Priekšlikumi nodarbinātības saglabāšanai

#### 3. priekšlikums

**Lai veicinātu nodarbinātības saglabāšanu, pieaugušo izglītībā iesaistītajām valsts pārvaldes institūcijām sadarbībā ar pašvaldībām, universitātēm un augstskolām padarīt pieejamu ārkārtējai situācijai pielāgotu un elastīgu tiešsaistes apmācību piedāvājumu, kas ļauj lietotājiem patstāvīgi sekot mācībām un interaktīvā veidā ātri un mērķtiecīgi veidot jaunas prasmes**

#### Priekšlikuma būtība

Priekšlikums sevī ietver:

- pieaugušo izglītībā iesaistītajām valsts pārvaldes institūcijām organizēt un popularizēt īsus bezmaksas vebinārus (1-2 stundas) par ārkārtējās situācijas aktuālākajām tēmām, piemēram, attālinātā darba veikšana un organizēšana, stresa menedžments, laika menedžments, pašizaugsme, komandas saliedēšana, IKT rīki, digitālais mārketingis, tiešsaistes pārdošana, krīžu vadība, nodarbināto motivēšana un karjeras vadība;
- uzlabot dizainu, pārskatāmību un meklēšanas iespējas Nacionālās izglītības iespēju datubāzei (NIID.LV). Papildināt un popularizēt interneta vietnes piedāvātos tiešsaistes, tālākizglītības un profesionālās pilnveides piedāvājumus un aktualitātes, izveidojot tai Facebook lapu un nodrošinot iespēju pierakstīties "ziņu lapai" (ikmēneša jaunumiem);
- pašvaldībām (piemēram, to Attīstības nodaļām) ārkārtējās situācijas laikā vismaz reizi mēnesī izsūtīt novada uzņēmējiem aktuālo informāciju par tiešsaistes apmācību, pasākumu, semināru un citu atbalsta pasākumu, īpaši bezmaksas vebināru, piedāvājumu darba devējiem un nodarbinātajiem, ko piedāvā LTRK, NVA, LIAA, VID, pašvaldības, plānošanas reģioni, izglītības iestādes u.c. (sīkāk skatīt 5. pielikumu "Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums");
- universitātēm, augstskolām un profesionālās izglītības iestādēm ārkārtējās situācijas laikā aktīvāk popularizēt piedāvājumus par tiešsaistes apmācību, tālākizglītības un profesionālās pilnveides iespējām (piemēram, regulāri publicēt informāciju savās mājaslapās);
- primāri apmācības organizēt tiešsaistē, tomēr strādnieku, amatnieku un citās vienkāršajās profesijās ieteicamas klātienē apmācības nelielās grupās; visu apmācību noslēgumā paredzēt zināšanu un/vai prasmju pārbaudi un pakalpojuma sniedzēja sagatavota sertifikāta izsniegšanu;
- organizēt un popularizēt tiešsaistes pieredzes apmaiņas pasākumus uzņēmumu vadītājiem par uzņēmumu veiksmes stāstiem saistībā ar krīzi kā iespēju attiecībā uz nodarbināto apmācībām;
- informēt LDDK un LBAS par šī pētījuma rezultātiem attiecībā uz koplīguma pozitīvo ietekmi uz nodarbināto prasmju pilnveidi, kā arī veikt skaidrojošo darbu arodbiedrību speciālistiem par nepieciešamību aktīvāk iesaistīties nodarbināto pilnveides nodrošināšanu jebkurā vecumā, bet it īpaši pirmspensijas vecumā;

- nodarbinātajiem ieteicams nodrošināt bezmaksas apmācību šādās jomās:
  - papildu prasmju apguves, prasmju pilnveides programmas, piemēram, digitālo prasmju apguve (īpaši vecuma grupā virs 50);
  - kognitīvās prasmes (kritiskā domāšana, kreativitāte, problēmu risināšana u.tml.);
  - sociāli emocionālās prasmes (piemēram, profesionālās saiknes saglabāšanai arī attālinātā darbā);
  - pielāgošanās un elastīguma prasmes;
  - mācības par personu datu aizsardzību, konfidencialitāti attālinātā darba kontekstā;
- darba devējiem ieteicams nodrošināt bezmaksas apmācības šādās jomās:
  - stresa pārvaldība;
  - vadības prasmes attālinātā darba veikšanai;
  - droša un veselīga darba vide, veicot attālinātu darbu;
- Izglītības ministrijai nodrošināt pedagogu apmācības sekojošās jomās:
  - attālinātu apmācību metodes;
  - tehnoloģiskie risinājumi pedagoģiskajam darbam attālināti;
  - laika plānošana;
  - stresa pārvaldība;
  - droša un veselīga darba vide, veicot attālinātu darbu.

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

Eurofound veiktā pētījuma rezultāti liecina, ka jauna darbinieka atrašanās darba devēji personāla atlases laikā vislielāko uzmanību pievērš tam, lai kandidāta prasmes būtu atbilstošas darba veikšanai, tāpēc regulāra prasmju pilnveidošana un jaunu prasmju apguve ir būtiska, lai cilvēks būtu sekmīgi nodarbināts un varētu atrast jaunu darbu (Eurofound and Cedefop, 2020). Tādējādi pieaugušo izglītībai ir būtiska loma nodarbinātības saglabāšanā gan parastā situācijā, kad valstī nav izsludināta ārkārtējā situācijā, gan ārkārtējās situācijas pārvarēšanā (sīkāk skatīt 5. pielikumu “Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums”). 2020. gada 26. maijā MK apstiprināja “Stratēģiju Latvijai COVID-19 krīzes radīto seku mazināšanai”, kur stratēģijas virziens “Cilvēkkapitāls” ietver prasmes un pārkvalifikāciju. Tajās ir norādīts, ka sasniedzamais rezultāts līdz 2023. gadam ir 165 tūkstoši pieaugušo izglītībā iesaistīto. Stratēģija paredz pārorientāciju pieaugušo izglītības piedāvājumā (kvalitātes prasības un monitoringa sistēma) un procesu digitālo transformāciju izglītības jomā. Stratēģijas īstermiņa mērķi paredz maksimāli iespējamu darba vietu saglabāšanu, COVID-19 radītā bezdarba mazināšanu, digitālo prasmju palielināšanu sabiedrībā. Vidēja termiņa mērķi paredz funkcionālas pieaugušo izglītības sistēmas izveidi mazkvalificēto īpatsvara samazināšanai, nepārtrauktas prasmju, iemaņu un kompetenču attīstībai un sociālekonomiskās paradigmas pārmaiņām – nākotnes izglītības koncepta ieviešanai (MK, iesniedzējs Ekonomikas ministrija, 2020).

Lai īstenotu šo stratēģiju un palielinātu pieaugušo izglītībā iesaistīto loku, darba devējiem un nodarbinātajiem ir nepieciešama laba piekļuve informācijai par iespēju profesionāli pilnveidoties un mācīties aktuālajās jomās. Tiešsaistes, tālākizglītības un profesionālās pilnveides piedāvājums ir plašs un to piedāvā daudz dažādu organizāciju (sīkāk skatīt sadaļu par dīkstāves sasaisti ar pieaugušo izglītību), bet informācija nav pārskatāma un viegli atrodamā, tādēļ būtiska loma informācijas izplatīšanā ir pašvaldībām.

Ārkārtējā situācija ir veicinājusi universitāšu un augstskolu digitālo attīstību, kas palīdz nodrošināt kvalitatīvas un profesionālas nodarbināto apmācības arī attālināti. Attālinātās mācības ļauj apgūt zināšanas bez laika un telpas ierobežojuma, kā arī izvēlēties pasniedzējus un lektorus no tālākām vietām, kas pirms tam nebija iespējams. Jau šobrīd daudzas augstskolas piedāvā atvērtās universitātes, kuras būtu nepieciešams popularizēt un pielāgot krīzes situācijai (nodrošinot pasniedzējiem papildus finansējumu). Profesionālās apmācības atsevišķās profesiju grupās jāorganizē klātienē, nelielās grupās, ievērojot distanci (sīkāk skatīt 5. pielikumu "Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums").

Īpaša vērība būtu jāpievērš pedagogu apmācībai, jo ārkārtējās situācijas laikā pieauga viņu darba apjoms un intensitāte, un tas prasīja jaunas zināšanas par to, kā mācīt attālināti, kā arī specifiskas zināšanas IKT jomā. Labs piemērs šajā ziņā ir Globālās izglītības koalīcija (*Global Education Coalition*), ko uzsāka Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija (UNESCO), kura izveidoja platformu sadarbībai, lai aizsargātu tiesības uz izglītību COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā (*Learning Never Stops*). Platforma nodrošina atbalstu, lai ārkārtējās situācijas laikā aizsargātu un uzlabotu pedagogu un izglītojamo garīgo veselību un psihosociālo labklājību. Tiek piedāvātas apmācības par digitālās mācību vadības sistēmām, MOOC kursi, pašorganizētu apmācību iespējas un tālmācības risinājumu ārējās krātuves, kas ietver arī Eiropas Komisijas resursus— tiešsaistes platformu kolekciju skolotājiem un pedagogiem, kas pieejama 23 ES valodās (UNESCO, 2020).

#### Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti

Liela daļa darba devēju fokusgrupās atzina, ka ir izmantojuši ārkārtējo situāciju nodarbināto profesionālajai pilnveidei, tomēr jāatceras, ka lielā mērā diskusijās piedalījās aktīvākie Latvijas uzņēmumu (Kurzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *"Tai periodā, kad mums samazinājās darba apjoms, tad to izmantojām iekšējām apmācībām, atsvaidzināt atmiņu par visām prasībām. Ļoti aktīvi izmantojām vebināru iespējas, tāpēc, ka par cik mēs esam Liepājā, tad ļoti daudz, kas notiek Rīgā un bieži vien ir grūtāk izbraukāt nedēļas vidū, un tas bija ļoti liels pluss šai visai situācijai. Arī tie paši "strādā vesels" semināri, kas pirms tam bija tikai pārsvarā klātienē"*).

Darba devēji ir izteikuši vēlmi rast pieeju LIAA kursiem, norādot būtiskākās jomas (Latgales lielā uzņēmuma darba devēja citāts: *"Uzņēmumiem vajadzētu piedāvāt iespēju pretendēt uz Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras kursiem. Būtiski, ko vajadzētu attīstīt, ir jomas digitālajā marketingā, digitālajā kompetencē, jauno produktu veidošanā, tāmēšanā. Reģioniem piedāvāt attālinātas apmācības, tieši kvalifikācijas paaugstināšanai un vienkāršajām profesijām jābūt klātienē apmācībām"*).

Darba devēji ir norādījuši, ka strādniekiem amatniekiem, operatoriem un montieriem, kā arī vienkāršo profesiju pārstāvjiem atbilstošākas ir klātienē apmācības (Rīgas mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Ražošanā, manuprāt, efektīvākas apmācības ir tad, ja tu to vari darīt klātienē un mazās grupās, jo tad viņi brīvāk jūtās, tās apmācības nav teorētiskas, sausas, mēs mēģinām taisīt apmācības, kas ir pēc būtības un atbilst mūsu prasībām”*).

Lai attālinātās nodarbināto apmācības būtu rezultatīvas, ir jārisina jautājums par zināšanu pārbaudi un novērtējumu, kā arī apliecinājumu par to (Rīgas lielā uzņēmuma darba devēja citāts: *“... vajag tomēr uzlikt testu, tad savādāk cilvēki noklausās un nekas nepaliek. Mūsu pieredze ir tāda, ka visās mācībās, ne tikai darba aizsardzības, uguns drošības, bet faktiski visās – mēs pieliekam testus klāt, jo pretēji, tad cilvēki noklausās un nekas atmiņā nepaliek”*).

Fokusgrupu diskusijās atklājās, ka mazajiem uzņēmumiem ļoti vērtīgi ir bezmaksas vebināri/semināri, kuri ļauj ietaupīt laiku, salīdzinot ar klātienē semināriem (Kurzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Tai periodā, kad mums samazinājās darba apjoms, tad to izmantojām iekšējām apmācībām, atsvaidzināt atmiņu par visām prasībām. Ļoti aktīvi izmantojām vebināru iespējas, tāpēc ka par cik mēs esam Liepājā, tad ļoti daudz, kas notiek Rīgā un bieži vien ir grūtāk izbraukāt nedēļas vidū, un tas bija ļoti liels pluss šai visai situācijai. Arī tie paši “strādā vesels” semināri, kas pirms tam bija tikai pārsvarā klātienē”, Rīgas lielā uzņēmuma darba devēja citāts: “Mēs šajā laikā ļoti daudz pārgājām uz vebināriem un tīri uz online mācībām, kas ir pārsteidzoši, ko mēs izsecinājām, ka līdz šim mums likās, ka veikali jau nekad, tad šobrīd mēs redzam, ka mums ir tik labi aizgājušas visas online mācības un vebināri, ka mēs vismaz šajā laikā esam veicinājuši to digitālo attīstību – ar milzu soļiem COVID to ir veicinājis”*).

Tāpat mazajiem uzņēmumiem svarīgs ir līdzekļu ietaupījums, jo vebinārus un tiešsaistes seminārus var klausīties vairāki viena uzņēmuma nodarbinātie vienlaicīgi (Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Es atkal izmantoju šo jauko COVID laiku, kad vairs nav semināri klātienē, bet ir vebināri uz pusi lētāk un tas, ka pie viena monitora var klausīties visi, nevis tad, kad es gribu iet uz semināru, jāņem visi savi kolēģi, tas cipars uzreiz pieaug reiz četri un tie ir no 100 līdz 180 EUR par katru, bet te samaksā 59 EUR par to informāciju, ko dzirdam visi, un man liekas tas bija ļoti jauki. Bija pieejami lektori, kas par dažādām tēmām spēja izpausties un vairs nav laika un telpas ierobežojums un ka var klausīties no Daugavpils līdz Liepājai šo informāciju, un es tik tiešām izmantoju šo iespēju arī saviem darbiniekiem”*).

Pētījums liecina, ka uzņēmumi nodarbināto apmācībai izmantojuši arī globālās un vietējās mācību platformas (Vidzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Turpinājām kā ierasts, pastiprināti informējām par nesen ieviesto iespēju izmantot globālu mācību platformu Linked Learning ar vairāk kā 8000 mācību kursiem, Kurzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts: “Mēs tagad īstenojam tādu pilota projektu, ka mēs atvērsim iespēju katram pēc izvēles online apgūt kaut ko sev interesējošu, pieslēdzoties Openminded, vai SmartEdu.”*

Pētījuma ietvaros veikto darba devēju fokusgrupu diskusiju laikā darba devēji minēja ārkārtējās situācijas pārvarēšanai nepieciešamās prasmes: attālināta darba specifika, strādājot savā profesijā (īpaši svarīgi pedagogiem), komandas vadība un saliedēšana, krīzes komunikācija, digitālais mārketing, jaunu produktu veidošana, IT risinājumi, digitālās kompetences, jaunākās normatīvo aktu iniciatīvas, t.sk., Eiropas līmenī, apmācības par to, kā attālinātā darbā aprīkot darba vietu, mazināt spriedzi un stresa līmeni un uzturēt psiholoģisko drošību (Kurzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts: *“Jā,*

*pandēmijas laiks bija lieliska iespēja pilnveidot savus iekšējos resursus. To arī izmantojām. Tēmas dažādas-gan, t.s., obligātās, darba pienākumu izpildei nepieciešamās, gan arī, t.s., atbalstošās, gan attiecībā uz uzņēmuma vadību, gan darbiniekiem, piemēram, vebinārs tiešsaistē “Kā vadītājam stiprināt komandu un sevi”, vebinārs “Kā vadīt iekšējo komunikāciju krīzes apstākļos un pēc tās?”, komandai klātienē apmācības “Izdzīvošanas psihofizioloģija ilgstošās, paaugstinātās spriedzēs” u.c.. Vebinārus klausījāmies/skatījāmies konferenču zālē grupā. Vebināra laikā bija iespēja arī savā starpā diskutēt, kas nav iespējams klātienē nodarbībā. Tas mūs saliedēja”, Rīgas lielā uzņēmuma darba devēja citāts: “Bija uzņēmuma iekšējās e apmācības par attālināto darbu, par to, kā strādāt, kā aprīkot darba vietu, par to, kā vingrot, kā samazināt stresa līmeni...”, Rīgas mazā uzņēmuma darba devēja citāts: “Visi vadītāji tika lūgti rūpēties par savu darbinieku psiholoģisko drošību, jo intravertam cilvēkam mājās strādāt ir viegli, bet ekstravertam cilvēkam ir grūtāk...vadītāji tika lūgti taisīt tādas ik dienas 15 minūšu sapulcītes, gan ik nedēļas sapulces ar savu komandu, lai būtu tā parunāšana pa dzīvi vispār, lai viņi būtu kontaktā, lai nebūtu tā, ka kāds tur slīgts depresijā... Mums līdz gada beigām plānā ir apmācības par psiholoģisko drošību, un būs vēl vienas apmācības par psiholoģisko drošību darba vietā, jo tas ir, tas nākamais, ar ko mēs strādājam, lai darbinieki justos brīvi”, Vidzemes mazā uzņēmuma darba devējas citāts: “Noteikti, ko mēs redzam, kas ir jauki šajā tiešsaistes laikmetā, tā ir dalība dažādos vebināros par visdažādākajām tēmām saistīta gan ar jaunākām likumdošanas iniciatīvām Eiropas līmenī, gan par ļoti specifiskām programmām un tādi, kas varētu derēt pašizpaušmei” ).*

Apmācību kontekstā īpaša uzmanība jāpievērš izglītības nozarei, jo pētījuma rezultāti rāda, ka pedagogiem trūka atbalsta, kā organizēt un vadīt attālinātās mācības, bija grūti nodalīt darba un privātās dzīves robežu, jo attālinātās mācības tika gatavotas ārpus darba laika un pat brīvdienās, kā arī bija nepieciešamas jaunas zināšanas, kā mācīt attālināti. Īpaši tas attiecas uz eksakto priekšmetu pasniegšanu- fiziku, ķīmiju, matemātiku (Vidzemes lielā uzņēmuma darba devēja citāts: “Pedagogi laikam mācījās kā neviens, protams, tas varētu būt arī uz privātā laika rēķina, jo darba laikā bija jābūt pieejamiem audzēkņiem. Par prasmēm, tas bija liels izaicinājums, jo vienlaicīgi skolotājam bija jāstrādā pilnīgi jaunos apstākļos un tad gāzās gūzma ar vebināriem ... un skolotāji min, ka tik nedodiet, jo mēs nespējam gan mācīties, gan strādāt, jo tas darba apjoms ko iegulda konkrētais skolotājs bija atkarīgs no katra paša godaprāta. Tie, kas strādāja godprātīgi, īpaši, fizika, ķīmija, matemātika iemācīt tiešsaistē pēkšņi, tas bija ļoti grūti un prasīja ļoti daudz laika”).

Pētījums atklāj, ka nodarbinātajiem dažkārt pietrūkusi motivācija un disciplīna tālākizglītībai. Tas apstiprina nepieciešamību aktivizēt komunikāciju par tālākizglītības, profesionālās pilnveides un karjeras atbalsta piedāvājumu un labās prakses piemēriem (Latgales mazā uzņēmuma darba devēja citāts: “Tika izmantotas maksas platformas - vadošie cilvēki piedāvāto iespēju izmantoja, bet darbinieki kūtri, gandrīz vai nē. Tālākizglītība tika ielikta kā obligāts pienākums. Pietrūka mājdisciplīna, lai efektīvāk varētu mācīties”).

Pētījumā atklājās daži labās prakses piemēri, kuri ietver organizētu un ieinteresētu pieeju nodarbināto apmācībai, atbalstot to finansiāli un iekļaujot apmācību laiku darba laikā (Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: “Jāatzīst, ka mums ir ļoti organizēti darbinieku izaugsmes plāni, ko viņiem vajadzētu mācīties. Tad mēs to noteikti atbalstam, darbiniekiem tā ir viņu pašu iniciatīva, daudzi ir ļoti augsti izglītoti jau ar doktora grādiem un ar maģistra grādiem, kas strādā nozarēs. Tad mums ir darbinieki, kas mācās tiešsaistesursos, (Coursea) mēs arī daļu apmaksājam. Viņi paši izvēlas apmaksāt

vai citas maksas iespējas, pamatā, kas ir ļoti atbalstoši piedalīties tādosursos, kas ir tieši saistīti ar darba pienākumiem. Atbalstoši ir tas, ka dodam iespēju mācīties darba laikā, līdz ar to mums ir darbinieki, kuri 20% no mēneša darba laika pavadījis mācībās. Tā ir tāda uzņēmuma pretim nākšana. Mēs atbalstām, jo darbinieki paši plāno savu laiku, lai rezultāts tiktu sasniegts, un kā viņš līdz tam nonāk, mēs dodam diezgan lielu brīvību”).

Cits labās prakses piemērs par ģilžu sistēmu nodarbināto apmācībā, kad nodarbinātais māca nodarbināto, un mentoringa programmu (Vidzemes mazā uzņēmuma darba devēja citāts: “Mēs šogad uzsākām paši kā pārmaiņas tālmācības profesionāls izaugsmes iespējas procesu. Šogad sākām ieviest Ģildi, ģilžu sistēmu, kas mainīja uzņēmuma struktūru. Mēs pārstrukturējām - ja mēs bijām horizontāla struktūra, tad tagad mums ir kompetenču bāzētas grupas, kur ir programmētāji sadalījušies mazākās grupās, kur ir ģildes vadītājs un tad šis ģildes vadītājs ir atbildīgs par to, lai visi pārējie kolēģi iet šo izaugsmes ceļu pareizajā virzienā un lai gan biznesam ir vērtība, gan arī darbiniekam ir vērtība. Šis tādas ļoti lielas pārmaiņas, ko sākām līdz COVIDam. Protams, mēs plānojam vairāk laika ieguldīt šajā pasākumā, bet diemžēl COVIDs atnāca un klātienē darba grupas izpalika, bija jāmācās kaut kā efektīvāk šīs personiskās attiecības veidot online, un līdz ar to tur sanāca lēnāk šo ieviešanas procesu ieviest. Diemžēl dēļ tā, ka tikai attālināti, bet veiksmīgā kārtā mēs sākām martā, un pirmā tikšanās bija klātienē tikšanās, tas “kickoff meeting” mums bija, un tad nācās pielāgoties. Bet visā visumā mums ir iekšējā mentoringa programma, kad darbinieks darbiniekam palīdz kādas jaunas prasmes apgūt, katru nedēļu mums ir pusstundas prezentācijas, kad ikviens kolēģis var padalīties ar kādu atklājumu vai informāciju, vai atgādināt par darba paradumiem, tur vienlīdz kādas tēmas. Un šī ģilžu projekta sakarā bija ārpakalpojuma sniedzēji, kas mūsu ģilžu līderiem mācīja līdera prasmes dažādas, kas ir laika plānošana, budžeta plānošana, grupu diskusijas, tur bija dažādi bloki cilvēkiem, kuri uzņēmās šo lomu, viņiem bija ik pēc nedēļas šīs online apmācības. Un tad mums ir iekšējā programma, kura izsniedz sertifikātus. Mums tagad ir septiņi jauni līderi komandā, kas ir apguvuši šīs prasmes”).

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

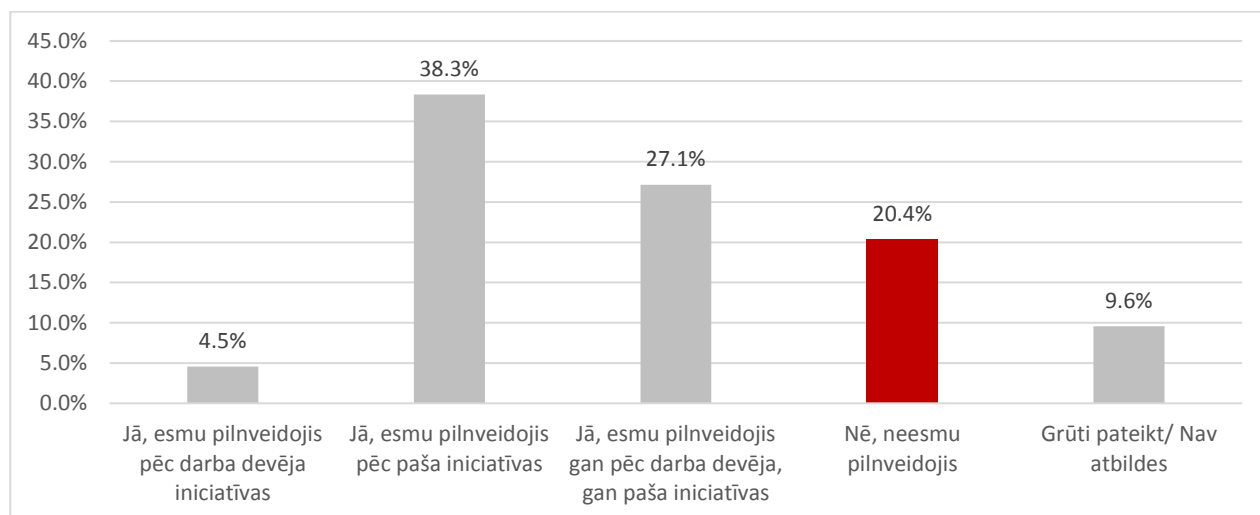
DAS pieredze ar vebināru apmeklēšanu ir atšķirīga. Daļa DAS norāda, ka viņi nepiedalījās šādos pasākumos (uzņēmumu DAS citāti: “Es tiešām nevienā vebinārā nepiedalījos”, “Bija ļoti saspringti. Man nepietiek stundu diennaktī”, “Vebināri ir bijuši, bet tikai augustā”), bet daļa minēja, ka vebināros aktīvi piedalījās gan jau pirms ārkārtējās situācijas, gan tās laikā (uzņēmumu DAS citāti: “... viens interesants [vebinārs] bija par sejas maskām, jo tur bija ļoti daudz neskaidrībās”, “Es piedalījos vebināros, un tā izglītošanās patiesībā ir ļoti laba. Ekonomējam laiku, nav jābrauc uz kaut kādu konkrētu vietu un atpakaļ – tas vien jau ir ieguvums”, “To es daru diezgan regulāri, un tas jau bija pirms šī visa COVIDa. Mums darbā ir labs projektu vadītājs, kas arī piedāvā šādus - sameklē un piedāvā”; KI/KS DAS citāts: “Vebināros piedalījos - klausīties man patīk, pat ļoti. Vadīt vebinārus ne visai, bet pierodu jau”).



## Nodarbināto aptaujas rezultāti

Pētījumā veiktā nodarbināto aptaujas datu analīze liecina, ka ārkārtējās situācijas laikā darba devēji ir pārāk maz pievērsušies nodarbināto prasmju pilnveidošanai un jaunu prasmju ieguvei. 5. attēls rāda, ka 20,4% nodarbināto nav pilnveidojuši prasmes, bet 38,3% to darījuši pēc savas iniciatīvas. Darba devēji tikai 4,5% gadījumu ir iniciējuši nodarbināto apmācību ārkārtējās situācijas laikā.

**5. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas ārkārtējās situācijas laikā pilnveidojuši esošās un apguvuši jaunas prasmes, %.**



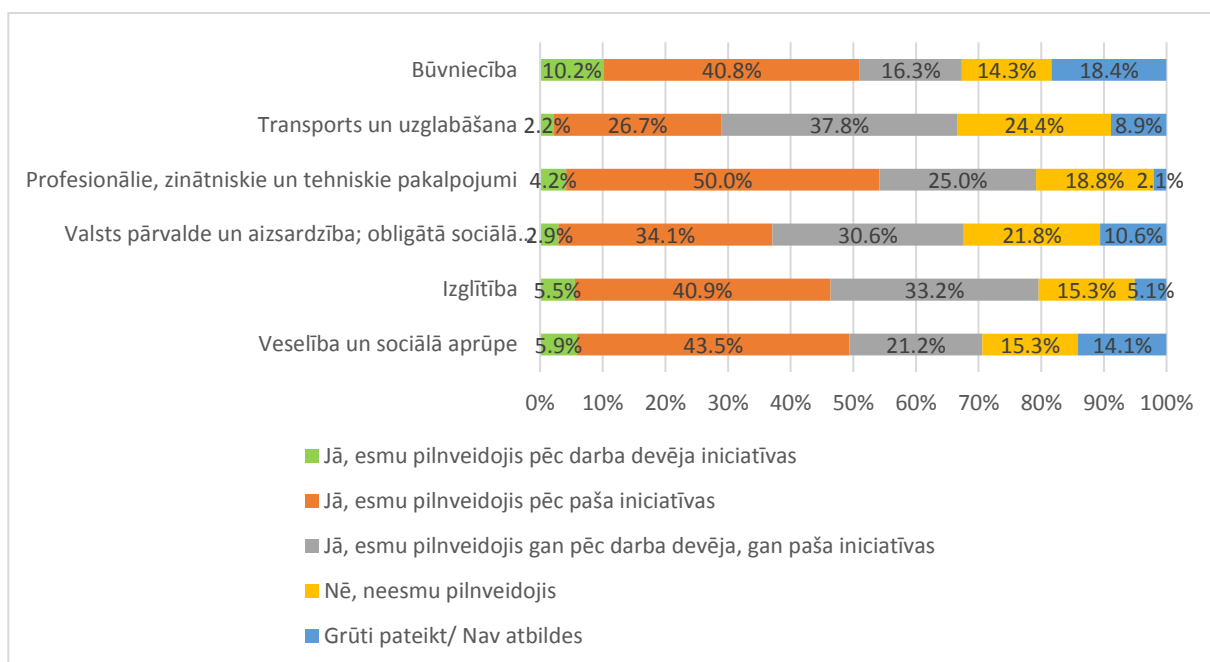
Bāze: nodarbināto aptauja, n=1231.

Analizējot prasmju pilnveidi pa nozarēm, redzams, ka salīdzinoši visvairāk tādu nodarbināto, kuri nav pilnveidojuši prasmes, ir transporta un uzglabāšanas nozarē (24,4%), valsts pārvaldē un aizsardzībā, obligātajā sociālajā apdrošināšanā nodarbinātie (21,8%), bet vismazāk - būvniecības nozarē (14,3%), kurā visvairāk nodarbināto (10,2%) prasmes pilnveidojuši pēc darba devēja iniciatīvas (sīkāk skatīt 6. attēlu). Domājams, ka būvniecības nozari labvēlīgi ir ietekmējuši reģionālie bezmaksas informatīvie semināri un vebināri par Būvniecības informācijas sistēmu (Būvniecības informācijas sistēma, 2020).

Visvairāk pēc savas un/vai darba devēja iniciatīvas prasmes ir pilnveidojuši izglītības nozares pārstāvji (79,6%), kas apliecina, ka šajā nozarē notikusi visintensīvākā pāreja uz attālināto darbu un apmācību. Tomēr jāuzsver, ka citās šī pētījuma daļās izglītības nozare tika identificēta kā riska nozare attiecībā uz attālināto darbu, tāpēc tai būtu jāsniedz papildus atbalsts no valsts puses.

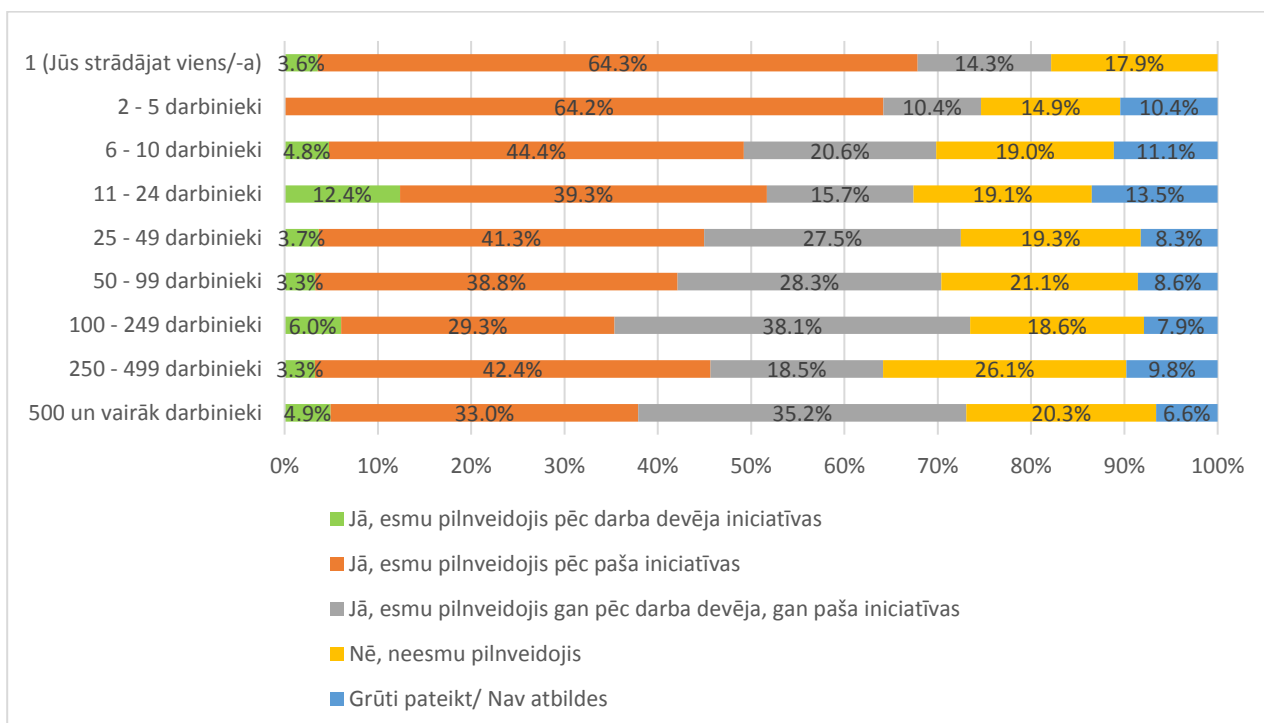
Salīdzinot prasmju pilnveidi pēc uzņēmumu lieluma (pēc nodarbināto skaita), redzama tendence, ka, jo lielāks uzņēmums, jo mazāk nodarbinātie pilnveido prasmes pēc savas iniciatīvas, bet vairāk - pēc darba devēja un/vai paša iniciatīvas, kas ir skaidrojams ar lielo uzņēmumu iespējām plānot un piedāvāt nodarbināto apmācības. Pārsteidzoši ir pētījuma rezultāti, kas uzrāda tendenci - jo lielāks uzņēmums, jo pieaug nodarbināto īpatsvars, kuri nav pilnveidojuši prasmes (sīkāk skatīt 7. attēlu).

## 6. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc prasmju pilnveides sadalījumā pa nozarēm, %.



Bāze: nodarbināto aptauja, n=632, nodarbinātie atsevišķās attēlā uzskaitītajās nozarēs.

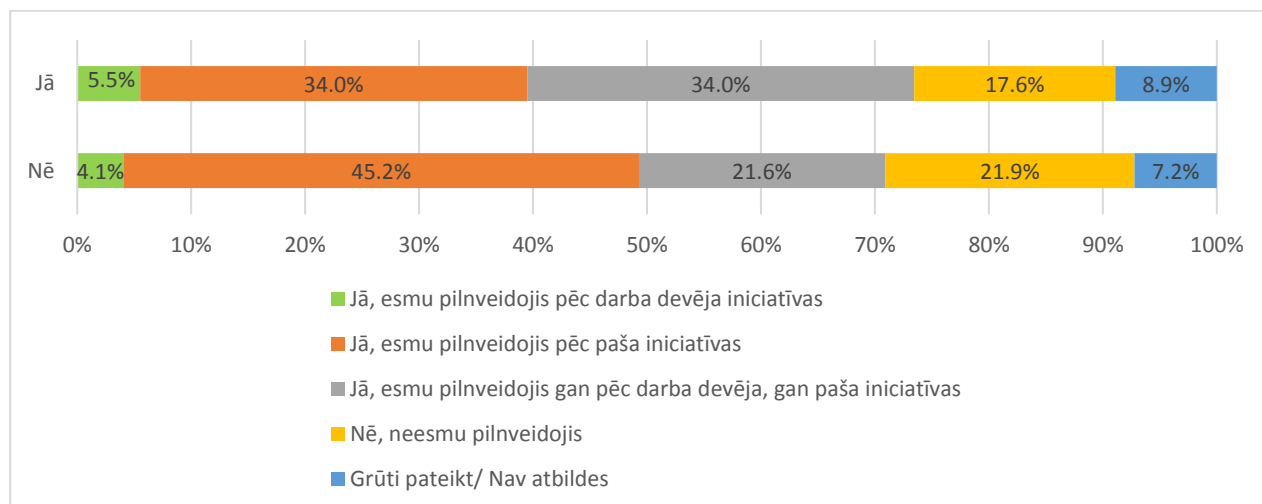
## 7. attēls. Nodarbināto īpatsvars atkarībā no prasmju pilnveides sadalījumā pēc nodarbināto skaita uzņēmumā, %.



Bāze: nodarbināto aptauja, n=1041, nodarbinātie, kas bija norādījuši nodarbināto skaitu uzņēmumā, kurā strādā.

Aptaujas dati liecina, ka uzņēmumos, kuros ir koplīgums, nedaudz lielāks nodarbināto īpatsvars ir norādījuši, ka ārkārtējās situācijas laikā ir pilnveidojuši savas prasmes, tomēr būtiski atšķiras tas, pēc kā iniciatīvas tas ir noticis. Ja uzņēmumos, kuros ir noslēgts koplīgums, vairāk nodarbināto pilnveido prasmes pēc paša un/vai darba devēja iniciatīvas (39,5%), tad uzņēmumos, kuros nav koplīguma, 45,2% nodarbināto ir pilnveidojuši prasmes pēc paša iniciatīvas (sīkāk skatīt 8. attēlu).

### 8. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas pilnveidojuši prasmes atkarībā no koplīguma esamības darba vietā, %.

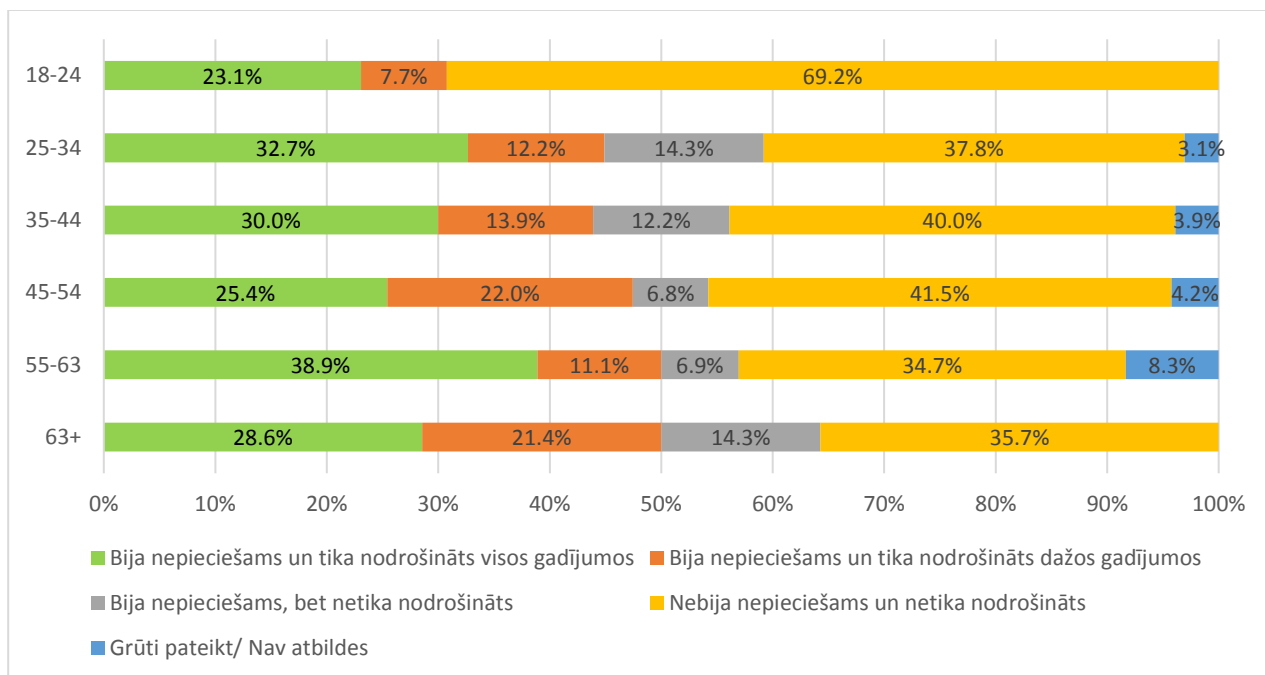


Bāze: nodarbināto aptauja, n=1041, nodarbinātie, kas norādījuši, vai uzņēmumā ir noslēgts koplīgums.

Lai gan sākotnēji domājams, ka nodarbināto prasmes biežāk tiek pilnveidotas uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības, kas apzinās prasmju nozīmi nodarbinātībā, tomēr aptaujas dati rāda, ka nodarbināto prasmju pilnveide ir ļoti maz bijusi atkarīga no piederības arodbiedrībai. Tāpat pētnieki izvirzīja hipotēzi, ka prasmju pilnveidi varētu ietekmēt cilvēku skaits mājsaimniecībā un bērnu esamība līdz 18 gadu vecumam (piemēram, tas varētu kavēt, jo ārkārtējās situācijas laikā bija nepieciešams bērniem palīdzēt ar attālināto mācīšanos), tomēr šīs hipotēzes neapstiprinājās.

Ārkārtējās situācijas laikā, veicot darbu attālināti, pieauga nepieciešamība pēc papildus zināšanām un prasmēm, kā veikt darbu attālināti savā profesijā. Nodarbināto aptaujas rezultāti liecina, ka 25,5% respondentu tas bija nepieciešams, bet nebija nodrošināts no darba devēja puses vai bija nodrošināts tikai dažos gadījumos, t.sk., vecuma grupā 18-24 tādu bija vismazāk (7,7%), bet vecuma grupā 63+ tādu bija 35,7% (sīkāk skatīt 9. attēlu).

**9. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas tika apmācīt, kā veikt darbu attālināti savā profesijā sadalījumā pa vecuma grupām, %.**

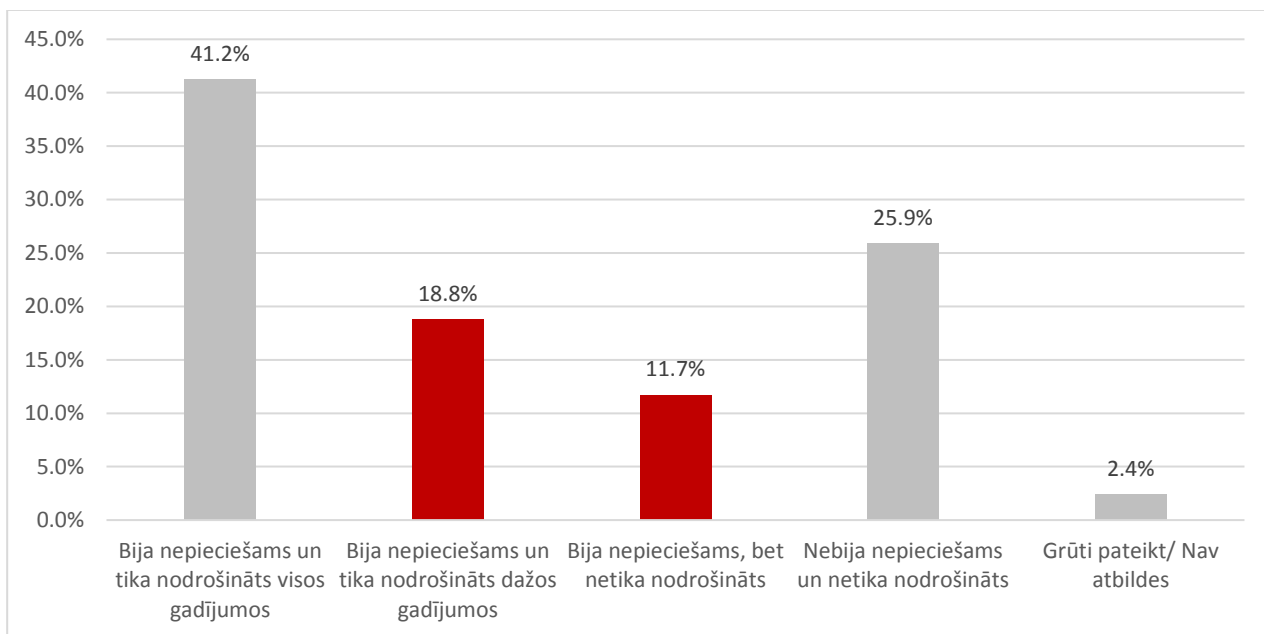


Bāze: nodarbināto aptauja, n= 495, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti un norādīja savu vecumu.

Šādi pētījuma rezultāti liecina, ka arī COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā nodarbinātie pirmspensijas vecumā, kas arī jau bez krīzes uzskatāma par riska grupu attiecībā uz nepietiekamu apmācību un it īpaši attiecībā uz jaunajām tehnoloģijām, tika savā ziņā diskriminēti, kas liecina, ka plaša starp dažāda vecuma nodarbināto prasmēm ārkārtējās situācijas laikā varēja palielināties. Tā par īpašu problēmu kļuva situācijā, ja attālinātais darbs saglabāsies kā obligāts pasākums COVID-19 ierobežošanai ilgākā laika posmā (piemēram, attālinātas mācību stundas), kas radīs papildus stresu un izdegšanu gados vecāku nodarbināto vidū. Šādā gadījumā nodarbinātie var masveidā pieņemt lēmumu beigt savas darba gaitas, tādējādi radot papildus problēmas dažās nozarēs ar kvalificētu nodarbināto esamību. Kā tipiska nozare ar augstu salīdzinoši gados vecu nodarbināto skaitu minama izglītība, kurai jau ārpus ārkārtējās situācijas bija liels pedagogu trūkums.

Veicot darbu attālināti, vairums uzņēmumu uzsāka lietot rīkus un programmatūras, kuras agrāk netika lietotas, piemēram, *Zoom*, *Microsoft Teams* u.c. Nodarbināto aptaujas datu analīze liecina, ka 30,5% gadījumu apmācības, kā lietot šīs jaunās programmatūras, netika nodrošinātas vai tika nodrošinātas dažos gadījumos (sīkāk skatīt 10. attēlu). Arī šajā gadījumā secināms, ka šādu respondentu īpatsvars vecuma grupā virs 63 gadiem bija augstāks (35,7%). Nozares, kurās visvairāk bija nepieciešamas šīs prasmes, ir izglītības nozare un valsts pārvalde, kurās ir augsts šādu darbinieku īpatsvars. Izglītības nozarē 38,0% un valsts pārvaldē 36,0% no nodarbinātajiem apmācības bija nepieciešamas, bet netika nodrošinātas vai apmācības tika nodrošinātas dažos gadījumos.

**10. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas novērtēja apmācību nodrošinājumu par rīku un programmatūru lietošanu, %.**

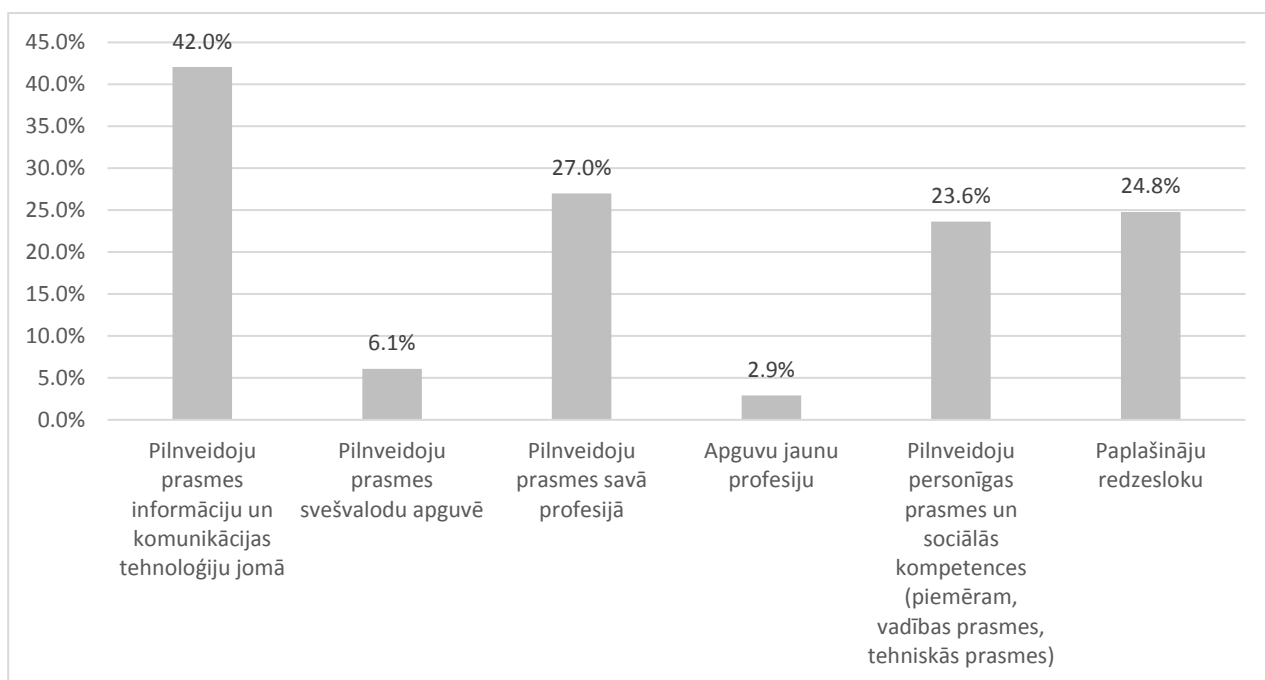


Bāze: nodarbināto aptauja, n= 495, nodarbinātie, kas strādāja attālināti.

Analizējot galvenos kavējošos faktorus, kāpēc nodarbinātie nav pilnveidojuši savas prasmes, kā galvenā problēma iezīmējas darba devēju atbalsta trūkums, kuru norādījis 51,1% respondentu, tomēr vairāk kā trešā daļa respondentu ir norādījuši arī uz tādiem personīgajiem faktoriem, ko varēja ietekmēt COVID-19 ārkārtējā situācija, neskaidrība par nākotni, kā arī stress. Tā piemēram, 24,2% nodarbināto minēja motivācijas trūkumu, bet vēl 9,9% - nespēju koncentrēties. Nodarbināto aptaujas laikā netika identificēts, ka problēmas būtu bijušas ar neatbilstošu piedāvājumu, uz to kā problēmu norādīja tikai 3,8% respondentu. Aptaujas anketā respondentiem bija iespējams brīvā veidā norādīt arī citus, iepriekš neminētus faktorus (citāti no nodarbināto aptaujas anketām: *“Es studēju, papildus pilnveidoties nav laika un vēlmes; es visu dienu pavadu datorā, tādēļ papildus laiku pavadīt datorā ir vairāk kā neveselīgi”*; *“Nebiju iedomājies un saistībā ar mana darba pienākumiem papildus pilnveidošanās nebija nepieciešama, bet ja būtu iespēja, vai man piedāvātu, tad labprāt es izmantotu pilnveidošanās iespējas, ja tas atbilstu manām interesēm, vai saskatītu jēgu tajā”*; *“Nepatīk pilnveidoties attālināti”*; *“Piedāvātās pilnveides iespējas nebija man atbilstošas, jo mācīties attālināti praktiskās lietas nav iespējams. Kā var iemācīties operēt attālināti, piemēram?”*; *“Stress, daudz darba, jaunās situācijas pieņemšana, viss bija ciet vajadzīgās prasmes jau bija”* ).

No aptaujātajiem respondentiem visvairāk (42,0%) ir pilnveidojuši prasmes informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomā. Savā profesijā pilnveidojušies ir 27,0% respondentu, bet 23,6% respondentu ir pilnveidojuši personīgās prasmes un sociālās kompetences (sīkāk skatīt 11. attēlu).

### 11. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas pilnveidojuši prasmes pa jomām, %.

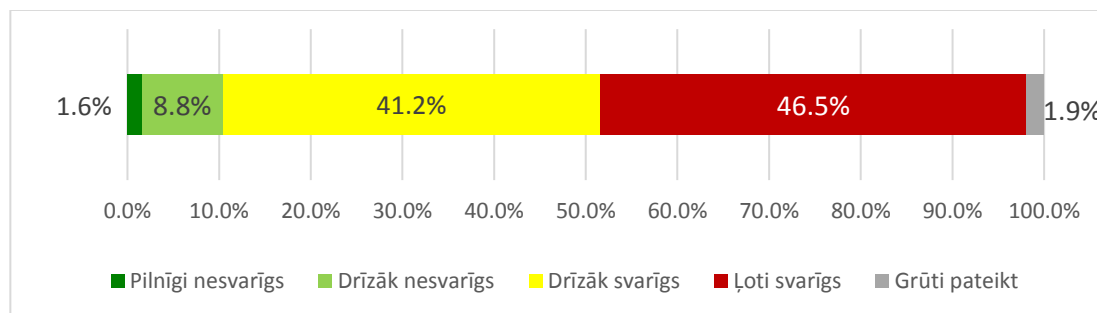


Bāze: nodarbināto aptauja, n= 1037.

Informācijas tehnoloģiju jomas prasmes ir apguvušas visas vecuma grupas, bet vismazāk to ir bijis 18-24 gadu vecuma grupā (26,5%), kurā visvairāk ir to, kuri pilnveidojuši prasmes profesijā vai apguvuši jaunu profesiju (39,4%). Šādi pētījuma rezultāti nav pārsteidzoši, jo jaunieši labāk prot darboties ar tehnoloģijām un jaunu tehnoloģiju apgūšana tiek daudz vairāk balstīta uz intuīciju. Jaunieši turpina apgūt savu profesiju, tāpēc likumsakarīgi ir pētījuma rezultāti, kas liecina - pieaugot respondentu vecumam, samazinās jaunas profesijas apgūvēju skaits (no 5,9% jaunāko nodarbināto grupā līdz nullei vecāko respondentu grupā). Tomēr ilgtermiņā domājams, ka tas nākotnē varētu mainīties, ņemot vērā to, ka cilvēki ilgāk saglabās aktīvu dzīves veidu un būs aktīvi darba tirgū.

Viens no elastdrošības politikas pīlāriem ir karjeras vadības prasmju apguve visas dzīves garumā. Ja darba devēji tam nepievērš uzmanību, tad pieaug nodarbināto mainība un ir grūtāk piesaistīt jaunus darbiniekus. Tādēļ pētījumā veiktās aptaujas ietvaros, nodarbinātajiem tika uzdots jautājums, cik svarīgas viņiem ir karjeras izaugsmes iespējas, izvēloties darbu. 87,7% respondentu ir atbildējuši, ka viņiem tas ir ļoti svarīgi vai drīzāk svarīgi (sīkāk skatīt 12. attēlu).

## 12. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas novērtēja, cik svarīga viņiem ir karjeras un izaugsmes iespēja, %.



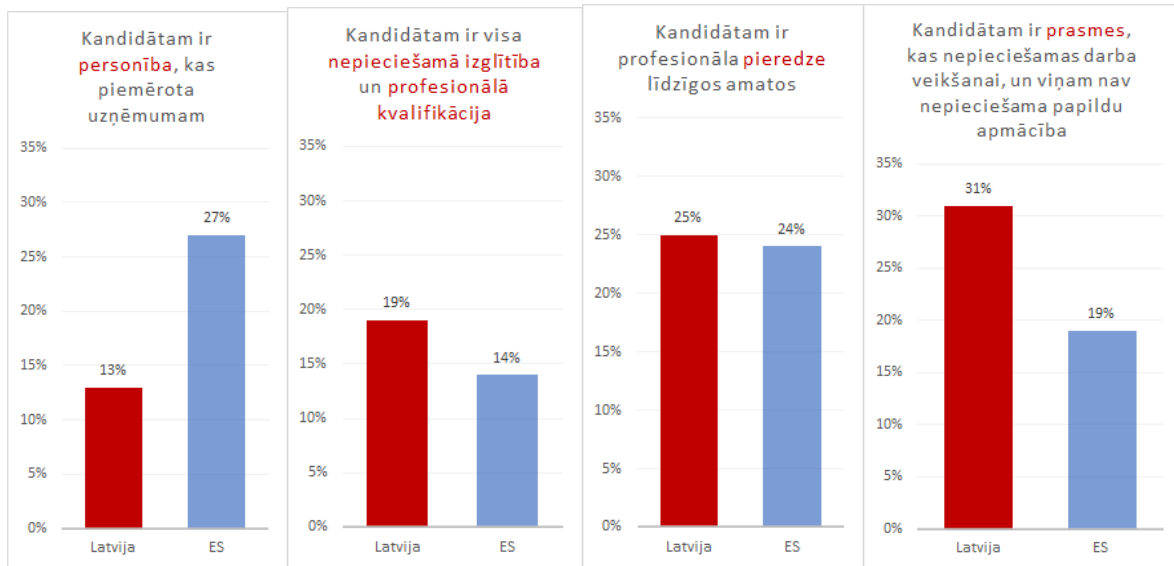
Bāze: nodarbināto aptauja, n= 1037.

Citi svarīgi faktori, kas ietekmē nodarbināto izvēli par labu konkrētam darba devējam ir profesionālās apmācības apmaksā (kursi, semināri, studijas). 22,7% nodarbināto ir atzinuši, ka arī pirms pandēmijas viņiem nav tikusi apmaksāta profesionālā apmācība, bet 17,1% nodarbināto apmaksātā apmācība pandēmijas laikā ir samazinājusies.

### Citu pētījumu dati

Kā liecina 2019. gada Eurofound aptaujas datu salīdzinājums starp Latviju un Eiropas Savienību jautājumā “Kāda ir vissvarīgākā īpašība, pieņemot darbā jaunus darbiniekus?”, 31,0% respondentu Latvijā visbūtiskākās ir kandidāta prasmes darba veikšanai, bet vidējais ES līmenis ir tikai 19,0%. Šie ir visaugstākie rezultāti salīdzinot ar citām dalībvalstīm (Eurofound and Cedefop, 2020). Tāpat minētā pētījuma rezultāti parāda, ka tikai 13,0% respondentu Latvijā ir svarīga kandidāta personība, kas piemērota uzņēmumiem, bet vidējais ES līmenis ir 27,0%. Zemāki rezultāti par Latviju ir tikai Slovērijai un Polijai (sīkāk skatīt 13. attēlu).

### 13. attēls. Četras svarīgākās īpašība, pieņemot darbā jaunus darbiniekus Latvijā un vidēji ES, %



Avots: Eurofound and Cedefop, 2020.



## 4. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu darba vidi uzņēmumos

### 4. priekšlikums

**Uzlabot darba devējiem un nodarbinātajiem paredzētās informācijas sagatavošanas un sniegšanas procesu, it īpaši ārkārtējo situāciju sākumā**

#### Priekšlikuma būtība

Informācijas sagatavošanas un sniegšanas process sevī ietver:

- sākoties ārkārtējai situācijai, operatīvi veidot vienu vienotu konkrētajai ārkārtējai situācijai paredzētu mājaslapu, kur apkopot visu krīzes vadībā iesaistīto institūciju informāciju par konkrēto ārkārtējo situāciju (līdzīgu kā [www.COVID19.gov.lv](http://www.COVID19.gov.lv), tomēr šajā mājaslapā galvenokārt pārpublicēta SPKC sniegtā informācija, bet tā nesatur informāciju, kas ir saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām, darba aizsardzību, labās prakses piemēriem u.c. jautājumiem, kas ir publicēta VDI mājaslapā, [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv));
- nodrošināt, ka valsts pārvaldes iestādes ir elastīgākas attiecībā uz īstenoto mācību saturu un tām paredzēto ilguma nomaiņu, ņemot vērā konkrētās ārkārtējās situācijas vajadzības. Tas sevī ietver ātrāku lēmumu pieņemšanu (darba aizsardzības kontekstā šis ieteikums būtu attiecināms uz ESF projektu un Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna ietvaros īstenotajiem apmācību pasākumiem, arī citiem “valsts” apmaksātiem mācību pasākumiem);
- nodrošināt aktīvāku informācijas izplatīšanu vebināru, tiešraižu, videokaidrojumu veidā par to, kādus un kā praktiski īstenot COVID-19 ierobežošanas pasākumus darba vidē;
- ieviest vebinārus un pasākumu tiešraides kā pastāvīgu apmācību formu ES un valsts finansēto sabiedrības informēšanas pasākumu ietvaros darba aizsardzības jomā, nodrošinot valsts pārvaldes un projektu uzraudzības institūciju izpratni par šādu apmācības formu realizācijas niansēm (sīkāk skatīt 3. priekšlikumu par ārkārtējai situācijai pielāgotu un elastīgu tiešsaistes apmācību piedāvājumu);
- izvērtēt īsāku (piemēram, tikai 1-2 h garu) vebināru organizēšanu, jo vebināru formāts pieļauj daudz īsāku apmācību organizāciju – uz šāda garuma semināru visticamāk klātienē nedotos pat dalībnieki arī vienas pilsētas ietvaros, bet tos ļoti labprāt noskatītos cilvēki visā Latvijā un tos būtu iespējams organizēt par ļoti šaurām un specifiskām tēmām (piemēram, kādas ļoti specifiskas ķīmiskās vielas droša lietošana vai bioloģisko riska faktoru novēršana konkrētās nozarēs vai pat darbu veidos) (sīkāk skatīt 3. priekšlikumu par ārkārtējai situācijai pielāgotu un elastīgu tiešsaistes apmācību piedāvājumu);
- īstenot mājaslapas [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) atpazīstamības veicināšanas pasākumus, kas ļautu ērtāk un ātrāk atrast informāciju par darba aizsardzības jautājumiem vienkopus ne tikai nozares speciālistiem, bet arī darba devējiem (piemēram, regulāri informējot nozaru asociācijas par konkrētajai nozarei atbilstošu informatīvi skaidrojošo materiālu pieejamību minētajā mājaslapā);

- valsts pārvaldes iestādēm būt elastīgākām attiecībā uz konsultējošo ekspertu skaita palielināšanu uz laiku gan uz iekšējo resursu rēķina, mainot konkrētu nodarbināto/amatpersonu darba pienākumus (t.sk. jau šobrīd identificējot tos “rezerves” ekspertus, kuri būtu piemēroti papildus konsultantu pienākumu veikšanai - būtu stresa noturīgi, zinoši par konkrēto jautājumu, gatavi operatīvi mainīt savus darba pienākumus), gan uz papildus ekspertu – konsultantu piesaisti uz laiku;
- valsts pārvaldes iestādēm nodrošināt regulāru konsultantu (t.sk. “rezerves” konsultantu) apmācību gan par konsultāciju sniegšanas principiem, gan stresu noturību, gan konsultāciju procesā izmantojamo IT tehnoloģiju attīstību (piemēram, dažādu tiešsaistes rīku izmantošanu) u.c.;
- valsts pārvaldes iestāžu zvanu centriem telefonkonsultācijām ieviest iespēju zvanītājam izvēlēties konsultācijas tēmu, kas ļautu arī konsultantus specializēt, tādējādi padarot konsultācijas kvalitatīvākas (piemēram, darba tiesiskās attiecības, dīkstāves pabalsti, drošāka darba vide utt.). Specializētu konsultāciju gadījumā samazinātos konsultācijas sniegšanas ilgums, tādējādi būtu iespējams apkalpot lielāku zvanu skaitu;
- organizēt valsts pārvaldes iestāžu konsultācijās un sabiedrības informēšanas pasākumu īstenošanā iesaistīto nodarbināto apmācības attiecībā uz uzticamu avotu atlasī (t.sk. kā atrast katras jomas starptautisko institūciju publicēto un apkopoto informāciju, kā identificēt to, kuru pētījumu publikācijas ir ticamas, kā pārbaudīt konkrētu ekspertu kompetenci utt.);
- krīzes sākumā nekavējoties iesaistīt t.s. čātbotus (virtuālos asistentus) (parasta darba periodā izstrādāt kārtību, kādā valsts pārvaldes iestāde papildina čātбота jautājumus un atbildes ārkārtējās situācijas laikā) – ieteikums aktuāls tām valsts pārvaldes iestādēm, kurām ir vienotā stila mājaslapas ar virtuālo asistentu; virtuālā asistenta izmantošana samazinātu zvanu skaitu, ko saņemtu visu iesaistīto valsts iestāžu konsultatīvie tālruņi.

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

Starp svarīgākajiem informācijas avotiem minamas tādas valsts institūcijas kā Slimību profilakses un kontroles centrs (turpmāk SPKC), Veselības ministrija, Labklājības ministrija, Valsts darba inspekcija (turpmāk VDI), Ekonomikas ministrija, Patērētāju tiesību aizsardzības centrs, šo institūciju mājaslapas kā arī vairāku institūciju uzturētā mājaslapa [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv). Papildus tam jānorāda, ka Ekonomikas ministrijas mājaslapā ir publicēti dažādām nozarēm specifiski ieteikumi, kas balstīti uz Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras izstrādātajiem ieteikumiem. Tomēr atbilstoši pētījuma rezultātiem darba devēji reģionos vairāk izmantoja interneta portālus (piemēram, [www.delfi.lv](http://www.delfi.lv), [www.tvnet.lv](http://www.tvnet.lv)). Būtiskākie informācijas kanāli norādīti šādi: informācija, kas publicēta valsts iestāžu mājaslapās, sociālo tīklu kontos, kā arī tiešas telefonkonsultācijas. Darba devēji norādīja, ka būtu uzlabojama valsts pārvaldes iestāžu komunikācija e-vidē. Būtiski ir norādīt, ka vairums iestāžu savās mājaslapās izveidoja atsevišķas COVID-19 sadaļas, kas ļāva informācijas meklētājiem viegli atrast vajadzīgo informāciju.

[www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) sadaļa, kas veltīta tehniski organizatoriskajiem COVID-19 izplatības novēršanas pasākumiem darba vidē tika izveidota tikai 2020. gada 8. maijā, kas ir gandrīz 2 mēnešus pēc ārkārtējās

situācijas izsludināšanas 12. martā. Tā kā minētā mājaslapa ir uzskatāma par būtisku informācijas meklēšanas vietni gan DAS vidū, gan darba devēju vidū, šis laika periods uzskatāms par būtisku, un turpmāk informācijas (labās prakses) piemēru apkopošanas un publicēšanas laiks būtu saīsināms. Ārkārtējās situācijas laikā netika īstenoti arī būtiski pasākumi šīs mājaslapas sadaļas popularizēšanai; Arī attiecībā uz sabiedrības informēšanas pasākumu īstenošanu (semināriem, konferencēm) būtu nepieciešama ātrāka rīcības maiņa, nodrošinot tiešsaistes pasākumu izmantošanu. Lai gan potenciālo vebināru dalībnieku vidū nav viennozīmīgas attieksmes pret šādu apmācību formu, kopumā, domājams, ka vebināri, kuru ieraksti pēc pasākuma ir pieejami internetā jebkurā laikā un vietā, uzskatāmi par tādu apmācību formu, kas būtu Latvijā jāizmanto plašāk gan parastā situācijā, gan sniedzot informāciju par ārkārtējās situācijas aktualitātēm.

### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

DAS, kas ir atbalsts darba devējiem preventīvo pasākumu plānošanā un īstenošanā, galvenokārt informāciju meklē latviešu valodā valsts iestāžu mājaslapās, tāpēc ātras un precīzas informācijas ievietošana ir prioritāra (uzņēmumu DAS citāti: *“Informāciju meklēju gan valsts iestāžu lapās - VDI, SPKC u.c.”*; *“Mēs info iegūstam no Strādāvesels, OIRA rīks, un visu tomēr jāsālāgo ar saviem konkrētiem apstākļiem, “Jā, protams, tad mājaslapa, kas bija SPKC un viennozīmīgi Strādāvesels mājaslapā tā informācija, kas ir patiesa, kurai varam uzticēties”*; *“Mēs pamatā informāciju ieguvām no SPKC mājaslapas, kas tur nebija saprotams, kāds jautājums, tad to mēs Strādāvesels pārgājām, tad tās OIRA mājaslapa. Galā tikām, un informācija bija iegūta”*; KI/KS DAS citāti: *“Jāsaka liels paldies Veselības ministrijai, bija nepieciešams arī komunicēt ar viņiem”, “SPKC, soctīkli, Strādāvesels, Veselības ministrijas mājaslapā”*; *“...bet tās pirmās nedēļas – divas, varētu teikt, bija tādas drudžainas, saraustītas...”*). Tāpat fokusgrupas dalībniekiem norādīja, ka sekundāri meklēja informāciju arī starptautiskos avotos (uzņēmumu DAS citāti: *“[Informāciju ieguvām] arī no Pasaules veselības organizācijas lapas, no mūsu [specifiskā] biznesa mājaslapām, jo būtībā, ja mēs paskatāmies angļu versijās, tad jebkurš profesionālais saīts sākas ar to, kā rīkoties ar COVID, kādi pasākumi, kā var novērst, kādi riski, kas labāk, kas sliktāk un principā mēs arī lielāko daļu no turienes smeļamies”*; *“... tāpat arī no Pasaules veselības organizācijas mājaslapas – redzēt, kas notiek pasaulē, kāda ir aina”*, KI/KS DAS citāti: *“Par precīzāko, protams, ziņas, Pasaules veselības organizācija, kur vairāk bija tā kā medicīniskā informācija, man vairāk patika”*; WHO.INT [Pasaules veselības organizācija], OSHA.EU [Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras mājaslapa]). Attiecībā uz nevalstiskajām organizācijām DAS viedokļa nav vai arī tas ir krasi negatīvs (KI/KS DAS citāts: *“Mana tā lielā sāpe ir par Darba aizsardzības speciālistu asociāciju, ja tur viss strādātu tā, kā tam būtu jāstrādā, tad domāju, ka varētu veidot to sistēmu, ka tā asociācija ir pēc būtības nevis tā kā [tagad]”*).

Daļa fokusgrupas dalībnieku saziņai izvēlējās telefonkonsultāciju, bet bija problēmas sazināties (uzņēmumu DAS citāti: *“Man patīk pirmavoti, līdz ar to, man vēl joprojām telefonā stāv ierakstīts SPKC telefons, un, ja man tiešām bija jautājumi, tad es zvanīju pa taisno un jautāju pa taisno, dažreiz bija grūti sazināties”*; *“Jā, protams, piezvanu uz [Rīgas] Stradiņa universitāti un uzjautāju – saki lūdzu, ko man tagad darīt, cik nopietni”*).

## Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Darba devēju viedoklis attiecībā uz informācijas iegūvi ir ļoti līdzīgs darba aizsardzības speciālistiem gan attiecībā uz informācijas avotiem, gan informācijas kanāliem (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *"Mēs pieturējamies pie informācijas, kuru sniedza SPKC"; "... SPKC, MK noteikumi, Valsts darba inspekcija, PVO, vēl izmantojam Eiropas darba drošības, veselības aizsardzības aģentūras vadlīnijas"; "Valsts mērogā SPKC lapa un Veselības ministrijas lapas, MK noteikumi. Arī konsultatīvo telefonu ļoti labi darbojas"*). Būtiski ir uzsvērt, ka mājaslapu par darba vidi [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) kā informācijas avotu bez pamudināšanas un specifiska jautājuma uzdošanas minēja tikai viens darba devējs (Vidzemes mazo uzņēmēju darba devēju citāts: *"Ļoti noderēja iepriekš izveidotie kontakti, daudzi jau bija pacentušies uztaisīt "čeklistes" un viss kaut ko, tas pat kā "Strādā vesels!". Valsts darba inspekcija arī ir gana vizualizācijas materiāliem piedāvājumā. Mēs paši ņemām par piemēru Ilgtspējas indeksa - bija sagatavojis ļoti labu kopsavilkumu, kas ir jāņem vērā, riska zonās, kad atgriežas birojā un viss kas cits, ko mēs ņemām par pamatu mūsu vadlīnijām"*), kas liecina, ka šo mājaslapu lieto nozares speciālisti (piemēram, darba aizsardzības speciālisti), bet par tās pastāvēšanu un saturu ir ļoti reti informēti darba devēji (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *"Personāldaļa nepamanīja. Šo lapu izmanto un labi pārzina darba aizsardzības speciālists uzņēmumā"; "Es nebiju pamanījis"; "Godīgi sakot, nē. Manuprāt tikai vienu rakstu izlasīju!"; "Nē, neizmantoju. Nebiju pamanījusi šādu opciju"*; Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: *"Es redzēju Strādāvesels informāciju, pārsvarā laikam Facebook , jo esmu pieslēgta pie tā"*). Vēl vienu problēma ir saistīta ar valsts pārvaldes iestāžu nevēlēšanos izmantot dažādu e-rīku izmantošanu komunikācijā (Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *"Problēmas sagādāja komunikācija e-vidē, kur, piemēram, valsts iestādes negribīgi izmantoja interneta komunikācijas platformas"*).

Attiecībā uz apmācībām darba aizsardzības jomā, gan darba aizsardzības speciālisti, gan darba devēji uzsvēra nepieciešamību valstiski atrisināt jautājumu, kas saistīts ar apmācību, it īpaši, instruktāžu reģistrāciju attālināti (sīkāk skatīt 12. priekšlikumu par normatīvo aktu pilnveidošanu attiecībā uz attālināti veikto instruktāžu reģistrāciju).

## 5. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par bioloģiskajiem riska faktoriem

### 5. priekšlikums

**Stiprināt darba devēju un DAS izpratni par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām darba vidē (it īpaši kolektīvajiem aizsardzības pasākumiem), kā arī nepieciešamību iekļaut uzņēmuma ārkārtējās situācijas pārvaldības plānā gadījumus, kas saistīti ar infekcijas slimību strauju izplatīšanos (epidēmijas, pandēmijas)**

### Priekšlikuma būtība

Izpratnes stiprināšana sevī ietver:

- organizēt seminārus/vebinārus vecākajiem DAS par bioloģiskajiem riska faktoriem, to novērtēšanu un novēršanas tehniski – organizatoriskajām iespējām darba vidē. Seminārus iespējams organizēt gan par vispārīgiem jautājumiem, kas var skart jebkuru uzņēmumu, gan atsevišķām nozarēm specifiskiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām (piemēram, pārtikas ražošana, veselības aprūpe, skaistumkopšana, lauksaimniecība, atkritumu apsaimniekošana, būvniecība, mežizstrāde u.c.);
- stiprināt sadarbību ar SPKC gan attiecībā uz sabiedrības informēšanu par infekcijas slimību izplatību, gan to novēršanas iespējām, t.sk. nepieciešamību vakcinēties;
- uzlabot DAS zināšanu un prasmju apguvi par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām, gan īstenojot DAS tālākizglītību, gan sagatavojot jaunus DAS ar augstāko izglītību darba aizsardzībā;
- kādu no darba aizsardzības labās prakses balvām “Zelta ķivere” veltīt bioloģisko riska faktoru identificēšanai un novēršanai darba vidē;
- iesaistot par ārkārtējo situāciju pārvaldību atbildīgās iestādes (piemēram, VUDG, SPKC, NMPD), organizēt reģionālo semināru ciklu darba devējiem, kas uzlabotu viņu prasmes kvalitatīvi identificēt viņu uzņēmumos iespējamās ārkārtējās situācijas, sagatavot atbilstošu preventīvu rīcības plānu un mudināt organizēt darba devējus praktiskas apmācības ar situāciju testēšanu darba vidē;
- starp primāri vakcinējamiem nodarbinātajiem iekļaut tos nodarbinātos, kuri iekļauti uzņēmumu riska grupās (piemēra, hroniski slimi nodarbinātie, ar klientu apkalpošanu saistītie nodarbinātie u. tml.), ja iespējams, primāri vakcināciju veikt tiem nodarbinātajiem, kas strādā atsevišķās uzņēmējdarbības nozarēs, kuru darbība ir būtiska sabiedrības funkcionēšanai (piemēram, elektroenerģijas ražošana, gāzes apgāde, siltumapgāde, pārtikas ražošana u. c.).

### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Latvijā kopš 2016. gada 1. oktobra spēkā ir Civilās aizsardzības un katastrofas pārvaldīšanas likums, kurā kā viena no dabas katastrofu cēloņu grupām ir minētas bioloģiskās katastrofas - epidēmijas, epizootijas, epifitotijas (LR Saeima, 2016). COVID-19 izraisītā situācija pasaulē ir tieši attiecināma uz šo

risku grupu, tomēr normatīvie akti neparedz pilnīgi visiem darba devējiem izstrādāt rīcības plānu ārkārtējām situācijām. Tajā pašā laikā šāda plāna esamība var palīdzēt labāk pārvarēt ārkārtējās situācijas un tāpēc ir iekļauta dažādu starptautisko standartu prasībās (piemēram, LVS EN ISO 9001:2015 "Kvalitātes pārvaldības sistēmas. Prasības", LVS EN ISO 14001:2015 "Vides pārvaldības sistēmas. Prasības vadlīniju lietošanai", LVS ISO 45001:2018 "Arodveselības un darba drošības pārvaldības sistēmas. Prasības un lietošanas norādījumi"). Tomēr būtiski ir uzsvērt - lai gan daudziem pētījumā iesaistītajiem uzņēmumiem šādi plāni ir bijuši izstrādāti, tomēr tie nav saturējuši informāciju par rīcību infekciju vai bioloģisko apdraudējumu gadījumā. Līdzīgi arī, analizējot situāciju ar iepriekš veikto darba vides riska novērtējumu, kurš Latvijā saskaņā ar normatīvo aktu prasībām ir jāveic ne retāk kā reizi gadā jau kopš 2002. gada, bioloģiskie riska faktori nav bijuši ņemti vērā pietiekamā apmērā. Starp biežāk identificētajiem riska faktoriem minams ērcu encefalīts un citas ērcu pārnestās slimības (ar preventīvo pasākumu obligātā vakcinācija), gripa (ar preventīvo pasākumu higiēnas prasību ievērošana un darba devēju piedāvātu vakcināciju), dažādas nozarēs specifiski bioloģiskie riska faktori (piemēram, pārtikas pārstrādē rauga sēnīte, veselības aprūpē - ar asinīm pārnestās infekciju slimības (piemēram, B un C hepatīts)). Ļoti retos gadījumos darba devēji norādīja eksotiskākas infekciju slimības, kas saistītas ar nodarbināto komandējumiem uz valstīm, kurās izplatītas citas infekciju slimības, vai tādu kravu apstrādi, kas ir no šādām eksotiskām valstīm. Kopumā gan šī, gan citu pētījumu rezultāti liecina, ka darba devējiem, darba aizsardzības speciālistiem un nodarbinātajiem trūkst izpratnes par bioloģisko riska faktoru klātbūtni darba vietā, to novērtēšanas un novēršanas iespējām. Tā, piemēram, pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018" (VDI, 2020) rezultāti liecina, ka nodarbinātie bioloģisko darba vides risku klātbūtni atzīst retāk nekā iepriekšējos pētījumos un, iespējams, ka viņi nepietiekami novērtē to klātbūtni darba vidē. Savukārt, pēc DAS domām MK noteikumu Nr.189 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām" (Ministru kabinets, 2003) ievērošana praksē vērtējama kā vidēja, salīdzinot ar to, kā tiek ievērotas citu darba aizsardzības jomu reglamentējošo MK noteikumu prasības, bet atsevišķi pētījuma "Darba apstākļi un riski Latvijā, 2016-2018" fokusgrupā izteiktie komentāri apliecina, ka DAS izpratne par minēto riska faktoru ir nepietiekama (VDI, 2020, sīkāk skatīt minētā pētījuma tematisko pielikumu "Bioloģiskie riska faktori"). Iespējams, ka ar izpratnes un zināšanu trūkumu par bioloģiskajiem riska faktoriem darba devēju, nodarbināto un darba aizsardzības speciālistu vidū var izskaidrot lielas sabiedrības daļas vieglprātīgo attieksmi pret valstī noteiktajiem ierobežojošajiem pasākumiem un neizpratni par nepieciešamību ieviest un ievērot arī tehniski organizatoriskus pasākumus darba vietās.

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Jautāti par rīcības plāna esamību ārkārtējām situācijām, kurā iekļauta informācija par bioloģiskajiem faktoriem, šāda plāna esamību minēja tikai viens uzņēmuma darba aizsardzības speciālists, turklāt šis speciālists pārstāvēja uzņēmumu, kas bijis godalgots labās prakses balvas konkursā "Zelta ķivere" par ārkārtas situāciju pārvaldību (uzņēmuma DAS citāts: *"Papildus, no paša sākuma, mums tika izstrādāti rīcību plāns ārkārtas situāciju gadījumā... par vīrusu šādām saslimšanām..... Tas sastāvēja no četriem etapiem, viņam ir vairāki posmi, teiksim būtībā aizgājām līdz 3b stadijai, kas nozīmē, ka darbs notika daļēji attālināti.... [Saskaņā ar plānu] mēs taisījām īstās mācības, imitējām, kādu slimnieku, kas ir saslimis un kādas būs reakcijas, reaģēšanas dzīvē"*).

Attiecībā uz bioloģisko riska faktoru novērtēšanu DAS atzīst, ka, ņemot vērā šodienas pieredzi, iepriekš bioloģiskajiem riska faktoriem nebija pievērsta pietiekama uzmanība (KI/KS DAS citāti: *“Bioloģiskie riski, protams, ka bija ņemti vērā, vairāk ārstniecības iestādēs, institūtos, tur ir visu veidu bioloģiskie riski, vai tā ir pārtikas ražošana, kas ir saistībā ar to visu, kas tur ir, vai tas ir iesals, vai tās ir sēnītes, kā arī tie institūti, kas ar pelītēm darbojas, protams, tas viss bija ņemts vērā, bet tajās ārstniecības iestādēs ir tas pret epidēmiskā režīma plāns, tas ir kā normālā situācijā, bet, protams, ka pandēmijai neviens, nekur nebija gatavs”*; uzņēmumu DAS citāti: *“Protams, ka, strādājot ceļu būvniecībā, ... par bioloģiskajiem riskiem bijām domājuši un pavasarī bija, protams, pote visiem pret ērcu encefalītu..... tomēr tāds risks, kam mēs, nezīnu, vai bijām tam pievērsuši uzmanību - būsim visi iemācījušies mazgāt tagad rokas. Šajā sakarā, protams, mēs nebijām pievērsuši tik lielu uzmanību varbūt - ūdens kvalitātei un dezinfekcijas līdzekļiem, tas bija tas, par ko varbūt mēs nebijām tiktāl aizdomājušies”*; *“Tātad bioloģiskie riski tika vērtēti tādā pašā līmenī – ērcu encefalīts un tā tālāk. Mēs veidojām šīs te kolektīvās potēšanas, bet pārāk lielas atsauces nebija, bet, jā, gatavi īsti nebijām. Mēneša laikā mēs kļuvām ļoti gatavi”*; *“Mums bioloģiskie riski tika vērtēti iepriekš, un pamatā, protams, piekritīšu, ko kolēģe teica, tie bija saistīti ar ērcu encefalītu, bet mēs izskatījām arī tādas iespējas, kā šīs infekciju slimības – gripa pamatā, saaukstēšanās un izejot no šiem faktoriem mums parādījās arī šī te, iespēja potēties pret ērcu encefalītu, gripu un ņemot vērā, ka mums ir izeja uz eksotiskām valstīm, tas ir – mūsu darbinieki saskaras ar tām kuģu ekipāžām, tad mums arī bija novērtējumā saslimstība ar eksotiskām slimībām, tad tiem darbiniekiem bija arī piekļuve, iespēja iegūt potes pret eksotiskām slimībām”*; *“Jā, bija ņemti tie saucamie inficēšanās riski tieši saistībā ar gripas epidēmijām, dažādiem vīrusiem, bet ar COVID, protams, ka vairāk pievērsa uzmanību bioloģiskajiem riskiem. Bet, ja tagad tā, skatoties atpakaļ, noteikti, ka nepietiekoši izvērtēts”*; *“Mums mācīja, ka pret bioloģiskajiem aģentiem ir vakcīnas un zāles vai arī ļoti specifisks individuālais ekipējums zinātniekiem laboratorijās”*.

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Arī darba devēju fokusgrupas diskusiju rezultāti liecina, ka salīdzinoši maz uzņēmumiem bija sagatavots plāns rīcībai ārkārtējām situācijām, un lielākā daļa uzņēmumi, kas šo minēja, piederēja pie lielajiem uzņēmumiem, kuri gan veidoja krīzes vadības komandas, gan strādāja saskaņā ar krīzes plānu (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Jau pašā sākumā – bija izveidota krīzes vadības grupa, krīzes vadības ietvaros izveidojām arī rīcības shēmas, ja būtu, tiktu konstatēts saslimušais, bija vairāki scenāriji, ja ir darbinieks, ja ir klients, vai darbinieka ģimenes loceklis, ko mums darīt, kādā veidā rīkoties, protams, ar visiem tālāk esošajiem soļiem – vai slēgt veikalu, vai neslēgt, vai veikalu dezinficēt, ko dezinficēt un tādā veidā”*).

Analizējot plāna saturu, svarīgi ir uzsvērt divus aspektus. Pirmkārt, esošie plāni bija vairāk saistīti nevis ar nodarbināto aizsardzību, bet gan ar biznesa nodrošināšanu arī situācijās, kad uzņēmumā tiek konstatēti COVID-19 pozitīvi nodarbinātie (Vidzemes lielo darba devēju citāts: *“[Bankai] bija biznesa nepārtrauktības plāns pie situācijas, ka darbā neierodas daudz cilvēki”*; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Mēs arī izstrādājām konkrētu plānu, kas mums ir jādara, ja birojā būs bijis, kāds pozitīvs gadījums, teiksim, kāda ir tā rīcības shēma”*; *“Tika sastādīts komunikācijas plāns – ko mēs darām, ja gadījumā, kaut ko atklāj un cilvēkus informējam, un rīkojamies”*; Kurzemes un

Zemgales lielo darba devēju citāti: *“Viss sākās martā, kad mēs operatīvi izstrādājām krīzes rīcības plānu – gan lai nodrošinātu, kādas kritiskās rezerves, gan kritiskos izejmateriālus, lai plānotu darbinieku plūsmas”*). Otrkārt, vairumā gadījumu izstrādātie plāni neietvēra situācijas, kas saistītas ar bioloģiskajiem riska faktoriem vai infekcijas slimību nekontrolētu izplatīšanos (Latgales lielo darba devēju citāti: *“Bija rīcības plāns tikai riska situācijām, bet ne priekš infekcijām, bioloģiskajiem riskiem”*; *“Pirms ārkārtējās situācijas bija izstrādāts plāns rīcībai ārkārtas situācijās, bet ne priekš tādām, kas ir saistītas ar infekcijām”*; Vidzemes lielo darba devēju citāti: *“Tāds plāns tieši epidemioloģiskajai situācijai nebija, dažām citām situācijām to var pielīdzināt”*; *“Izstrādāts plāns nebija”*; *“Rīcības plāns izstrādāts nebija, runa bija pie pirmās lietas informēt šos vadītājus”*; *“Mums šādai pandēmijai arī nebija izstrādāts šāds ārkārtas plāns.”*; Vidzemes mazo darba devēju citāti: *“Tāda izstrādāta plāna mums nebija”*).

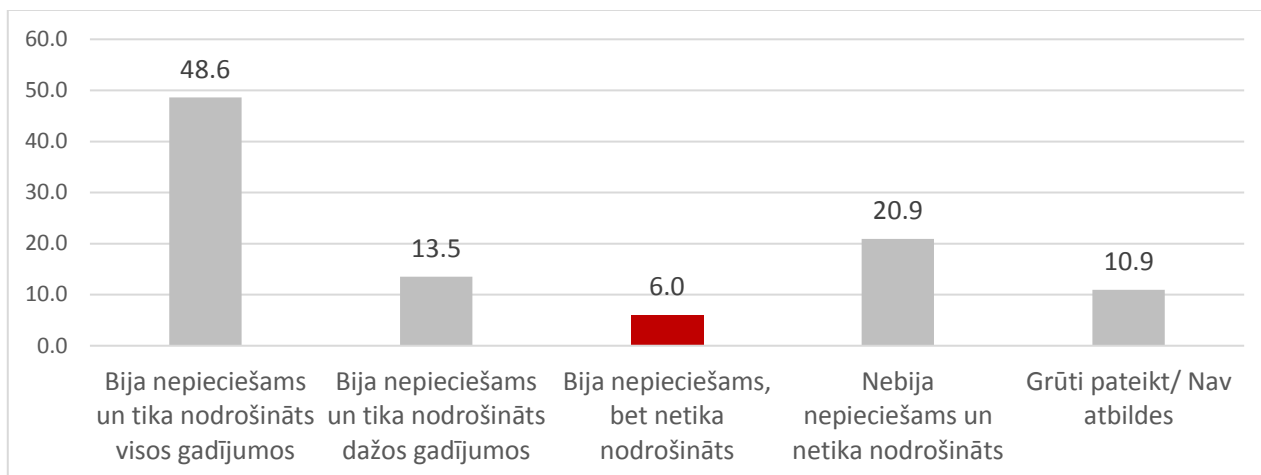
Attiecībā uz bioloģisko darba vides riska faktoru novērtēšanu labāka situācija tika identificēta specifisku nozaru uzņēmumos, kas darbojas augsta riska nozarēs, piemēram, atkritumu apsaimniekošana (Kurzemes / Zemgales mazo darba devēju citāts: *“Nemot vērā uzņēmuma darbības jomu, darba vides risku kontekstā esam apsvēruši bioloģiskā riska faktoros (ērces, teritorijā iekļūduši dzīvnieki, t.sk., inficēti, putni, atkritumi – bīstamie, inficēti) un to novēršanas iespējas”*). Tāpat darba devēju fokusgrupu diskusijās tika identificēts kāda starptautiska uzņēmuma labās prakses piemērs, tomēr tas ir izņēmums un liecina, ka bioloģiskajiem riska faktoriem darba aizsardzības sistēma ietvaros nav bijusi pievērsta pietiekama uzmanība (Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāta: *“Katram procesam, katram amatam tika novērtēts detalizēti risks saslimšanai ar vīrusa infekciju, un tālāk jau tika paredzēti preventīvie pasākumi. Pēc Somijas vadlīnijām tika paredzēts, ka ja sarkano risku nevar padarīt zaļu, tad tas process nedrīkst turpināties”*).

### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Lai noskaidrotu, vai uzņēmumi kādā veidā gatavojās ārkārtējai situācijai, viens no jautājumiem, uz kuru nodarbināto aptaujas laikā vajadzēja atbildēt respondentiem, bija par to, vai uzņēmumā tika izstrādāts plāns rīcībai ārkārtējai situācijai (piem., ko darīt, ja kāds nodarbinātais ir COVID-19 pozitīvs, vairāki nodarbinātie neierodas darbā slimības dēļ). Kopumā situācija Latvijā saskaņā ar nodarbināto viedokli ir salīdzinoši laba, jo uz šāda plāna pilnīgu vai daļēju esamību norādīja nedaudz vairāk kā 60% respondentu. Tomēr šī labā tendence vērtējama piesardzīgi, jo aptuveni piektā daļa respondentu uzskata, ka šāds plāns nav nepieciešams (analizējot padziļināti vienīgās respondentu grupas, kas būtiski atšķīrās ar šādu savu viedokli bija nodarbinātie lauksaimniecībā, kur šādi domāja 40,0% respondentu, un respondenti no uzņēmumiem ar 1-25 nodarbinātajiem, kur šādi domāja 35,8% respondentu) (sīkāk skatīt 14. attēlu). Tāpat, iespējams, nodarbināto izpratne par to, kādiem pasākumiem būtu jābūt iekļautiem šādā plānā, iespējams, atšķiras no darba devēju izpratnes un normatīvo dokumentu prasībām.



**14. attēls. Nodarbināto viedoklis par to, vai uzņēmumā bija izstrādāts plāns ārkārtējām situācijām, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=1144, visi nodarbinātie, kas atbildēja uz šo jautājumu.

Analizējot tās uzņēmuma grupas, kurās visbiežāk šāds plāns tika izstrādāts, novērojama tendence - jo mazāks uzņēmums, jo retāk šāds plāns ir izstrādāts (uzņēmumos ar 1-5 nodarbinātajiem - 13,6%, uzņēmumos ar 500 un vairāk nodarbinātajiem - 61,0%). Savukārt, ja analizē nozares, tad raksturīga tendence, ka šāds plāns biežāk bija izstrādāts tajās nozarēs, kas ir kritiskas ārkārtējās situācijas laikā, piemēram, elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē (63,6%), izglītībā (56,2%), pārtikas ražošanā (55,0%), transportā un uzglabāšanā (66,7%), finanšu un apdrošināšanas darbībā (50,0%) (analizē iekļautas tikai tās nozares, kurās atbildi sniedza vismaz 10 respondenti). Labāka situācija novērota uzņēmumos, kuros ir arodbiedrība vai nodarbināto pārstāvji (55,7% pret 30,4%) un noslēgts koplīgums (52,9% pret 33,7%).

## 6. Priekšlikumi par COVID-19 izplatības samazināšanu darba vidē

### 6. priekšlikums

#### Veicināt tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošanu COVID-19 izplatīšanās samazināšanai darba vidē

#### Priekšlikuma būtība

Tehnisku un organizatorisku pasākumu veicināšana sevī ietver:

- izveidot sistēmu agrīnai uzņēmumu īstenoto labas prakses piemēru identificēšanai un publicēšanai ikdienā, ko būtu iespējams izmantot arī ārkārtējās situācijas apstākļos;
- stiprināt informācijas apmaiņu ar labās prakses uzņēmumiem, kas spēj dalīties ar efektīviem īstenotajiem pasākumiem (piemēram, veidojot sadarbību ar Ārvalstu investoru padomi, kas palīdzētu identificēt labās prakses uzņēmumus);
- īstenot aktīvāku sociālo partneru un nevalstisko organizāciju iesaistīšanu labas prakses piemēru identificēšanā un izplatīšanā, bet it īpaši nozaru specifisku vadlīniju izstrādē;
- izveidot datu bāzi ar pašvaldību, plānošanas reģionu, nozaru asociāciju, biznesa inkubatoru, reģionālo, pašvaldību uzņēmēju apvienību un citu tamlīdzīgu organizāciju kontaktinformāciju, kas ļautu operatīvi izsūtīt aktuālo informāciju uzņēmējus atbalstošajām organizācijām;
- informēt sociālos partnerus un nevalstiskās organizācijas par šī pētījuma rezultātiem attiecībā uz šo organizāciju iesaisti informācijas izplatīšanā un darba devēju sniegto informāciju par viņiem nepieciešamo atbalstu;
- plašāk izplatīt informāciju par interaktīvā darba vides riska novērtēšanas rīka OiRA (*Online interactive Risk Assessment*) COVID-19 paškontroles moduļa pieejamību (piemēram, iesaistīt sociālos partnerus, ievietot informāciju COVID19.gov.lv, izsūtīt informāciju uz augstāk minētajām uzņēmējus atbalstošajām organizācijām, izmantot sociālos tīklus u.tml.dz.);
- papildināt COVID-19 OiRA rīku ar labas prakses piemēriem, kas identificēti šī pētījuma laikā;
- organizēt seminārus DAS par preventīvo darba aizsardzības pasākumu hierarhiju, kas ir būtiska ne tikai COVID-19 kontekstā, bet kopumā preventīvajā kultūrā, t.sk. par labās prakses piemēriem attiecībā uz nodarbināto attieksmi un paradumu maiņu;
- veikt [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) popularizēšanas pasākumus, piemēram, izplatot nozaru asociācijām nozarēm specifisku informāciju, kas atrodama mājaslapā, iesaistot pašvaldības uzņēmējdarbības atbalsta centrus, pašvaldību uzņēmēju apvienības, biznesa inkubatorus u.c. līdzīgas organizācijas, lai sasniegtu mazos uzņēmumus, kas identificēti, kā riska grupas uzņēmumi;
- izvērtēt iespējas ārkārtējās situācijas laikā valstij ietekmēt vīrusa izplatības samazināšanai nozīmīgo preču pieejamību un cenu (piemēram, veicot centralizētus iepirkumus valsts vai pašvaldības līmenī, nosakot cenu pieauguma griestus u.c.);
- stiprināt valsts iestāžu kapacitāti un normatīvo regulējumu, lai būtu iespējams operatīvi mainīt savas darbības fokusu ārkārtējā situācijā attiecībā uz kontroli un uzraudzība, kas ir būtiska

sabiedrības drošībai nozīmīgu preču pārbaudē (piemēram, COVID-19 pandēmijas kontekstā minami dezinfekcijas līdzekļi un ar tiem saistītās drošības datu lapas, individuālie aizsardzības līdzekļi) – sīkāk skatīt 11. priekšlikumu par valsts pārvaldes institūciju kapacitātes stiprināšanu attiecībā uz spēju operatīvi reaģēt uz ārkārtēju situāciju.

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

COVID-19 izplatīšanās daba vidē ir būtiski atkarīga gan no konkrētās nozares, kurās uzņēmums darbojas, gan no tā, kādi pasākumi ir īstenoti darba vidē. Pasaulē ir identificētas vairākas nodarbināto riska grupa, starp kurām svarīgākie ir nodarbinātie veselības aprūpē un sociālās aprūpes centros (Lancet Public Health, 2020). Eiropas slimību profilakses un kontroles centrs ir publicējis datus par COVID-19 uzliesmojumiem tādās nozarēs kā pārtikas pārstrāde un iepakošana, cita veida ražošanas uzņēmumi, raktuves, kā arī dažāda cita veida uzņēmumos, kuros nav iespējams veikt darbu attālināti (piemēram, transports, tirdzniecība, būvniecība (ECDC, 2020).

Arī Latvijā SPKC, veicot COVID-19 pozitīvo gadījumu epidemioloģisko izpēti, regulāri presē ir norādījis, ka viena no būtiskākajām inficēšanās vietām ir darba vide. 2020.gada rudenī kā vēl viena būtiska izplatīšanās vieta tika identificēta izglītības iestādes. Šī pētījuma mērķis nav analizēt situāciju veselības un sociālās aprūpes iestādēs, kā arī izglītības iestādēs, tāpēc tās kā piemēri šeit nav identificēti.

Publiski pieejamā informācija par COVID-19 uzliesmojumiem darba vidē Latvijā liecina, ka uzliesmojuši bijuši pārtikas ražošanas uzņēmumos (piemēram, zivju pārstrādes uzņēmumā "Līcis-99" (TVNET/LETA 2020), gaļas pārstrādes uzņēmumā "Forever's" (Latvijas Televīzija, 2020), zivju pārstrādes uzņēmumā "Brīvais vilnis" (NRA, 2020), citi ražošanas izņēmumi (piemēram, tekstiluzņēmums „Kuldīgas tekstils” (Skrundas televīzija, 2020), apģērbu ražošanas uzņēmums "66 North Baltic" (LETA, 2020), metālapstrādes uzņēmums "ESP European Steel Production" (LETA, 2020) u.c.. Analizējot šajā pētījumā iegūtos datus, jāsecina, ka neskatoties uz faktu, ka 2020. gada rudenī jau bija plaši pieejama informācija par veicamajiem vienkāršiem tehniskajiem un organizatoriskajiem pasākumiem, kuru mērķis ir samazināt COVID-19 izplatīšanos (piemēram, nodarbināto plūsmu pārplānošana, ģērbtuvju pārplānošana, izvairīšanās no kopīgiem pasākumiem utt.), daudzi darba devēji tos nepietiekami īstenoja. Viņi biežāk paļāvās, ka pietiks ar papildus uzkopšanu, virsmu dezinfekciju, roku mazgāšanu, individuālo aizsardzības līdzekļu (maskas, sejas aizsardzības līdzekļu) lietošanu, kā arī dažādiem formāliem administratīviem pasākumiem (Darba kārtības noteikumu precizēšanu, apliecinājumu un parakstu vākšanu, instrukciju sagatavošanu par higiēnas prasībām utt.). Starp biežāk minētajiem tehniski - organizatoriskajiem pasākumiem, kas tika realizēti uzņēmumos, minama barjeru uzstādīšana starp nodarbināto un klientu, 2 m distances atzīmju izvietošana uz grīdas, ieeju skaita samazināšana ēkā vai teritorijā, darījumu braucienu skaita samazināšana, atsevišķas tualetes nodrošināšana apmeklētājiem. Savukārt turpmāk vislielākā uzmanība veltāma dažādu riska grupu aizsardzībai, privātās un darba dzīves sabalansēšanai, kā arī dažādām iespējām pārorganizēt darbu, piemēram, mainīt darba procesu, lai samazinātu kontaktu ar klientiem, padarītu elastīgu darba laika sākumu un beigas utt.

Darba aizsardzības pasākumu hierarhijā kā vispārzināms darba aizsardzības princips priekšroka ir dodama tehniskajiem un organizatoriskajiem pasākumiem, jo tie pasargā vairāk nodarbināto, nevis

individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Tomēr gan publiski pieejamā informācija par COVID-19 uzliesmojumiem uzņēmumos (kopīgu nodarbināto ekskursiju organizēšana, kopīgu svētku svinēšana darba vietās, lai gan jau kopš maija bija pieejami ieteikumi atteikties no korporatīvajiem pasākumiem utt.), kā arī atsevišķi fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka daļa darba devēju nepietiekami atbildīgi izturas pret preventīvajiem pasākumiem. Kopējā situācija Latvijā liecina, ka vairums darba devēju neizjūt būtiskus traucējošus faktorus darba aizsardzības pasākumu īstenošanai, tai pašā laikā bieži pienākumi darba aizsardzības jomā netiek veikti (pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā” dati liecina, ka 2006. gadā – 61,0%, 2010. gadā – 50,0%, 2013. gadā – 60,0%, 2018. gadā – 59,5% darba devēju Latvijā nebija traucēkļu darba aizsardzības pasākumu īstenošanai (VDI, 2020, 98.lpp.). Arī šī pētījuma kontekstā secināms, ka, lai gan būtisku traucēkļu tam nav, tomēr daļa darba devēju neīsteno tehniski organizatoriskus pasākumus COVID-19 izplatības samazināšanai. Domājams, ka tas saistāms ar izpratnes un informācijas trūkumu vai tās nekonkrētību, kas no darba aizsardzības speciālistu puses minēts kā galvenais traucēklis.

Pētījuma rezultāti liecina, ka nepieciešams lielāks atbalsts informācijas un labās prakses identificēšanā un izplatīšanā no sociālo partneru puses. Faktiski nevienā fokusgrupu diskusijā Latvijas darba devēju konfederācija (turpmāk LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (turpmāk LBAS) netika norādīts kā informācijas avots, kas sniedz praktisku informāciju COVID-19 ierobežošanai darba vidē. Pārskatot minēto organizāciju komunikāciju, secināms, ka LDDK sniedz atbalstu valsts iestāžu (piemēram, SPKC) sagatavoto informatīvo materiālu izplatīšanā, bet minimāli iesaistās labās prakses piemēru identificēšanā un popularizēšanā biedru vidū, kā arī publiski aktualizē tēmas, kas saistītas ar dezinfekcijas līdzekļu un individuālo aizsardzības līdzekļu izmaksām un to kompensēšanas iespējām no valsts puses. Savukārt, LBAS publiskā informācija liecina, ka galvenais viņu darbības fokuss ir bijis nodarbinātība un darba tiesības ārkārtējās situācijas laikā.

Vēl sliktāka situācija tika novērota, ja analizē informāciju par labās prakses identificēšanu un popularizēšanu no darba aizsardzības nozarei specifisku nevalstisko organizāciju (Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrības un Latvijas Darba aizsardzības speciālistu biedrības) puses – šo organizāciju sociālo tīklu un mājaslapu saturs nesatur nekādu informāciju par COVID-19 darba vidē (pārskatīts 22.10.2020). Tajā pašā laikā tieši šīs organizācijas ir tās, kuru biedri strādā uzņēmumos un ir tieši iesaistīti drošas darba vides iekārtošanā un tādējādi tām būtu pieejami labās prakses piemēri.

Kā labās prakses piemērs no nevalstisko institūciju puses minams Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts, kas jau 2020. gada 1. aprīlī savā mājaslapā publicēja praktiskus padomus darba devējiem, kā ierobežot COVID-19 izplatīšanos darba vidē, kas balstīti uz uzņēmumu iesūtītajiem piemēriem. Tāpat pētījuma laikā reģionālo fokusgrupu dalībnieki norādīja, ka atsevišķas nozaru asociācijas sagatavoja kvalitatīvus ieteikumus (piemēram, Latvijas Pašvaldības savienība, Latvijas Pasākumu norišu vietu asociācija, Latvijas Lauksaimniecības asociācija, Latvijas atkritumu saimniecības asociācija), tomēr šis informācijas avots vairāk raksturīgs vidējiem un lielajiem darba devējiem (kā loģiskākais iespējamais skaidrojums minams fakts, ka bieži tieši mazie uzņēmumi nav profesionālo organizāciju biedri, līdz ar to arī viņus sasniegt ir daudz grūtāk). Domājams, ka tieši nozaru asociācijām, kuras precīzi pārzina konkrētas nozaru vajadzības un darba specifiku, vajadzētu uzņemties specifisku vadlīniju izstrādi, bet valsts institūcijas varētu fokusēties uz vispārīgu ieteikumu sagatavošanu. Savukārt, mazie uzņēmumi, kas jau vairākos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā” ir identificēti kā riska grupas uzņēmumi

attiecībā uz darba aizsardzības prasību ievērošanu, uzrunājami caur alternatīviem ceļiem, piemēram, pašvaldību uzņēmējdarbības atbalsta centriem, reģionālo un vietējo uzņēmumu apvienībām, biznesa inkubatoriem, sociāliem tīkliem u.tml.

Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra 2020. gada vasarā izstrādāja COVID-19 izplatības novēršanas vadlīnijas darba devējiem, uz kuru pamata izveidoja specifisku tiešsaistes interaktīvā darba vides riska novērtēšanas rīka OiRA moduli, kas paredzēts, lai uzņēmums varētu veikt paškontroles novērtējumu attiecībā uz gatavību COVID-19 izplatības ierobežošanai. Rīks tika iztulkots latviešu valodā, un to Latvijas vajadzībām adaptēja Valsts darba inspekcija. Rīks ir pieejams no 2020. gada 17. augusta, un līdz 30.11.2020. tam ir bijuši 100 lietotāji, kas kopā veikuši 118 novērtējumus (analizējot visu 19 rīku lietošanu pirmo četru mēnešu laikā pēc katra rīka publicēšanas, šis ir trešais labākais rādītājs aiz biroju rīku, kas bija pirmais Latvijā publicētais rīks un to pirmo četru mēnešu laikā izmantoja 216 lietotāji, veicot 255 novērtējumus, un aiz rīka lauksaimniecības uzņēmumiem (153 lietotāji ar 169 novērtējumiem)). Šobrīd šī pētījuma ietvaros ir identificēti vairāki jauni labās prakses piemēri, kas nav iekļauti šajā rīkā, tāpēc rīks būtu papildināms un veicama tā atkārtota popularizēšana. Apraksts par pētījuma laikā identificētajiem labās prakses piemēriem ir pieejams vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) (pilns piemēru saraksts pievienots šīs nodevuma 8. pielikumā "Pētījuma laikā Latvijas uzņēmumos identificētie labās prakses piemēri - tehniskie un organizatoriskie pasākumi COVID-19 vīrusa ierobežošanai"). Šī pētījuma veikšanas laikā minētā vietne tika vairākas reizes papildināta ar no jauna identificētajiem pasākumiem, kas ļauj plašākai sabiedrības daļai gūt idejas, kā samazināt COVID-19 izplatīšanos darba vidē.

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Diskusiju rezultāti liecina, ka uzņēmumos reti tika īstenoti tehniski pasākumi, kas novērš COVID-19 vīrusa izplatīšanos, bet galvenokārt tika veikta uzkopšana, dezinfekcija, roku mazgāšana, individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde un lietošana, informācijas izplatīšana u.c. Tāpat vairāki DAS norādīja uz dažādu dokumentu sagatavošanu, parakstītu apliecinājumu vākšanu, kas daļēji uzskatāms par birokrātisku pasākumu un tieši nenozīmē COVID-19 izplatības ierobežošanu darba vidē (KI/KS DAS citāti: *"Vēlreiz izskatīja kārtības noteikumus - informācija par saslimšanas gaitu, iespējām inficēties... Apliecinājumi, ka slimī uz darbu nenāks. Papildus telpu uzkopšanas, virsmu tīrīšanas, izolēšanās no "ienācējiem"; "Izvietoja zīmes, informācijas par COVID lapas, dezinfekcijas līdzekļi, papildinājām DKN ar rīcību, ja kāds saslimst"; "Tika nopirkti dezinfekcijas līdzekļi, norobežotas darba vietas, ievērojot attālumus (kur to ir iespējams izdarīt), tika parakstītas aptaujas anketas ar apstiprinājumu, ka darbinieks neslimo un nekur nebija ārzemēs, katru dienu, stājoties darbā, mēra temperatūru"; "Pārsvārā [pasākumi] jau bija [vērsti] uz to distancēšanos, uz cilvēku skaita samazināšanos un individuālās aizsardzības līdzekļiem"; "Roku mazgāšana, distance - ko tur neievērot?"; "Darbos ārpus telpām vispār nekādu problēmu nebija, celtniecība, mežsaimniecība, lauksaimniecība, strādāja tik nost")*.

Būtiski uzvērt, ka DAS fokusgrupu diskusijā netika identificēti kādi konkrēti traucēkļi pasākumu īstenošanai, izņemot informācijas neviennozīmīgumu un nekonkrētību (KI/KS DAS citāti: *"Ieteikumi ne vienmēr bija viennozīmīgi. Piemēram, SPKC izdeva rekomendācijas, Veselības inspekcija prasīja plānu*

*mazināšanai, bet prasības tam nebija izvirzītas”; “Pietrūka tādas vienotas pieejas, kā rīkoties, bet, ņemot vērā nozaru dažādību, saprotams”; “Vislielākais traucēklis, ..., ir tas, ka nebija tāda vienota, skaidra viedokļa par to, kā tad būtu pareizi, tas viedoklis visu laiku mainījās, visu laiku tā informācija mainījās, līdz ar to, tas bija tas pie kā bija grūtāk pielāgoties”) un dezinfekcijas līdzekļu un individuālo aizsardzības līdzekļu trūkumu ārkārtējās situācijas sākotnējā posmā (KI/KS DAS citāti: “Jā, sākumā bija individuālo aizsardzības līdzekļu deficīts, ka nevarēja dabūt un nevarēja saprast, ko tagad iesākt un kur tagad skriet un kur pasūtīt”; uzņēmumu DAS citāti: “Principā, man liekas, ka mēs vēl tikai nesen [septembrī] saņēmām visu to sūtījumu, kuru mēs februārī pasūtījām”). Tomēr ļoti bieži DAS pauda arī viedokli, ka uzņēmumiem traucēkļu nebija (uzņēmuma DAS citāti: “Viss notika ļoti organiski - nekādas aiztures uz vajadzībām, galvenais lai būtu aizsardzība”; “Nu mums godīgi – šķēršļu no iekšienes nebija nekādu. Līdzekļi atradās jebkurā gadījumā, jo mēs saprotam, ja apstāsimies, tad apstāsimies diezgan pamatīgi, tāpēc uz to tika viss veltīts”; KI/KS DAS citāti: “Arī mūsu uzņēmumos nekādas netraucēja”; “... runājot par maniem uzņēmumiem, patiesībā nebija absolūti nekādu problēmu, izdarīt tās minimālās lietas, kas ir distancēšanās, attālinātais darbs, dezinfekcijas veikšana, kaut kādi individuālie aizsardzības līdzekļi”).*

Kā atsevišķu labās prakses piemēru avotu var minēt starptautiskos uzņēmumus, kuros notiek ļoti aktīva informācijas apmaiņa. Šādas pandēmijas apstākļos šāda pieredze ir īpaši būtiska, jo valstīs atšķirās saslimstības līmeņi, līdz ar to arī veiktie preventīvie pasākumi uzņēmumos (uzņēmuma DAS citāts: “Ņemot vērā to, ka mums ir [struktūrvienības] visā pasaulē, visos kontinentos gandrīz, tam mums arī notiek pieredzes apmaiņa šajā jomā, vienkārši skatāmies, kā citur ir un attiecīgi kaut ko pieņemam pie sevis un viņi ņem no mums, un tā arī maināmies”; “Kopumā mēs savā ziņā esam vairāk izdarījuši kā prasa normatīvie akti, tomēr mums ir arī starptautiskās tiesības, nu mamma prasības, kuras mēs ievērojam, nu tas mazliet vairāk nosedz tās prasības, kas ir Latvijas normatīvajos aktos”; KI/KS DAS citāts: “Man ir daļa uzņēmumi, kas ir starptautiskie uzņēmumi, un labas lietas varēja uzzināt, ko kolēģi dara citās valstīs – tā arī bija tā informācijas iegūšana”; “Bet man ir daži uzņēmumi, kas ir starptautiskie uzņēmumi, tur online bija tā sadarbība ar tiem speciālistiem, kas tur ir uz vietas, skandināviem, un arī ar vāciešiem, kas par COVID ļoti ņēmās, tad - kā mātes uzņēmums ieviesa pasākumus – tā mēs šeit”).

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Darba devēju fokusgrupu diskusijās tika identificēti daudzi labās prakses piemēri, kas ļauj samazināt COVID-19 izplatīšanos darba vidē un samazina nodarbināto stresu (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Ražošanās, kur ļoti labs risinājums ir dažādas krāsas, vienreiz lietojami – aizsarglīdzekļi – cepures, tāpat sadala visu un seko līdzī, kur, kas pārvietojas, protams, tas viss ir uz papīra uzlikts, lai tam visam sekotu līdzī.”; “Šobrīd plānojam .... pa gaitenīem virzību, labās puses staigāšanu pa koridoriem, lai nav tā, ka viens otram skrien virsū. Liftu izmantošanas ierobežojumi, galvenokārt, mudināt, lai iet pa kāpnēm, ja tomēr izvēlās ar liftu, tad ne vairāk, kā divi liftā”, “Pašā sākumā diezgan grūta psiholoģiskā atmosfēra – bailes no aptiekas pacientiem, no kolēģēm, un tad mēs mēģinājām visādi atbalstīt – klāt nodrošinājām karstus dzērienus, medu, ingveru, citronu, un to organizējām visu karantīnas laiku – karstas pusdienas, ko arī uzņēmums apmaksāja, lai samazinātu staigāšanu tur, kur vēl centrā strādāja kafējnīcas”; “Ja dokumenti bija fiziski jānes uz saskaņošanu, tad

dokumenti tika ievietoti speciālās kastēs, kur klienti atnāca un ievietoja – mūsu darbinieki, savukārt, nāca pakal, ja vēlējās nodezinficēt, tad bija iespēja to izdarīt”; “Mēs visu laiku uzturējām sarakstu, kurš tad tajā dienā ir bijis birojā – tā lai mēs kontrolētu cilvēku skaitu, un otrs, ja mums būtu kāds pozitīvs gadījums, tad uzreiz varam noteikt, kurš tas ir bijis un tās kontaktpersonas zinātu”, “Iepirkām arī maskas un izsniedzām darbiniekiem – pašu vajadzībām”; Vidzemes lielo uzņēmumu darba devējiem: “Komandas, kas tika sadalītas, lai nodrošinātu nepārtrauktību, nevarēja savā starpā satikties”; Rīgas un Pierīgas mazo darba devēju citāts: “Mums ražošana strādā 3 maiņas, mēs ieviesām 45 minūšu pauzi starp maiņām, lai būtu tā, ka viena maiņa beidz darbu un ir laiks, bet tas viss ir apmaksāts, tas ietilpst darba laikā. Vieni vienkārši beidz ātrāk, lai var pārgērbties un doties prom, un tikai tad ierodas otrie, tam mēs strikti sekojām līdzi”; “Kafijas aparātu, rokturu, margu dezinfekcija bija papildus katrās divās stundās”; “Vēl mums bija kontaktu fiksēšana, ja tu esi kopā ar kādu ilgāk par 15 minūtēm un tuvāk par 2 metriem, tad mums šie kontakti ir jāpiefiksē, mums šis pat vairākkārt noderēja, kad, piemēram, sieva, iespējams, bija saskarē ar COVID pozitīvu cilvēku, un kamēr mēs gaidām šos testa rezultātus, tad šie darbinieki nekavējoties tika aizsūtīti mājās”; “Iebraucošie šoferi nevar izmantot mūsu labierīcības, viņiem ir speciālu uzstādītas sausās tualetes ārā, tāpat mūsu darbinieki vairs neizmanto to pašu smēķēšanas vietu, ko izmanto šoferi”).

Tāpat kā DAS, arī vairāki darba devēji norādīja uz dažādu dokumentu sagatavošanu un parakstīšanu (Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Bija izveidota noteikumu lapa, kur darbinieki ar savu parakstu apliecināja to, ka ir iepazinušies ar higiēnas prasībām darba vietā, noteiktās distances ievērošanu un citiem būtiskiem noteikumiem”).

Arī darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti liecina, ka starptautiskā sadarbība ir labs informācijas avots, kur gūt idejas un ar ko konsultēties (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Vairāk konsultējāties ... ar Lietuvas, Igaunijas kolēģiem”; “Mums ir Baltijas līmeņa vadība un tad bija – kurām rekomendācijām sekot, kurām nesekot, vai skatāties, ko [mūsu] grupa saka, vai, ko Pasaules veselības organizācija saka, vai vietējā valdība, mums sanāca tāds kopsavilkums, kompromiss no visa, stingrākos nosacījumus ņēmām vērā, tā kā adaptējām pie mums”; “... mēs esam globāls uzņēmums, un mums ir arī globālas prasības no uzņēmuma vadības, kas ir Beļģijā, un tās ir vēl jo projām diez gan augstas, salīdzinot ar ... valsts prasībām; “Mēs paši diez gan nopietni skatījāmies [citu] valstu pieredzi, tai skaitā Ķīnas pieredzi. Lai cik tas nebūtu muļķīgi, tieši par ierobežojošiem pasākumiem, par aizsardzības līdzekļu ievietošanu, plūsmām”; Vidzemes mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Mēs sazinājāmies ar Somijas, Igaunijas kolēģiem, salīdzinājām datus”; Kurzemes lielo uzņēmumu darba devēju citāts: “Mēs konsultējāmies ar mūsu uzņēmumu Vācijā, kur viņi arī sekoja līdzīgai aktuālajai informācijai, tur bija universitātes slimnīca, kas apkopoja jaunāko informāciju un ziņoja par tendencēm, tas bija tāds uzticams avots, no kura informācija tika sagatavota un mēs viņu vērtējām”; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Mums ir ražotne Ķīnā, un mēs jutām, ka kaut kas līdz galam nav labi, jau grupas līmenī. Bet, kas ir pēc šī 16. marta sākuma, mums bija ikdienas krīzes vadības grupas, kurās bija visu procesu pārstāvji”; Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Tās [mātes organizācijas] prasības ir pat stingrākas nekā prasa Latvijas likumdošana”; “Vēl, protams, bija klientu nodrošinātā informācija, kaut kādas vadlīnijas, piemēram, mūsu starptautiskie klienti, kas sūtīja, ko viņi dara savos uzņēmumos, tad mēs to arī tā kā izmantojām”).

Aicināti izteikt savu viedokli par LDDK sniegto informāciju par COVID, tikai viens darba devējs pieminēja kādas aktivitātes COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā (Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Runājot par asociācijām, mēs esam gan viesnīcu, restorānu asociācijā, gan darba devēju konfederācijas biedrs, tur teiksim pārsvarā tā sadarbība bija mūsu problemātikas apspriešanā, kā tālāk dzīvosim, ko darīsim, kā lobēsim savas intereses”*).

Attiecībā uz traucējošajiem faktoriem arī daļa darba devēju norādīja, ka viņiem traucēkļu nebija: (Latgales lielo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Īsti nekas netraucēja īstenot preventīvos pasākumus, jo informācijas par to bija daudz un prasības saprotamas”*; Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Nekas netraucēja. Tika nodrošinātas skaidras prasības no Latvijas valdības puses”*; *“Viss skaidrs”*; Vidzemes lielo darba devēju citāts: *“Netraucēja un arī neskaitījām konkrēti, cik uz vienu darbinieku tika tērēts. Valsts atbalstu nesagaidām, jo balstāmies tikai uz sevi”*). Tāpat būtiski ir uzsvērt, ka tika identificēti vairāki darba devēji, kuri domā ilgtermiņā un analizē iespējamo pieņemto lēmumu sekas un uzņēmējdarbību arī COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā (Rīgas un Pierīgas mazo darba devēju citāti: *“Mēs saprotam, ka apstādināt ražošanu uz 10, 14 dienā..., tad tas ir daudz dārgāk”*; *“Principā, mēs saprotam, ko nozīmē apstādināt [būvniecības] objektu, tur nebija jāgaida kaut kāds valdības ziņojums”*).

Savukārt pārējie darba devēji vairāk norādīja uz praktiskām problēmām - sākotnēju informācijas trūkumu, dezinfekcijas un individuālo aizsardzības līdzekļu trūkumu un pieejamo līdzekļu, piemēram, vizieru / sejas aizsargu kvalitāti, ilgstoši nepieejamiem COVID-19 analīžu rezultātiem. Dezinfekcijas un individuālo aizsardzības līdzekļu trūkums tika minēts visās fokusgrupu diskusijās, kas nozīmē, ka ar šo problēmu saskārās gan uzņēmumi ar atšķirīgu nodarbināto skaitu, gan uzņēmumi visā Latvijā (Vidzemes lielo darba devēju citāts: *“Laikam no marta mēs šo pasūtījumu vēl joprojām [oktobrī] neesam saņēmuši”*; *“Katrā uzņēmumā bija sava attapība, kā to izdarīt tajā brīdī, kad bija visiem šis nepieciešams. Šajā brīdī noder veci korporatīvi sakari, jo pirmā nedēļa, divas, trīs ir ļoti izšķirošas...”*; *“Igaunijā viss bija daudz ātrāk un labāk nodrošināts, kur mēs arī caur viņiem iegādājāmies vajadzīgās lietas”*; Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Saskārāmies ar milzīgu problēmu, ka tās [dezinfekcijas līdzekļu] izsmidzināmās pudeles Ventspilī nebija, kur nopirkt. Tas bija traki”*; *“Man 2 nedēļas “patika” tieši sagādes ziņā, jo nebija attapušās ne valsts, ne valsts iestādes, kas kontrolē, ne privātie, kuriem ir nepieciešams gādāt”*; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Lielākais izaicinājums bija dabūt dezinfekcijas līdzekļus, laicīgi dabūt, jā, bija jāpagaida”*; Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāts: *“Par aizsarglīdzekļiem – tas sākums bija ļoti smags. Latvijā nebija pieejamas ne maskas, ne respiratori, ne normāli dezinfekcijas līdzekļi. Mēs caur pašvaldību kā infrastruktūra to saņēmām, pēc tam paldies mūsu Somijas kolēģiem, kas visai grupai iepirka gan maskas, gan P3 respiratorus”*; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Mums bija tā problēma, ka mums [maskas] vienkārši nebija, visi bija centušies pirms mums to nopirkt”*; Latgales lielo uzņēmumu darba devēji: *“Neizpratni radīja dezinfekcijas līdzekļu iegādes iespējas. Kā arī situācijas mainība kopumā un nepieciešamās piesardzības prasības”*). Darba devēji uzteica gadījumus, kad viņi saņēma atbalstu no valsts vai pašvaldības tieši sagādes kontekstā (Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: *“Viena daļa nāca ar VUGD, un lietas, kas trūka, pirka Dome..., līdz ar to mums tas notika centralizēti. Iemācījāmies visādas jaunas lietas Google platformā izvietot pasūtījumus un braukt saņemt, tās bija tās labās lietas, to vajag darīt centralizēti”*; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba



devēju citāti: “... pieteicām atļauju [Valsts] ieņēmuma dienestam, lai iegādātos spirtu un paši ražotu dezinfekcijas līdzekļus, jo vienkārši pietrūka, protams, visu sakārtojām, paldies, [Valsts] ieņēmumu dienestam, paldies, Ekonomikas ministrijai, kas mums šo jautājumu palīdzēja ātri atrisināt, tātad dezinfekcijas līdzekļus izgatavojām un varējām nodrošināt – gan ražošanā uz vietas, gan darbiniekiem individuāli izsniedzām”).

Jautājums, kas jau skaļi ir bijis aktualizējies medijos, ir saistīts ar dažādu COVID-19 vīrusa izplatības ierobežojošo preču kvalitāti. Ja medijos šis jautājums vairāk ir skāris IAL, kas paredzēti veselības aprūpei, tad darba devēji vairākās fokusgrupu diskusijās aktualizēja gan IAL kvalitāti, gan arī dezinfekcijas līdzekļu kvalitāti: (Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: “Man liekas, ka nedarbojās īsti sistēma ar šo te dezinfekcijas līdzekļu [kvalitātes] kontroli.... Tās saucamās datu drošības lapas, šobrīd tā ir tāda formalitāte”; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Ļoti daudz darbinieki uzsvēra, ..., vai mēs vispār drīkstam lietot [nesertificētu aizsarglīdzekļu] un tas bija viens no lielākajiem izaicinājumiem – tieši nesertificētu aizsarglīdzekļu lietošana”; “Es varētu komentēt par šiem te sejas stikla aizsargiem. Vienu brīdi bija ļoti liels piedāvājums un ļoti nekvalitatīvi, un, godīgi sakot, mēs izgājām diez gan lielu apli, kamēr atradām piemērotus”). Ņemot vērā, ka šo sūdzību skaits bija salīdzinošs liels, domājams, ka ārkārtējās situācijas laikā nepieciešams straujāk pārfokusēt attiecīgo kontroles un uzraudzības iestāžu prioritātes, kontrolējot tādu preču un pakalpojumu kvalitāti, kas savas kvalitātes trūkumu dēļ var ietekmēt vīrusa izplatīšanos.

Vēl viena problēma, ko uzsvēra darba devēji, bija saistīta ar garo laika periodu no valsts apmaksāto COVID-19 analīžu nodošanas brīža līdz rezultātu saņemšanas brīdim, ko daļa darba devēju risināja, slēdzot līgumus ar laboratorijām un apmaksājot veiktās analīzes. Šāds risinājums kopumā bija salīdzinoši dārgs, tomēr lētāks nekā dīkstāve vai uzņēmuma slēgšana uz laiku, ja hipotētiski uzņēmumā saslimtu daudzi nodarbinātie (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “...COVID testiem ilgstoši nebija pieejama atbilde.... Mēs nezinājām, vai tagad visu ražošanas maiņu izolēt, vai jāiet karantīnā, vai drīkst viņi iet strādāt”).

Līdzīgi kā ikdienā ar darba aizsardzības prasību ievērošanu, darba devēji uzsvēra grūtības ar nodarbināto uzvedību (piemēram, noteikto piesardzības pasākumu ievērošanu, iegādāto individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu un paradumu maiņu, kas bija īpaši grūti, ņemot vērā milzīgo pieejamo dezinformācijas apjomu un skepticismu par COVID-19 vīrusa eksistenci un iespējām sekām (Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāts: “Man liekas, ka vairāk traucēja tie esošie cilvēku ieradumi un paradumi, kā viņi ir pieraduši lietot darīt”; Rīgas un Pierīgas mazo darba devēju citāts: “Tas bija vairāk gribēšanas un izpratnes jautājums”; “Protams, kā jau visos lielos uzņēmumos, ir dažu indivīdu attieksmes”; Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: “Mums lielais vairums darbinieku bija skeptiskie, kas pasmīkņāja par tām visām darbībām, ko mēs veicām”; “Pamanījām, ka attieksme pret piesardzības pasākumiem bija atkarīga no cilvēku pārliecības par šo vīrusu. Bija pāris darbinieku jāpārliecina, jāmotivē par nepieciešamību piesardzībai”). Arī grūtības ar pašu darba devēju spēju pielāgoties straujajai apstākļu maiņai tika uzvērstas (Latgales lielo uzņēmumu darba devēji: *Vislielākos šķēršļus radīja tehniskā un psiholoģiskā pielāgošanās jaunajai situācijai*”; *Tieši tehniskie jautājumi un pielāgošanās esošajai situācijai radīja vislielākās problēmas*”; *Bija operatīvi daudz lēmumi, kurus ļoti ātri bija jārisina, kura rezultātā bija jāstrādā pārslodzē*”; *Pielāgošanās situācijai sagādāja vislielākos šķēršļus*”).

Specifiski uzdodot jautājumu par to, cik lieli bija nepieciešami finansiālie līdzekļi preventīvo pasākumu īstenošanai saistībā ar COVID-19 izplatības ierobežošanu darba vidē un vai tie ir bijuši būtisks slogs uzņēmumam, kopumā darba devēji noliedz, ka izmaksām ir bijusi būtiska ietekme (Latgales lielo darba devēju citāti: *“Nav rēķināts, bet nebija ļoti liels slogs uzņēmumam, jo sākumā lietojums dezinfekcijas līdzekļiem pieauga, pēc tam krita. Izdevumi neapgrūtināja uzņēmuma darbību”*; *“Skatoties kopumā uz visu laika periodu, izdevumi nebija lieli”*; *“Izmaksas, preventīvajiem pasākumiem COVID-19 riska samazināšanai, nebija īpaši liels finansiālais slogs domes budžetam”*; *“Šīs izmaksas nebija būtisks slogs, jo augstskolas darbība pārsvarā notika attālināti”*; *“Saistība ar šo jautājumu, nav aprēķinu, bet finansiāli tas nebija liels slogs”*; *“Izmaksas, saistībā ar COVID-19 bija jau iepriekš, bet slogs nebija ļoti liels”*; Vidzemes lielo darba devēju citāts: *“Ja vairāk mēs tērējam uz dezinfekcijas līdzekļiem tām personām, kas ir uz vietas, tad citās preču grupās mums radās ietaupījums”*; Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāti: *“Tās izmaksas uz mūsu skaitu nav tik būtiski”*). Skaitliski summas ir atšķirīgas, tās nav iespējams analizēt (Latgales darba devēji norāda, ka tas bijis robežās no 2-3 EUR uz nodarbināto līdz 20-30 EUR uz nodarbināto; Vidzemes lielo uzņēmumu darba devēji: *“Lieli līdzekļi tie nebija, tie bija daži tūkstoši”*; *“Patēriņš atsevišķās pozīcijās saimnieciskajā plānā samazinājās, savukārt nepieciešamie dezinfekcijas līdzekļi, kas tādā gadījumā prasīja kādus izdevumus, bet tas nebija tik būtiski jūtams”*). Svarīgi norādīt uz viena darba devēja identificēto situāciju, ka cenas pieauga arī viņu ikdienā lietojamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem (Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Novērojām, ka bija augsts cenu kāpums: respiratoriem – četrkārtīgs - COVID ārkārtējās situācijas laikā, kas mūs ietekmēja finansiāli, jo mums ir darba vietas, kur putekļu ekspozīcija ir tāda, ka ir jālieto individuālais aizsardzības līdzeklis patstāvīgi, protams, ka mūsu gadījumā tas bija ļoti sāpīgs sitiens, jo tu saproti, ka tā lieta, ko tev vajag katram darbiniekam, kas strādā tajā zonā – kļūst par ekskluzīvu lietu, maksā 6 EUR un tev to vajag katram”*).

Daļa, galvenokārt reģionālo, darba devēju norādīja, ka atsevišķām ārkārtējā situācijā nepieciešamajām precēm, piemēram, termometriem, dezinfekcijas līdzekļiem u.tml dz. cenas bija neadekvāti augstas (Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: *“Īstenībā saskārāmies martā ar tiem termometriem, kas mēra no tā attāluma, cenas bija uzskrūvētas līdz 800 EUR, tas bija kaut kāds vājprāts”*; *“Tās [dezinfekcijas līdzekļu] cenas bija dramatiskas”*; Latgales lielo uzņēmumu darba devēji: *“Dezinfekcijas līdzekļu straujais cenu kāpums [bija problēma]”*). Šī joma arī bija tā, kurā iezīmējās atbalsta veids, kādu darba devēji vēlētos no valsts saņemt - darba devēji galvenokārt norāda, ka atbalsts būtu saistāms ar maksimālo cenas ierobežošanu dezinfekcijas līdzekļiem un individuālās aizsardzības līdzekļu iegādei (ja tas nav iespējams, tad paredzēt kādu līdzekļu kompensācijas mehānismu), kā arī to pieejamībai (Latgales lielo darba devēju citāti: *“Atbalsts varētu būt dezinfekcijas līdzekļu iegādei ar cenu ierobežojumu”*; *“Cenu regulējums”*; *“Būtu nepieciešams atrisināt pieejamības jautājumus, cenu kontroli, nodrošināt līdzekļu iegādes kompensāciju”*; *“Ja ir iespējams, valsts ietekme uz cenu pozīcijām vai arī valsts atbalsts pārdevējiem. Ja tas nav iespējams, tad palīdzēt ar regulējumiem, kompensācijām”*; *“Nodrošināt pieejamību preventīvo līdzekļu (aizsargmasku, dezinfekcijas līdzekļu) iegādei”*). Attiecībā uz cita veida atbalstu kādas vienotu darba devēju viedokli nebija iespējams identificēt, tomēr pētnieki vēlētos uzsvērt, ka būtu vērts apdomāt COVID-19 vakcīnas apmaksu ne tikai jau identificētajām riska grupām, bet arī citu grupu nodarbinātajiem, piemēram, nodarbinātie, kas strādā aptiekās, klientu apkalpošanā, kā arī mazajos uzņēmumos (Latgales mazo uzņēmumu darba

devēju citāti: *“Nākotnē konsultācijas nebūtu vajadzīgas, jo viss nepieciešamais ir pieejams medijos. Ja būs nepieciešams, vakcīnas piedāvāšana par velti”*; *“Būtu būtiski, lai valsts atbalstītu caur iepirkumiem (materiālā veidā) vai dotācijām”*; *“Paātrināt analīžu [rezultātu] saņemšanu”*).

Tāpat darba devēji uzsvēra, ka ārkārtējās situācijas laikā ir ietaupījuši gan finanšu līdzekļus (piemēram, netērējot līdzekļus komandējumiem, neapmaksājot darbnespējas lapas, jo samazinās nodarbināto prombūtne slimošanas dēļ, gan laika resursus: (Vidzemes mazo uzņēmēju darba devēju citāts: *“Patiesībā mums samazinājās, jo mēs esam starptautiski aktīvi. Mums diezgan daudz komandējumu izdevumu ir pilnībā ietaupījušies”*; Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāts: *“Jā, .... efektivitāte cilvēkiem ir kāpusi, jo ir mazāk kaut kādi sociālie “tusiņi” un sapulces ir daudz īsākas un efektīvākas, pārdomātākas”*; *“Dezinfekcijas līdzekļi, protams, litriem, visās vietās, bet ir labi, jo tas ko mēs redzējām – analizējot saslimšanas mūsu uzņēmumā, mums viņas nekad nav bijušas ļoti lielas, pateicoties roku mazgāšanai un dezinfekcijai, mēs redzam ... ļoti lielu lejupslīdi, tiešām cilvēki slimo mazāk”*; Kurzemes un Zemgales mazo darba devēju citāts: *“Bija iespēja speciālistiem darīt savu darbu, necīnoties vēl [ar uzmācīgiem tuviniekiem]”*).

#### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Lai noskaidrotu nodarbināto viedokli par darba devēju īstenotajiem pasākumiem darba vietās uzņēmumos uz vietas, viņi tika lūgti raksturot 17 dažādus pasākumus, kuri īstenoti ar mērķi samazināt vai novērt COVID-19 vīrusa izplatīšanos darba vietās. Kopumā visbiežāk minētais pasākums ir bijis papildus dezinfekcijas un mazgāšanas līdzekļu iegāde, uz ko norādījuši 84,1% respondentu, bet visretāk tika identificēti riska COVID-19 grupu nodarbinātie, un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi (hroniski slimie nodarbinātie, nodarbinātie, kas vecāki par 55 gadiem). Šādu atbildi sniedz tikai 17,9% no aptaujātajiem (sīkāk skatīt 15. attēlu).

Analizējot tos aspektus, kam saskaņā ar nodarbināto viedokli darba devēji nepievērsa pietiekamu uzmanību, visbiežāk tika pieminēti šādi aspekti (nodarbinātie norādīja, ka pasākumi bijuši nepieciešami, bet ir veikti daļēji vai nav veikti vispār - norādīti 5 visbiežāk minētie):

- strādāšana attālināti - 34,9% (sīkāk skatīt 8. priekšlikumu par attālinātā darba veicināšanu);
- nepieciešamība vienlaicīgi gan paveikt darbu, gan rūpēties par ģimeni (piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu) - 26,8% (sīkāk skatīt šī projekta 29. nodevumu);
- riska grupas nodarbināto identificēšana (hroniski slimie, nodarbinātie, kas vecāki par 55 gadiem) un īpašu nosacījumu piedāvāšana - 25,8% (sīkāk skatīt 7. priekšlikumu par nodarbinātie riska grupu identificēšanu);
- darba procesu pārplānošana, lai samazinātu kontaktus ar klientiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.) - 25,1%;
- apmācības par higiēnas prasību ievērošanu (pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzību u.c.) - 24,1%.



## 7. Priekšlikumi par darba devēju izpratnes stiprināšanu par nodarbināto riska grupu identificēšanu

### 7. priekšlikums

**Stiprināt darba devēju izpratni un prasmes identificēt nodarbināto riska grupas attiecībā uz saslimšanu ar COVID-19 un īstenot katrai riska grupai atbilstošus pasākumus, t.sk. paredzot pasākumus apmaksātas dīkstāves laikā**

### Priekšlikuma būtība

Prasmju stiprināšana sevī ietver:

- apkopot labās prakses piemērus par riska grupām attiecībā uz COVID-19 un sagatavot informatīvi skaidrojošu materiālu, kurā iekļaut gan literatūras datu apkopojumu par nodarbināto riska grupām atkarībā no viņu veselības stāvokļa, gan Latvijā identificētos labās prakses piemērus;
- organizēt seminārus/vebinārus DAS par riska grupu identificēšanu vai iekļaut šo tēmu kā atsevišķu sadaļu semināros, kas plānoti par COVID-19 ierobežojošiem pasākumiem darba vidē;
- risināt jautājumu, kā lietderīgi izmantot to laiku, ko nodarbinātie atrodas darba devēja apmaksātā dīkstāvē (piemēram, attīstot jaunas prasmes, zināšanas, pārkvalificējoties utt.).

### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Lai gan jau pandēmijas ļoti agrīnā stadijā bija skaidrs, ka saslimšana ar COVID-19 visvairāk skars gados vecākus cilvēkus un cilvēkus ar hroniskām slimībām (piemēram, ļaundabīgiem audzējiem, plaušu un sirds slimībām), tomēr saskaņā ar nodarbināto aptaujas datiem riska grupu aizsardzība bija joma, kurai daudzi darba devēji nepievērsa uzmanību. Visticamākais, ka tas saistāms ar izpratnes trūkumu gan par iespējām iegūt no nodarbinātajiem kādu papildus informāciju, gan pasākumiem, ko būtu iespējams darīt, lai pasargātu minētās riska grupas. Kopumā jāsecina, ka arī šādās ārkārtējās situācijās ne tikai darba devēji, bet it īpaši KI un KS DAS nepietiekami izprot komunikācijas nozīmi, jo, visticamākais, ka nodarbinātie, kas vēlētos kādus papildus pasākumus savai aizsardzībai, arī sniegtu savam darba devējam pietiekamu informāciju (piemēram, nevis par konkrētām diagnozēm, bet par faktu, ka veselības stāvokļa dēļ vai ģimenes apstākļu dēļ būtu nepieciešama papildus aizsardzība).

Savukārt, ja analizē tos pasākumus, ko darba devēji ir darījuši attiecībā uz šīm riska grupām, tie biežāk ir saistīti ar riska grupas nodarbināto legālu nestrādāšanu - t.i. lai viņus pasargātu, darba devējs ir nodrošinājis viņiem iespēju nenākt uz darbu (atvaļinājuma vai darba devēja apmaksātas dīkstāves veidā), tomēr šādi risinājumi ilgtermiņā nav efektīvi. Ja pandēmijas nākamie viļņi būs vairākus mēnešus gari, tad ikgadējie atvaļinājumi būs iztērēti, bet daudzi darba devēji vienkārši nevarēs atļauties ilgstoši izmaksāt algu nodarbinātajiem, kas nestrādās. Tas var arī radīt iekšēju neapmierinātību uzņēmuma nodarbinātajos, kuriem, lai saņemtu līdzvērtīgu algu, ir jāstrādā katru dienu. Iespējams, ka ilgtermiņā ir jāmeklē kāds papildus risinājums nodarbinātības kontekstā, lai šajā darba devēja apmaksātās

dīkstāves laikā nodarbinātie tiktu apmācīti, pārkvalificēti vai pārprofilēti, kas ļautu viņiem veikt kādu kvalifikācijai atbilstošu darbu attālināti tajā pašā uzņēmumā vai citā.

Nozīmīgi ir pētījuma rezultāti, kas parāda, ka, analizējot fokusgrupu diskusiju rezultātus, darba devēji ar riska grupām nesaprot augstāk minētās nodarbināto grupas, bet gan katra konkrētā uzņēmuma darbībai būtiskos jeb "atslēgas" cilvēkus nevis uzņēmuma vadības līmenī, bet gan funkciju līmenī. Tipiski ar šādiem nodarbinātajiem saprot dažādus dispečerus, operatorus, operatīvos darbiniekus u.tmldz., kuru saslimšanas gadījumā ciestu liela sabiedrības daļa (piemēram, iedzīvotājiem varētu netikt piegādāts siltums vai elektrība). Šo kritisko nodarbināto aizsardzībai bija paredzēts plašs atbalstīgan ēdināšana trīs reizes dienā, gan nodrošinātas iespējas gulēt uzņēmumā, lai vajadzības gadījumā nodarbinātie varētu strādāt un atpūsties no darba brīvajā laikā (cik nu tas šādos apstākļos iespējams), neizejot no uzņēmuma teritorijas un netiekoties ar citiem sabiedrības locekļiem.

Kā otru riska grupu, ko izceļ darba devēji darba rakstura dēļ, ir nodarbinātie, kas strādā klientu apkalpošanā, tāpēc daudzos uzņēmumos un iestādēs klātienē klientu apkalpošana tika pārtraukta, tika nodrošinātas aizsargbarjeras, dezinfekcijas līdzekļi un dažādi individuālie aizsardzības līdzekļi, bet retākos gadījumos tika īstenoti arī dažādi stresu samazinoši pasākumi (sīkāk skatīt 10. priekšlikumu par labās prakses piemēru apkopošanu attiecībā uz stresa samazināšanu darba vietās).

Attiecībā uz riska grupām, ko darba devēji bija identificējuši un kam veikuši pasākumus, jāmin seniori (nodarbināto jaunākais vecums, ko darba devēji iekļāva šajā grupā atšķirās, bet kopumā tas bija robežās no 50+ līdz 65+), par kuriem informāciju vairumā gadījumu darba devēji ieguva no personāldaļas. Biežākais atbalsts šiem nodarbinātajiem bija piedāvājums doties ikgadējā atvaļinājumā vai strādāt attālināti, ja to ļāva darba raksturs.

Retāk uzņēmumi ir mēģinājuši identificēt nodarbinātos ar veselības problēmām, tomēr šajā gadījumā darba devēji bieži norādīja uz personas datu aizsardzību un sistemātiskas informācijas nepieejamību par nodarbināto veselības stāvokli. Minēto iemeslu dēļ atsevišķi darba devēji ir aicinājuši pieteikties nodarbinātos, kuri vēlēties kādus īpašus pasākumus sava veselības stāvokļa dēļ vai savu ģimenes locekļu veselības stāvokļa dēļ. Kā atsevišķs (unikāls) riska grupu identificējošs pasākums minams uzņēmums, kurš norādīja, ka ir noskaidrojis, kuru nodarbināto māsaimniecībā dzīvo kāds veselības aprūpē strādājošais, kuram ir paaugstināts risks būt inficētam ar COVID-19 un tādā veidā nodot minēto vīrusu savam ģimenes loceklim. Faktiski ņemot vērā, informāciju, ko par inficēšanās ceļiem sniedza SPKC otrās ārkārtējās situācijas laikā, svarīgi būtu noskaidrot arī ģimenes locekļus, kas strādā izglītības iestādēs un sociālās aprūpes centros.

### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

DAS fokusgrupu diskusijā tika minētas vairākas problēmas attiecībā uz riska grupu identifikāciju, galvenokārt norādot uz to, ka darba devējiem trūkst informācijas. Salīdzinoši vienkārša ir situācija gadījumos, ja par riska grupām tiek atzīti nodarbinātie pēc tādiem kritērijiem, par kuriem informācija jau ir darba devēju rīcībā (piemēram, noteikts vecums, noteikta amata grupa vai noteikts darba veids) (KI/KS DAS citāti: "Tādas specifiskas grupas, kuras mēs saucam pēc 65+..."; "[Darbinieki], kas apkalpo klientus, ..., kur katru dienu diez gan daudz rindā nāk šie cilvēki, šeit, protams, par to tika vairāk domāts"; uzņēmumu DAS citāts: "Mēs skatāmies 50+ darbiniekus"; "Mēs pievērsām uzmanību tādām

*kategorijām kā dispečeri, dispečeru dienesta darbinieki, ... jo ja viņi saslimtu – mums [pilsēta] būtu bez siltuma”). Pārsteidzoši šķiet pētījuma rezultāti, kas liecina, ka no visiem DAS ar augstāko izglītību, fokusgrupā tikai viens DAS norādīja, ka uzņēmums ir aicinājis specifisku riska grupu nodarbinātos pieteikties, kas uzskatāma par proaktīvu rīcību nevis atsaukšanās uz rīcības trūkumu informācijas nepieejamības dēļ (KI/KS DAS citāti: “Lielveikalā aicināja .... gan grūtnieces, gan seniorus, gan arī cilvēkus ar hroniskajām saslimšanām – pieteikties, un ... viņu.... no tirdzniecības zāles mēģināja pārcelt uz noliktavu, tādā veidā samazinot to saskari ar apkārtējiem”; “Par hroniskajām slimībām darba devēja rīcībā jau nav tādas precīzas.... informācijas”; “Tiem, kuriem ir un ir šīs hroniskās saslimšanas, biežas augšējo elpceļu saslimšanas, sirds - asinsvadu un tā tālāk, jā, tā ir riska grupa, bet ... tā ir konfidenciāla informācija un neviens jau nedalās ar šo informāciju. To ir vērts pieminēt, kaut kādās vadlīnijās. Ir kaut kādas atsevišķas grupas, kur ir vairāk jāpievērš uzmanība, jābūt pastiprinātiem pasākumiem”).*

Riska grupām sniegtie atbalsta pasākumi ir dažādi - gan prioritāra iespēja strādāt attālināti, gan atrasties ikgadējā / papildus atvaļinājumā vai darba devēja apmaksātā dīkstāvē, gan veikti papildus aizsardzības pasākumi plastikāta aizsegu, papildus IAL veidā u.c. (uzņēmumu DAS citāts: “Mums jau pirmajā valdes lēmumā tika pieņemts lēmums, ka mēs skatāmies 50+ darbiniekus, tātad tie, kuri nevar veikt darbu attālināti... viņi var būt dīkstāvē, un tā ir apmaksāta”; KI/KS DAS citāti: “Bija uzņēmumi, kuri piedāvāja atvaļinājumus riska grupām. Papildus nekas cits netika rekomendēts”; “Ir [uzņēmums], kur strādā vairāki seniori. Šiem darbiniekiem tika piešķirti apmaksāti ārpus kārtas atvaļinājumi. Pat pārtiku piegādāja uz mājām”; “Tikai vienā uzņēmumā, mēs, tā teikt, identificējām īpašos, riska grupu un piedāvājām papildus individuālos aizsardzības līdzekļus. Jāsaka gan, ka seniori – ļoti ātri atteicās no šiem papildus aizsarglīdzekļiem, teica, ka, nē, vieglāk ir strādāt bez”).

Tāpat bija uzņēmumi, kuri īpaši neidentificēja riska grupas, jo uzņēmumam darbs neapstājās, tāpēc visiem nodarbinātajiem tika nodrošināta vienlīdz augsta aizsardzība (uzņēmumu DAS citāts: “Riska grupas netika izdalītas; Nē, ... riska grupā ir pietiekami daudz cilvēku. Tā kā mums bija darbs, tad strādājām. ... Nešķirojām...”).

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Līdzīgi kā ar DAS, arī daļa darba devēju norādīja, ka riska grupas nav identificējuši un nekādus pasākumus nav veikuši (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēja citāti: “Tādi izteikti piesardzības pasākumi riska grupām šobrīd nebūs izstrādāti”; “Diezgan lielu procentu no mūsu darbiniekiem aizņem šīs te riska grupas. Mēs vēl neesam izdomājuši kaut ko īpašu uz riska grupām”; Vidzemes lielo darba devēju citāts: “Seniori netika īpaši izdalīti un arī hroniski slimie netika izdalīti”).

Tomēr attiecībā uz riska grupu identificēšanu darba devēji atklāj plašāku pieredzi un sistemātisku pieeju. Tā piemēram, kāds uzņēmums norāda, ka tam ir bijušas vairākas riska grupas (Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēja citāts: “Mums bija tā kā 3 grupas, viena tie, kas ir vecāki par 60 gadiem, tad bija tie, kuriem ir iespējamās hroniskās elpceļu saslimšanas vai sirds problēmas, un trešā grupa bija, kam bija ģimenes locekļi medicīnas darbinieki, to mēs arī identificējām. Tie, kas ir vēža slimnieki un ir mājās, mums šajā laikā bija 5 cilvēki, kas principā nenāca uz darbu, divi varēja veikt darbu attālināti, 3 bija tādi, kas bija ārpus”). Attiecībā uz veidu, kā tika identificētas riska grupas, bez jau zināmās vecuma grupas 60+, salīdzinoši bieži darba devēji norādījuši, ka viņi ir aicinājuši nodarbinātos

pieteikties un tad bieži meklējuši individuālus risinājumus (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēja citāti: *“Vēl mums bija darbinieki, kas paši pieteicās, ka viņiem ir hroniskas slimības. Ne vienmēr darba devējs ir informēts, un viņi lūdza, lai var attālināti strādāt”*; *“Mēs seniorus aicinājām izvērtēt savu veselības stāvokli. Mēs jau saprotam, ka tā ir konfidenciāla informācija”*; *“Mēs jau pašā sākumā apzinājām tos darbiniekus, kam ir kādas veselības problēmas, tie bija pirmie, uz ko mēs koncentrējāmies, lai tie strādā no mājām”*; *“Mēs šīs senioru grupas aicinājām novērtēt savu veselības stāvokli un iespēju robežās strādāt back-offisā, respektīvi tur, kur viņiem ir iespējama mazāka saskare ar klientu, vai nav vispār saskare ar klientu”*; Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēja citāts: *“Personiski mēs nelīdām cilvēku dzīvēs iekšā, kādas viņiem ir slimības, vai kādas ir bērniem slimības. Mēs katram cilvēkam devām iespēju pieņemt lēmumu – vai viņš ir, vai nav šajā riska grupā, un respektējām, ja viņiem tīri emocionāli ir bail no tā COVID. .... mēģinām atbalstīt, respektējam to viņu lēmumu aizsargāt sevi un savus ģimenes locekļus”*; *“Mēs īpaši uzrunājām maiņu cilvēkus, kam ir hroniskās saslimšanas vai kādas citas vajadzības, kādēļ viņiem ir kaut kas cits jāorganizē, piemēram, jāapgādā, kāds tuvinieks, vai uzņēmums var iesaistīties. Zinu no vadītājiem, ka ir vairākkārt vērsušies pie vadītājiem un meklējuši tādus individuālus risinājumus, kā darbiniekam palīdzēt. Uzņēmumam ne vienmēr ir jāzina viss un tam nav jānonāk uz kāda konkrēta galda, ir jābūt iespējai, ka cilvēks var atrast to individuālo risinājumu”*; *“Mēs ļoti respektējām to, ka cilvēki ir dažādi, ka riska grupas cilvēkiem un ģimenes locekļiem var būt dažādas, mēs nezinām visas šīs te situācijas”*; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Tieši mēs viņus katru individuāli neuzrunājām. Mēs piedāvājām tiem, kas ir tuvu pensijas vecumam, vai tiem, kam ir hroniska saslimšana, ja viņi brīvprātīgi grib taisīt testu, tad uzņēmums bija gatavs segt šīs maksas. Mēs aicinājām, ka, ja viņi nejūtas droši, tad lai viņi individuāli griežas pie mums un tad mēs meklēsim individuālus risinājumus”*; Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Izrunājām tuvāko radnieku veselības stāvokļus - ja ne pašiem bija bail saslimt, tad pārrunājām to, ka varam apdraudēt riska grupās esošos radniekus un paziņas”*). Bez nodarbinātajiem - senioriem un nodarbinātajiem ar veselības traucējumiem, darba devēji ir minējuši specifiskas “atslēgas” grupas nodarbinātie, kas ir būtiski biznesa nodrošināšanai un kuru masveidīgu saslimšanu darba devēji nevarēja pieļaut (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēja citāts: *“Mums ir visiem nodrošināta iespēja attālinātajam darbam, izņemot operatīvos darbiniekus. Tad attiecīgi tiem darbiniekiem mēs veltījām ļoti lielu uzmanību, lai viņi būtu veseli .... Šeit bija atdalītas darba zonas, bija nodrošināta ēdināšana, bija iespēja gulēt pa nakti, ja pasliktinātos situācija – mēs iepirkām gultas veļu, bet tik tālu neaizgājām. Iestājās pirmais drošības līmenis, uz nākamo mēs bijām gatavi”*; Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēja citāts: *“Mūsu biznesā šeit Latvijā galvenais ir pasargāt operatorus, ja kaut kāda epidēmija aiziet tieši pie iekārtu operatoriem, tad business apstājās”*; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēja citāts: *“[Mūsu] izpratnē riska grupa bija visi tie darbinieki, .... kuriem ir tiešs kontakts ar pasažieriem. .... šī ir tā riska grupa, vienalga, kāds ir vecums, vai veselības stāvoklis, mēs koncentrējāmies uz viņiem – tie bija darbinieki, kurus mēs primāri nodrošinājām ar visiem aizsardzības līdzekļiem – vizieriem, maskām, dez.līdzekļiem, arī likām organiskos stiklus, aizsargbarjeras”*; Vidzemes lielo darba devēju citāts: *“Risku grupas mums, protams, bija tie, kas autobusus tīra, tie vienmēr ir riska grupā, arī līdz Covidam ir sanācis saskarties ar visādiem gadījumiem, narkomānu špricēm un tamlīdzīgiem jautājumiem, kur sadurās dažs labs cilvēks. Viņi jau zināja, ar ko viņi riskē un ka drusku ir jāpiesargājas”*).

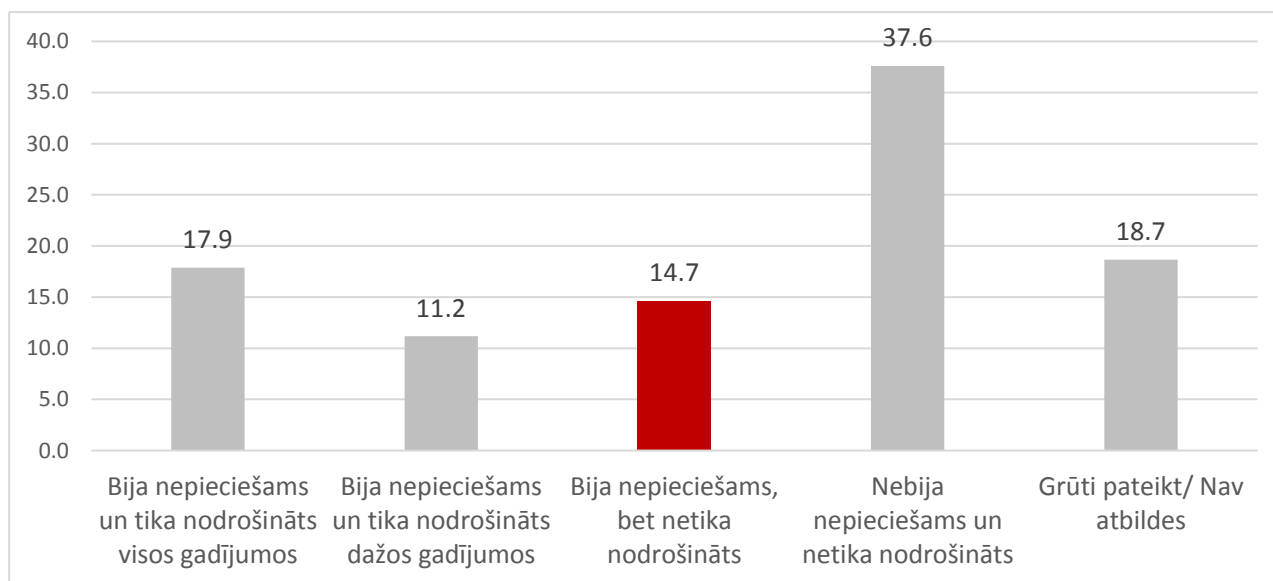


Darba devēju fokusgrupu diskusijā tika identificēti arī kādi specifiski pasākumi attiecībā uz kontaktu samazināšanu ar potenciāli inficētiem cilvēkiem (Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Kas attiecās uz [automašīnu] stāvvietu jautājumu, tad bija noteikts, ka, lai [darbinieki] neizmanto sabiedrisko transportu, nodrošināja stāvvietas - lai nebūtu jāmaksā kaut kur citur stāvvietu”*; Latgales lielo darba devēju citāts: *“Tika identificēti darbinieki, arī saistībā ar ģimenes locekļiem - ierobežoja došanos komandējumos [pa Latviju]”*).

### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Saskaņā ar nodarbināto aptaujas datiem riska grupas nodarbināto (piemēram, hroniski slimo, nodarbināto, kas vecāki par 55 gadiem) identifikācija un viņiem piemērotu papildus pasākumu / īpašu nosacījumu īstenošana ir bijusi viena no būtiskākajām problēmām, kam darba devēji nebija pievērsuši pietiekamu uzmanību ārkārtējās situācijas laikā. Kopumā tikai 29,1% respondentu ir norādījuši, ka darba devēji kaut kādā mērā identificēja riska grupas nodarbinātos, kas ir aptuveni tikpat daudz, cik respondenti, kam bija grūtības atbildēt uz jautājumu (sīkāk skatīt 16. attēlu).

**16. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas vērtēja nodarbināto riska grupu identifikāciju un īpašu nosacījumu piemērošanu viņiem, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=1146.

Analizējot respondentu grupas, kas ir norādījušas, ka darba devējs riska grupas nav identificējis visos gadījumos, kad tas būtu bijis nepieciešams, būtiska atšķirība ir novērojama abu dzimumu respondentu vidū. Ja vīriešu vidū šādi domā tikai 8,3% respondentu, tad sievietes vidū šādu respondentu īpatsvars ir 14,5%. Šīs atšķirības galvenokārt ir novērojamas uz to respondentu rēķina, kas norādījuši, ka šāda rīcība nav bijusi nepieciešama (vīrieši - 35,2%, sievietes - 30,6%). Domājams, ka šie pētījuma rezultāti ir saistāmi ar citu Latvijā veiktu darba vides pētījumu rezultātiem - sievietes vairāk rūpējas par savu veselību un ir sociāli atbildīgākas nekā vīrieši, tāpēc arī uzskata, ka darba vidē darba devēji būtu varējuši pievērst lielāku uzmanību īpašu grupu nodarbināto aizsardzībai.

Saskaņā ar nodarbināto aptaujas datiem biežāk to, ka šādi pasākumi nav veikti, lai gan būtu nepieciešami, ir norādījuši respondenti no lielākiem uzņēmumiem - dažādu izmēru uzņēmumos ar nodarbināto skaitu līdz 25 šādi vidēji domā tikai 4,8% respondentu, bet uzņēmumos ar lielāku nodarbināto skaitu - 16,3%. Un līdzīgi kā ar dzimumiem arī šajā gadījumā atšķirība ir uz to respondentu rēķina, kas norādījuši, ka šāda rīcība nav bijusi nepieciešama (mazie uzņēmumi - 44,7%, lielie uzņēmumi - 29,4%). Būtiskas atšķirības netika novērotas uzņēmumos atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir noslēgts koplīgums un vai tajā darbojas arodbiedrība / ir ievēlēti nodarbināto pārstāvji.

Analizējot vecuma grupas, dažādās grupās atšķiras respondentu īpatsvars, kas norāda, ka pasākumi būtu bijuši nepieciešami, bet nav tikuši veikti, tomēr nekādas konkrētas tendences nav iespējams identificēt (visbiežāk šādi domā respondenti vecumā no 25-34 gadiem - 18,0%, visretāk respondenti vecumā virs 63 gadiem - 8,6% un no 18-24 gadiem - 8,8%). Novērojamas arī reģionālās atšķirības - visretāk šādu atbildi izvēlējās respondenti Latgalē - 5,8%, visbiežāk Vidzemē - 18,4% (pārējos reģionos robežās no 12,4-14,3%).

### Citi rezultāti

Valsts pētījumu programmas projekta reCOvery-LV ietvaros laika posmā no 2020. gada 11. līdz 22. septembrim ar tiešajām intervijām dzīvesvietās tika veikta sabiedriskās domas aptauja, kuras ietvaros tika noskaidrots 1011 respondentu vecumā no 18 līdz 75 gadiem viedoklis (tātad šī bija Latvijas iedzīvotāju nevis nodarbināto aptauja). Viens no aptaujas laikā uzdotajiem jautājumiem ir saistīts ar respondentu piederību t.s. COVID-19 riska grupām. Pētījuma rezultāti liecina, ka "23,7% no aptaujātajiem pieder riska grupai, kuriem saslimšana ar COVID-19 var izraisīt smagus veselības traucējumus vai pat būt ar letālu iznākumu. Vislielākais apdraudēto īpatsvars – pēc pašu respondentu novērtējuma – ir starp vecākā gadagājuma respondentiem (virs 60 procentiem) un vidēju ienākumu respondentu grupā (virs 30 procentiem)". Saskaņā ar pētījuma autoru viedokli mazliet pārsteidzoši esot tas, ka "tikai 12,2% no privātajā sektorā nodarbinātajiem atzīst, ka ir riska grupā: valsts sektorā strādājošo vidū šis īpatsvars ir teju divas reizes augstāks (21,4%)" ("Sabiedriskās domas aptaujas rezultātu apkopojums", Valsts pētījumu programmas projekts, 2020). Iespējams, ka šie pēdējie rezultāti saistāmi ar to, ka darba devējiem privātajā sektorā un valsts pārvaldē ir atšķirīga attieksme pret nodarbinātajiem, kam OVP laikā tiek dots slēdziens, ka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam (privātajā sektorā nodarbinātie tiek atlaisti, bet valsts pārvaldē tiek meklēti citi risinājumi).

## 8. Izvērtējums un priekšlikumi, lai veicinātu drošu un veselīgu darba vidi, veicot attālināto darbu

### 8. priekšlikums

**Veicināt veselībai nekaitīga un droša attālinātā darba izmantošanu visās nozarēs privātajā sektorā, kā arī riska grupās valsts pārvaldes iestādēs un izglītības iestādēs**

#### Priekšlikuma būtība

Attālinātā darba veicināšanas pasākumi sevī ietver:

- pasākumus, kuru mērķis ir veicināt attālinātā darba izmantošanu un veikt to drošā un ergonomiski pareizā veidā, tos iekļaut nākamā perioda Darba aizsardzības jomas pamatnostādnēs kā vienu no prioritātēm;
- lai veicinātu tāda attālinātā darba plašāku lietošanu, kas tiek veikts ergonomiskā un veselībai nekaitīgā veidā, stiprināt darba devēju izpratni par atbalsta sniegšanas iespējām (piemēram, attiecībā uz darba vietu iekārtošanu, darba apstākļu noskaidrošanu, stresu samazinošu pasākumu īstenošanu) izglītības nozarē strādājošajiem un strādājošajiem valsts pārvaldē, ko pētījuma rezultāti izceļ kā riska nozares;
- prioritāri darba devēju informēšanas pasākumus īstenot reģionos, kur attieksme pret attālināto darbu ir negatīvāka (it īpaši Latgalē un Kurzemē), to iespējams darīt iesaistot pašvaldību uzņēmējdarbības atbalsta centrus, pašvaldību vai reģiona līmeņa uzņēmēju organizācijas utt.;
- stiprināt nozaru profesionālo asociāciju zināšanas un sadarbību nozares ietvaros ne tikai attiecībā uz attālināto darbu, bet arī darba aizsardzību kopumā, jo daļa darba devēju nozaru asociācijas norāda kā būtisku informācijas kanālu, kuru ieteikumus darba devēji ir ņēmuši vērā attiecībā uz COVID-19 izplatības ierobežošanu darba vietā (piemēram, atbalstot uzņēmēju apmaiņas pasākumus vienas konkrētas profesionālās asociācijas dalībnieku ietvaros, bet nodrošinot informācijas pieejamību publiski, lai ar labās prakses piemēriem var iepazīties arī tie šīs nozares uzņēmumi, kas nav asociācijas biedri);
- veicināt darba devēju izpratni:
  - par nepieciešamību juridiski noformēt attālinātā darba veikšanu, vienojoties par to ar nodarbinātajiem, kas plāno veikt vai jau veic darbu attālināti; darba līgumā vai tā grozījumos paredzēt:
    - ✓ attālinātā darba termiņu:
      - ar darba devēja tiesībām pārtraukt attālināto darbu pirms noteiktā termiņa, ja pierādāms, ka nodarbinātā produktivitāte attālinātajā darbā ir zemāka, kā strādājot klātienē;
      - ar nodarbinātā tiesībām pārtraukt attālināto darbu pirms noteiktā termiņa, ja nodarbinātais uzskata kā attālinātā darba veikšana apdraud viņa fizisko vai emocionālo veselību vai nelabvēlīgi ietekmē privātās un darba dzīves līdzsvaru;

- ✓ atbildību par darba drošību un veselību,
- ✓ datu aizsardzību,
- ✓ darba laiku un tā uzskaiti, t.sk.:
  - precīzi paredzot laika posmu, kad nodarbinātajam ir jāatbild uz e-pastiem un zvaniem un jābūt pieejamam;
  - nosakot nodarbinātajam pienākumu regulāri iesniegt atskaites par paveiktu darbu un informēt darba devēju par darba rezultātiem;
- ✓ riska novērtējuma veikšanas kārtību nodarbināto privātajās telpās;
- ✓ kompensāciju par izdevumiem saistībā ar attālināto darbu;
- par nepieciešamību iekšējos normatīvajos aktos jeb grāmatvedības organizācijas dokumentos skaidri noteikt kārtību, kā tiks kompensēti nodarbinātā izdevumi saistībā ar attālināto darbu, piemēram, šādu izdevumu uzskaitē, izmaksa, process, kā nodarbinātais varēs prasīt šādu izdevumu segšanu;
- par attālināto darba vietu kā līdzvērtīgu tai darba vietai, kas atrodas uzņēmumā;
- par neergonomiskas attālinātās darba vietas iespējamo ietekmi uz balsta un kustību sistēmas slimību attīstību;
- par attālinātā darba ietekmi uz nodarbinātā veselību un produktivitāti, ka arī uzņēmuma ekonomisko darbību;
- stiprināt darba devēju prasmes attiecībā uz nodarbināto vadīšanu un darbu organizāciju attālinātā darba gadījumā (īpaši aktuāls šis ieteikums ir reģionos);
- attiecībā uz attālināto darbu un atbilstošās darba vietas ergonomisku iekārtošanu ieteicams īstenot vairākus sabiedrības informēšanas pasākumus:
  - izstrādāt īsas un skaidras vadlīnijas - padomu lapas (soli-pa-solim), kā uzsākt darbu attālināti no nodarbinātā viedokļa, jo riska grupa attiecībā uz veselības traucējumiem ir nodarbinātie, kas uzsāka darbu attālināti;
  - izstrādāt īsas un skaidras vadlīnijas - padomu lapas (soli-pa-solim), kā uzsākt darbu attālināti no darba devēja viedokļa;
  - publicēt rakstus par nodarbināto tiesībām attiecībā uz attālināto darbu plaši lasītos interneta portālos un drukātajos žurnālos, kuru mērķauditorija ir tieši sievietes, kuras identificētas kā riska grupa, kurām biežāk darba devēji nav ļāvuši strādāt attālināti, lai gan darba specifika to ir ļāvusi;
  - sagatavojot informatīvos materiālus, kā ergonomiski iekārtot darba vietu ar datoru, satura vizualizācijai izmantot attēlus ar portatīvo datoru, jo domājams, ka nodarbināto īpatsvars, kas strādās ar portatīvo datoru īpatsvars nākotnē pieaugs, jo darba devēji, lai nodrošinātu iespēju nodarbinātajiem strādāt gan birojā, gan attālināti un vienlaicīgi taupītu resursus, turpmāk arvien biežāk iegādāsies portatīvos datorus;
  - ieteicams saturiski pārskatīt visus agrāk izstrādātos informatīvos materiālus par darbu ar datoru, lai integrētu tajos padomus par ergonomisku darbu ar portatīvo datoru;

- līdzīgi kā ir publicēti labās prakses piemēri attiecībā uz tehniski organizatoriskajiem pasākumiem COVID-19 izplatības samazināšanai darba vidē, apkopot un popularizēt labās prakses piemērus attiecībā uz:
  - darba devēju sniegto atbalstu, lai ergonomiski iekārtotu attālinātās darba vietas;
  - nodarbināto vadīšanu un attālinātā darba organizēšanu;
  - vienošanās saturu, kas noslēgtas starp darba devēju un nodarbināto attiecībā uz attālinātā darba veikšanu;
- publicēt labās prakses piemērus, lai tos viegli būtu iespējams atrast vienuviet (piemēram, veidojot rakstu [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv));
- [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) sadaļā “Materiāli” izveidot atslēgas vārdu “Attālinātais darbs”, pārskatīt visus šajā mājaslapā ievietotos materiālus un pievienot tiem jaunizveidoto atslēgas vārdu (ieteikums tika īstenots jau pētījuma veikšanas laikā);
- organizēt vebināru vai semināru ar ierakstu, kura fokuss būtu labās prakses piemēri, ar kuriem paši uzņēmumi varētu dalīties;
- izvērtēt iespējas veikt grozījumus Darba likumā, kas paredzētu darba devēja tiesības ārkārtējās situācijās vienpusēji prasīt nodarbinātajam veikt darbu attālināti, nodrošinot nepieciešamo aprīkojumu un informējot viņu 48 stundas iepriekš (līdzīgi grozījumi šobrīd ir spēkā tādās valstīs kā Vācija un Francija), nosakot arī šādu prasību ierobežojumu laikā un uzņēmuma gadījumus;
- veikt grozījumus Darba likumā, nosakot nodarbināto tiesības atslēgties no digitālajām ierīcēm, un skaidrot šo tiesību saturu un jēgu darba devējiem un nodarbinātajiem (sīkāk skatīt šī projekta 29. ziņojumu).

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

Covid-19 krīze ir aktualizējusi attālināto darbu kā vienu no nodarbinātības formām (sīkāk par COVID-19 ietekmi uz nodarbinātību šī nodevuma skatīt 4. pielikumā “Nodarbinātības izmaiņu analīze”). Lai gan ārkārtējās situācijas laikā pieauga to nodarbināto īpatsvars, kas veic attālināto darbu, gan uzņēmēju, gan nodarbināto attieksme pret attālināto darbu nav viennozīmīga. Atsevišķos reģionos, kuros bija zemāka saslimstība ar COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā (piemēram, Latgalē, Kurzemē), darba devēji vēl joprojām fokusgrupu diskusiju laikā uzskatīja, ka valstī nebija radusies situācija, kurā nodarbinātajiem vajadzēja (bija ieteicams) strādāt attālināti. Līdzīgus rezultātus atspoguļo arī nodarbināto aptauja - ja kopumā vidēji Latvijā no tiem nodarbinātajiem, kas darba rakstura dēļ attālināti strādāja nedaudz vairāk kā 75% respondentu, tad Kurzemē tie bija vien 64,3%, bet Latgalē 69,3%.

Tomēr kopumā COVID-19 pandēmija viennozīmīgi ir veicinājusi attālinātā darba izmantošanu Latvijā. Tā, piemēram, Centrālās statistikas pārvaldes dati liecina, ka 2020. gada aprīlī 22,0 % darbinieku Latvijā strādāja attālināti (CSP, 2020.g.aprīlis), maijā - 18,2 % darbinieku Latvijā strādāja attālināti (CPS, 2020.g.maijs), bet jūnijā - 15,5 % darbinieku (CPS, 2020.g.jūnijs).

Analizējot situāciju normatīvo aktu jomā, jānorāda, lai gan Latvijā attālinātais darbs tika veikts jau pirms COVID-19 pandēmijas izraisītās ārkārtējās situācijas, tomēr normatīvie akti, kas reglamentē attālināta

darba jomu, ir jauni, turklāt 2020. gada pavasara ārkārtējās situācijas laikā nebija spēkā. Līdz 2020. gada 1. jūlijam, kad stājās spēkā grozījumi Darba aizsardzības likumā, tika izmantotas vispārīgās darba aizsardzības un darba tiesību prasības, kā arī dažādi nesaistoši dokumenti. Tā piemēram, kopš 2006. gada ir pieejams sociālo partneru pamat nolīgums par attālināto darbu, kurā ir minētas galvenās tās jomas, kurām nepieciešama pielāgošana vai īpaša uzmanība gadījumos, ja darbs tiek veikts ārpus darba devēja telpām. Pēc Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2020. gada datiem tika ziņots, ka Latvija tiek pieskaitīta pie valstīm, kur nav īpašu tiesību aktu, kas reglamentē attālinātu darbu, kā arī ka Latvijā nav tiesību aktu un nav nacionālu, reģionālu vai nozaru koplīgumu, kas saistīti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru (Llave et al, Eurofound, 2020). Sīkāk par politikas dokumentu analīzi skatīt 6. pielikumu "Politikas konteksts un Eiropas noteikumi saistībā ar attālināto darbu".

Darba aizsardzības likumā ar grozījumiem tika papildināts terminu saraksts, iekļaujot tajā terminu "attālinātais darbs". Tāpat šobrīd likumā ir noteikts, ka "nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību."

Pētījuma rezultāti liecina, ka nākotnē to nodarbināto skaits, kuri kaut kādā mērā strādās attālināti pieaugs un būs lielāks nekā laikposmā pirms COVID-19 pandēmijas izraisītās ārkārtējās situācijas 2020. gada pavasarī, jo būs mazāk šķēršļu. Galvenokārt attālinātā darba gadījumā problēmas nodarbinātajiem un darba devējiem rodas adaptācijas periodā, t.i., periodā, kad nodarbinātais pirmo reizi uzsāk darbu attālināti un viņam nav pieredzes, ko īsti nozīmē darbs no mājām. Tā kā ārkārtējās situācijas laikā daudzi uzņēmumi un nodarbinātie piespiedu kārtā izmēģināja darbu attālināti, būs samazinājušies dažādi šķēršļi:

- tehnoloģiskie šķēršļi (piemēram, darba devējs ārkārtējās situācijas laikā būs pielāgojis savas sistēmas, lai nodarbinātie var piekļūt datiem no mājām, uzlabojuši IT sistēmu drošību, nodarbinātie ir apguvuši jaunas IT prasmes, piemēram, darbu ar Zoom, MSTeams utt.);
- kultūras šķēršļi (piemēram, vismaz daļa darba devēju vairs neuzskatīs, ka nodarbinātie strādā tikai fiziski atrodoties birojā, nodrošinās mazāku nodarbināto darba laika uzraudzību, bet darbus organizēs, nevis ņemot vērā darba laiku, bet izpildāmos darbus utt.);
- sociālie šķēršļi (piemēram, darba devējs vairs neizrādīs pretestību, jo viņam jau būs pieredze, ka elastīgs darba režīms pozitīvi ietekmē produktivitāti un darba un privātās dzīves līdzsvaru).

Šī un citu pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātie ar attālināto darbu ir apmierinātāki tad, ja darba devējs sniedz viņiem atbalstu, tomēr darba devēju vidū novērojama viedokļa polaritāte. Darba devēju fokusgrupu diskusijās daļa darba devēju norādīja - ja nodarbinātie saka, ka viņam mājās apstākļi nav piemēroti darba veikšanai, tad viņš var nāk uz biroju, kur darba vietas ir atbilstoši aprīkotas. Turklāt atsevišķos gadījumos novērojama īpaši neatbalstoša attieksme - uzņēmums ir pārliecinājies par to, vai tam piederošā informācija ir drošībā, bet tas nav izrādījis vēlēšanos pārliecināties par nodarbinātā darba apstākļiem. Savukārt, kā maksimāli atbalstoši pasākumi no darba devēja puses, minama birojā esošo mēbeļu vešana uz mājām, regulējamu stāvgaldu iegāde un interneta izmaksu apmaksāšana. Tomēr nevienā gadījumā netika identificēta rēķinu apmaksāšana (piemēram, kompensācija par patērēto elektrību). Kopumā tas liecina par nepieciešamību turpināt skaidrojošo darbu, sasaistot nodarbinātā

darba apstākļus un viņa produktivitāti, jo pētījuma rezultāti liecina, ka nākotnē attiecībā uz attālināto darbu atslēgas vārdi būs “nodarbinātā izvēle” un “vienošanās starp darba devēju un nodarbināto”. Tas saistāms ar faktu, ka daļa darbinieki jūtas apmierināti ar iespēju veikt darbu no mājām (pat bez darba devēja atbalsta attālinātās darba vietas iekārtošanā), bet daļa – no biroja.

### Darba devēju aptaujas rezultāti

Darba devēju aptaujas dati liecina, ka 31,4% respondentu COVID-19 ārkārtējās situācijas dēļ ir ieviesuši pilnīgu vai daļēju attālināta darba režīmu. Visplašāk attālinātā darba režīmu izmantojuši uzņēmumi, kas pārstāv pakalpojumu nozari (60,6%), bet mazāk - tie, kas pārstāv ražošanu (7,6%). To viegli izskaidrot ar iespējām pārcelt darbību uz digitālo vidi un digitālās vides piemērotību darba veikšanai.

No uzņēmumiem, kas ieviesuši attālināto darbu, pārsvarā to darījuši mikrouzņēmumi, kuros nodarbināto skaits ir 1-9 cilvēki. Tie ir 81% no kopējā to uzņēmumu skaita, kas ieviesuši attālināto darbu. 14,8% no respondentiem, kuri ieviesuši attālināto darbu, ir 49 uzņēmumi, kuros ir 10 līdz 49 nodarbinātie. Mazāk respondentu no kopējā skaita, kas ir ieviesuši attālināto darbu, ir vidējie uzņēmumi, kuros ir 50 līdz 249 nodarbinātie – 3,4%. Tomēr no respondentiem, kuri bija uzņēmumi ar nodarbināto skaitu no 50-249, sadalījums starp tiem, kuri bija un kuri nebija ieviesuši attālinātā darba režīmu, bija vienāds (50%). Līdzvērtīgi rezultāti ir, salīdzinot respondentu skaitu mazo uzņēmumu grupā ar 10-49 nodarbinātajiem.

Visvairāk attālinātā darba režīmu ir ieviesuši uzņēmumi, kuru darbības vieta ir Rīga, - 68,6%, bet ārpus Rīgas tie ir 31,36%. Uzņēmēju aptaujas dati liecina, ka 61% no tiem uzņēmumiem, kas ir ieviesuši attālinātā darba režīmu, ir pieaugusi informācijas tehnoloģiju un digitalizācijas izmantošana biznesā. Tas liecina, ka, attālinātā darba organizācijas formai kļūstot plašāk izmantotai, pieaug arī informācijas tehnoloģiju izmantošana, kas savukārt rada riskus to tādā izmantošanā, kas ir saskanīga ar nodarbināto tiesībām uz privātumu vai atpūtas laiku.

### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

DAS fokusgrupu diskusijā norāda, ka situācija uzņēmumos attiecībā uz attālinātā darba veikšanu bijusi ļoti atšķirīga, it īpaši attiecība uz ergonomisku darba apstākļu nodrošināšanu. Svarīgi ir atzīmēt, ka KI/KS DAS strādā ar dažādām uzņēmumu grupām – gan tādām, kas normatīvo aktu prasības un papildus ieteikumus vēlas izpildīt, jo redz pievienoto vērtību uzņēmējdarbībai, gan tādiem, kuri uzskata darba aizsardzības prasības kā vienkāršu administratīvo slogu. Līdz ar to arī darba devēju sniegtais atbalsts nodarbinātajiem attālinātā darba gadījumā ir ļoti atkarīgs no konkrētā darba devēja. Kopumā, ņemot vērā DAS viedokli, darba devējus varētu iedalīt trīs grupās:

- pilnīgs atbalsta trūkums, kas faktiski nosaka, ka nodarbinātajiem ir jāatrodas darba vietā un tādējādi var tikt veicināta COVID-19 vīrusa izplatība (KI/KS DAS citāti: “*Un viens uzņēmums noteica tā – ja darbinieks saka, ka viņam mājās apstākļi nav piemēroti darba veikšanai, tad lai viņš nāk uz darbu*”);

- atbalsts tikai ar datortehnikas nodrošināšanu (KI/KS DAS citāti: *“Bet tā, ka, kāds darba devējs būtu nodrošinājis ar galdu, ar elektrības rēķiniem nē, bet datori, jā, varēja izmantot tos datorus, kas bija darba vietās”*);
- atbalsts arī ergonomiskas darba vietas iekārtošanā (uzņēmuma DAS citāts: *“Lai arī, cik ne ļoti bagāta organizācija, bet dažiem cilvēkiem palīdzējām, piemēram, vienai sievietei, mēs iegādājāmies arī galdu ar šo te maināmo augstumu, to ko varēja IKEA pirkt pa relatīvi normālu cenu”*; KI/KS DAS citāts: *“Bija uzņēmumi, kuri deva uz mājām ergonomiskos krēslus”*).

### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Savukārt, analizējot darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultātus, secināms, ka ļoti būtiski atšķiras darba devēju attieksme pret attālināto darbu, turklāt galvenā atšķirība ir nevis atkarībā no tā, vai darba devējs pārstāv mazo vai lielo uzņēmumu, bet gan uzņēmuma atrašanās vietā. Tā, piemēram, darba devēji Latgalē vairumā gadījumu norādīja, ka attālinātais darbs ārkārtējās situācijas laikā netika veikts vai tika veikts nelielos apmēros (Latgales lielo darba devēju citāti: *“Darbinieki arī nestrādāja attālināti, bet, ja rastos vajadzība, tie būtu tam gatavi”*; *“Ir darbinieki, kas daļēji strādā attālināti, bet lielākoties visi ir uz vietas”*; *“Nākotnē neplānojam turpināt strādāt attālināti”*; *“Problēmu dēļ, ko sagādā attālinātais darbs, tas netika veicināts”*). Kopējā uz dažādajiem jautājumiem sniegto atbilžu analīze liecina, ka šīs grupas darba devēji labprāt ierobežotu nodarbināto iespējas strādāt attālināti, kā arī normatīvajos aktos noteiktu, ka attālinātās darba vietas uz darba devējiem neattiecas (Latgales lielo darba devēju citāts: *“Šeit paceļas jautājums par to, cik daudz uzņēmums, kas atrodas citā juridiskajā statusā, var ieguldīt un attīstīt darba vidi, kas ir, piemēram, privātpersonas dzīvoklis. ... Darba devējam nevajadzētu īstenot šīs prasības, jo tas, kā tiek iekārtots privātīpašums, nav tā pārziņā”*; *“Vajadzētu pilnveidot Darba aizsardzības likumu par to, ka darba devējs nevar atbildēt par darba vidi, kas ir darbinieka mājoklis”*; Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *“Darba likumā vajadzētu atrunāt darba devēja tiesības, atļaut vai neatļaut darbu attālināti, jo dažreiz tieši darbinieka klāt neesamība uzņēmumā sagādā problēmas darba tālākai notikšanai”*; Kurzemes lielo darba devēju citāts: *“Varbūt vajadzētu nodefinēt, kas ir tā darbinieka atbildība – strādājot mājās. Ka viņš nevar darba devējam “piešūt” to, ka viņš dzer kafiju atļaidies un šūpojās krēslā – nokrīt un izsit zobus, un pēc tam mums ir viņam jāapmaksā zobārsts”*). Līdz ar to arī ir saprotams tas, ka darba devēji nav rīkojušies, lai kādā veidā atbalstītu nodarbinātos vai uzlabotu viņu darba apstākļus attālinātajās darba vietās (Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Uzņēmuma darbinieki paši ātri saprata, kas jādara, tāpēc palīdzība netika sniegta”*; Latgales lielo darba devēju citāts: *“[Tikai] pārliecinājāmies par to, vai [uzņēmuma] dati nevar tikt nopludināti”*; *“Nē - attālinātajā darba vietā darbiniekiem netika nodrošināts darba devēja galds un krēsls ergonomiskai darba vietas iekārtošanai, kā arī netika kompensētas izmaksas”*). Protams, ka arī Latgales reģionā ir darba devēji, kas ir snieguši atbalstu saviem darba devējiem, tomēr pētījuma laikā šādi tika identificēti tikai mazo darba devēju vidū (Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Darbinieki varēja nepieciešamo aprīkojumu ņemt no uzņēmuma. 2-3 paņēma krēslus”*; *“Kam vajadzēja, tika nodrošināts dators, krēsls”*; *“Tika nodrošināta datortehnika”*).

Turpretim darba devēji Rīgā uzsver, ka ar COVID-19 saistītā ārkārtējā situācija ir būtiski veicinājusi attālinātā darba ieviešanu, un šo fokusgrupu diskusiju rezultāti attiecībā uz attālināto darbu vairāk ir



uzskatāmi par labās prakses piemēru identificēšanu (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“COVIDam paldies, saistībā ar attālināto darbu, jo līdz šim mēs tā nevarējām saņemt par to attālināto darbu, likās, ka tas ir tāds sarežģīts process, bet COVID parādīja, ka to var diez gan ātri un operatīvi izdarīt”*; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Tās pozīcijas, kas mums iepriekš likās neiespējamās, kā klientu apkalpošana, arī tas viss strādāja attālināti”*; *“Uzņēmuma vadība sākumā bija tāda skeptiska, bet tad darbinieki atnāca ar ultimātu – nu vai nu tā, vai tā - un tad [vadība] piekrita, tagad visi ir ļoti apmierināti. Pats galvenais, ka ir rezultāts”*). Starp labās prakses piemēriem minama gan darbu pārplānošana, gan dažāda veida atbalsta nodrošināšana (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Tā kā mums ir atvēta tipa birojs, mēs izveidojām konkrētas sēdvietas, kurās drīkst sēdēt, tātad nedrīkstēja sēdēt viens-otram, vai blakus, tikai pa diagonāli. Darbs tika organizēts maiņās, tas notika tā – vienu nedēļu, vai vienu dienu nāk vieni cilvēki un citās dienās nāk citi cilvēki un, izmantojot tikai tās darba vietas, kuras drīkst izmantot, līdz ar to, dienas beigās Tev ir pašam arī jādezinficē, un tie visi nepieciešamie materiāli tika nodrošināti”*; *“Svarīgs bija darbs no mājām, pretī ļoti nāca darba devējs, ka nodrošināja gan ar portatīvajiem datoriem, mobili sapirkām visiem, monitorus lielos papildus sapirkām un tie, kas nedraudzējās ar tehniku – tur bija – IT puisi, kas reāli aizbrauca līdz mājām un to visu sainstalēja, salika printeri, lai cilvēki varētu tiešām strādāt”*; *“Tad portatīvie datori nebija uz visiem darbiniekiem, bet jāsaka, ka ļoti ātri pa to vienu nedēļas nogali tika saorganizēts, lai darbinieki varētu no privātajiem datoriem pieslēgties, tas ļoti veiksmīgi izdevās”*; *“Mums bija tāda veiksmīga sakritība, ja tā var vispār teikt, ka mēs tikko bijām pārvākušies no vecā biroja uz jauno biroju ..., un visas vecās biroja mēbeles bija atstātas un darbiniekiem bija iespēja paņemt savu veco datorkrēslu sev uz mājām, lai varētu to darba apstākļus, kaut cik nodrošināt”*; *“[Darbinieki mājās] tika nodrošināti ar nepieciešamo aprīkojumu – krēslus vedām uz mājām, lielos monitorus vedām uz mājām, kam tas bija nepieciešams”*; *“Bija arī darbinieki, kas veda uz mājām monitorus, datora krēslus, lai aprīkotu savas darba vietas, bija darbinieki, kas ... strādāja uz gludināmā dēļa – sākotnēji vismaz”*; *“Ja cilvēks gribēja – varēja ņemt lielos monitorus, varēja arī krēslus ņemt [uz mājām]”*; *“[Darbinieki mājās tika] nodrošināti ar visām nepieciešamajām iekārtām – datoriem, web kamerām, pilnīgi visu, paldies mūsu IT cilvēkiem, kuri ļoti operatīvi to nodrošināja”*).

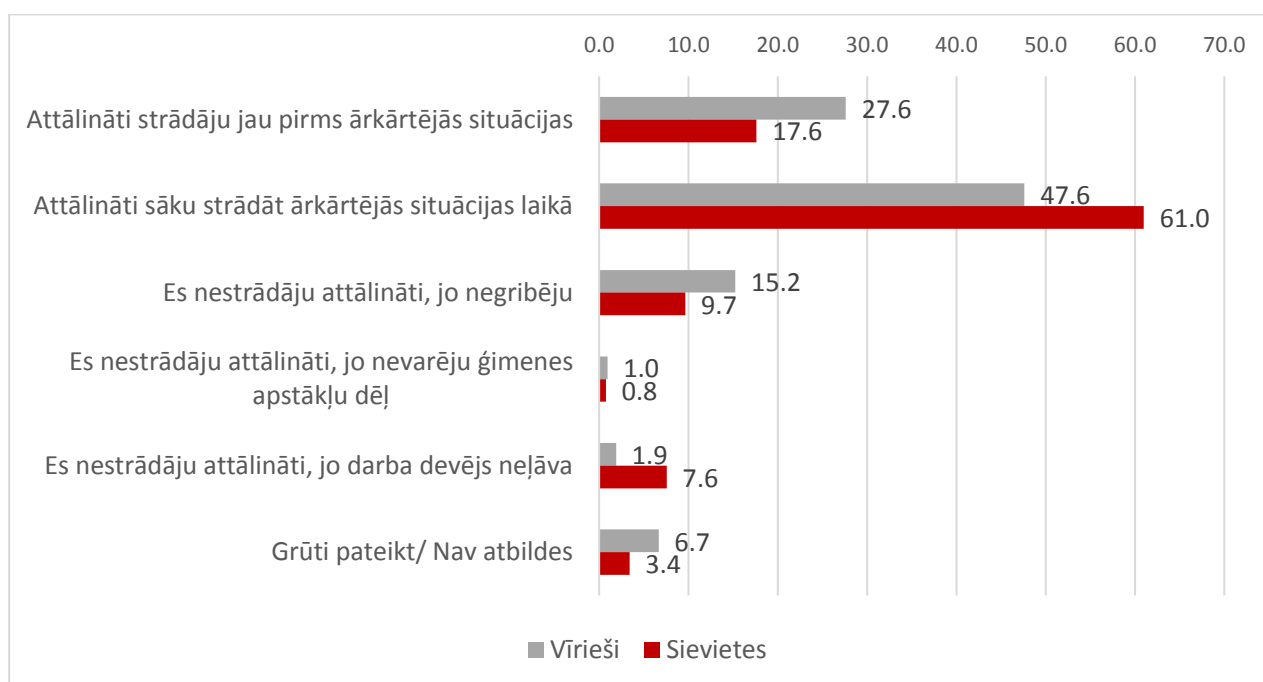
Arī Vidzemē, Kurzemē un Zemgalē daļa darba devēju operatīvi rīkojās, lai nodrošinātu nodarbinātajiem iespēju strādāt attālināti (Vidzemes lielo darba devēju citāti: *“Ātri pieņēmām lēmumu iegādāties papildus portatīvos datorus un nodrošināt reālu visu svarīgāko visu uzņēmumu posteņu pārvešanu uz mājām, jo tas ir pats svarīgākais”*; *“Izveidojot IT risinājumu, ka varam jebkurā brīdī pāriet strādāt no mājām, bija labs ieguldījums nākotnē”*; *“Aprīkojums no skolotāja istabas un mācību kabinetiem tika pārvietots uz to darbinieku dzīves vietām, kur nepieciešams”*; Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāti: *“Monitorus mēs devām no darba”*; *“Pirmais, ko mēs izdarījām – sākām ar apzināšanu, kas, kuram ir nepieciešams. Sākot no darba stacijām, monitoriem, datora krēsliem un galdiem, un tad attiecīgi tas viss tika ļoti operatīvi saorganizēts. Mēs apzinājām, ņemot vērā to, ka skolas bija attālināti, kuriem ir nepieciešami šie te papildus datori, arī tas tika nodrošināts”*).

## Nodarbināto aptaujas rezultāti

Tiem nodarbinātajiem, kas aptaujas laikā tika identificēti kā tādi, kura darbu teorētiski varētu veikt attālināti, tika lūgti precizēt, kuras no minētajām situācijām uz attālināto darbu attiecas uz viņiem. No visiem šiem respondentiem 22,6% norādīja, ka attālināti strādāja jau pirms ārkārtējās situācijas, 54,3% - attālināti sāka strādāt ārkārtējās situācijas laikā, 12,4% nestrādāja attālināti, jo negribēja, 0,9% nestrādāja attālināti, jo nevarēja to darīt ģimenes apstākļu dēļ, bet 4,7% nestrādāja attālināti, jo darba devējs neļāva (vēl 5,0% nav snieguši atbildi). Kopējā situācija rāda, ka ārkārtējā situācija ir būtiski veicinājusi strādāšanu attālināti, tomēr vēl gandrīz 18% nodarbināto varētu sākt strādāt attālināti.

Kopumā aptuveni vienāds vīriešu un sieviešu īpatsvars, no tiem, kuru darba specifika ļauj strādāt attālināti, ārkārtējās situācijas laikā strādāja attālināti (75,2% vīriešu un 78,6% sieviešu), tomēr situācija atšķiras sieviešu un vīriešu vidū, turklāt novērojamas pat atsevišķas dzimumu diskriminācijas pazīmes, piemēram, attiecībā uz darba devēja attieksmi pret attālinātā darba veikšanu (sīkāk skatīt 17. attēlu).

### **17. attēls. Nodarbināto īpatsvars pa dzimumiem, atkarībā no viņu pieredzes attiecībā uz darbu attālināti ārkārtējās situācijas laikā, %.**



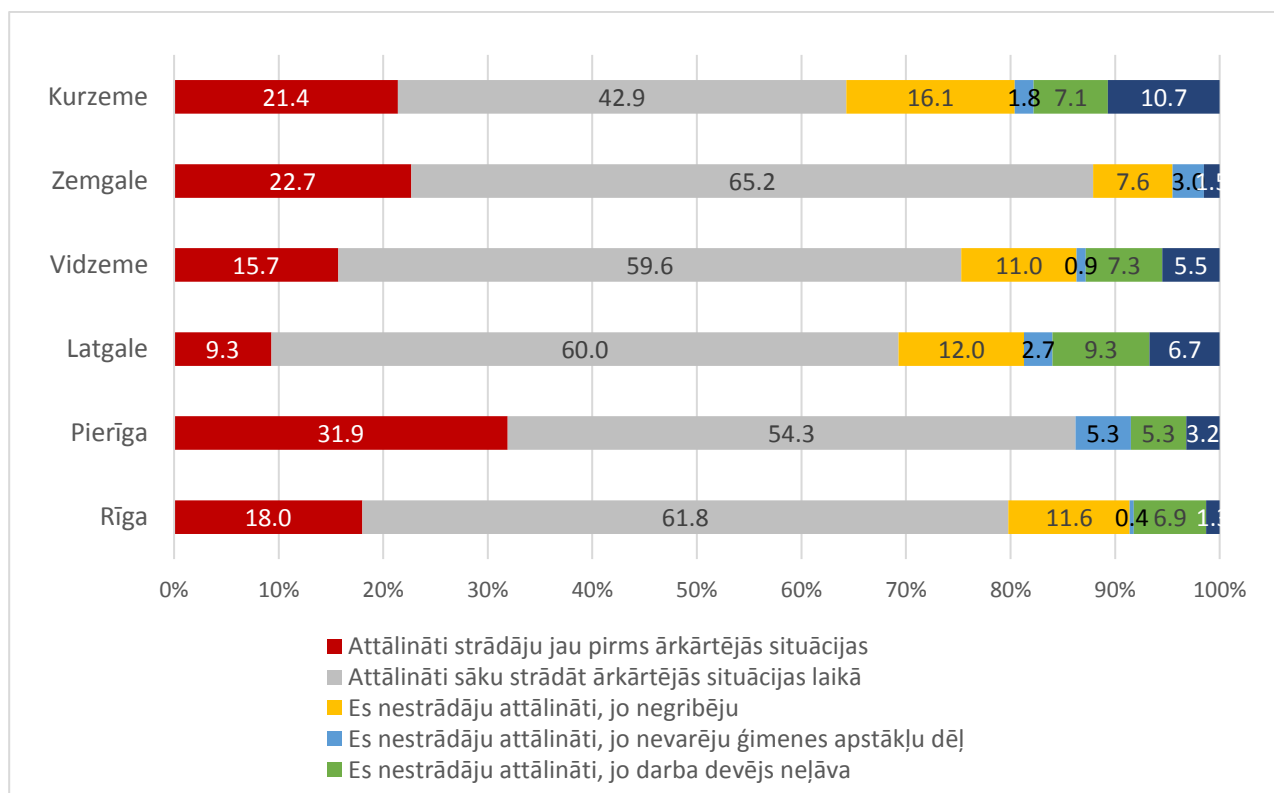
Bāze: nodarbināto aptauja, n=633, nodarbinātie, kuru darba raksturs ir tāds, ka to var veikt attālināti un kuri norādījuši savu dzimumu.

Attālinātā darba pieredze jau pirms ārkārtējās situācijas biežāk bija vīriešiem, tāpēc tikai loģiski ir pētījuma rezultāti, ka ārkārtējās situācijas laikā būtiski biežāk attālināti sāka strādāt sievietes. Ņemot vērā, ka citi šī pētījuma rezultāti parāda, ka attālināta darba uzsākšana bieži radījusi trauksmi, saprotams, kāpēc sievietes ir uztverams par riska grupu attiecībā uz veselības problēmām. Turklāt interesanti ir pētījuma rezultāti tajos gadījumos, kad nodarbinātie, lai gan darba raksturs to ļauj, tomēr nestrādāja attālināti. Ģimenes apstākļi nebija biežs iemesls šādai rīcībai abu dzimumu gadījumā, tomēr vīriešiem biežāk nekā sievietēm iemesls bija paša nevēlēšanās, bet sievietēm biežāk nekā vīriešiem –

darba devējs, kurš to neļāva. Lai gan respondentu - vīriešu skaits, kas norādīja, ka viņi nav gribējuši strādāt attālināti, ir salīdzinoši neliels, tāpēc kādas statistiski ticamas tendences nav iespējams novērot, tomēr dati liecina, ka biežāk šādiem vīriešiem ir vairāk kā 10 gadus ilga pieredze konkrētajā darba vietā, viņi strādā Rīgā, viņi ir vecumā no 25-34 gadiem un viņu mājsaimniecībā nav bērnu, kas jaunāki par 18 gadiem. Arī respondentu - sieviešu skaits, kas norādīja, ka viņām darba devējs nav ļāvis strādāt attālināti ir salīdzinoši neliels, tāpēc iespējams tikai iezīmēt tendences. Biežāk neļaušanu strādāt attālināti ir norādījušas sievietes, kurām ir bērni, kas jaunāki par 18 gadiem, un kuras strādā lielākos uzņēmumos (visās uzņēmumu grupās, kurās nodarbināto skaits ir lielāks par 100).

Analizējot situāciju pa reģioniem, secināms, ka novērojama būtiska atšķirība attiecībā uz strādāšanu attālināti atkarībā no tā, kurā reģionā nodarbinātais dzīvo. Pirmkārt, būtiski atšķiras jau nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, ka attālināti strādājuši jau pirms ārkārtējās situācijas (tā piemēram, Latgalē šādu respondentu īpatsvars bija zemāks par 10%, bet Pierīgā - pārsniedza 30%). Tāpat analizējot iemeslus, kāpēc nodarbinātie attālināti nestrādāja, Latgalē un Kurzemē nedaudz biežāk nekā vidēji Latvijā ir minēta gan paša nodarbinātā nevēlēšanās (vidēji Latvijā - 9,8%), gan tas, ka darba devēji neļāva (vidēji Latvijā - 6,5%) (sīkāk skatīt 18. attēlu). Šīs tendences saskan ar darba devēju fokusgrupās identificētajām tendencēm.

**18. attēls. Nodarbināto īpatsvars pa reģioniem, atkarībā no viņu pieredzes attiecībā uz darbu attālināti ārkārtējās situācijas laikā, %.**

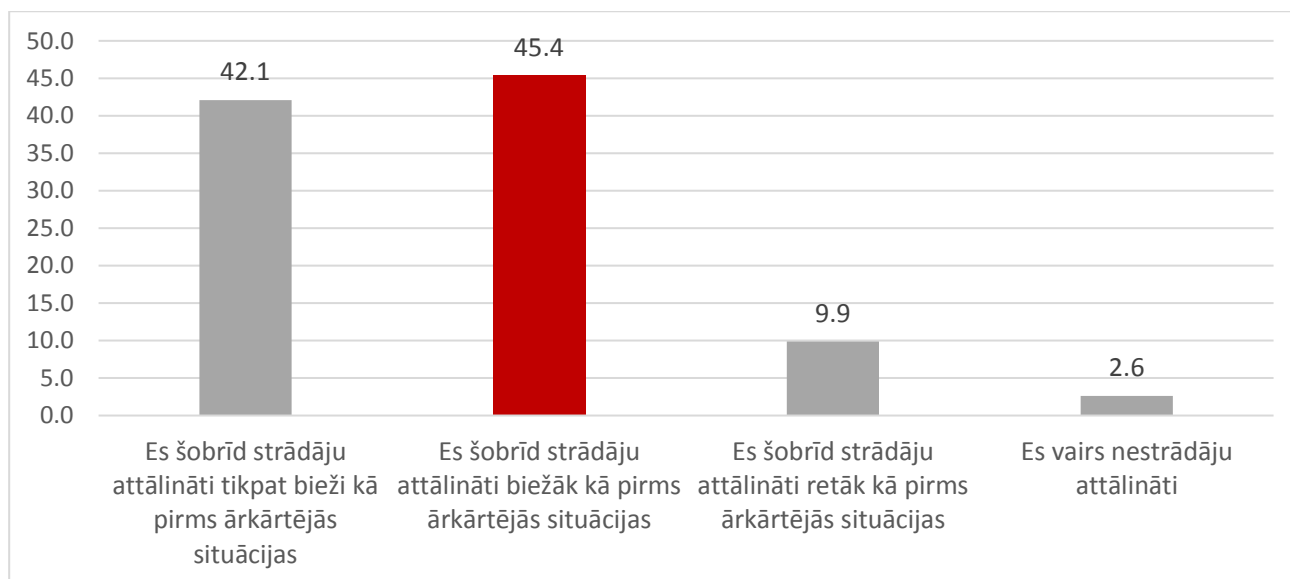


Bāze: nodarbināto aptauja, n=794, nodarbinātie, kuru darba raksturs ir tāds, ka to var veikt attālināti un kuri norādījuši savu dzīvesvietu.

Domājams, ka šādas reģionālās atšķirības novērojamas dažādā dzīves līmeņa dēļ - nodarbinātie ar augstākiem ienākumiem var atļauties lielāku dzīvesvietas platību, t.sk. vietu, kur iekārtot mājas biroju, darba vietu ērti piemērot atbilstoši ergonomikas prasībām, t.sk. iegādājoties gan galdus, gan krēslus u.c. (tā piemēram, to respondentu vidū, kas Pierīgā jau pirms ārkārtējās situācijas strādāja attālināti, 62,3% respondentu norādīja, ka viņu darba alga pamata darba vietā pagājušajā mēnesī (pēc nodokļu nomaksas) bija 1000 un vairāk EUR, bet vidēji Latvijā šādu respondentu īpatsvars bija tikai 36,3%. Tāpat, iespējams Rīgā / Pierīgā nodarbinātie biežāk strādā darbu, kuru vieglāk iespējams veikt attālināti.

Attiecībā uz ārkārtējo situāciju kā attālinātā darba veicinošo faktoru ir jāuzsver, ka tā ir mudinājusi ne tikai attālinātā darba uzsākšanu, bet arī to, ka tā veicināja biežāku strādāšanu attālināti. T.i. nodarbinātie, kas jau pirms ārkārtējās situācijas strādāja attālināti, pēc tās beigām attālināti strādā biežāk, liecinot par to, ka šī tendence varētu būt noturīga arī nākotnē (sīkāk skatīt 19. attēlu).

**19. attēls. Nodarbināto īpatsvars, raksturojot to, kā pēc ārkārtējās situācijas beigām ir mainījusies laika proporcija, ko viņi strādāja attālināti, %.**



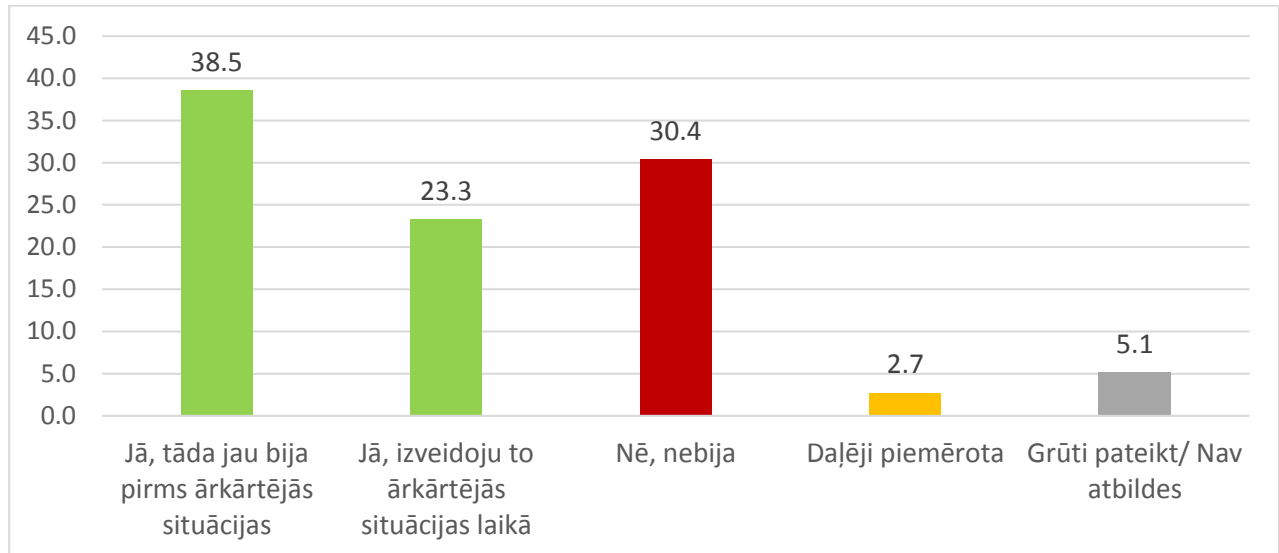
Bāze: nodarbināto aptauja, n=152, nodarbinātie, kuri attālināti strādāja jau pirms ārkārtējās situācijas

Pētījuma rezultāti liecina, ka tikai 20,0% respondentu ir bijusi noslēgta rakstiska vienošanās par attālināta darba veikšanu, kas liecina, ka šajā jomā nepieciešams veikt informējošus pasākumus, iespējams, sagatavojot kādus konkrētus norādījumus un labās prakses piemērus, ko būtu nepieciešams iekļaut šajā vienošanās.

Tiem nodarbinātajiem, kas veica darbu attālināti, tika uzdots jautājums par to, vai viņu darba vieta ārkārtējās situācijas laikā bija ergonomiska. Lai gan kopumā situācija ar darba vietas ergonomiskumu ir apmierinoša, jo nedaudz vairāk kā 60% respondentu norādīja, ka darba vieta jau bija ergonomiska pirms ārkārtējās situācijas vai viņi to tādu izveidoja tās laikā, tomēr aptuveni trešā daļa respondentu norādīja, ka tā bijusi vai nu daļēji piemērota vai pilnībā nepiemērota. Tāpat jāuzsver, praksē bieži novērots, ka nodarbinātie pārvērtē darba vietas ergonomiskumu, piemēram, birojos ir nodrošināti ergonomiski darbam pie datora piemēroti krēsli, bet nodarbinātie neatbalsta muguru pret krēsla

atzvēlti vai arī monitors nav novietots nodarbinātajiem tieši pretī, tādējādi radot risku muguras sāpēm. Tāpēc, domājams, ka faktiskā situācija ar mājās izvietoto darba vietu ergonomiskumu ir sliktāka (sīkāk skatīt 20. attēlu).

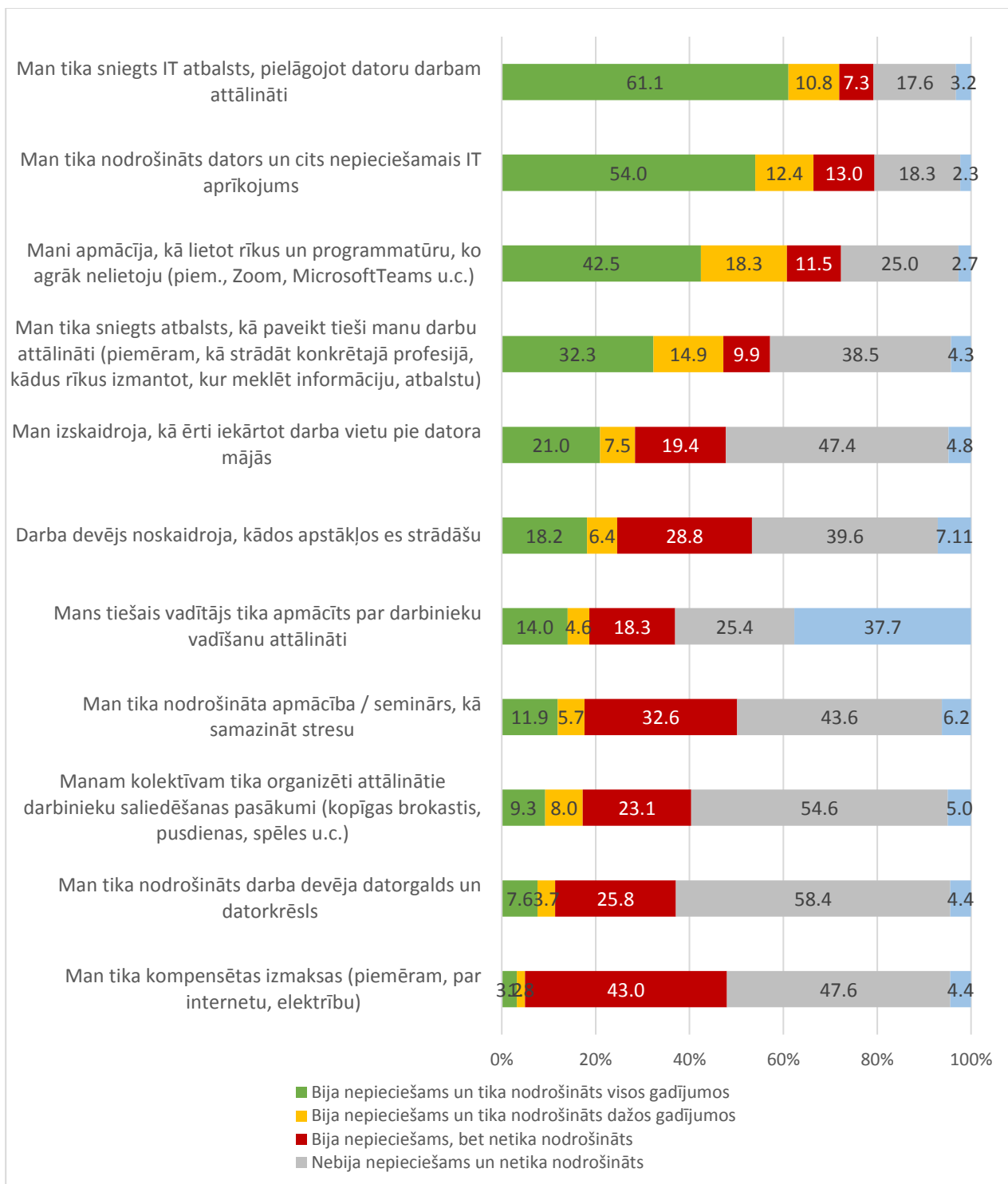
**20. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas raksturoja, vai viņu attālinātā darba vieta bija ergonomiska, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=563, nodarbinātie, kuri attālināti strādāja ārkārtējās situācijas laikā un sniedza atbildes attiecībā uz darba vietas ergonomiskumu.

Lai noskaidrotu, kādu atbalstu darba devēji sniedza saviem nodarbinātajiem, kas strādāja attālināti, nodarbinātie aptaujas laikā tika lūgti raksturot situāciju attiecībā uz viņu darba devēja veiktajiem pasākumiem. Kopumā visbiežāk nodarbinātie norādīja, ka darba devējs ir sniedzis IT atbalstu, lai pielāgotu datoru strādāt attālināti. Šāds atbalsts sevī ietver gan drošas piekļuves izveidi dažādiem dokumentiem un datubāzēm, kas izvietotas uz uzņēmuma serveriem vai “mākoņos”, attālinātu sanāksmju organizēšanas rīkiem utt. Kopumā šādu atbalstu ir norādījuši 61,1% respondentu, bet vēl 10,8% norādīja, ka ir saņēmuši daļēju šādu atbalstu (sīkāk skatīt 21. attēlu).

**21. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti un kas vērtēja darba devēja veiktos pasākumus, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=563, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti.

Ja analizē tās pasākumu grupas, uz kurām nodarbinātie ir norādījuši kā uz nepietiekamiem darba devēju veiktajiem pasākumiem, jāmin šādas problēmas (saskaņā ar nodarbināto viedokli minētie pasākumi

bija nepieciešami, bet tika īstenoti tikai daļēji vai netika īstenoti vispār - norādīti 5 biežāk minētie pasākumi, uz kuriem norādīja nodarbinātie, kas veica darbu attālināti):

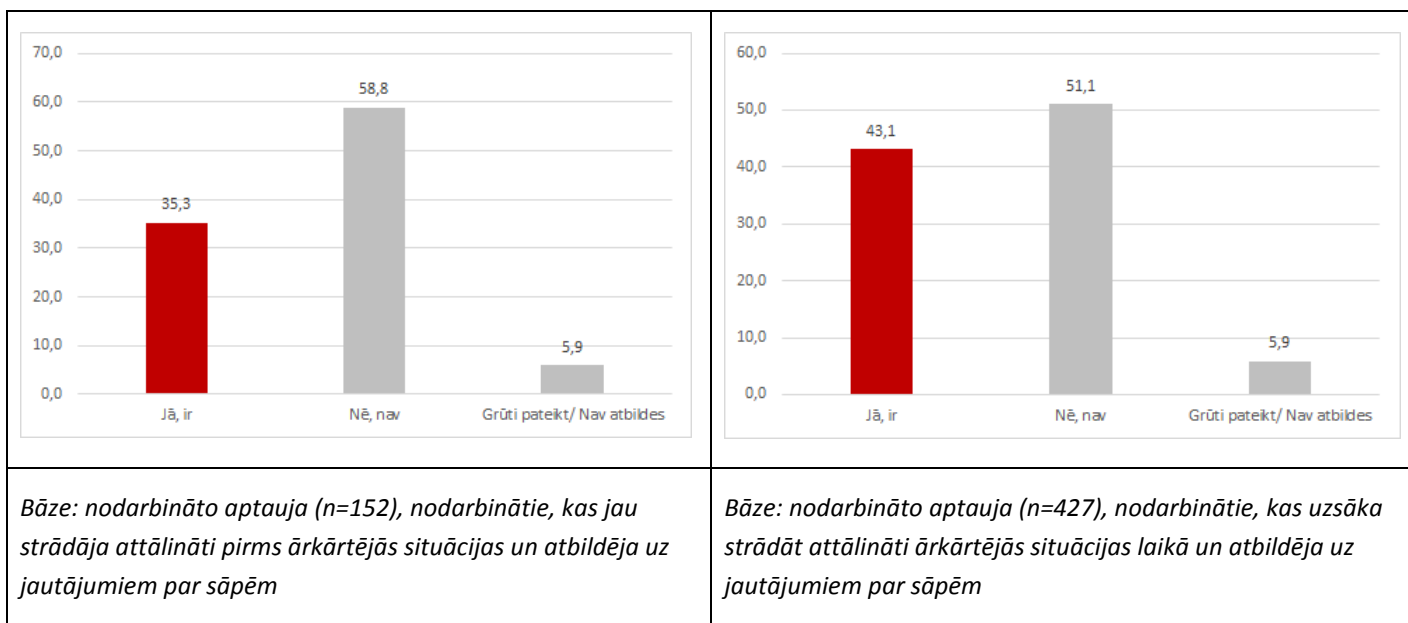
- nodarbinātajam netika kompensētas izmaksas (piemēram, par internetu, elektrību) - 44,8% (sīkāk skatīt 13. priekšlikumu par normatīvo aktu pilnveidošanu attiecībā uz izdevumu kompensēšanu attālinātā darba gadījumos);
- nodarbinātajam netika nodrošināta apmācība / seminārs, kā samazināt stresu - 38,3%;
- darba devējs nenoskaidroja, kādos apstākļos nodarbinātais strādās - 35,2% (sīkāk skatīt 9. priekšlikumu par darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām);
- nodarbināto kolektīvam netika organizēti attālinātie nodarbināto saliedēšanas pasākumi (kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.) - 31,1%;
- nodarbinātais netika apmācīts, kā lietot rīkus un programmatūru, ko agrāk nelietoju (piemēram, Zoom, Microsoft Teams u.c.) - 29,8% (sīkāk skatīt 3. priekšlikumu par ārkārtējai situācijai pielāgotu un elastīgu tiešsaistes apmācību piedāvājumu).

Lai noskaidrotu, vai darbs attālināti kaut kādā mērā ietekmē nodarbināto veselību, respondentiem tika uzdoti vairāki jautājumi, t.sk. par sāpēm dažādās ķermeņa daļās, kas ilgākas par 3 dienām, par to, vai acis ir nogurušas, apsārtušas, kā arī par to, vai nodarbinātie ārkārtējās situācijas laikā ir izjutuši trauksmi un nemieru. Attiecībā uz sāpēm, kas ir raksturīga balsta un kustību sistēmu slimību sūdzība, jāatzīmē, ka biežāk sāpes, kas ilgākas par 3 dienām, norādīja cilvēki, kas agrāk nebija strādājuši attālināti - starpība ir nepilni 8% (sīkāk skatīt 22. attēlu).

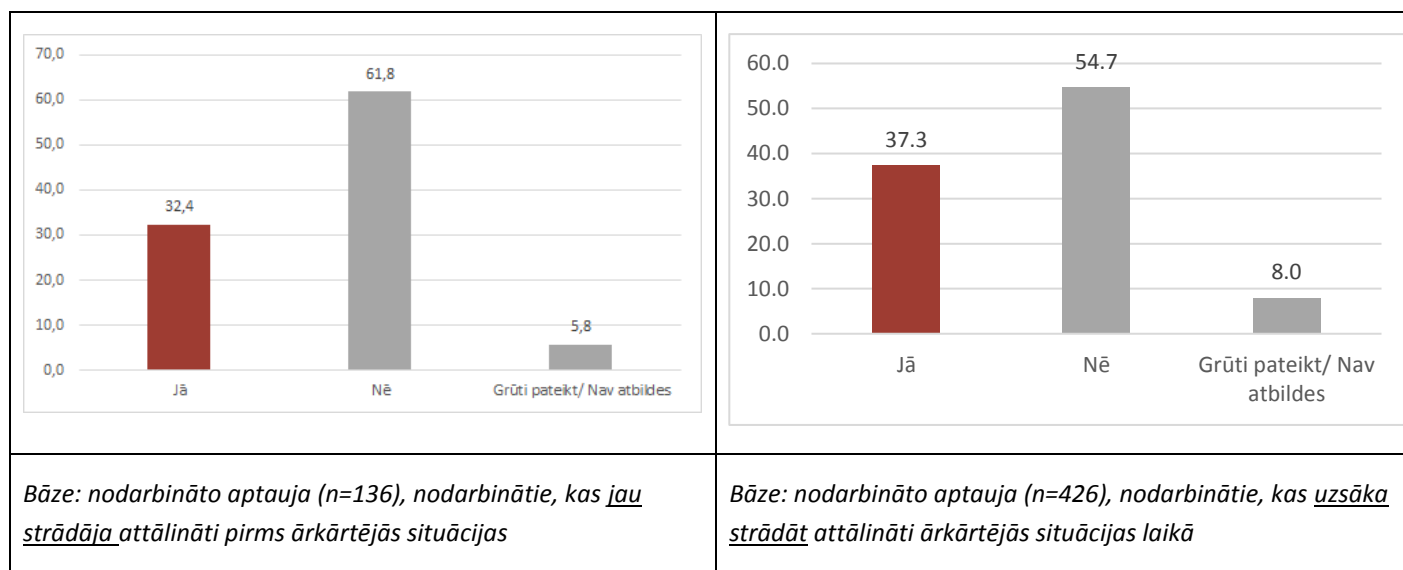
Analizējot sūdzības par nogurušām, apsārtušām acīm, kas ir tipiskākās sūdzības t.s. sausās acs sindroma gadījumā, secināms, ka respondenti, kas jau agrāk bija strādājuši attālināti, retāk norādīja šādu sūdzību esamību, tomēr atšķirība bija tikai aptuveni 5% (sīkāk skatīt 23. attēlu).

Tomēr atšķirīga situācija tika novērota attiecībā uz trauksmi un nemieru. Būtiski atšķirīga situācija novērojama atkarībā no tā, vai darbs attālināti ārkārtējās situācijas laikā bija pirmā nodarbināto pieredze vai ierasta situācija. Par 16,9% vairāk nodarbināto, kas uzsāka darbu attālināti, izjuta trauksmi nekā tie nodarbinātie, kas to bija darījuši jau iepriekš. Tas nozīmē, ka nodarbinātajiem, uzsākot darbu attālināti, ir nepieciešams papildus atbalsts salīdzinot ar tiem, kas jau iepriekš ir strādājuši, kas ne vienmēr tika nodrošināts (sīkāk skatīt 24. attēlu).

**22. attēls. Nodarbināto īpatsvars ar sāpēm, atkarībā no tā, vai viņi strādāja attālināti pirms ārkārtējās situācijas, %.**

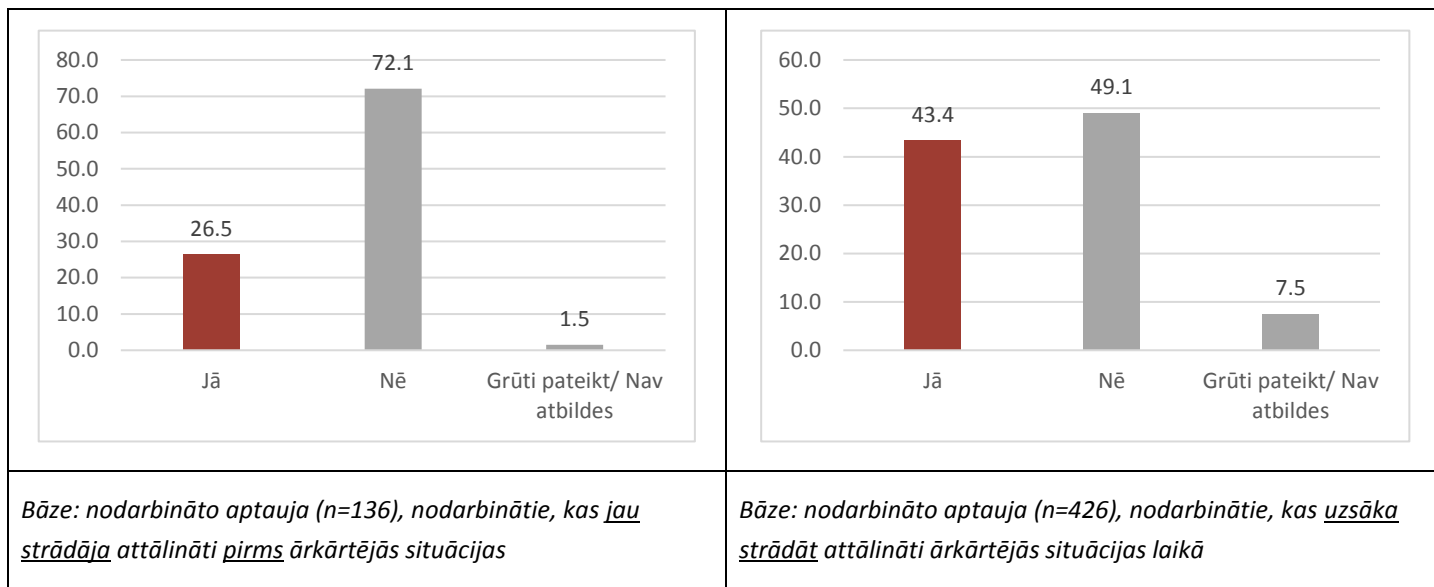


**23. attēls. Nodarbināto īpatsvars ar nogurušām, apsārtušām acīm, atkarībā no tā, vai viņi strādāja attālināti pirms ārkārtējās situācijas, %.**





**24. attēls. Nodarbināto īpatsvars ar trauksmi (nemieru), atkarībā no tā, vai viņi strādāja attālināti pirms ārkārtējās situācijas, %.**

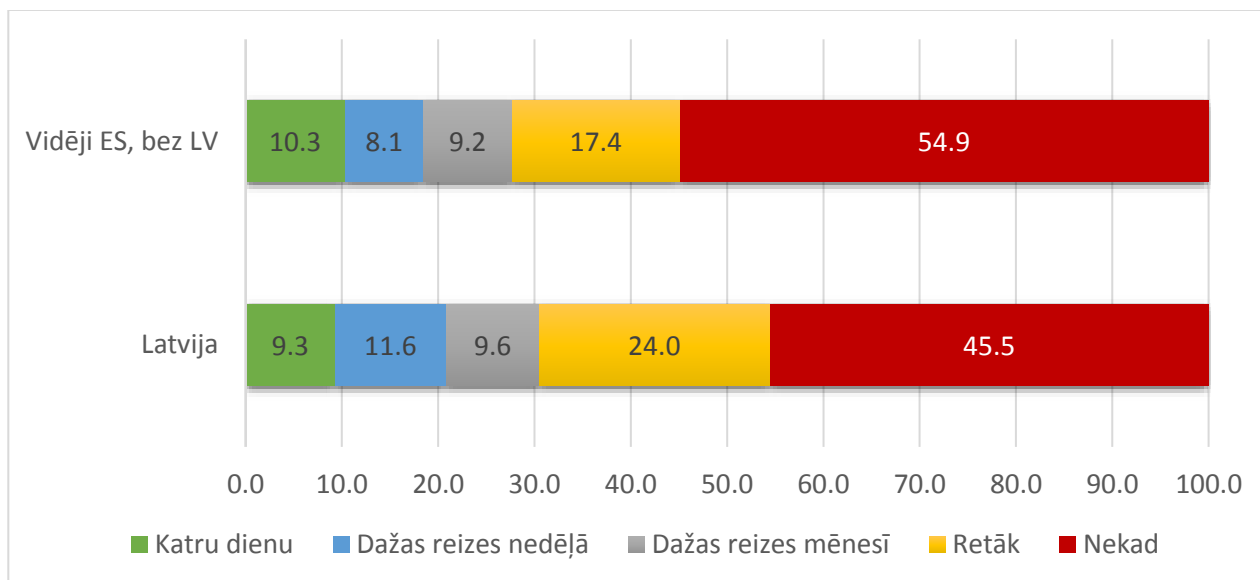


**Eurofond pētījuma 1.viļņa rezultāti**

Eurofound pētījuma 1. viļņa aptaujas laikā iespējams iegūt papildus datus par attālināto darbu Latvijā, kas netika analizēti pētījuma “Dzīve ar COVID-19” nodarbināto aptaujas laikā. Tā piemēram, analizējot Eurofound pētījuma 1. viļņa datus, var secināt, ka 9,3% respondentu, kas sniedza konkrētu atbildi, pirms ārkārtējās situācijas attālināti strādāja katru dienu, 11,6% - vairākas reizes nedēļā, 9,6% - vairākas reizes mēnesī, 24,0% - retāk nekā vairākas reizes mēnesī, savukārt 45,5% respondentu nekad nestrādāja no mājām pirms COVID-19 pandēmijas. Salīdzinot šos datus ar vidējo situāciju Eiropā, secināms, ka aptuveni vienāds respondentu īpatsvars Latvijā un vidēji Eiropas Savienībā bez Latvijas regulāri strādā attālināti, bet atšķiras to respondentu sadalījums, kas vai nu reti strādā attālināti vai nestrādā vispār (sīkāk skatīt 25. attēlu).

Salīdzinot situāciju ar attālinātā darba veikšanu Latvijā pirms ārkārtējās situācijas ar atbilstošajiem rādītājiem Lietuvā un Igaunijā, secināms, ka tendences abās šajās kaimiņvalstīs ir atšķirīgas. Lietuvā biežāk nekā Latvijā raksturīgas galējās atbildes (Lietuvā katru dienu attālināti strādā 18,0% respondentu, bet nekad - 56,4%), bet Igaunijā - vidējās atbildes, kas liecina, ka fleksibilitāte darba attiecībās Igaunijā ir lielāka nekā Latvijā (Igaunijā dažas reizes nedēļā strādāja 16,0%, dažas reizes mēnesī - 14,6%). Igaunija kopā ar tādām valstīm kā Somija, Nīderlande un Beļģija uzskatāmas par valstīm, kurās bija vislielākais nodarbināto īpatsvars jau pirms COVID-19 pandēmijas, kas strādāja attālināti (nekad to nedarīja visās valstīs 36,4% - 39,6% respondentu). Savukārt, ja situāciju salīdzina ar valstīm, kurās ir līdzīgas attīstības tendences kā Latvijā, tad secināms, ka šāda veida darbs bija daudz plašāk izplatīts Latvijā nekā, piemēram, Slovēnijā un Slovēnijā (Slovākijā attālināti nekad nestrādāja 64,8%, bet Slovēnijā - 60,9%).

**25. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti pirms ārkārtējās situācijas pēc biežuma vidēji Latvijā un ES, %.**



Bāze: Eurofound 1.viļņa pētījums (Latvijā n=571, ES bez Latvijas n= 43887).

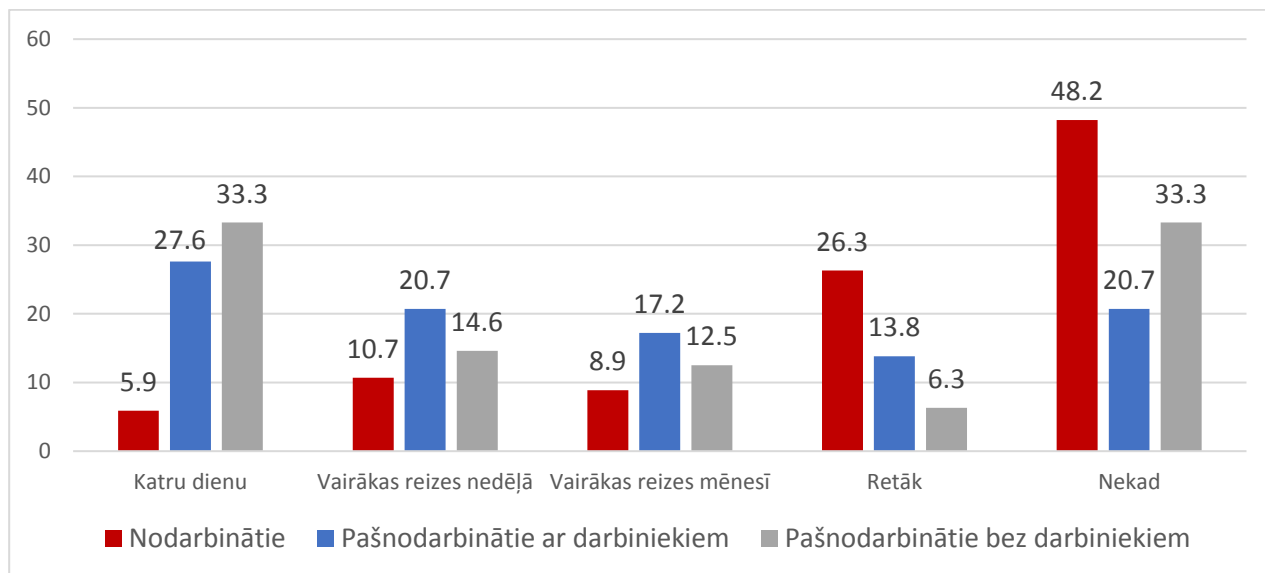
Līdzīgi kā pētījuma “Dzīve ar COVID-19” nodarbināto aptaujas rezultāti arī Eurofound pētījuma dati norāda, ka kopumā pirms ārkārtējās situācijas lielāks vīriešu īpatsvars Latvijā strādāja no mājām nekā sievietes, turklāt tas notika arī biežāk (11,4% vīriešu un 8,6% sievietes strādāja no mājām katru dienu, 13,8% vīriešu un 10,6% sievietes - vairākas reizes nedēļā, 12,2% vīriešu un 8,8% sievietes - vairākas reizes mēnesī, 22,0% vīriešu un 22,7% sievietes - retāk, 40,7% vīriešu un 49,2% sievietes - nekad). Būtiski ir uzsvērt, ka vidējie ES rādītāji neuzrāda identisku un izteiktu tendenci, jo abu dzimumu respondenti ir snieguši līdzīgas atbildes: katru dienu no mājām strādāja 10,6% vīriešu un 10,2% sievietes, dažas reizes nedēļā - 8,5% vīriešu un 8,0% sievietes, dažas reizes mēnesī - 10,2% vīriešu un 8,9% sievietes, retāk nekā dažas reizes mēnesī - 19,5% vīriešu un 16,6% sievietes, nekad - 51,2% vīriešu un 56,4% sievietes.

Pētījuma rezultāti uzrāda arī atšķirību atkarībā no nodarbināto statusa Latvijā, t.i. vai cilvēks strādā uzņēmumā ar darba līgumu, vai arī viņš ir pašnodarbinātais. Ja darbiniekiem ar darba līgumiem ir raksturīga tendence - jo retāk tiek veikts darbs no mājām, jo lielāks darbinieku īpatsvars ir minējuši šādu atbildi (t.i. katru dienu no mājām strādāja tikai 5,9% no respondentiem, bet nekad nestrādāja - 48,2%), kas liecina, ka attālināts darbs pirms ārkārtējās situācijas vairāk bija izņēmums nekā sistēma. Lai gan respondentu skaits nav pietiekami liels, lai rezultāti būtu statistiski ticami, jānorāda, ka pašnodarbināto īpatsvars visās grupās ir līdzīgāks. Turklāt visbiežāk abas galējās atbildes (darbs attālināti katru dienu vai nekad) minēts visbiežāk, kas visticamākais skaidrojums ar tām uzņēmējdarbības nozarēm, kurās pašnodarbināto statuss izplatīts visbiežāk (piemēram, attālināti nevar veikt darbus mežistrādē vai būvniecībā, bet pilnībā var sniegt grāmatvedības pakalpojumus).

Analizējot Eurofound pētījuma 1.viļņa aptaujas datus secināms, ka Latvijā 49,0% respondentu ir norādījuši, ka attālināti sākuši strādāt COVID-19 pandēmijas izraisītās ārkārtējās situācijas dēļ, kas ir aptuveni tāds pats rādītājs kā vidēji ES (48,5%). Lietuvā šādi norādīja 55,1% respondentu, bet jāatceras,

bet Igaunijā - 41,8% respondentu. Pandēmija attālināto darbu tādās valstīs kā Slovākija un Slovēnija veicināja mazāk nekā Latvijā (Slovākijā attālināti sāka strādāt 36,4% respondentu, Slovēnijā - 26,3%).

**26. attēls. Respondentu īpatsvars, ņemot vērā attālināti veiktā darba biežumu, %.**



Bāze: respondenti (nodarbinātie un pašnodarbinātie), n=571.

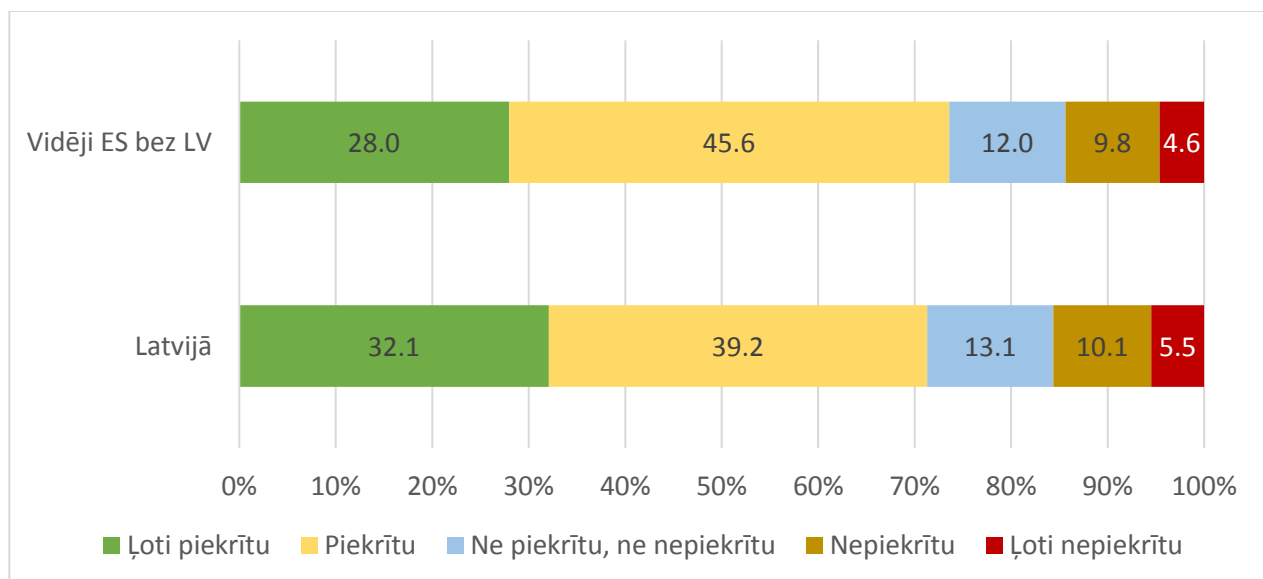
Lai gan sākotnēji pieļāvām hipotēzi, ka attālināto darbu biežāk uzsāka nodarbinātie tajās valstīs, kurās bija ļoti izteikti ierobežojumi (t.s. “lockdown”), tomēr šāda hipotēze neapstiprinājās (Spānijā attālināti sāka strādāt 48,4% respondentu, bet Itālijā - 51,5%, kas ir aptuveni tāds pats nodarbināto īpatsvars kā Latvijā, kur tik striktu ierobežojumu nebija). Šāda kontekstā ir jāuzsver, ka lielākais respondentu īpatsvars, kas norādīja, ka attālināti sākuši strādāt tieši COVID-19 pandēmijas laikā, ir tajās valstīs, kurās jau pirms pandēmijas bija salīdzinoši liels attālināti strādājošo skaits (Beļģijā - 70,3%, Somijā - 69,2%, Nīderlandē - 63,2% respondentu, kas pirms pandēmijas to nebija darījuši). Kopumā šāda tendence nozīmē, ka esoša lokāla pieredze ar attālinātā darba organizāciju veicina attālinātā darba īpatsvara pieaugumu gan nodarbināto skaita ziņā, gan attālināti nostrādāto stundu skaita ziņā. Ja šo tendenci attiecina uz uzņēmumiem, tad prognozējams, ka straujāka pāriešana uz attālināto darbu būs raksturīga uzņēmumiem, kuriem ( kaut neliela) šāda pieredze jau ir, un tas varētu palielināt plaisu starp uzņēmumu digitalizācijas līmeņiem. Attiecīgi racionāli būtu plānot dažādus pasākumus primāri tiem uzņēmumiem, kuriem nav līdzšinējās pieredzes attālinātā darba izmantošanā.

#### Eurofond pētījuma 2. viļņa rezultāti

Eurofound pētījuma 2.viļņa aptaujas laikā respondentiem tika uzdots jautājums, cik lielā mērā viņi piekrīt apgalvojumam, ka ar viņu mājās esošo aprīkojumu viņi varēja strādāt attālināti. Kopumā situācija vidēji ES ir pavisam nedaudz labāka nekā Latvijā, jo Latvijā kaut kādā mērā šim apgalvojumam piekrīt 71,3% respondentu (vidēji ES - 73,6%), bet nepiekrīt 15,6% (vidēji ES - 14,4%) (sīkāk skatīt 27. attēlu). Tāpat būtiski ir uzsvērt, ka respondenti situāciju Lietuvā un Igaunijā raksturoja kā labāku (Lietuvā kaut kādā mērā šim apgalvojumam piekrita 77,2% respondentā, bet Igaunijā - 77,4%).

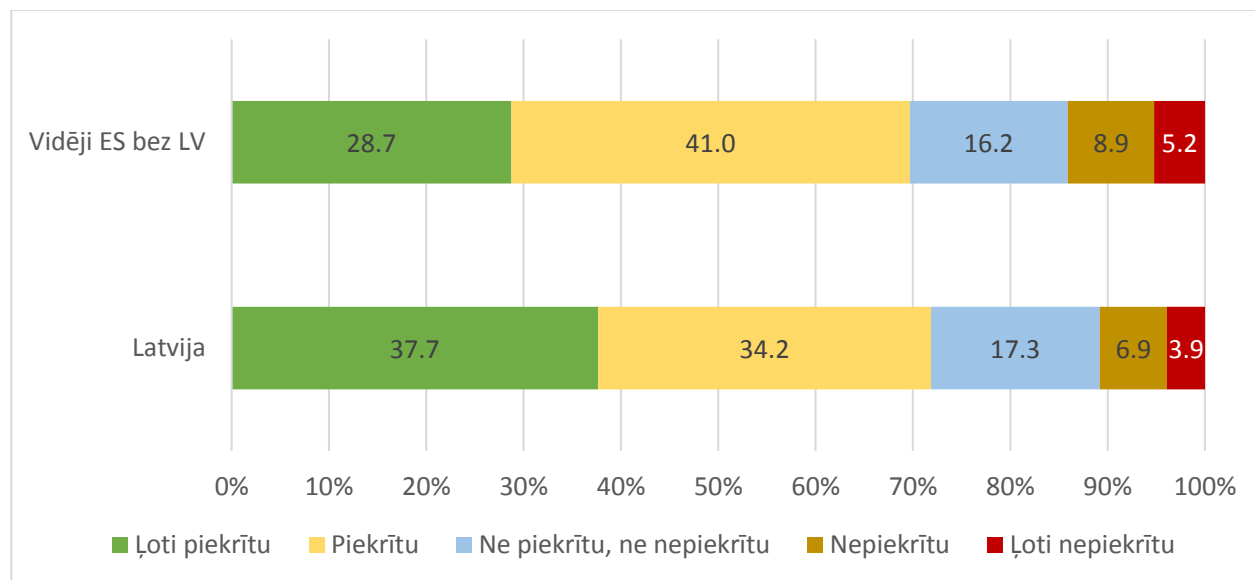
Tas, vai nodarbinātie vēlēsies strādāt attālināti arī turpmāk (t.i. laikā, kad attālinātais darbs būs nodarbināto izvēle nevis COVID-19 pandēmijas izraisīta nepieciešamība), lielā mērā ir atkarīgs no tā, cik apmierināts nodarbinātais ir ar savu pieredzi. Minētā iemesla dēļ Eurofound pētījuma 2. viļņa aptaujas laikā respondenti tika lūgti novērtēt savu pieredzi, atbildot, cik lielā mērā viņi piekrīt apgalvojumam, ka kopumā ir apmierināti ar savu pieredzi. Pētījuma rezultāti liecina, ka respondenti Latvijā bija nedaudz apmierinātāki nekā vidēji Eiropā ( kaut kādā mērā šim apgalvojumam Latvijā piekrīt 71,9%, vidēji ES - 69,7%). Līdzīgi kā iepriekšējā jautājumā, respondenti Latvijā ir aptuveni tikpat apmierināti kā respondenti Lietuvā (71,4%) un mazāk apmierināti nekā Igaunijā (75,1%) (sīkāk skatīt 28. attēlu). Kopumā analizējot šos jautājumus kontekstā ar respondentu atbildēm uz jautājumu, vai viņiem darba devējs nodrošināja visu nepieciešamo (sīkāk skatīt 13. priekšlikumu par normatīvo aktu pilnveidošanu attiecībā uz izdevumu kompensēšanu attālinātā darba gadījumos), jāsecina, ka nodarbināto apmierinātība ar darbu attālināti lielā mērā ir atkarīga no darba devēja sniegtā atbalsta, tāpēc, ja valsts vēlas veicināt attālinātā darba lietošanu, tad to iespējams veikt caur lielāku darba devēju atbalstu, ko var panākt gan popularizējot labo praksi, gan atvieglojot kārtību, kādā darba devēji var kompensēt saviem nodarbinātajiem izdevumus, kas saistīti ar darbu attālināti.

**27. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, cik lielā mērā piekrita apgalvojumam, ka ar mājās esošo aprīkojumu varēja strādāt attālināti vidēji Latvijā un ES, %.**



*Bāze: Eurofound 2.viļņa pētījums (Latvijā n=237, ES bez Latvijas n= 8874, respondenti, kas strādāja attālināti un sniedza konkrētu atbildi).*

**28. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, cik lielā mērā piekrita apgalvojumam, ka ir apmierināti ar attālināta darba pieredzi vidēji Latvijā un ES, %.**



Bāze: Eurofound 2.viļņa pētījums (Latvijā n=231, ES bez Latvijas n= 8808, respondenti, kas strādāja attālināti un sniedza konkrētu atbildi).

**Citi rezultāti**

Normatīvais regulējums attiecībā uz vienošanos par attālināto darbu un tiesībām uz vienpusēju rīcību dažādās ES valstīs atšķiras (Andersen Global, 2020). Piemēram, Vācijas un Šveices normatīvais regulējums paredz, ka vienošanās par attālināto darbu jāparedz vai nu darba līgumā vai darba koplīgumā. Tomēr izņēmuma gadījumos, kā piemēram COVID-19 pandēmija, darba devējam ir tiesības vienpusēji prasīt nodarbinātajiem veikt darbu attālināti. Arī Itālijas normatīvais regulējums paredz iespēju pārtraukt darba organizāciju attālināti, ja vienošanās tika noslēgta uz noteiktu termiņu tikai attaisnojošu iemeslu dēļ. Savukārt, ja vienošanās par attālināto darbu ir beztermiņa, pusei par darba organizācijas attālināti pārtraukšanu jāpaziņo otrai pusei 30 dienas iepriekš. Termiņu var neievērot attaisnojošu iemeslu dēļ, kas sīkāk normatīvajā regulējumā nav interpretēts. Polijas normatīvajā regulējumā noteikts 3 mēnešu termiņš pusēm. Portugāles normatīvais regulējums termiņu neparedz, bet nosaka, ka vienpusēja atkāpšanās no darba organizācijas attālināti iespējama tikai tad, ja puses par to noteikti vienojušās.

Normatīvais regulējums Vācijā paredz darba devēja tiesības pārtraukt darba organizāciju attālināti, kad nodarbināto produktivitāte ir ievērojami kritusies, strādājot attālināti, vai pastāv citi šķēršļi. Tomēr jāņem vērā, ka šādas tiesības darba devējs var izmantot vienīgi tad, ja tiek ievērots saprātīgs termiņš.

## 9. Priekšlikumi par darba vides riska novērtēšanu

### 9. priekšlikums

**Stiprināt darba devēju un sabiedrības izpratni par nepieciešamību veikt darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām un darba aizsardzības speciālistu un nodarbināto pārstāvju prasmes to veikt**

#### Priekšlikuma būtība

Izpratnes un prasmju stiprināšana par darba vides riska novērtēšanu sevī ietver:

- organizēt darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas par darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām, apkopojot iegūtos rezultātus skaidrojošā materiālā;
- organizēt vebināru - meistardarbnīcu ciklu darba aizsardzības speciālistiem un nodarbināto pārstāvjiem (t.sk. arodbiedrību pārstāvjiem), kura laikā uzņēmumi, kas veic darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām, dalās pieredzē un prezentē savus izmantotos kontroljautājumu sarakstus vai citas riska novērtēšanas metodes attālinātajam darbam;
- digitalizēt RSU Darba drošības un vides veselības institūta izstrādāto informatīvo materiālu par attālināto darbu kā interaktīvu rīku, kur katrs nodarbinātais pats var novērtēt savas attālinātās darba vietas atbilstību ergonomikas prasībām un novērtējuma dokumentu iesūtīt savam darba devējam; šādu rīku varētu izmantot arī tās grupas, kas nav nodarbinātie, bet kuriem ir darba vietas pie datora mājās, piemēram, skolēni, pensionāri, un kuri vēlas darboties pie datora ergonomiski (finansējumu tam paredzot vai nu no ESF projekta vai kā atsevišķu pasākumu VSAA Darba aizsardzības plāna ietvaros);
- informēšanas pasākumu ietvaros akcentēt attālinātā darba ietekmi uz nodarbināto veselību un produktivitāti, ko iespējams uzlabot, veicot kvalitatīvu darba vides riska novērtēšanu;
- popularizēt OiRA rīku biroja darbam, kur iekļauts modulis attālinātā darba vērtēšanai, izdiskutēt ar sociālajiem partneriem, vai nepieciešams izveidot atsevišķu rīku, kas paredzēts tikai darba vides riska novērtēšanai attālinātā darba gadījumā, attiecīgi iekļaujot to darba plānā (finansējumu tam paredzot vai nu no ESF projekta vai kā atsevišķu pasākumu VSAA Darba aizsardzības plāna ietvaros);
- papildināt OiRA rīku izglītības iestādēm, iekļaujot tajā moduli attālinātā darba veikšanai; īstenot šī rīka atkārtotus popularizēšanas pasākumus (piemēram, VSAA Darba aizsardzības plāna ietvaros), akcentējot, ka rīkā iekļauti arī jautājumi par attālināto darba vietu vērtēšanu;
- informēšanas pasākumus primāri vērst uz izglītības iestāžu un valsts pārvaldes iestāžu DAS par vienkāršotiem veidiem, kā noskaidrot nodarbināto darba apstākļus attālinātajās darba vietās un sniegt padomus, kā tos uzlabot.

#### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Lai gan šis pētījums ir veikts 2020. gada otrajā pusē, tā fokuss ir agrāks - COVID-19 izraisītā ārkārtējā situācija Latvijā 2020. gada pirmajā pusē jeb laika periods, kad valsts normatīvie akti specifiski

nereglamentēja darba vides riska novērtēšanu attālinātajam darbam. Precīzāk sakot, izmaiņas Darba aizsardzības likumā bija pieņemtas jau 03.10.2019., bet tās vēl nebija stājušās spēkā (tās stājās spēkā 01.07.2020.), tādējādi dodot darba devējiem laiku ieviest jaunās prasības dzīvē. Tomēr kopējā situācija un prakse ar darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām raksturojama kā neskaidra un ļoti atšķirīga. Fokusgrupu diskusijas un nodarbināto aptauja tika organizētas 2020. gada rudenī – vairākus mēnešus pēc ārkārtējās situācijas beigām un pēc tam, kad normatīvo aktu prasības attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām jau bija spēkā, tomēr daļa uzņēmēju vēl joprojām atzina, ka darba vides riska novērtējums šādām darba vietām nav veikts vispār. Turklāt šāda situācija raksturīga arī lielajos uzņēmumos, kuros tradicionāli situācija darba aizsardzības jomā vērtējama kā labāka. Pētījuma laikā izdevās identificēt tikai vienu uzņēmumu, kur darba aizsardzības speciālists apmeklēja darba vietas mājās. Tāpat tikai daži uzņēmums norādīja, ka ir snieguši individuālus padomus nodarbinātajiem, kuri iesūtīja savu mājās esošo darba vietu fotogrāfijas vai video, tāpēc kopumā jāstiprina moderno tehnoloģiju izmantošana (piemēram, *Whatsup* zvanus, *Zoom*) ar mērķi noskaidrot darba apstākļus un sniegt individualizētus padomus darba vietas uzlabošanai. Jau šobrīd nodarbināto aptaujas dati liecina, ka nodarbinātajiem, kuri strādā attālināti, bet kuru darba devējs nav noskaidrojis viņu darba apstākļus, biežāk raksturīgas sāpes (ilgākas nekā 3 dienas), tās ārkārtējās situācijas laikā biežāk ir kļuvušas stiprākas vai biežākas, šie nodarbinātie biežāk izjutuši problēmas ar acīm un trauksmi (nemieru) saistībā ar jauno darba dzīvi. Tāpēc darba devēju iesaiste nodarbināto darba apstākļu noskaidrošanā ir būtiska, jo īpaši valsts pārvaldes un izglītībā iestādēs, kur situācija ir vissliktākā.

Gadījumos, ja uzņēmums vispār ir domājis par darba vides riska novērtēšanu attālinātā darba veikšanas vietās, kopējās tendences liecina, ka darba devējs piedāvā nodarbinātajiem informāciju (piemēram, kontroljautājumu sarakstu), sagaida, ka nodarbinātais pats novērtēs savu darba vietu mājās un sniegs atgriezenisko saiti (piemēram, pārjautās, ja kas neskaidrs, informēs, ja kaut kad trūkst vai ir papildus nepieciešams). Tomēr šajos gadījumos ir nepieciešama aktīva komunikācija un rīcība no abām pusēm. Visbiežāk darba vides riska novērtēšanai ir izmantots RSU Darba drošības un vides veselības institūta sagatavotais materiāls par attālināto darbu (*Strādā vesels, 2020*), ko fokusgrupu diskusiju dalībnieki nodēvēja par VDI izstrādāto materiālu (domājams, ka šim faktam iemesls ir materiāla izplatīšana VDI sociālo tīklu kontos, kas sociālo tīklu lietotāju vidū varēja radīt sajūtu, ka materiālu ir izstrādājusi VDI). Saskaņā ar pētnieku viedokli nav nepieciešams veikt papildus izmaiņas normatīvajos aktos attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu attālinātajam darbam, bet veicama aktīvāka esošo prasību skaidrošana, labās prakses piemēru apkopošana un popularizēšana, kā arī, iespējams, vadlīniju tipa informatīvā materiāla izstrāde, lai nodrošinātu vienotu pieeju uzņēmumu praksei šajā, kā arī lai nodrošinātu vienotu pieeju šādu darba vietu uzraudzībā no VDI puses.

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

DAS pieredze attiecībā uz darba vides riska novērtēšanu ir atšķirīga, sākot no situācijām, kad nekas netika darīts (uzņēmumu DAS citāts: *“Nē, domāt domājām [par riska novērtējumu attālinātajam darbam], bet neizveidojām”*), līdz mājās esošo darba vietu apsekošanai klātienē (KI/KS DAS citāts: *“IT, kur visi ... attālināti strādāja, ... viņiem pat speciāli tika noalgots viens cilvēks, kurš brauca pie katra uz*

*mājām, un viņiem bija izveidots savs iekšējais uzņēmuma check lists, kas tam cilvēkam ir jānodrošina, lai varētu strādāt attālināti un, ja kaut kas nebija, tad to arī nodrošināja”).*

Tomēr visbiežāk tika minēta dažādu kontroljautājumu sarakstu izmantošana (KI/KS DAS citāti: “Ar riska novērtējumiem, jā, tas mani ļoti samulsināja, ka tagad man jābrauc pie katra uz mājām, jāvērtē riski? Nu, nē, es izstrādāju check listu, kuru izsūtīju visiem darbiniekiem, check listam izmantoju – ir tas labais informatīvais materiāls Strādā vesels pieejams, un lūgums bija darbiniekiem aizpildīt un, ja bija kaut kādas nianse, tad vienmēr arī tā atgriezeniskā saite, ja ir kaut kādas problēmas, tad sazinieties”; “Par riska novērtēšanu – attālināti ne pie viena uz mājām nebraucu, bet man arī bija izstrādāts tāds jautājumu, balstoties uz ... Strādāvesels bildītēm. Cilvēki aizpildīja, tad mēs vienojāmies, kas vēl būtu viņiem uz vietas jādara”; uzņēmumu DAS citāts: “... bija kolēģi, kuri ... izteica vēlēšanos, lai apskatās viņu darba vietu – fotogrāfijās un attiecīgi tika doti kādi ieteikumi, kā to labāk uztaisīt...”).

### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Darba devēju fokusgrupu diskusiju rezultāti ir līdzīgi kā DAS fokusgrupu diskusijām, t.sk. tika identificēts arī viens gadījums, kad kāds uzņēmums ir veicis riska novērtēšanu klātienē, tomēr daļa darba devēju norāda, ja riska novērtēšanu nav veikuši (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti liecina, ka: “Šobrīd [2020. gada oktobra sākumā] riski attālinātam darbam vēl nav vērtēti, tas tiks darīts”; “Jā, laikam esam piemērs, kā nedarīt šajā jautājumā. Mums visam šim te nebija īsti laika pievērsties”; “Tāda formāla risku novērtēšana nav bijusi uzņēmumā, tagad saklausīju labas lietas, ko noteikti darīsim”; Latgales lielo darba devēju citāti: “Tomēr tiem darbiniekiem, kas izvēlējās darbu veikt no mājām - darba apstākļi netika pārbaudīti”; “Atsevišķi pasākumi darba apstākļu un vides riska novērtēšanai netika veikti”; Kurzemes un Zemgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Teikšu godīgi, darba vides riska novērtējumu neveicām. Mums netika pirms tam praktizēts attālinātais darbs, mums nekad neviens nebija strādājis attālināti, tā nebija bijusi vajadzība. Viss notika tādā skrējienā, viss tas trakums, līdz ar to, to lietu mēs aizmirsim”).

Savukārt Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju pieredzi apliecina citāts: “Kas attiecās uz darba vietām un darba vides riska novērtējumu, mēs darba kārtības noteikumos esam ierakstījuši, ka tā ir darbinieka atbildība tādā ziņā, ka darbinieks iepazīstas ar instrukciju, viņš ir instruēts, kādai ir jābūt viņa darba vietai, un viņa pienākums ir nodrošināt, lai šī darba vieta atbilst prasībām, kur viņš attālināto darbu veic”.

Arī darba devēji norādīja uz dažādu kontroljautājumu sarakstu izmantošanu (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Lai izvērtētu riskus, protams, ka mēs nebraucam pie katra darbinieka uz mājām, izveidojām speciālu check-listi – darbiniekam bija jāatzīmē, kas viņam ir un kas viņam nav, jo arī iepriekšējā pieredze, ka atnāk darbinieks un birojā viss ir sakārtots, tad aiziet mājās un saprot, ka vairs neko neatceras, kā tad ir jāatrodas monitoram, kur ērtāk un kā ir pareizāk”; “Mēs aptaujājām, kādi ir darba apstākļi, izmantojām ... Valsts darba inspekcijā atrodamo aptaujas lapu, un cilvēki arī ļoti aktīvi atbildēja uz jautājumiem, sazinājāmies, vedām uz mājām, pieslēdzām un viss arī notika”; “No darbiniekiem es īsti neesmu saņēmusi tādas sūdzības par to, ka būtu kādas problēmas ar strādāšanu no mājām, vienīgais, ko es palaikam atgādināju bija šis te Valsts darba inspekcijas izveidotais check-lists, par to, ka bija uzskatāmi parādīts, kam tad ir jābūt, strādājot no mājām, kādai ir jābūt darba



vietai. *Tas bija tāds ļoti uzskatāms, ko darbiniekiem parādīt*"; *"Par to riska novērtēšanu – mēs arī izmantojām to pieminēto check-listu, ... darbinieks pats varēja sevi novērtēt, kādos apstākļos viņš sev ir iekārtojis to darba vietu"*).

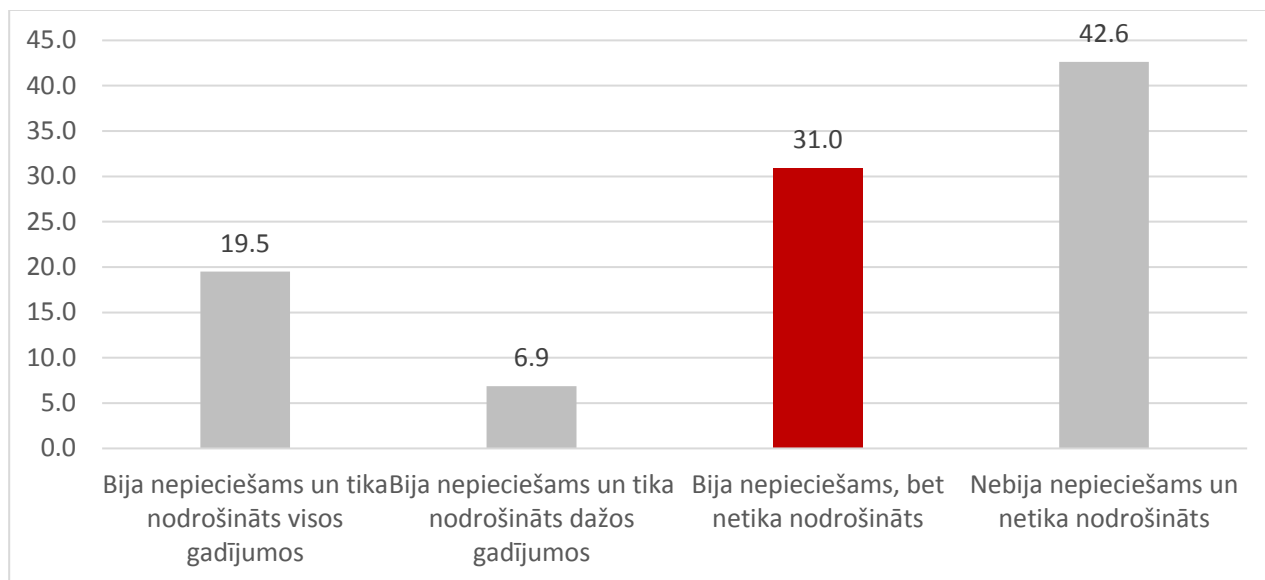
Pētījuma laikā ir identificēts arī labās prakses piemērs, kad darba devējs nodarbinātajiem mājās ir noteicis konkrētu vietu, kur nodarbinātais var strādāt - to vietu, ko darba devējs ir novērtējis kā atbilstošu, nevis jebkuru vietu nodarbināto mājās (piemēram, virtuvē, guļamistabā u.c.) (Kurzemes lielo darba devēju citāts: *"Veicot pašvērtējuma anketu, mēs pārliecināmies, ka darbiniekiem ir viena atbilstoša darba vieta, kur viņš var droši darbu veikt, viņš tiek apmācīts, tur ir speciālas instrukcijas, kā novērtēt to vietu, un tad tālāk tā ir viņa paša atbildība nedarīt darba pienākumus ...vietā, kas nav tā vieta. Tu nevari iet un strādāt virtuvē, tev ir vērtētā vieta, kur tad strādā. Ja tu izvēlies citu vietu ..., tad atbildi par to, ka tur nodrošina tos apstākļus tādus, lai darbu tur varētu veikt. Tas līguma pielikums, vienošanās arī ļoti skaidri, manuprāt, paskaidro"*). Uz klātienes riska novērtēšanu norādīja arī kāds mazais darba devējs Rīgā / Pierīgā, bet vairāki darba devēji norādīja uz iesūtīto fotoattēlu / video izmantošanu (*"Tika izvērtēti riski, šobrīd ir izpētīti vispārīgi riski, kādi pastāv attālinātam darbam, bet viņus ir grūti izpētīt individuāli katrai darba vietai, tos tu vari izvērtēt, tad, ja darbinieki paši atsūta bildi, vai tu vari apmeklēt, bet tas bija pēc brīvprātīgās iniciatīvas"*); *"Man darbinieki arī sūtīja bildes no savām darba vietām, vai īsos video ar lūgumu – ko es vēl varu izdarīt?"*). Kā atsevišķu piemēru var minēt darba riska novērtējumu, kurš ir standarta dokuments biroja darbam, bet pielikumos iekļautas prasības attiecībā uz attālinātā darba veikšanu (Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēja citāts: *"Par riska vērtējumiem - ir tas biroja risks, un tad ir atsevišķi punkti, ko darbiniekam ir jāparedz savā mājas darba vietā, tāds kā pielikums – COVID laika pasākumi un darba vietas iekārtošanas [pasākumi]"*).

Tāpat ir būtiski uzsvērt, ka pētījuma laikā tika identificēti arī tādi darba devēji, kas uzskata, ka darba vides riska novērtēšana attālinātajām darba vietām ir nevajadzīga, aicinot veikt grozījumus normatīvajos aktos, nosakot attālinātajā darba vietā strādājošo nodarbināto par atbildīgo par riska novērtēšanas procesu (Latgales lielo darba devēju citāts: *"... un arī- darba vides novērtēšanu vajadzētu atstāt paša darbinieka ziņā, nevis uzņēmuma"*); *"Darba aizsardzības likumā ir pārāk liela birokrātija, it īpaši jautājumā par attālinātās darba vides riska novērtēšanu"*; *"Darbinieks pats var izvēlēties, no kurienes veiks darba pienākumus. Tas pat var būt, piemēram, no kādas kafejnīcas vai citas valsts, un darba risku novērtēšana šādā kontekstā zaudē savu jēgu"*).

#### Nodarbināto aptaujas rezultāti par attālināto darbu un apstākļu noskaidrošanu

Tiem nodarbinātajiem, kas aptaujas laikā norādīja, ka strādā attālināti, tika uzdots jautājums par to, vai darba devēji noskaidroja, kādos apstākļos viņi strādās. Šāds jautājuma formulējums tika izvēlēts, lai izvairītos no nepieciešamības skaidrot terminu "darba vides riska novērtēšana", kas daļai nodarbināto var nebūt precīzi izprotams, turklāt šāds jautājuma formulējums precīzāk atspoguļo tās darba devēju un DAS izmantotās metodes, kas fokusgrupu diskusiju laikā tika identificētas kā populārākās (piemēram, kontroljautājumu saraksti). Kopumā 26,4% respondentu atbildēja, ka darba devējs kaut kādā mērā noskaidroja par darba apstākļiem mājās, savukārt 31,0% - ka šāds novērtējums nav ticis veikts (sīkāk skatīt 29. attēlu).

**29. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti atkarībā no tā, vai darba devējs noskaidroja apstākļus attālinātajā darba vietā, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=523, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti un sniedza atbildi par darba devēja atbalstu.

Aptaujas dati liecina, ka 42,6% respondentu ir norādījuši, ka šāda darba apstākļu noskaidrošana nav bijusi nepieciešama un nav arī nodrošināta. Šajā grupā ietilpst gan tie nodarbinātie, kuri uzskata, ka ērta darba vietas mājās jau bija iekārtota pirms COVID-19 ārkārtējās situācijas (tā norādīja 48,9% respondentu, kam darba devējs nenoskaidroja attālinātos darba apstākļus), gan tie nodarbinātie, kas šādu darba vietu paši iekārtoja ārkārtējās situācijas laikā (21,1%), gan tie nodarbinātie, kuri uzskata, ka darba vieta mājās nav darba devēja ietekmes sfēra. Tomēr ņemot vērā pētījuma rezultātus par biežākām sūdzībām (skatīt tālāk) tiem nodarbinātajiem, kuru darba apstākļus darba devējs nenoskaidroja, domājams, ka šie nodarbinātie pārvērtē savas zināšanas par to, kas ir ergonomiska darba vieta vai neapzinās šādu neatbilstošu darba vietu ietekmi uz veselību.

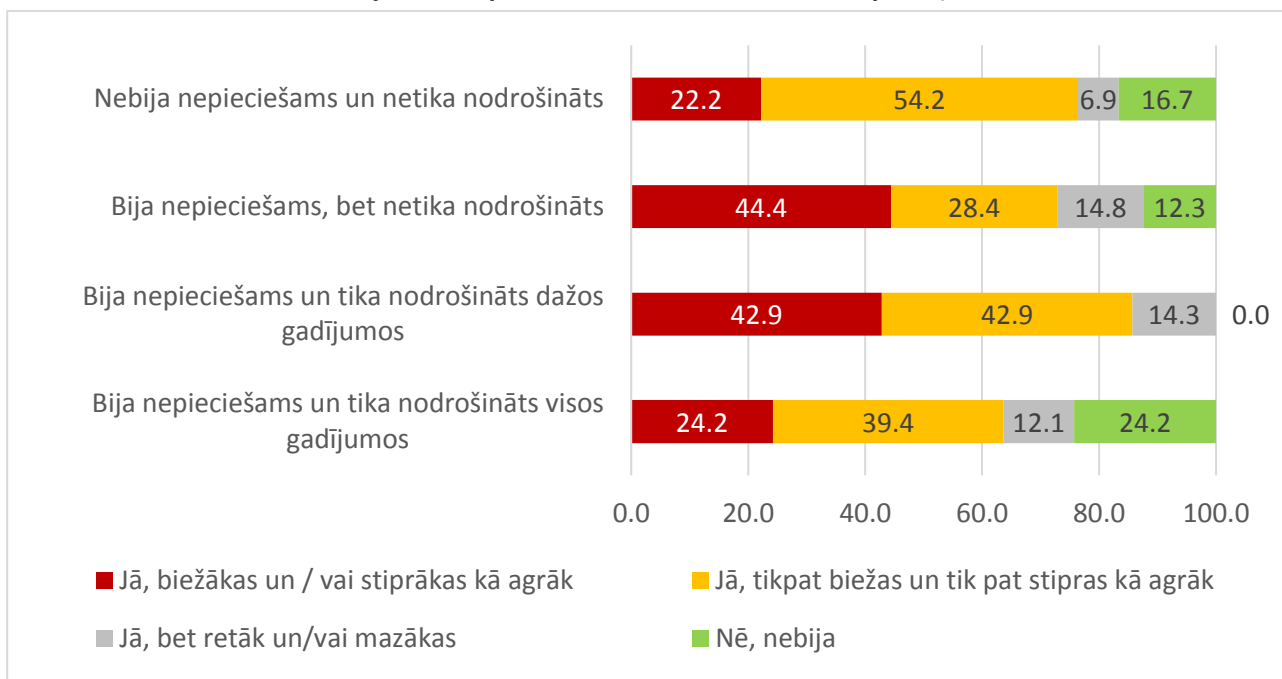
Analizējot sīkāk tās uzņēmumu grupas, kuru nodarbinātie biežāk ir minējuši, ka apstākļu noskaidrošana būtu nepieciešama, bet nav tikusi īstenota, jāizceļ izglītības nozare ar 42,6% respondentu un valsts pārvalde ar 27,4% respondentu. Šie ir būtiski pētījuma rezultāti, jo jautājums faktiski nav par dažādu pasākumu īstenošanu, kas saistīti ar finansiālajiem ieguldījumiem, bet par darba devēja vēlēšanos noskaidrot, kādos darba apstākļos nodarbinātie veic darbu. Šīs abas nozares uzskatāmas par īpaši problemātiskām, jo ārkārtējās situācijas laikā abās nozarēs būtiski pieauga darba apjoms (piemēram, izglītības iestādēs pilnībā mainījās darba organizācija, bet valsts pārvaldes iestādēs pieauga sniegto konsultāciju apjoms). Visbiežāk darba apstākļus nenoskaidroja darba devēji Rīgā (44,2% pret pārējos reģionos konstatētajiem 6,3-16,2%). Mazajos uzņēmumos situācija ir bijusi labāka (apstākļu noskaidrošana vairāk ir bijis izņēmums nekā likumsakarība), kas, visticamāk saistāms ar tuvākām attiecībām, kad darba devējs var tieši sazināties ar katru nodarbināto. Vissliktākā situācija tika novērota uzņēmumos ar 100-249 nodarbinātajiem, kuros 26,8% nodarbināto nebija noskaidrots, kādi ir viņu darba apstākļi mājās. Tāpat par problemātiskiem atzīstami uzņēmumi ar 500 un vairāk nodarbinātajiem

(21,1%). 51,7% respondentu, kuriem darba devēji noskaidroja attālinātos darba apstākļus, bija no uzņēmumiem, kuros ir noslēgts koplīgums. Tomēr arī uzņēmumiem, kuros ir koplīgums, bija praktiski līdzīgs respondentu īpatsvars (48,6%), kuriem darba devēji nenoskaidroja attālinātos darba apstākļus, līdz ar to secināms, ka koplīguma esamība būtiski neietekmē darba vides riska novērtējuma veikšanu attālinātajām darba vietām, vai citiem vārdiem sakot, koplīguma esamība neuzlabo šīs darba aizsardzības noteikumu prasības izpildi. Tomēr cita situācija atklājas, ja analizē respondentu atbildes atkarībā no tā, vai uzņēmumā ir arodbiedrība / vai ir ievēlēti nodarbināto pārstāvji. 37,9% respondentu, kuriem darba devēji noskaidroja attālinātos darba apstākļus, bija no uzņēmumiem, kuros ir arodbiedrība / nodarbināto pārstāvji (52,9% no uzņēmumiem, kuriem nav arodbiedrības). Savukārt, analizējot tos respondentus, kuriem darba devējs nenoskaidroja darba apstākļus, secināms, ka 44,4% respondentu pārstāvēja uzņēmumus ar arodbiedrību / nodarbināto pārstāvjiem (40,8% - kuros nav arodbiedrības / nodarbināto pārstāvju). Kopumā iespējams tas saistāms ar to uzņēmumu struktūru, kuros ir arodbiedrības - sen dibināti, stabili, salīdzinoši lieli uzņēmumi, kuri ir atturīgi pret jaunu un mūsdienīgu darba formu ieviešanu. Tajā pašā laikā šādi pētījuma rezultāti liecina, ka arodbiedrības ir uzskatāmas par vienu no institūcijām, kas varētu veicināt kvalitatīvu attālinātā darba organizāciju, jo šajā organizācijā ir izveidota darba aizsardzības pārstāvju komisija, kuru izpratne un prasmes attiecībā uz attālināto darba vietu risku novērtēšanu ir jāstiprina.

#### Nodarbināto aptaujas rezultāti par veselības problēmām, veicot darbu attālināti

Pētījuma ietvaros tika analizēts arī tas, vai atšķiras nodarbināto īpatsvars ar dažādām veselības problēmām atkarībā no tā, vai darba devējs ir pārliecinājies, kādos apstākļos nodarbinātais ir strādājis. Lai būtu iespējams salīdzināt datus ar vidējiem rādītājiem Latvijā, sāpju noskaidrošanai tika izmantots identisks jautājums kā tika izmantots pētījumā "Darba apstākļi un riksi Latvijā, 2017-2018" ("Vai Jums pēdējā gada laikā ir bijušas sāpes, kas ilgākas par 3 dienām?"). Ja vidēji Latvijā šādu nodarbināto īpatsvars bija 27,7%, tad to nodarbināto vidū, kas strādā attālināti, šis rādītājs ir 41,5%. Turklāt, ja analizē sīkāk atkarībā no tā, vai darba devējs noskaidroja darba apstākļus, secināms, ka šis īpatsvars ir bijis vēl lielāks. 52,5% respondentu norādīja uz sāpēm, ja darba devējs nebija noskaidrojis, kādos apstākļos nodarbinātais strādās. Analizējot sīkāk tikai tos nodarbinātos, kuriem bija sāpes pēdējā gada laikā, nepieciešams akcentēt, ka atkarībā no tā, vai darba devēji noskaidroja darba apstākļus, atšķiras arī tas, kā sāpes ir mainījušās tieši ārkārtējās situācijas laikā. Kopumā jāsecina, ka gadījumā, ja darba apstākļi noskaidrošana bija nepieciešama un tā tika veikta, salīdzinoši liels nodarbināto īpatsvars norādīja, ka sāpju intensitāte ir samazinājusies vai tās bijušas retāk, vai šādas sāpes tieši ārkārtējās situācijas laikā nav bijušas vispār. Gadījumos, ja šis darba apstākļu noskaidrošana nav veikta, tad vairāk kā 40,0% nodarbināto ir norādījuši, ka sāpes bijušas stiprākas vai biežākas (sīkāk skatīt 30. attēlu). Kopumā šādi pētījuma dati liecina, ka gadījumā, ja darba devēji neveic darba vides riska novērtēšanu attālinātajam darbam, nākotnē pieaugs to arodslimību skaits, kas saistītas ar attālinātā darba veikšanu, kas var radīt papildus problēmas arodslimību diagnozes apstiprināšanā, jo darba vietas higiēniskais raksturojums būs jāveic darba vietām mājās.

**30. attēls. To nodarbināto īpatsvars ar sāpēm (kas ilgākas par 3 dienām), kas strādāja attālināti atkarībā no darba devēja veiktā pasākuma - attālināto darba apstākļu noskaidrošana, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=102, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti un kam pēdējā gada laikā bijušas sāpes ilgākas par 3 dienām.

Līdzīgi pētījuma rezultāti tika iegūti arī attiecībā uz ārkārtējās situācijas laikā esošajām sūdzībām par acu problēmām un trauksmi (nemieru). Nodarbinātie, kam ārkārtējās situācijas laikā nenoskaidroja darba apstākļus mājās, biežāk izjuta gan to, ka acis ir nogurušas, apsārtušas, sausas u.c. (50,0% pret 31,4% nodarbinātie, kam tika noskaidroti darba apstākļi mājās), gan arī trauksmi (nemieru), kas bija saistīta ar jauno darba un dzīves vidi (56,8% pret 24,8%). Kopumā tas liecina, ka nodarbinātajiem, par kuriem darba devēji nerūpējas, nākotnē biežāk tiks novērotas dažādas slimības, kas saistītas ar fizisko un emocionālo pārslodzi, kas tiešā veidā var ietekmēt šo nodarbināto darbaspējas un paša uzņēmuma produktivitāti, kā arī ekonomisko situāciju (piemēram, biežāku darba nespējas lapu izmaksas u. c).

## 10. Izvērtējums un priekšlikumi, lai samazinātu pandēmijas radīto stresu darba vidē

### 10. priekšlikums

**Apkopot uzņēmumu un valsts iestāžu labās prakses piemērus attiecībā uz stresa samazināšanu, līdzīgi kā ir publicēti labās prakses piemēri attiecībā uz tehniski organizatoriskajiem pasākumiem COVID-19 izplatības samazināšanai darba vidē, lai mudinātu vairāk darba devēju sniegt atbalstu saviem nodarbinātajiem**

#### Priekšlikuma būtība

- sistemātiskā veidā identificēt uzņēmumos īstenotos labās prakses piemērus attiecībā uz stresa līmeņa samazināšanu COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā, kas būtu īpaši svarīgi valsts pārvaldes un pašvaldību iestādēm kā ideju avots, lai uzlabotu darba vidi valsts pārvaldē;
- popularizēt identificētos labās prakses piemērus, piemēram, publicējot tos apkopotā veidā [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv) un iekļaujot tos kā ierakstus sociālajos tīklos;
- organizēt vebinārus darba devējiem un DAS par darba devēju attālināti īstenotajiem vai organizētajiem komandas stiprināšanas u.c. nodarbināto psihoemocionālas veselības uzlabošanas pasākumiem, nodrošinot ieraksta brīvu pieejamību;
- stiprināt DAS izpratni par psihoemocionālo darba vidi kā daļu no kopējās darba vides ar mērķi veicināt dažādu preventīvo pasākumu iekļaušanu uzņēmumu darba aizsardzības pasākumu plānos arī ārpus COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas (t.sk. veicinot DAS, bet it īpaši KI un KS prasmes identificēt un novērtēt psihoemocionālos riska faktorus);
- nodrošināt regulāru valsts apmaksātu profesionālo psihoemocionālu atbalsta mehānismu (piemēram, bezmaksas zvanu centru, psihologa un psihoterapeitu konsultācijas) to profesiju nodarbinātajiem, kas ikdienā ir pakļauti augstam izdegšanas riskam, tā, lai šis atbalsta mehānisms būtu pieejams ne tikai tiem nodarbinātajiem, kuru darba devēji var atļauties nodrošināt šādu palīdzību no savas puses, bet visiem konkrētās nozares nodarbinātajiem (piemēram, ne tikai nodarbinātajiem lielajās slimnīcās, bet arī ģimenes ārstu praksēm);
- ārkārtējās situācijas laikā operatīvi pārstrukturēt un palielināt iepriekšējā punktā minēto valsts apmaksāto profesionālo psiholoģiskā atbalsta sistēmu (piemēram, bezmaksas zvanu centru) tām nodarbināto grupām, kuras uzskatāmas par augsta riska profesijām attiecībā uz izdegšanas sindroma attīstību jau ārpus COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas un kurām tās ietvaros būtiski mainījās darba saturs vai darba organizācijas formas (piemēram, šīs COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā tie būtu nodarbinātie veselības aprūpes institūcijās, pedagogi);
- darba devējiem veselības apdrošināšanas polisēs iekļaut arī apmaksātus psihologu un psihoterapeitu pakalpojumus, stiprināt darba devēju izpratni par nepieciešamību sadarbībā ar apdrošināšanas pakalpojumu sniedzējiem analizēt izmantotos veselības apdrošināšanas polises pakalpojumus un plašāk skaidrot nodarbinātajiem polisēs iekļauto pakalpojumu klāstu, lai

mudinātu viņus plašāk izmantot polises dažādiem veselības veicināšanas, t.sk. stresa samazināšanas, pasākumiem;

- regulāri organizēt īsus skaidrojošos bezmaksas vebinārus nodarbinātajiem par tādām tēmām kā stresa noturība, laika plānošana attālināti u.c., kas pieejami dažādos laikos, lai tajos varētu piedalīties nodarbinātie ar dažādiem darba laika režīmiem; paredzēt, ka katras ārkārtējās situācijas laikā operatīvi tiek īstenoti šādi specifiski konkrētajai ārkārtējai situācijai adaptēti informatīvie pasākumi;
- plānot informatīvi skaidrojošos pasākumus darba devējiem, kas palīdzētu viņiem izprast nodarbināto stresa ietekmi uz uzņēmējdarbību, t.sk. uz nodarbināto darbaspējām, produktivitāti, pieļautajām kļūdām, uz nodarbināto privātās un darba dzīves balansu, nepieciešamību apmācīt vidējā līmeņa vadītājus par nodarbināto attālinātā darba vadīšanu u.c. Īpašu lomu informācijas izplatīšanā paredzēt dažādu nozaru nevalstiskajām organizācijām un reģionālo uzņēmējdarbību atbalstošajām organizācijām, kā arī nozaru profesionālajām asociācijām.

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

Citu COVID-19 kontekstā veikto pētījumu rezultāti liecina, ka valstī izsludinātā ārkārtējā situācijā, ko izraisīja COVID-19 pandēmija, Latvijā vairāk skārusi nodarbinātos (Valsts pētījumu projekts, RSU, 2020). Faktiski tas liecina, ka darba devējiem varētu būt būtiska loma psiholoģiskā atbalsta sniegšanā, it īpaši situācijā, kad valsts sniegtais atbalsts ir neliels un nepietiekams.

Starp riska grupām minami nodarbinātie, kas pirms ārkārtējās situācijas iepriekš nebija strādājuši attālināti, tomēr visticamākais, ka šai grupai darba devēji nespēs sniegt atbalstu vai spēs sniegt minimālu atbalstu, jo viņiem pašiem šāda pieredze visticamākais nebūs pieejama. Minētā iemesla dēļ būtu vēlams izstrādāt abām iesaistītajām pusēm kādu vienkāršu skaidrojošu materiālu, kas soli pa solim izskaidrotu, kā uzsākt darbu attālināti gan no darba tiesisko attiecību puses, gan ērtas un veselībai nekaitīgas darba vietas puses.

Šī pētījuma rezultāti liecina, ka darba devēju vidū attiecībā uz atbalsta sniegšanu stresa samazināšanai nav pietiekama – darba devēju fokusgrupu diskusijās ir identificēti gan daudzi un dažādi stresu samazinoši un komandu stiprinoši pasākumi, gan situācijas, kad darba devējs psihoemocionālo darba vidi ir atstājis novārtā. Domājams, šis rūpju trūkums ir saistāms ar vairākiem cēloņiem – kopumā COVID-19 pandēmijas laikā darba devējiem fokuss ir bijis uz biznesa saglabāšanu vai pielāgošanu to jaunajiem apstākļiem nepieciešamību ierobežot vīrusa izplatīšanos darba vidē (dezinfekcijas līdzekļu un individuālo aizsardzības līdzekļu iegāde), IT aspektiem attālināta darba organizēšanā, lai darbu vispār varētu veikt attālināti u. tml. Tomēr būtiski ir arī uzsvērt, ka psihoemocionālā darba vide pandēmijas apstākļos ir būtiski mainījusies. Pirmkārt, nodarbinātos daudz vairāk kā agrāk ietekmē ārpus darba notiekošais (piemēram, nepietiekamas zināšanas pasaulē par COVID-19, efektīvas ārstēšanas trūkums, neziņa un bailes par nākotni). Otrkārt, daudz aktuālāki ir kļuvuši jautājumi, kas saistīti ar privātās un darba dzīves līdzsvaru, galvenokārt saistībā ar bērnu audzināšanu un izglītošanu (sīkāk skatīt šī projekta 29. nodevumu), vientuļības sajūtu, kas rodas, ilgstoši strādājot attālināti, kā arī jauniem emocionālās vardarbības aspektiem (piemēram, COVID-19 vīrusa noliedzēju nievājošā

attieksme pret kolēģiem, padotajiem, kuri strikti ievēro piesardzības pasākumus). Līdz ar to pētījuma laikā arī tika identificēti labās prakses piemēri, kas papildus jau iepriekš zināmiem psihoemocionālās darba vides uzlabošanas pasākumiem ārkārtējās situācijas laikā uzņēmumos tika veikti ar mērķi novērst jaunos problemātiskos aspektus. Tāpat pētījuma laikā tika identificēti uzņēmumi, kuri ir nodrošinājuši saviem nodarbinātajiem iespēju vērsties pēc bezmaksas profesionālas palīdzības (piemēram, psihologiem, psihoterapeitiem u.c.).

Būtiski ir akcentēt, ka šī pētījuma veiktās nodarbināto aptaujas laikā tika novērota sakarība, ka attālinātā darba gadījumā to nodarbināto īpatsvaru, kas norādījuši uz trauksmi vai nemieru, būtiski ietekmē fakts, vai darba devējs noskaidroja, kādos apstākļos nodarbinātais strādā. Faktiski šādi rezultāti norāda, ka nodarbinātajiem nav tik būtiski, kādus pasākumus darba devējs īsteno, bet gan tas, ka darba devējs izrāda rūpes par viņu (sīkāk skatīt 9. priekšlikumu par darba vides riska novērtēšanu attālinātajām darba vietām).

### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Atšķirībā no darba devējiem (skatīt tālāk), reti kurš DAS piemin pasākumus, kas īstenoti ar mērķi samazināt nodarbināto stresu COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā. Tam iespējami vairāki skaidrojumi - piemēram, par darba vides psihoemocionālo riska faktoru novēršanu rūpējas citi uzņēmumā nodarbinātie (tādi kā personāla vadītāji, iekšējās komunikācijas speciālisti utt.), darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji uzņēmumos uzturas salīdzinoši reti, tāpēc nav informēti par darba devēju veiktajiem pasākumiem, darba devēji nevēlas iesaistīt ārpuspakalpojumu sniedzējus uzņēmuma nodarbināto iekšējos pasākumos u.tmlz. (Rīgas un Pierīgas mazo darba devēju citāts: *“Man uzreiz jāsaprot, ka man ir daudz grūtāk pastāstīt, jo es esmu kā tāds ārpuspakalpojumu cilvēks, tad izgaismojās daudz jautājumi par to, kas ir ārējais darba aizsardzības speciālists, cik bieži viņš ir iesaistīts un kāda vispār ir tā darba devēja prakse, jo tas, ko es bieži vien sajutu, ir tas, ka viņi paši grib tikt galā – atsūtiet materiālus, bet principā, mēs gribam darīt pašī”*).

Kopumā tas liecina, ka nepieciešams uzlabot DAS izpratni par psihoemocionālo darba vidi kā neatņemamu darba vides sastāvdaļu, lai viņu galvenais darbības fokuss nebūtu tikai un vienīgi fiziskā drošība un veselība. Tikai atsevišķi uzņēmumu DAS norādīja uz veiktajiem pasākumiem (uzņēmumu DAS citāti: *“Saliedēšanās pasākumi ... bija reizi nedēļā, tāds vienas stundas saliedēšanās pasākums online, caur stream, zoom platformu līdzīgi un attiecīgi tās bija tās saucamās – kopīgās brokastis. ... bet kā nu tas viss izpaudās, cik nu tas varbūt forši vai nav forši, tas ir cits jautājums”*; *“Mums notika tiešsaistes fizioterapeita nodarbības tiem, kuri strādāja attālināti. 2 reizes nedēļā 45 minūtes bija iespējams pavigrot”*). Savukārt, KI / KS atbildes bija formālākas (KI/KS DAS citāti: *“[Vai tika nodrošināts psihologs darbiniekiem?] Nē, protams. Bet ar skolas psihologu jau vienmēr var aprunāties”*; *“Uzņēmumiem tika izstrādāta instrukcija, veikta apmācība par saslimšanu”*).

### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Saskaņā ar darba devēju fokusgrupu rezultātiem, visus darba devēju īstenotos stresu samazinošos pasākumus var iedalīt vairākās grupās:

1. vispārīgas ticamas informācijas par COVID-19 atlasīšana un izskaidrošana nodarbinātajiem ar mērķi samazināt nodarbināto neziņu un satraukumu; citi atbalsta pasākumi baiļu un neziņas mazināšanai;
2. komandas stiprināšana attālinātajā darbā strādājošajiem, t.sk. kopīgu pasākumu, sacensību, ar darbu nesaistītu apmācību organizēšana;
3. darba devēja apmaksātas profesionālas palīdzības nodrošināšana (piemēram, individuālas un grupu nodarbības ar psihologiem, psihoterapeitiem u.c.).

#### 1.grupa.

Ārkārtējās situācijas sākumā svarīgs darba devēju sniegtais atbalsts bija saistīts ar ticamas informācijas par COVID-19 atlasīšanu un tās skaidrošanu. Visbiežāk šādus pasākumus īstenoja lielo uzņēmumu darba devēji (Kurzemes lielo uzņēmumu darba devēju citāts: *"... tās informācijas bija daudz, bet mūsu sabiedrisko attiecību speciālists uzņēmās būt kā filtrs tai visai informācijai un apstrādāja šo informāciju ļoti kvalitatīvi. Dienā plkst. 11:00 visiem darbiniekiem tika izsūtīts e-pasts ar informāciju, kas notiek valstī, kas notiek uzņēmumā un ko būtu svarīgi zināt. Es arī vadījos no šī te epasta, jo tev nav pašam jātērē laiks, kaut kur vēl skatīties"*; *"Mēs mēreni, koncentrētā veidā sūtījām [ar COVID-19 saistīto] informāciju... Saprātām, ka informācijas neesamība atstāj vietu spekulācijām. Tā bija ik nedēļas ziņu lapa un vēl papildus whatsapp ziņas, sākotnējā posmā gandrīz katru dienu, lai cilvēkus apziņotu, lai viņiem būtu tā sajūta, kā mēs viņiem iedodam šo informāciju, nevis viņi uzzina informāciju no kaimiņa, drauga, vai savās savstarpējās sarunās"*; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *"Tad mēs pieņēmām lēmumu, [uzņēmumam] ir pašam savs medpunkts, es ([darba aizsardzības speciālists]) un [uzņēmuma] ārsts, kas bija konkrētajā maiņā – mēs devāmies pie darbiniekiem uz operatīvajām sapulcēm, mēs dienā centāmies iziet vienu šo operatīvo sapulču apli un visiem, nu visiem, protams, nē, bet tie, kas bija maiņā, sapulcēs, stāstīt, iet pie visiem un stāstīt. Ārsts no savas medicīniskās puses stāstīja, kas ir COVIDs un kā tas var ietekmēt veselību un es, kā ..... no darba devēja, darba aizsardzības speciālists – stāstīju, ko mēs [uzņēmumā] plānojam un ko mēs darām un ko vēl darīsim, ko mēs zinām/ nezinām, jo lielākais bija tā neziņa un tā neziņa radīja tādu paniku un nesaprašanu darbiniekiem"*; *"Izvietojām priekš darbiniekiem intraneta portālā visu informāciju, ko esam ieguvuši – īsā, koncentrētā veidā, lai viņiem nebūtu jātērē laiks un jāmeklē šī informācija, viss bija ļoti īsi, koncentrēti, ar uzskates līdzekļiem un dažādiem zīmējumiem – mūsu interneta vidē"*; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *"Mums ir televizori, uz kuriem laidām informāciju par COVID, tiklīdz bija kādas jaunākās aktualitātes, tad mēs ziņojām darbiniekiem par tām, lai turētu viņus tādā zināšanu līmenī, kas ir uz faktiem balstīts"*).

Kā riska grupa, kurai darba devēji sniedza papildus atbalsta pasākumus, tika norādīti klātienē nodarbinātie, kuri strādā klientu apkalpošana. Šie nodarbinātie bija izjutuši bailes tāpēc, ka nevarēja strādāt no mājām un izvairīties no tieša kontakta ar klientiem, it īpaši tādās darba vietās, kur ar augstu varbūtību ir iespējams kontakts ar inficētiem klientiem, piemēram, nodarbinātie aptiekās vai lielveikalos, kas izvietoti tuvu lidostai un bija spiesti apkalpot klientus, kas bija tikko ieradušie Latvijā pēc ārvalstu apmeklēšanas un neievēroja pašizolāciju (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *"Pašā sākumā diez gan grūta psiholoģiskā atmosfēra – bailes no [klientiem], no kolēģēm, un tad mēs mēģinājām visādi atbalstīt – klāt nodrošinājām karstus dzērienus, medu, ingveru, citronu, un to*



organizējām visu karantīnas laiku – karstas pusdienas, ko arī uzņēmums apmaksāja, lai samazinātu staigāšanu tur, kur vēl centrā strādāja kafejnīcas”; “Mūsu valdībai izziņojot, ka būs ārkārtas situācija, Latvijas iedzīvotāji atgriezās atpakaļ Latvijā .... caur Rīgas lidostu un viņiem vajadzēja pašizolēties 14 dienas mājās.... un jūs jau noteikti varat uzminēt, ko viņi darīja – pirms doties 14 dienu pašizolācijā. Respektīvi ... veikals precīzi varēja noteikt, kurā brīdī un cik liela lidmašīna ir ielidojusi lidostā.... Nedomāju, ka tur likumdošana palīdzēs, es domāju, ka tās ir pieejas drošības jautājumiem, kā informēt sabiedrību, pastāstīt, vai organizēt cilvēku nokļūšanu mājās, lai mēs izslēgtu tos iespējamus apdraudējumus.”; “Darbinieki ar hroniskām slimībām tika aicināti pieteikties, lai viņus varētu pārcelt no darba vietām, kur veicams darbs ar daudz klientiem, uz darba vietām bez kontakta ar klientiem (no tirdzniecības zāles uz noliktavu”).

## 2.grupa.

Nākamā pasākumu grupa, kas identificējama no darba devēju teiktā fokusgrupu diskusiju laikā, ir saistīta ar komandas stiprināšanu, nodarbināto vientulības sajūtas mazināšanu, kā arī atbalstu privātās un darba dzīves sabalansēšanai. Bieži ar šādu mērķi darba devēji ir izmantojuši sociālo tīklu sniegtās iespējas: (Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēju citāts: “Izveidojām slēgto Facebook grupu, kurā cilvēki varēja dalīties iespaidos, kā viņiem iet, kā viņi pavada savas brīvdienas kopā ar ģimenēm, veicinot šos te pozitīvos piemērus, ka es varu sakopt savu mazdārziņu un ka man nav jāskrien cept šašliks pie sava kaimiņa. Mums pasākumi notika, pasākumi notika attālināti, mums bija dažādas spēles, bija arī noslēguma pasākums, kurā bija vadītāji un kuri online iekustināja visus interesentus”; Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Mums komunikācijas departaments pirmās, otrās nedēļas laikā uztaisīja kopēju, iekšējo grupu Facebook.... Katru dienu mums kāds no vadības tur stāstīja aktualitātes, kas vispār notiek. ... bija vairāki arī konkursi un iesaiste pasākumā, teiksim, liktas bildes, kā viņš tur pavada brīvo laiku ar bērniem mājās”).

Ņemot vērā, ka daudzi nodarbinātie strādāja attālināti, darba devēji organizēja pasākumus, kas notika digitālajā vidē, vai organizēja pasākumus digitāli, bet tika īstenoti bez tiešsaistes (piemēram, ārā, kopā ar ģimenēm utt.) (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Tika organizēta iekšējā komunikācija iekšējā interneta tīklā, kur varēja uzdot jautājumus, čatot, vingrot kopā, līdz ar to, cilvēki arī nejutās pavisam atstumti un kas vēl bija labi, ko cilvēki pēc tam novērtēja – viņi varēja sabalansēt personīgo dzīvi ar darba dzīvi, jo bija iespēja gan nobīdīt darba laiku pa dažām stundām, jo arī bērni bija mājās un vienlaicīgi vajadzēja pieslēgties internetam”; Kurzemes un Zemgales lielo uzņēmumu darba devēju citāts: “Aprīlī mēs uzsākām digitālās, attālinātās kafijas pauzes – divas reizes nedēļā, mums mārketinga vadītāja ir ļoti atraktīva, visus savāca pie digitālās kafijas pauzes un izrunāja arī tādas varbūt pat privātās kafijas lietiņas, lai tiešām nebūtu tā attālinātā sajūta, kas ir ļoti smaga. Ja sākumā cilvēki neslēdza iekšā kameras, tagad jau neviens, kas neieslēdz to kameru, ir vajadzīgs tas acu kontakts, mēs esam sociālas būtnes”; Vidzemes lielo uzņēmumu darba devēju citāts: “Mēs īstenojām mūsu labbūtības programmu tādā pastiprinātā veidā, lai palīdzētu darbiniekiem palīdzētu ar šīm stresa situācijām. Mēs rīkojām darbiniekiem attālināto iespēju iet pārgājienā ar ģimeni vai pa mazākām komandām sacensību veidā. Veidojām tādu kopīgu pasākumu, centāmieš pārnest mūsu kopīgos pasākumus attālināti. Arī dāvinājām kolēģiem saldējumus, kurus varēja dabūt Narvesenā, mainot pret kodiņu, lai varētu pastaigāties. Mēģinājām dažādi rūpēties par darbiniekiem”).

Starp stresa mazināšanas pasākumiem minams arī atbalsts dažāda veida apmācībām par tēmām, kas ir ārpus tiešajiem darba pienākumiem, vai tēmām, kas vispār nav saistītas ar darbu (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “... bija daudz feinas iniciatīvas, kā uzturēt komandas garu – ...vebināri, par to, kā tikt galā ar sevi, bērniem, kā vadītājiem tikt galā ar saviem darbiniekiem, tad beidzot ar tādu uzmundrinājumu, stresa noturību, tad arī kaut kādas kopīgās spēles, konkursi, turēt to visu komandu kopā”; “Ieviesām vienu lietu, varbūt ne ar darbu tik ļoti saistītu, bet izveidojām tādu iespēju, ka pašiem darbiniekiem, kas vēlas, arī tādu apmācību, kas varbūt nav tieši saistītas ar viņa darba pienākumiem, tad darbinieki veica lekcijas, kas varbūt nav viņa tiešais darba pienākums”; Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Ne tieši uzņēmuma ietvaros, bet gan nozares tika rīkotas agronomu brokastis. Ar Facebook palīdzību rādīja tiešraidē nozaru pasākumu “Novada garša”, kur no trīsdesmit dalībniekiem septiņi bija darbinieki no [mūsu uzņēmuma]”).

### 3.grupa.

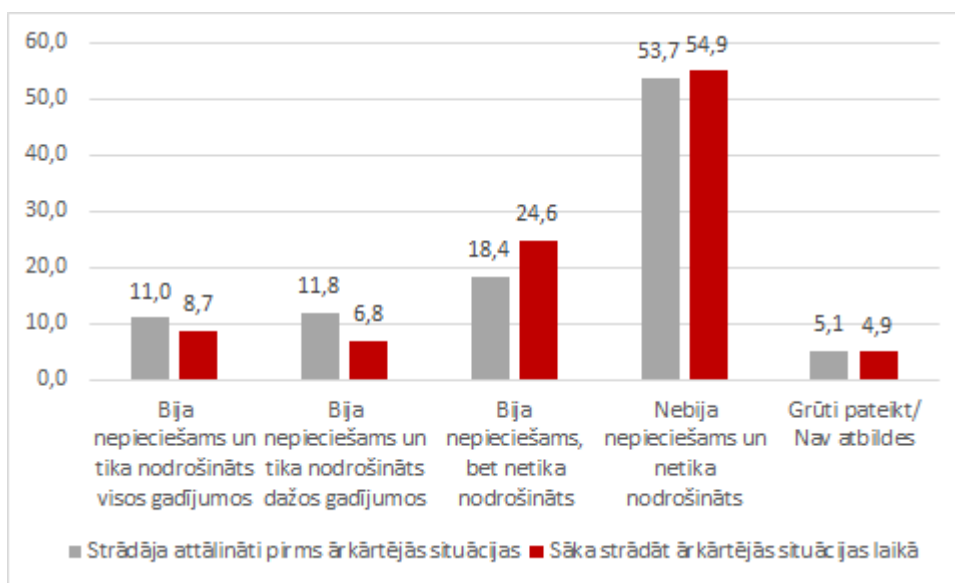
Trešajā grupā ir iekļauti dažādi pasākumi, kas saistāmi ar profesionālu atbalsta un palīdzības sniegšana stresa līmeņa samazināšanai, tomēr šie pasākumi ir veikti salīdzinoši ļoti reti (daudz retāk nekā, piemēram, 2.grupas pasākumi). Tos fokusgrupu diskusijās pieminēja tikai lielo uzņēmumu darba devēji Rīgā. Tiesa gan šajā diskusijā piedalījās vairāki tādu uzņēmumu pārstāvji, kuru struktūrvienības/ filiāles ir izvietotas visā Latvijā, tāpēc šis atbalsta veids bija pieejams salīdzinoši mazam nodarbināto lokam, bet visā Latvijā (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Mēs COVID laikā izveidojām tādu sadarbību ar “Sonido” zvanu centru, kur mūsu darbiniekiem ir iespēja piezvanīt un parunāties, jo tas laiks tiešām bija ļoti saspringts un visiem bija ļoti liels stress gan veikalos, gan birojā, un bija vienlaicīgi jātiek galā gan ar darbiem, gan ar bērniem un visu pārējo šo situāciju, kad jāsēž mājās. Mūsu cilvēkiem bija šī iespēja piezvanīt ar nezināmiem cilvēkiem, kas ir profesionāli apmācīti un vienkārši parunāt par dzīvi, par situāciju”; “...kopā ar Psihiatrijas, narkoloģijas centra ambulatoro daļu “Pārdaugava” organizējām mūsu darbiniekiem gan palīdzības grupas, gan individuālās psihoterapeita sesijas. Pilnīgi anonīmi, mūsu galvenais uzdevums bija savākt informāciju, kurām personām tas ir nepieciešams, beigās bija ļoti daudz tādu cilvēku, pilnīgi anonīmi .... – mēs viņus sakomunicējām ar šiem speciālistiem, viņi mūs tikai informēja par pirmreizējām vizītēm, vizītes notika gan attālināti, gan klātienē, tikai pēc tam mums saskaitījās, cik cilvēki ir ieradušies, nevis, kas ir šī persona un kas ar viņu notiek tālāk”; “No personāla daļas viņi organizēja ... supervīzijas, supersesijas, gan vadītājiem, gan atbildīgajām personām, lai maksimāli samazinātu ... psihoemocionālos faktorus”).

### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Nodarbināto aptaujas dati liecina, ka 39,3% no respondentiem ārkārtējās situācijas laikā, strādājot attālināti, izjuta trauksmi (nemieru), kas bija saistīta ar jauno darba un dzīves vidi, turklāt, analizējot datus dažādos griezumos, jāsecina, ka trauksmi (nemieru) mazāk izjuta tie nodarbinātie, kas attālināti strādāja jau pirms ārkārtējās situācijas (starp tiem, kas strādāja pirms tam, trauksmi izjuta 26,5%, bet starp tiem, kas uzsāka strādāt ārkārtējās situācijas laikā - 43,4%). Šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar to, ka gan pašiem nodarbinātajiem, gan darba devējiem, gan nodarbināto vadītājiem jau pirms ārkārtējās situācijas bija pieredze ar darbu attālināti. Tā piemēram, pētījuma rezultāti liecina, ka nodarbinātajiem, kas uzsāka strādāt attālināti tikai ārkārtējās situācijas laikā, retāk tika organizēti attālinātie saliedēšanas

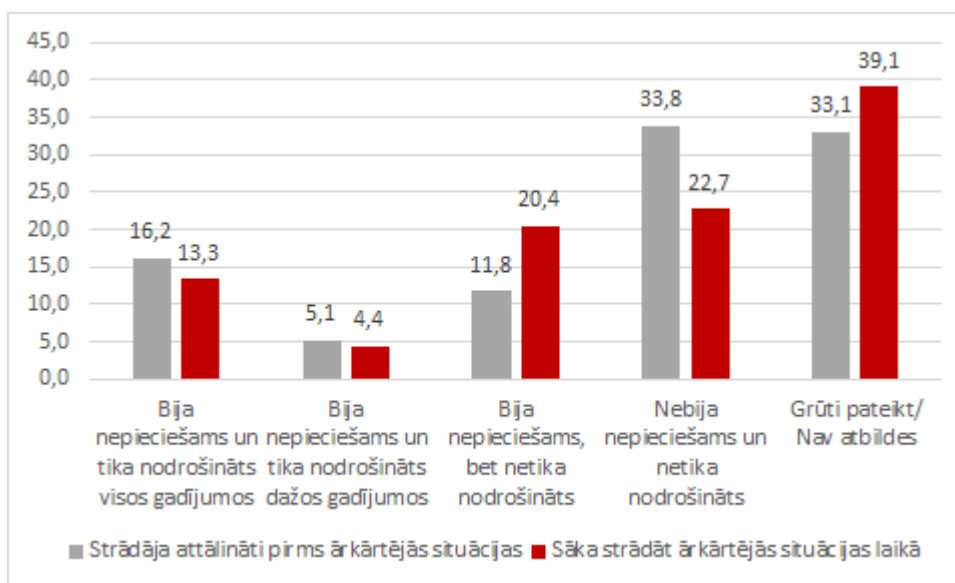
pasākumi (kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.) un viņu vadītāji retāk ir tikuši apmācīti par darbu vadīšanu (sīkāk skatīt 31. attēlu un 32. attēlu).

**31. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti un kam darba devējs organizēja nodarbināto saliedēšanas pasākumi, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=562, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti.

**32. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti un kuru vadītājus darba devējs apmācīja par darbu vadīšanu, %.**



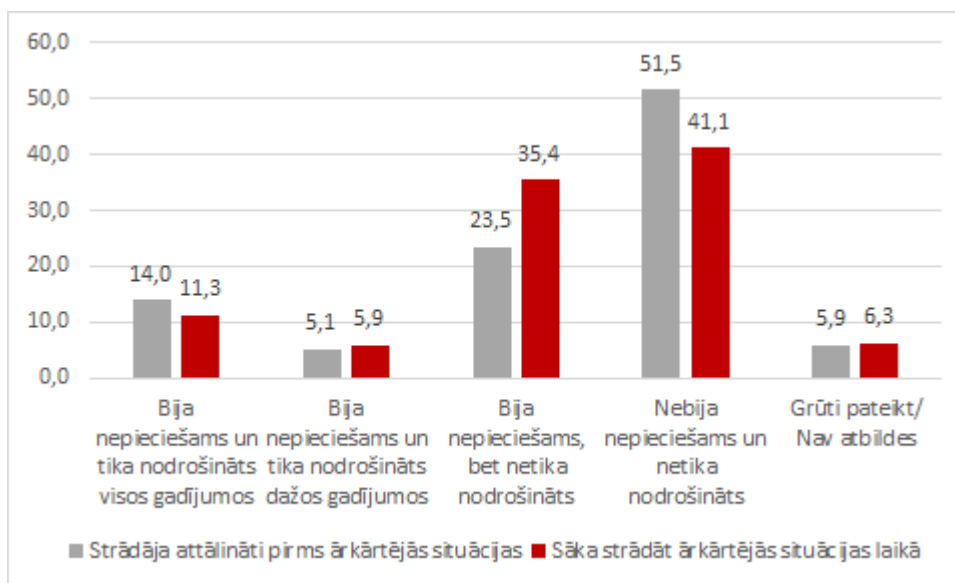
Bāze: nodarbināto aptauja, n=563, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti.

Analizējot atbildes uz jautājumu par vadītāju apmācību īpaši jāizceļ divi aspekti. Kopumā vairāk kā trešajai daļai respondentu ir bijis grūti novērtēt, vai viņu vadītājs ir apmācīts šajā jautājumā, kas liecina par nepietiekamu informācijas apmaiņu uzņēmumā. Tāpat domājams, ka izvēlētos atbildi “Nebija

nepieciešams un netika nodrošināts”, respondenti ir subjektīvi vērtējuši savu sajūtu par to, vai viņu vadītājiem ir nepieciešams papildus prasmes nodarbināto vadīšanā attālināti. Faktiski redzams, ka par aptuveni 10% vairāk respondentu uzskata, ka šāda apmācība būtu noderējusi.

Attiecībā uz pašu nodarbināto apmācību par stresa vadību, novērojama līdzīga tendence kā ar vadītāju apmācību - riska grupa ir nodarbinātie, kas iepriekš nav strādājuši attālināti (sīkāk skatīt 33. attēlu).

### 33. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti un kurus darba devējs apmācīja par stresa vadību, %.



Bāze: nodarbināto aptauja, n=562, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti.

Pētījuma rezultāti liecina, ka visos gadījumos, ja respondenti ir norādījuši, ka kāds no pasākumiem būtu bijis nepieciešams, bet netika īstenots, nodarbinātie arī biežāk norādīja, ka izjutuši trauksmi un nemieru:

- ja netika organizēti saliedēšanās pasākumi, tad trauksmi (nemieru) norādīja 48,0% respondentu, kas pirms ārkārtējās situācijas strādāja attālināti, un 60,0% respondentu, kas uzsāka strādāt attālināti ārkārtējās situācijas laikā;
- ja netika organizēts nodarbinātā vadītāja apmācība, tad trauksmi (nemieru) norādīja 56,3% respondentu, kas pirms ārkārtējās situācijas strādāja attālināti, un 60,9% respondentu, kas uzsāka strādāt attālināti ārkārtējās situācijas laikā;
- ja nodarbinātais netika apmācīts par stresa vadību, tad trauksmi (nemieru) norādīja 50,0% respondentu, kas pirms ārkārtējās situācijas strādāja attālināti, un 65,6% respondentu, kas uzsāka strādāt attālināti ārkārtējās situācijas laikā.

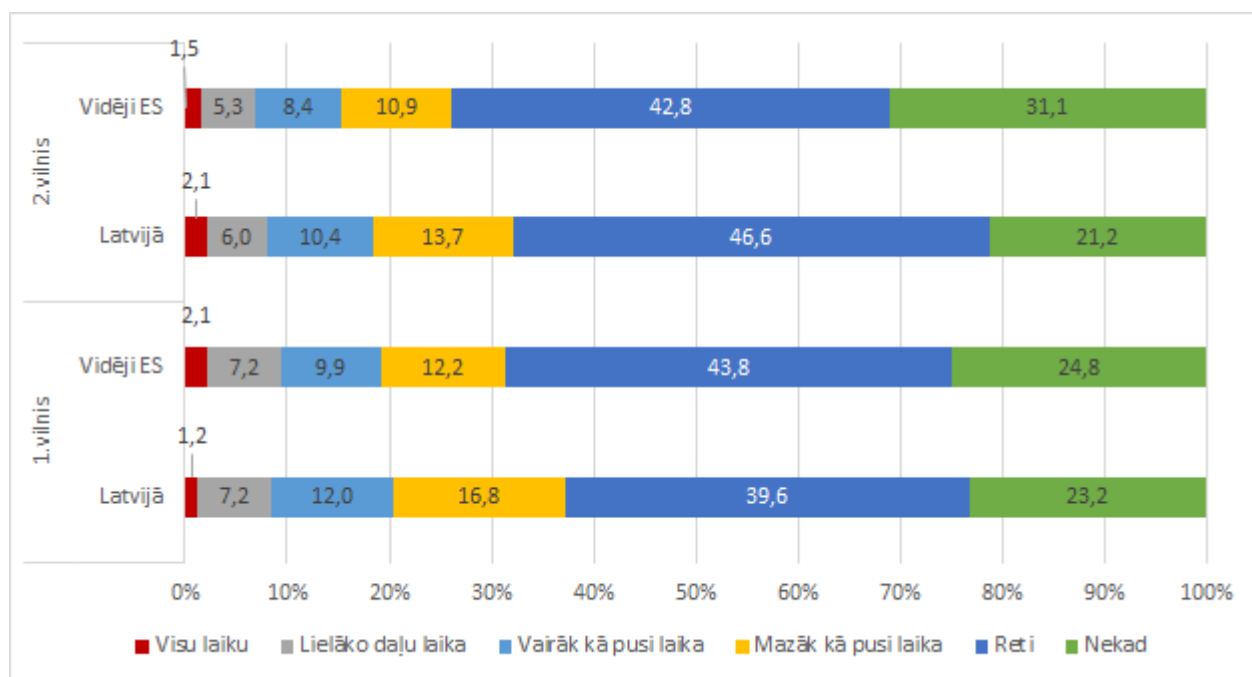
Analizējot riska grupas, nozīmīgi ir uzsvērt, ka iepriekšējās attālinātā darba pieredzes trūkums vairāk ietekmē sievietes nekā vīriešus (17,2% vīriešu ar pieredzi un 22,0% vīriešu bez pieredzes norādīja uz trauksmi (nemieru) pret 30,1% sieviešu ar pieredzi un 48,1% sieviešu bez pieredzes).

Tādējādi, ja darba devējam jāizvēlas, kādā secībā īstenot preventīvos pasākumus trauksmes un nemiera samazināšanai, tad tie būti jāsāk ar pašu nodarbināto apmācību, kā samazināt stresu, tad jāapmāca vadītāji par attālinātā darba organizēšanu, par to informējot arī nodarbinātos, un tad jāīsteno attālinātie nodarbināto saliedēšanās pasākumi. Ja nepieciešams izvēlēties riska grupas, kurām pirmajām sniegt atbalstošus pasākumus stresa samazināšanai, tad tās ir sievietes un nodarbinātie, kuriem ir bērni līdz 18 gadu vecumam.

### Eurofound pētījuma rezultāti

Eurofound pētījuma 1. viļņa aptaujas laikā tika uzdots jautājums par to, vai respondenti pēdējo divu nedēļu laikā jutās nomākti vai depresīvi. Atšķirībā no pētījuma "Dzīve ar COVID-19", kura ietvaros aptauja tika veikta retrospektīvi - t.i. aptauja tika veikta 2020. gada rudenī par ārkārtējo situāciju 2020. gada pavasarī, Eurofound pētījuma 1. viļņa datus ieguva un tie raksturoja situāciju tieši ārkārtējās situācijas laikā [2020. gada aprīlī]. Kopumā situācija Latvijā bija nedaudz sliktāka kā vidēji ES (Latvijā nekad vai reti nomākti vai depresīvi jutās 62,8% respondenti, bet vidēji ES - 68,6%). Tomēr jānorāda, ka salīdzinoši maz respondentu Latvijā norādīja, ka bieži jutās nomākti vai depresīvi: 1,2% - vienmēr, 7,2% - lielāko daļu laiku, 12,0% - vairāk nekā pusi laika, 16,8% - mazāk nekā pusi laika, 39,6% - dažreiz (sīkāk skatīt 34. attēlu).

**34. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, ka jutušies nomākti un depresīvi, %.**



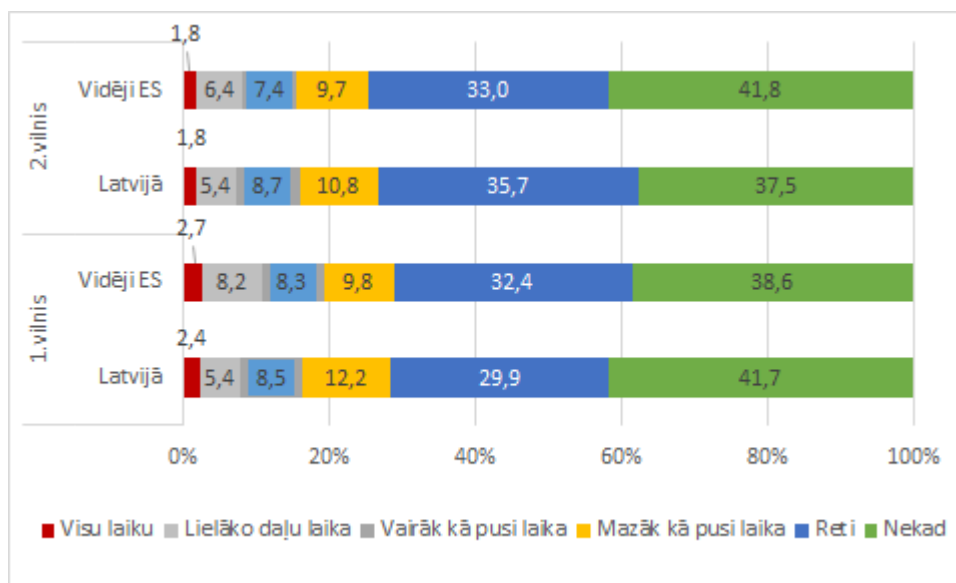
Bāze: Eurofound 1.viļņa pētījums (Latvijā n=573, ES bez Latvijas n= 44052); Eurofound 2.viļņa pētījums (Latvijā n=386, ES bez Latvijas n= 14161).

Identisks jautājums tika uzdots arī Eurofound pētījuma 2. viļņa laikā, kas raksturo situāciju 2020. gada vasarā starp abām ārkārtējām situācijām. Šīs aptaujas rezultāti liecina, ka situācija gan Latvijā, gan ES bija uzlabojusies, tomēr uzlabojums vidēji ES ir bijis straujāks nekā Latvijā (2. viļņa aptaujas laikā 67,9%

respondentu Latvijā ir norādījuši, ka nekad vai reti jutās depresīvi un nomākti, kamēr vidēji ES šādi norādīja 73,9%) (sīkāk skatīt 34. attēlu).

Eurofound pētījuma abu viļņu aptaujās tika uzdots arī jautājums par vientulības sajūtu. 1. viļņa aptaujas dati liecina, ka Latvijā pēdējo divu nedēļu laikā [2020.gada aprīlī] kopumā 61,8% respondentu nekad vai reti jutās vientuļi (vidēji ES 68,6%). Līdzīgi kā ar nomākumu un depresīvo sajūtu, respondentu skaits, kam šāda sajūta bija bieži, bija neliels (2,4% - vienmēr, 5,4% - lielāko laiku daļu, 8,5% - vairāk nekā pusi laika, 12,2% - mazāk nekā pusi laika, 29,9% - dažreiz) (sīkāk skatīt 35. attēlu).

**35. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, ka pēdējo 2 nedēļu laikā jutušies vientuļi, %.**



Bāze: Eurofound 1.viļņa pētījums (Latvijā n=573, ES bez Latvijas n= 44052); Eurofound 2.viļņa pētījums (Latvijā n=386, ES bez Latvijas n= 14161).

Eurofound pētījuma 2. viļņa laikā, vairāk respondenti norādīja, ka nejutās vai ļoti reti jutās vientuļi gan Latvijā, gan vidēji ES (Latvijā - 67,0%, ES - 73,9%), tomēr atšķirība starp situāciju Latvijā un ES tik un tā saglabājās (sīkāk skatīt 35.attēlu).

Nepieciešams uzsvērt, ka 2020. gada pavasara ārkārtējās situācijas laikā lielāka daļa vīriešu salīdzinājumā ar sievietēm jutās vientuļi (nejutās vai ļoti reti jutās vientuļi 73,2% sieviešu un 66,1% vīriešu), savukārt 2.viļņa laikā šādu atšķirību vairs nevarēja novērot (nejutās vai ļoti reti jutās vientuļi 73,2% sieviešu un 72,9% vīriešu).

#### Citi dati

Pētījumu un konsultāciju kompānijas “Kantar” 2020. gada augustā veiktais pētījums par strādājošo emocionālo stāvokli darbā, to ietekmējošiem faktoriem un sekām, atklāj, ka 2/5 jeb 41% strādājošo atzīmē, ka COVID-19 pandēmijas ierobežojumi un apstākļi ir ietekmējuši viņu emocionālo labsajūtu, no tiem 81% strādājošo norādīja, ka ietekme bijusi negatīva, bet 10% atzina, ka tā bijusi pat pozitīva. Tomēr 57% nodarbināto ir norādījuši, ka COVID-19 ierobežojumi un apstākļi viņu emocionālo labsajūtu

nav būtiski ietekmējuši. Jāuzsver, ka sociālo izolēšanos grūtāk izturēt bija tieši gados jaunākajiem strādājošiem (18-24 gadi), kas skaidrojams ar jauniešu aktīvāku sabiedrisko dzīvi pirms COVID-19 radītajiem ierobežojumiem un socializēšanās iespēju trūkumu to laikā. Interesanti arī atzīmēt, ka arī iestādes un uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji kopumā biežāk ir norādījuši, ka viņiem nav bijušas grūtības ar sociālo izolēšanos, kas, iespējams, saistāms ar zināmu garīgās "atslodzes" paūzi, samazinoties kontaktu intensitātei (Kantar, 2020).

Vairākās iepriekšējās sadaļās šī pētījuma dati liecina, ka valsts pārvalde uzskatāma par riska grupu attiecībā uz attālinātā darba organizāciju, tāpēc šeit ir vietā pieminēt Valsts kancelejas 2020. gada martā-aprīlī veiktās valsts iestāžu darbinieku aptaujas rezultātus, kurā kopumā piedalījās 3206 nodarbinātie valsts pārvaldē. Šīs aptaujas mērķis bija noskaidrot nodarbināto pašsajūtu ārkārtējās situācijas laikā. Iegūtie pētījuma rezultāti liecina, ka svarīgākie faktori, kas ietekmēja valsts iestāžu darbinieku pašsajūtu saistībā ar darbu COVID19 pandēmijas laikā pavasarī bija darba un privātās dzīves līdzsvarošana - 43%, darba veikšana vai organizēšana attālināti - 33%, tehniskie risinājumi attālinātā darba nodrošināšanai - 29%, attālināta komunikācija ar kolēģiem un sadarbības partneriem - 27%, u.c. (Valsts kanceleja, 2020). Kā negatīvi pašsajūtu ietekmējošie faktori saistībā ar darbu tika atzīmēti *"Vadības neprasme novērtēt darbinieku psihoemocionālo stāvokli, veselības stāvokli sevišķi riska grupas iekļautajiem", "Vēlme satikt departamenta kolēģus, pārrunāt darba aktualitātes. Vēlme satikt cilvēkus", "Vides nemainība - visu laiku uzturies mājās, tas rada nospiedošu, emocionālu depresīvu noskaņojumu", "Mājās jūtos kā darbā 24h, saņemu uzdevumus un iedzīvotāju zvanus līdz pat 24.00", u.c. Kā negatīvi pašsajūtu ietekmējošie faktori ārpus darba tika atzīmēti arī *"Hronisks nogurums un nespēja pārtraukt domāt par darbu", "Nepieciešamība ne tikai strādāt, bet skolot bērnus un rūpēties par ēdienreizēm visai ģimenei", "Komunikācijas trūkums ar cilvēkiem ārpus ģimenes, kā arī spriedze pavadot 24/7 vienā telpā ar ģimeni"* u.c.*

Atbildot uz jautājumu par atbalstu, kāds būtu visnoderīgākais, lai palīdzētu pārdzīvot krīzes laika grūtības, valsts iestāžu darbinieki atzīmēja, ka viņiem noderētu vadības atbalsts un uzmundrinājums - 37%, neformālā komunikācija ar kolēģiem - 16%, emociju pārvaldības paņēmieni apgūšana - 14%, praktiskas vadlīnijas stresa vadīšanai - 13%, individuāls psiholoģisks atbalsts - 7%, psiholoģiskais atbalsts grupā (4%). Vēl tika minēti tādi atbalsta veidi, kā *"Cilvēciska attieksme no vadītājiem", "Psiholoģiskais atbalsts vadībai", "Mentoringi"* u.c.

Attiecībā uz jautājumu, kādā veidā valsts iestāžu darbinieki vēlētos saņemt nepieciešamo atbalstu krīzes situācijas pārvarēšanai, tika minēti sekojošie veidi: e-ziņas vai video no iestādes vadības - 36%, rakstveida vadlīnijas - 21%, e-mācības - 20%, individuālās konsultācijas ar speciālistu (piemēram, psihologu, kouču, utml.) - 10%, čats ar speciālistu (piemēram, psihologu, kouču, utml.) tīmekļvietnē - 10%, krīzes atbalsta grupas - 5%. Citas atbildes par atbalsta saņemšanas veidiem bija *"Būtiski svarīgi zināt, ka vadībai nav vienalga, kā jūtas cilvēki. E-pasti un video būtu pat nepieciešami, vismaz vienu reizi nedēļā", "Neformāli pasākumi ar kolēģiem darba laikā", "E-ziņas vai video no psihologa/kouča ar pašpalīdzības ieteikumiem", "5-10 min video darbiniekiem par pretstresa elpošanas tehnikām visai iestādei"* u.c.

Atbildot uz jautājumu par prasmēm, kuras būtu jāapgūst, lai labāk pielāgotos krīzes izaicinājumiem, valsts iestāžu darbinieki minēja, ka tās varētu būt *"Emociju pārvaldība, darbs stresa apstākļos", "Laika*

*menedžments*”, “*Krīzes komunikācija*”, “*Stresa menedžments*”, “*Krīzes menedžments*” u.c. Veiktās aptaujas rezultāti liecina, ka valsts iestāžu darbiniekiem, strādājot attālināti, ir svarīgi uzturēt komunikāciju ar vadītāju un darba kolēģiem, ir svarīgi saņemt vadītāja atbalstu, t.sk. psiholoģisko, dažiem darbiniekiem krīzes situācijā būtu noderīga speciālistu palīdzība stresa mazināšanā vai savu prasmju pilnveidošana krīzes noturībā.



## 11. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām ārkārtējās situācijas pārvaldībā valsts institūcijās

### 11. priekšlikums

**Stiprināt krīzes risināšanā iesaistīto valsts pārvaldes institūciju kapacitāti spēt operatīvi reaģēt uz ārkārtēju situāciju. Katrai iesaistītajai institūcijai izstrādāt rīcības plānu (algoritmu), kas ļautu ātri un operatīvi sniegt darba devējiem un nodarbinātajiem nepieciešamo konsultatīvo atbalstu un skaidri definētu, uz kuru funkciju rēķina tas būtu darāms (ja tas iespējams, uz laiku atsakoties no kādu konkrētu ar ārkārtējo situāciju nesaistītu funkciju un uzdevumu izpildes)**

### Priekšlikuma būtība

Operatīvās rīcības kapacitātes stiprināšana sevī ietver:

- katras krīzes vai ārkārtējās situācijas sākumā (vai pat gatavojoties tai) izveidot krīzē iesaistīto valsts pārvaldes iestāžu un konkrētās nozares krīzes vadības grupu, kā arī izstrādāt rīcības plānu dažādiem scenārijiem līdzīgi kā tas tiek darīts lielajos uzņēmumos (konkrētas iestādes nav iespējams nosaukt, jo atkarībā no krīzes cēloņa atšķiras palīdzības sniegšanā un krīzes risināšanā iesaistītās iestādes);
- parasta darba periodā identificēt tās konkrētās nozares un jomas, kurās krīzes gadījumos nepieciešams veidot starpnozaru darba grupas ekspertu līmenī (ne augstākās vadības līmenī), lai operatīvi saskaņotu lēmumus un novērstu vienas nozares lēmumu pieņemto lēmumu būtisku un nesaskaņotu ietekmi uz citu nozari (piemēram, nodarbinātības un darba tirgus jomā tās ir obligātās veselības pārbaudes, kuras nodrošina veselības aprūpes sistēma) – sīkāk skatīt 1. priekšlikumu par pirmreizējā obligātās veselības pārbaudēm. Kā līdzīgu problēmu var minēt arī dažādu valsts pārvaldes iestāžu lietotos terminus, piemēram, 2020. gada rudenī SPKC komunikācijā par to, kā darba devējs ir iesaistīts COVID-19 saslimušā kontaktpersonu noteikšanā, tika norādīts, ka “Par kontaktpersonām jānosaka arī tie darbinieki, kuri kopā ar saslimušo bijuši slēgtā vidē...” . Darba aizsardzības jomā pastāv termins “slēgta telpa”, kas nozīmē telpu, kurā tās uzbūves dēļ iespējama bīstamu gāzu uzkrāšanās un skābekļa trūkums, turklāt pēdējos gados ir īstenoti vairāki semināri par šo tēmu. Minēto iemeslu dēļ darba aizsardzības jomā nozarē valdīja neskaidrība un apjukums.
- stiprināt valsts iestāžu kapacitāti operatīvi mainīt savas darbības fokusu ārkārtējā situācijā attiecībā uz kontroli un uzraudzību, kas ir būtiska sabiedrības drošībai nozīmīgu preču pārbaudē (piemēram, COVID-19 pandēmijas kontekstā minami dezinfekcijas līdzekļi un ar tiem saistītās drošības datu lapas, individuālie aizsardzības līdzekļi) – sīkāk skatīt 6. priekšlikumu par tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošanu COVID-19 izplatīšanās samazināšanai darba vidē;
- uzlabot tehniskās iespējas izmantot VDI e-pakalpojumus darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem, kas ļautu samazināt administratīvā darba apjomu ne tikai ārkārtējās situācijas laikā, bet arī strādājot normālā režīmā (piemēram, darbā notikušo nelaimes gadījumu

reģistrācija, ja nelaimes gadījumā cietis kāds darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēja klienta nodarbinātais).

### **Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums**

Jau iepriekš šajā dokumentā ir aprakstīta valsts pārvaldes iestāžu lomu sabiedrības informēšanas procesā (sīkāk skatīt 6. priekšlikumu par tehnisku un organizatorisku pasākumu īstenošanu COVID-19 izplatīšanās samazināšanai darba vidē), kas sākotnējās ārkārtējās situācijas laikā bija vēlina un strauji mainīga, tāpēc būtiski ir uzlabot krīzes vadību gan katras iesaistītās valsts pārvaldes iestādes iekšienē, gan nozares līmenī, gan dažādām nozarēm sadarbojoties. No vienas puses ir svarīgi, lai valsts pārvaldes iestādes rādītu piemēru privātajam sektoram, no otras – operatīva un saskaņota rīcība ļautu efektīvāk pārvarēt krīzi.

### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Ne tikai saistībā ar COVID-19 izraisīto pandēmiju, bet arī ikdienas darbu VDI, nepieciešams izcelt nepieciešamību uzlabot VDI e-pakalpojumus, ko ir apgrūtināši izmantot darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējiem. Galvenokārt tas attiecināms uz tiem e-pakalpojumiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumu paziņošanu un reģistrēšanu, jo pakalpojumu sniedzējiem nav iespējams izmantot šos pakalpojumus savu klientu vārdā (KI/KS DAS citāti: *“Labprāt izmantotu [e-pakalpojumus] vairāk ... man bija jālūdz atļauja, pilnvarojums [klienta] augstākajai vadībai, kas sarežģī šo te situāciju”*; *“Jā, ja, ejot tajos e-pakalpojumos, man jāiet kā privātpersonai, tad tā ir viena lieta, bet, ja man jāiet kā juridiskai personai un ... es nestrādāju šajā konkrētajā uzņēmumā, tad tas bija sarežģīti”*; *“VDI no kompetentām institūcijām e-vidē nav vienkārši pieregistrēt nelaimes gadījumu, jāreģistrē kā privātpersonai”*; *“Principā kompetentā institūcija jau nevar to no sevis”*; *“Ja tu esi kompetentā persona, tad ir grūtības ar deleģējumu, vai piekļuvi”*). Svarīgi ir uzsvērt, ka paši pakalpojumu sniedzēji būtu gatavi vairāk komunikācijai e-vidē, jo bieži izmanto digitāli parakstītus dokumentus (KI/KS DAS citāti: *“Es ļoti daudz izmantoju e parakstu, e pakalpojumus, ja vien tas ir iespējams, tad tā ir ļoti laba lieta, visi vienmēr baidās, bet es saku – ka vajag iesākt, un tas ļoti atvieglo dzīvi”*). E-pakalpojumu plašāka izmantošana ļautu ietaupīt VDI nodarbināto resursus, jo informāciju VDI informatīvajā sistēmā ievadītu pakalpojuma sniedzēji un tas nebūtu jādara VDI nodarbinātajiem.

### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Vairāki lielo uzņēmumu pārstāvji norādīja, ka pašā ārkārtējās situācijas sākumā vai pat pirms tās izsludināšanas tikai izveidota augsta līmeņa uzņēmuma iekšēja krīzes vadības grupas, kas ļāva efektīvāk krīzi pārvarēt (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *“Pirmais, svarīgākais bija .... tā krīzes vadības grupa, tie bija 9 cilvēki, un sadalījām funkcijas, lai visi nenodarbotos ar visu, bet ... katrs nodarbojās ar kaut ko ļoti specifisku”*; *“Tikko Pasaules veselības organizācija izsludināja šo pandēmiju un vēl ātrāk, kad tika saņemti šie te gadījumi, ka Latvijā ir saslimšana – mums tika noorganizēta koordinācijas grupa, kuru vadīja pati augstākā vadība, kurā bija darba aizsardzības pārstāvji un tika strādāts 3 galvenajos virzienos – informēšana, distancēšanās, higiēna”*; *“Mums krīzes komiteja bija*

*radusies kādu laiku pirms ārkārtas situācijas izsludināšanas, [kad] bija jau skaidrs, ka nekas labs nebūs ar to COVID”; “Jau pašā sākumā tika sastādīta krīzes vadības komanda ar virtuālām sapulcēm, arī vēl jo projām, katru nedēļu, divas reizes mēs sazināties Baltijas mērogā un pārrunājam informāciju”). Šādu pieeju būtu vēlams pārņemt arī tām valsts pārvaldes iestādēm, kas tā nerīkojās COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā.*

### Citi dati

Valsts pētījumu programmas projekta reCOvery-LV ietvaros laika posmā no 2020. gada 11. līdz 22. septembrim ar tiešajām intervijām dzīvesvietās tika veikta sabiedriskās domas aptauja, kuras ietvaros tika intervēti 1011 respondenti vecumā no 18 līdz 75 gadiem (tātad šī bija Latvijas iedzīvotāju nevis nodarbināto aptauja). Lai gan aptaujā nav pieejami dati par iedzīvotāju attieksmi pret konkrētām valsts iestādēm, kas ir būtiskas nodarbinātības kontekstā, tomēr uzskatām, ka šī ieteikuma kontekstā ir būtiski pievienot cita pētījuma datus, kas raksturo kopējo iedzīvotāju attieksmi pret valsts pārvaldi ārkārtējās situācijas laikā. Saskaņā ar aptaujas datiem: “Puse (50,5%) aptaujāto piekrita apgalvojumam, ka valsts ārkārtējās situācijas dēļ savas funkcijas spēja pildīt tik pat labi vai pat labāk. Vislielākais atbalsts šādam uzskatam bija jauniešu un senioru vidū (starp 53 un 57%), respondentu vidū ar augstāko izglītību (57,4%), ģimenēs bez bērniem (53,7%), vidēju ienākumu grupās (starp 53 un 58%). Savukārt 45,7% respondentu piekrita viedoklim, ka ārkārtējās situācijas dēļ radītās attālinātā darba formas valsts pārvaldi ir padarījušas modernāku un pieejamāku privātpersonām. Šādam viedoklim vairāk sliecās piekrist uzņēmēji (56,5%), respondenti ar lielām ģimenēm (starp 48 un 50%), vidējas paaudzes respondenti (48,5%) un privātajā sektorā strādājošie (48,3%)”. Tāpat pētījuma autori norāda, ka “pandēmijas laikā uzticēšanās valsts institūcijām bija pieaugusi 10% gadījumu un samazinājusies – 17,3% gadījumu, kas liecina par pieaugošu vilšanos valsts institūcijās” (“Sabiedriskās domas aptaujas rezultātu apkopojums”, Valsts pētījumu programmas projekts, 2020).

## 12. Izvērtējums un priekšlikumi izmaiņām politikas plānošanas dokumentos un normatīvajos aktos

### 12. priekšlikums

**Izvērtēt iespējas pilnveidot normatīvo aktu prasības attiecībā uz attālināti veikto instruktāžu reģistrāciju, radot iespēju attālinātās instruktāžas reģistrēt bez e-paraksta**

#### Priekšlikuma būtība

Normatīvo aktu pilnveidošana sevī ietver:

- normatīvajos aktos noteikt iespēju reģistrēt veiktās darba aizsardzības instruktāžas ar citām alternatīvām apliecināšanas sistēmām (papildus e-paraksta lietošanai);
- normatīvajos prasībās paredzēt iespēju apmācības darba aizsardzībā veikt attālināti, attiecīgi precizējot un vienkāršojot prasības par darba paņēmieni ierādīšanu.

#### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Veicot darbu attālināti ilgākā laika posmā it īpaši, ja tas ir veicams piespiedu kārtā un ilgstoši, kā tas bija ārkārtējās situācijas laikā 2020. gada pirmajā pusē, darba aizsardzības instruktāžas tiek veiktas attālināti, bieži arī pārliecinoties par nodarbināto zināšanām, izmantojot dažādus interaktīvus zināšanu pārbaudes rīkus. Šādā situācijā, ja nodarbinātais nelieto e-parakstu, vienīgā iespēja apliecināt saņemto instruktāžu ir parakstīt dokumentu klātienē. COVID-19 epidemioloģiskās situācijas kontekstā šāda prasība šķiet nesamērīga, jo ir saistīta ar iespējamu kontaktu ar citiem cilvēkiem (gan pa ceļam uz/no darbu, gan ar kolēģiem, kas atbild par nodarbināto apmācību darba aizsardzības jomā un apliecinājumu savākšanu).

Šādā situācijā svarīgi ir uzsvērt, ja jau šobrīd Latvijā saziņā ar valsti var izmantot daudzus un dažādus pakalpojumus bez dokumentu parakstīšanas vai nu ar fizisku parakstu, vai e-parakstu. Kā šādus piemērus iespējams minēt pieprasīt pabalstu Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, iesniegt dokumentus, piemēram, Valsts ieņēmumu dienestā, autentifikācijai izmantojot SmartID, bankas nodrošinātos kodu kalkulatorus utt. Turklāt kā liecina nozares speciālistu pieredze, tad Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests nepieprasa e-parakstu kā vienīgo elektronisko apliecinājumu par veikto instruktāžu ugunsdrošības jomā.

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Saskaņā ar DAS viedokli instruktāžu reģistrācija un apliecināšana elektroniski ir viena no aktuālākajām problēmām, kas īpaši spilgti atklājās COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā, kad liels skaits nodarbināto strādāja tikai attālināti, mēnešiem neierodoties klātienē uzņēmumā. Tādējādi varēja rasties situācija, ka faktiski apmācības ir veiktas attālināti, bet nav bijis iespējams parakstīt dokumentus klātienē (uzņēmumu DAS citāti: *“Ir divi varianti, kā apliecināt [ka cilvēks ir iepazinies ar instrukcijām], vai nu šis pašrocīgais paraksts, vai e paraksts. Tātad ir ... grupa cilvēku, kam nav šis e paraksts, tad tas viss sarežģī dzīvi. Visi gribam digitalizēt šo procesu, bet īsti nesaprotam, kā tad atvieglot šo te pašrocīgo paraksta*

problēmu”; “Gribētos noņemt šos te papīra kalnus, ieviest visu to mākonī un aizstāt ar e parakstu, nevis ar pašrocīgu parakstu”; “Gribēju piebilst, ka mūsu e-skola, jā, protams, visiem darbiniekiem nav elektroniskais paraksts, jā, mums visiem darbiniekiem ir savi identifikācijas, savs konts, personiskais, kurš ir ar tādu pašu aizsardzību, kā SEB bankai piemēram, vai arī tam pašam e-parakstam, tāds pats aizsardzības līmenis, bet jā, protams, tas neizslēdz varbūtību, ka cits darbinieks nav viņa vietā parakstījis, bet mēs tāpat pēc tam laižam pa apli šos te sarakstus ar vārdiem, uzvārdiem, kur darbinieks uzliek savu parakstu. .... bet mums ... bija kompleksā pārbaude no valsts dienestiem, kuru baudīja, .... kā ugunsdrošības instruktāža notika un viņa noritēja elektroniskā vidē un neviens no valsts institūciju darbiniekiem neko pat neaizrādīja, attiecīgi par to, ka nav kāds paraksts. Viņiem pilnīgi pietika, ka es elektroniskā vidē parādu, ka Jānis, Pēteris tur ir atbildējis uz 20 jautājumiem un viņam ir tik un tik kļūdas un tik un tik pareizās atbildes”; KI/KS DAS citāts: “Jautājums, kā reāli (bez kontakta un eparaksta) pareizi parakstīt attālināto instruktāžu?”; “Varētu kaut kādā veidā instruktāžas veikt arī attālināti”). Tomēr ir arī DAS norāda, kas norāda, ka e-parakstu lietošana ir ātri un ērta: “Uzņēmumu DAS citāts: “Otra lieta, ātri apguvām e-paraksta priekšrocības, gan no savas puses parakstījām, gan mums sūtīja e parakstu, tas līdz šim mums nebija bijis.... Nav īsti jāmaksā nekā, tas ir visai vienkārši, jānopērk tikai karšu lasītājs un viss”; KI/KS DAS citāts: “Es ļoti daudz izmantoju e-parakstu, e-pakalpojumus, ja vien tas ir iespējams, tad tā ir ļoti laba lieta, visi vienmēr baidās, bet es saku – ka vajag iesākt, un tas ļoti atvieglo dzīvi”).

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Kā īpaši būtisku šo problēmu ir izcēlušī lielo uzņēmumu darba devēji, kuriem ir izvietotas struktūrvienības visā Latvijā. Šo darba devēju pārstāvji piedalījās fokusgrupu diskusijā Rīgā (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: “Es gribu atgriezties pie tā saucamajām instruktāžām, šobrīd ir izmainīts, ka var izmantot iekšējās sistēmas, tomēr uz parakstiem tur tā stingri paliek tas, ka ir vajadzīgs e paraksts. Varbūt tomēr var atgriezties pie tā, ka mēs nodrošinātu šo te attālināto instruktāžu, ka pietiek ar šīm te iekšējām sistēmām. Protams, ja nāk pārbaude ir jānodrošina šī te piekļuve sistēmā, tas, protams, paliek”; “Šobrīd [instruktāžu reģistrācijas] situācija ir neatbilstoša realitātei. Jo attālinātajā darbā mēs daudz instruktāžas veicam attālināti, tā kā to informāciju arī nodevām, bet, jā, vajag tādu pieejamāku risinājumu, kā darbinieks var apliecināt, ka viņš instruktāžā ir bijis, jo šobrīd ir tikai tas e paraksts, vienīgais, ko var izmantot, ne smart ID. Tas ir pirmais jautājums, kas būtu jāatrisina darba aizsardzības jomā saistībā ar to attālināto darbu”; Rīgas un Pierīgas mazo uzņēmumu darba devēju citāts: “Visi cilvēki ir pārvākušies uz saviem mājas birojiem, un kā tad mēs taisīsim šīs darba aizsardzības mācības, ka cilvēki nevarēs parakstīties, ka nav šāda veida sistēmas vēl izstrādātas, tādā veidā, ka cilvēki vēl nevar sevi verificēt, tādā veidā, kā mēs to vēlētos, teiksim, ar e parakstu. Tas ir viens no būtiskiem jautājumiem, kas pēdējās nedēļās, mēnešos ir ļoti pacēlies”; “Man jau gribētos taisīt mācības online, bet viss apstājās pie elektroniskā paraksta.... ceļu būvē visiem nebūs elektroniskais paraksts”).

## 13. Priekšlikumi par nodarbināto izdevumu kompensēšanu attālinātā darba apstākļos

13. priekšlikums

**Normatīvajos aktos precizēt kārtību, kādā darba devēji vienkāršā veidā ilgtermiņā var kompensēt saviem nodarbinātajiem izdevumus, kas radušies, veicot attālināto darbu**

### Priekšlikuma būtība

Normatīvo aktu precizēšanas būtība:

- Darba likumā precizēt iespējas darba devējiem vienkāršoti kompensēt tiem nodarbinātajiem izdevumus, kas strādā attālināti (piemēram, kompensācija par patērēto elektrību, internetu utt.);
- veikt izmaiņas likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", lai nodrošinātu, ka nodokļu piemērošanai, kompensējot nodarbinātajiem izdevumus, kas saistīti ar attālināto darbu, nav tikai pagaidu raksturs ar termiņa ierobežojumu (uz 2021. gadu);
- ja nepieciešams, atsevišķi paredzēt regulējumu valsts un pašvaldības iestādēm un kapitālsabiedrībām attiecībā uz izdevumu kompensēšanu vai izstrādāt skaidras un precīzas vadlīnijas visām minētajām iestādēm saistošas vadlīnijas, kas saskaņotas ar Valsts kontroli;
- pēc Darba likuma grozījumu apstiprināšanas veikt sabiedrības informēšanas darbu, t.sk. skaidrojot pašvaldībām iespējas kompensēt nodarbinātajiem izdevumus, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu (vienam no fokusiem būtu jābūt izglītības iestādēm); papildus veikt arī informatīvo darbu par veiktajiem grozījumiem likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", kas stāsies spēkā ar 2021. gada 1.janvāri;
- veicināt precizētu iekšējo uzņēmumu kārtību izstrādi attiecībā uz izdevumu kompensēšanu, piemēram, iekļaujot to koplīgumos;
- Valsts kancelejas izstrādāto materiālu "Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā" papildināt ar informāciju par to, kā var tikt kompensētas nodarbinātajiem radušās izmaksas;
- līdz augstāk minēto likumu grozījumu pieņemšanai, apkopot un popularizēt labās prakses piemērus par to, kā darba devēji kompensē nodarbinātajiem izdevumus, kas radušies, veicot darbu attālināti (t.sk., par koplīgumu nozīmi, kompensācijās iekļautajiem izdevumiem, to rašanās pierādīšanas kārtību, kompensāciju apjomu utt.).

### Situācijas raksturojums un priekšlikuma pamatojums

Pētījuma veikšanas brīdī Latvijā nebija spēkā normatīvie akti, kas skaidri definēja, ka darba devējam ir jākompensē nodarbinātajiem izdevumi, kas viņam radušies, veicot attālināto darbu, tomēr pētījuma noslēdzošajā daļā tika pieņemti grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", kas paredz, ka ar 2021. gada 1. janvāri no aplikšanas ar iedzīvotāju ienākuma nodokli 2021. taksācijas gadā atbrīvo ar attālinātā darba veikšanu saistītos nodarbinātajiem izdevumus, kurus atbilstoši Darba likumam sedz

darba devējs, ja to kopējais apmērs mēnesī par pilnas slodzes darbu nepārsniedz 30 EUR. Šos noteikumus piemēro, ja ir izpildīti šādi nosacījumi:

- vienošanās par attālināta darba veikšanu ir noteikta darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu un ir norādīts, kādus izdevumus darba devējs kompensē;
- ar attālinātā darba veikšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, kuram ir iesniegta darbinieka algas nodokļa grāmatiņa;
- ar attālinātā darba veikšanu saistīto izdevumu apmēri tiek noteikti proporcionāli slodzei un līgumā vai rīkojumā norādīto attālinātā darba dienu skaitam mēnesī, ja darbs tiek veikts gan attālināti, gan darba vietā.

Grozījumu kontekstā nav izprotama likumdevēja vēlme saistīt izmaksu segšanu nodarbinātajiem saistībā ar attālināto darbu ar darba slodzes apmēru, jo tā tiktu ietekmētas uzņēmumu administratīvās izmaksas un vairots administratīvais slogs gan darba devējam, gan nodarbinātajiem (piemēram, jāveic atsevišķa darba laika uzskaitē darbam birojā uzņēmuma telpās un attālināti). Arī citu valstu pieredze liecina, ka parasti normatīvajā regulējumā šāds priekšnoteikums netiek iekļauts. Iespējams, attālinātā darba raksturam atbilstošāks varētu būt priekšnoteikums par attālināti nostrādāto minimālo darba laiku mēneša periodā. Piemēram, nosakot, ka nodarbinātajam attālināti jāstrādā vismaz 5 dienas mēnesī, lai izdevumi, kas saistīti ar attālināto darbu netiktu aplikti ar iedzīvotāju ienākumu nodokli. Atsevišķu diskusiju vērts ir noteiktais kompensējamo izdevumu apmērs - 30 EUR mēnesī un tā atbilstība mūsdienu darba vides prasībām. Jānorāda, ka Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras priekšlikums attiecībā uz šo limitu bija 60 EUR, tomēr tas netika atbalstīts.

Pozitīvi vērtējams, ka nodarbinātajam atbilstoši likuma grozījumiem nav jāiesniedz attaisnojoši dokumenti un tādējādi netiek radīts lieks administratīvais slogs ne nodarbinātajiem, ne darba devējam. Tomēr, ņemot vērā, ka grozījumi attiecas tikai uz 2021. gadu, nav izprotams šāda regulējuma pagaidu raksturs. Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma arī pēc COVID-19 ārkārtējās situācijas beigām turpinās attīstīties un tiks izmantots plašāk (to apliecina arī nodarbināto aptaujas dati – 45,4% respondentu norādīja, ka pēc ārkārtējās situācijas strādāja biežāk kā pirms ārkārtējās situācijas) it īpaši, ja tiks īstenoti šajā pētījumā ieteiktie attālinātā darba veikšanas pasākumi, tāpēc atbilstošām izmaiņām normatīvajā regulējumā būtu jābūt ilgtspējīgām, tā nodrošinot tiesisko noteiktību un paredzamību. Pretējā gadījumā veidojas situācijā, kurā Darba likumā tiek paredzēts vispārējs darba devēja pienākums segt nodarbinātā izmaksas, kas saistītas ar attālināto darbu, bet nodokļu piemērošanai šajā gadījumā ir tikai pagaidu raksturs ar termiņa ierobežojumu. Būtu nepieciešams veikt vispārīgas izmaiņas likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, lai nodrošinātu tiesisko paredzamību.

Kompensāciju kontekstā ir būtiski uzsvērt, ka Latvijā pieaug to nodarbināto skaits, kas dažādu iemeslu dēļ strādā nepilnu darba laiku pie vairākiem darba devējiem. Bieži šādās situācijās nodarbinātais izmanto vienu datoru, strādā mājās vienā un tajā pašā darba vietā, kas padara izmaksu aprēķināšanu vēl sarežģītāku. Grozījumi likumā “Par iedzīvotāju ienākumu nodokli” paredz, ka šie atvieglojumi attiecināmi uz to darba devēju, pie kura atrodas darbinieka algas nodokļa grāmatiņa. Likuma grozījumu izstrādes laikā netika atbalstīts priekšlikums izslēgt no priekšnoteikumiem atrunu, ka tikai darba devējs, pie kura ir nodokļu grāmatiņa, sedz ar attālināto darbu saistītos izdevumus. Šajā kontekstā tomēr jāņem vērā, ka, nodarbinātības formām attīstoties, arvien biežāk būs gadījumi, kad nodarbinātais

strādā pie vairākiem darba devējiem attālināti. Šāds nosacījums ir salīdzinoši vienkārši administrējams, toties netaisnīgs pret nodarbināto, kas strādā divās un vairāk darba vietās, jo izdevumu kompensācija veicama proporcionāli attālināti nostrādātajam laikam. Tas nozīmē, ka situācijā, ja viens nodarbinātais strādā pilna laika darbu pie viena darba devēja un viņš strādā attālināti visu laiku, tad viņam var tikt kompensēti 30 eiro, bet, ja viens nodarbinātais strādā pusi slodzes pie viena darba devēja, bet otru pusi – pie cita darba devēja un arī strādā attālināti visu laiku, tad viņam var tikt kompensēta tikai daļa no izdevumiem, kas radušies. Piemēram, tipiski šāda situācija raksturīga izglītības iestādēs, kur specifisko mācību priekšmetu pedagogiem (piemēram, ķīmijas fizikas) vienā izglītības iestādē nevar nodrošināt pilnu slodzi.

Savukārt, Labklājības ministrija ir sagatavojusi grozījumus Darba likumā, kas paredz papildināt minētā likuma 76. pantu ar ceturto daļu šādā redakcijā: "(4) Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālināto darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru darbinieks varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas darba rakstura dēļ saistīts ar nodarbinātā regulāru pārvietošanos" (MK, iesniedzējs Labklājības ministrija, 2020).

Faktiski šāda likuma redakcija paredz iespēju darba devējam nepieļaut nodarbinātajam iespēju strādāt attālināti, ja darba devējs nevēlas kompensēt izdevumus. Tāda situācija ir atbilstoša, ja nodarbinātajam pastāv iespēja gan strādāt attālināti, gan klātienē birojā, bet nav piemērota gadījumam, ja COVID-19 vai jebkuras citas pandēmijas gadījumā tiek noteikti tik stingri epidemioloģiski ierobežojumi, ka no dzīvesvietas iziet iespējams tikai ļoti retos gadījumos un tikai ar būtisku pamatojumu (līdzīgi stingri ierobežojumi kā tas 2020. gada pavasarī bija noteikti Itālijā vai virknē citu valstu), kad vienošanās trūkums starp darba devēju un nodarbināto nebūs pietiekams arguments, lai atstātu dzīvesvietu.

Kā atsevišķa problēma jāizceļ valsts un pašvaldību iestāžu un kapitālsabiedrību darba devēji, kuri varētu neslēgt vienošanās ar saviem nodarbinātajiem / amatpersonām par kompensāciju izmaksāšanu bailēs no Valsts kontroles. Jau šobrīd valsts pārvaldes un izglītības iestādes uzskatāmas par riska grupu attiecībā uz darba devēju sniegto atbalstu darbam attālināti, kam paredzamas vairākas sekas nākotnē – nepietiekamā atbalsta dēļ cilvēki, kam ir svarīgs darbs attālināti, varētu izvēlēties par labu darbam privātajā sektorā, kā arī ilgtermiņā nodarbinātie, kas strādās attālināti neatbalstošā vidē, būs vairāk pakļauti izdegšanas riskam, balsta un kustību slimību riskam u.c. veselības problēmām. Lai gan Valsts kanceleja ir izstrādājusi vadlīnijas valsts pārvaldes iestādēm "Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā", kur ir iekļauta arī sadaļa par attālināto darbu un darba samaksu, tomēr tajā nav iekļauta informācija vai ieteikumi darba devējiem, kā kompensēt nodarbinātajiem radušos izdevumus (Valsts kanceleja sadarbībā ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju, 2020). Tas uzskatāms arī par papildus argumentu darba pamešanai valsts pārvaldē, jo vēl vairāk samazina nodarbināto līmeni. Šo vadlīniju papildināšana būtu uzskatāma par labās prakses piemēru, ar kuru valsts pārvalde varētu gan sniegt atbalstu saviem nodarbinātajiem, gan rādītu priekšzīmi visiem darba devējiem.



Tāpat būtu nepieciešami kādi atbalsta pasākumi izglītības iestādēm (pedagogiem), kuri visbiežāk ir norādījuši kādu preču iegādi darba vajadzīgām ārkārtējās situācijas laikā, turklāt pedagogi ir bijuši spiesti iegādāties gan datoru un aprīkojumu, gan austiņas, kas ir nepieciešamas kvalitatīva izglītības procesa nodrošināšanai. Ņemot vērā pedagogu atalgojuma līmeni, iespējams, ka daļa pedagogu nav varējuši iegādāties papildus aprīkojumu, lai kvalitatīvi veiktu savus darba pienākumus, tādējādi iespējams tas ir ietekmējis mācību procesu (viens no nodarbinātajiem aptaujas laikā pie atvērtā jautājuma norādīja: *"Bija nepieciešams jauns portatīvais dators, bet cenas tirgū bija nesamērīgas"*).

#### DAS fokusgrupu diskusijas rezultāti

Ņemot vērā, ka nav precīzi atrunāts, ko un kā darba devējs var kompensēt saviem nodarbinātajiem attālinātā darba gadījumā, DAS izvēlas nogaidošu pozīciju attiecībā uz ieteikumu sniegšanu, galvenokārt aicinot darba devējus pārdomāt, vai šādas investīcijas ir lietderīgas (KI/KS DAS citāts: *"Bija te diskusijas par to kompensācijas elektrības un kaut kādām tādām lietām, bet nē, neviens uzņēmums uz šo, nu man viena banka, viņi tā kā ierunājās, bet es viņiem teicu – paklausieties, jūs stādāties priekšā, ja jūs kompensēsiet galda iegādi un tagad prasīs ergonomisko galdu, kas ir par 200 - 300 EUR, nu tas varētu būt diez gan sāpīgi finansiāli"*).

#### Darba devēju fokusgrupu diskusijas rezultāti

Lielai darba devēju daļai, it īpaši reģionos nav izpratnes par to, vai darba devējs kādā veidā var iekārtot attālinātās darba vietas mājās. Tas attiecas gan uz lielajiem uzņēmumiem, gan mazajiem (Latgales mazo uzņēmumu darba devēju citāts: *"Visi runā par attālināto darbu, bet tā organizācija nav atrunāta, nav īsta saprašana, kas tas īsti ir un ko tas sevī iekļauj: darba uzskaiti, inventāru, izmaksas, valsts darba regulējumu u.c."*; Kurzemes lielo darba devēju citāts: *"Ja mēs būtu pavisam nopietni, tad būtu vajadzējis slēgt vienošanos, ka darbinieks uzņemas pilnu atbildību par savu darba vietas iekārtošanu, jo uzņēmumam nav ļauts iet dzīves vietā un regulēt, kādu galdu likt un kādu krēslu likt"*).

Ja runā par kādu izmaksu kompensāciju, tad neviens no darba devējiem nenorādīja, ka ir izmaksājis kādas finanses, bet tika identificēti gadījumi, kad atsevišķi darba devēji nodrošināja darbiniekus ar apmaksātu internetu: (Rīgas un Pierīgas lielo uzņēmumu darba devēju citāti: *"... bez tam arī internetu visiem nodrošinājām"*; *"Jā, šajā ziņā darba devējs bija ļoti pretim nākošs. Internets viss bija caur mobilo internetu, daudz izmantojot, tāpēc bez ierobežojumiem varējām to nodrošināt"*; *"Internets tika apmaksāts tiem, kas strādāja caur telefonu – savienojot ar datoru, caur šo te pieslēgumu internets tika apmaksāts"*; Vidzemes lielo darba devēju citāts: *"Man liekas, ka mēs esam viena no retajām mācību iestādēm, kas apmaksāja sakaru pakalpojumus un internetu"*; Kurzemes un Zemgales lielo darba devēju citāts: *"Mums pilnīgi visi darbinieki ir ar uzņēmuma tālruniem... Daudzi novērtēja arī to, ka bija iespēja hotspotot internetu no viedtālruniem"*). Pētījuma laikā neizdevās identificēt konkrētus uzņēmumus, kuros darba devējs ir kompensējis izdevumus, kas saistīti ar elektrības izmantošanu.

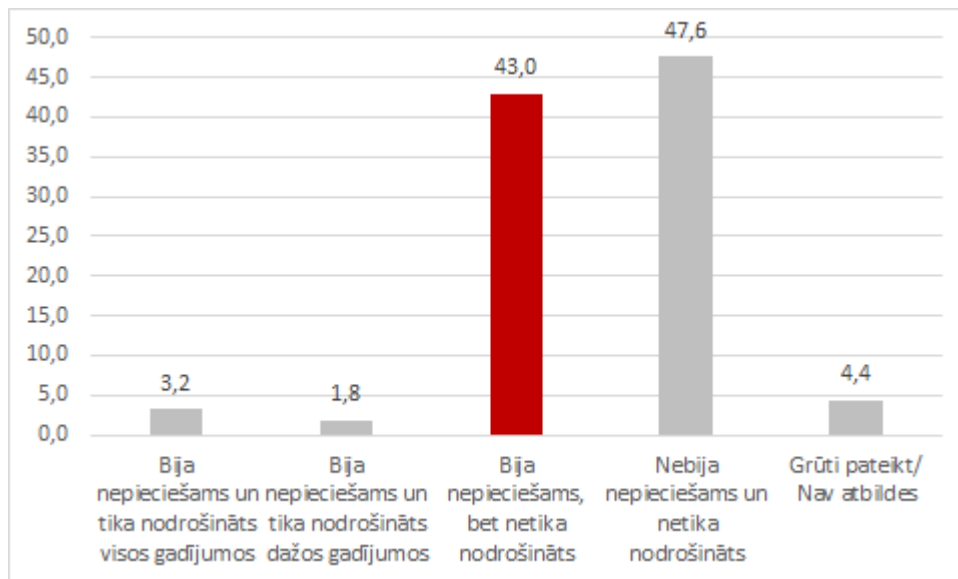
Uzdodot darba devējiem tiešu jautājumu, vai nepieciešama normatīvo aktu pilnveide saistībā ar attālināto darbu, kas veicinātu attālinātā darba nodrošināšanu, darba devēji aicina sakārtot iespējas kompensēt gan nodarbinātajiem, gan valdes locekļiem izmaksas (Kurzemes / Zemgales mazo darba devēju citāts: *"Saprotama un piemērojama darbinieku izdevumu kompensācijas sistēma, tā lai, Valsts*

kontrolē u.c. uzraugošās iestādes nepārmestu, ka pašvaldību kapitālsabiedrība nelietderīgi izmanto publiskus līdzekļus darbinieku komunālo maksājumu segšanai un mēbeļu iegādei, arī valdes loceklim”).

### Nodarbināto aptaujas rezultāti

Analizējot nodarbināto aptaujas datus attiecībā uz izdevumu kompensāciju, tikai neliels respondentu īpatsvars norādīja, ka tas ir ticis darīts daļēji vai pilnībā. Vairums respondentu atbilžu atbilst vienai no šādu atbilžu grupām - tas bija nepieciešams, bet netika darīts (43,0%), un nebija nepieciešams un netika darīts (47,6%) (sīkāk skatīt 36. attēlu).

### **36. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti atkarībā no izdevumu kompensēšanas, %.**



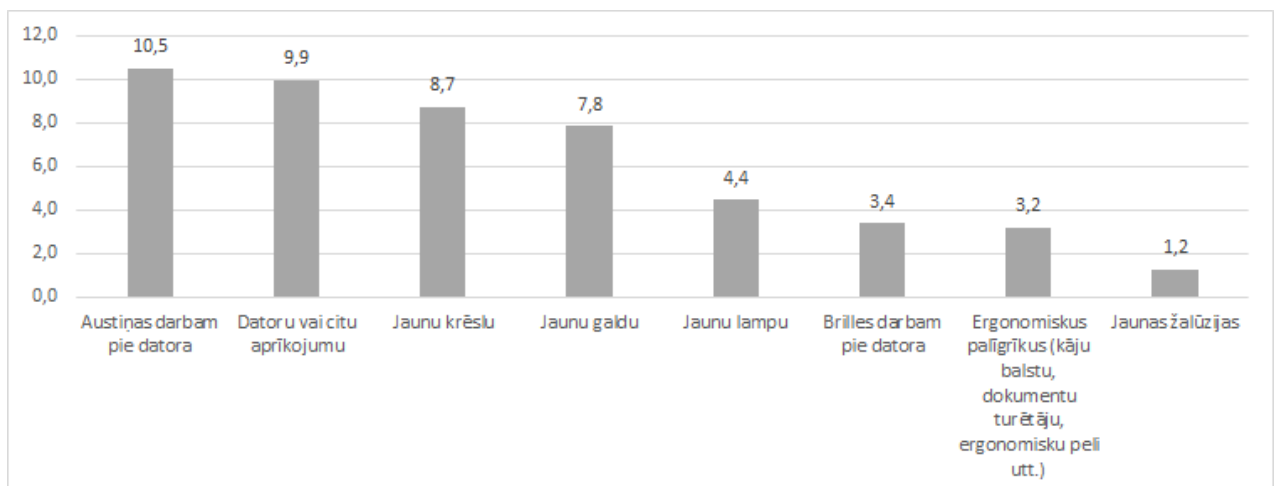
Bāze: nodarbināto aptauja, n=563, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti un sniedza atbildi par darba devēja sniegto atbalstu - izdevumu kompensēšanu.

Analizējot to respondentu atbildes, kas norādīja, ka izmaksu kompensācija būtu nepieciešama, bet netika veikta, tika secināts, ka šo respondentu grupa nav homogēna. Tā piemēram, būtiskas atšķirības tika novērotas dzimumu starpā. No respondentēm - sievietēm šādi norādīja 48,2%, bet no vīriešiem - tikai 21,5% (vīrieši daudz biežāk norādīja, ka izdevumu kompensēšana nav nepieciešama un netika veikta - 65,8% pret 43,9%). Visbiežāk atbildi, ka izdevumi netika kompensēti, norādīja respondenti no Rīgas (48,9%) un Zemgales (50,0%), pārējos reģionos šis rādītājs svārstījās robežās no 34,6% līdz 42,7%). Atšķirībā no tradicionālās situācijas darba aizsardzības jomā, kad mazie uzņēmumi tiek uzskatīti par riska grupām, attiecībā uz izdevumu kompensāciju attālinātā darba gadījumā respondenti no mazajiem uzņēmumiem visretāk bija norādījuši, ka šādas kompensācijas nav veiktas (24,3% respondentu no uzņēmumiem ar 1-10 nodarbinātajiem pret 42,9-49,3% citās respondentu grupās). Arī šajā respondentu grupā līdzīgi, kā tas ir noticis ar sievietēm, šī atšķirība ir novērojama nevis uz kompensēšanas rēķina, bet gan vairāk uz nodarbināto attieksmes rēķina, kuri uzskata, ka kompensēšana nebija nepieciešama. Iespējams, ka šādi pētījumu rezultāti norāda uz to, ka nodarbinātie mazajos uzņēmumos neapzinās, ka darba devējam vajadzētu kompensēt izdevumus, kas

nodarbinātajam rodas, jo šajos uzņēmumos nodarbinātie kopumā ir mazāk zinoši par savām darba tiesībām. Tik būtiska atšķirība kā dzimumu starpā netika novērota dažāda vecuma respondentu vidū - šajā gadījumā lielāks risks ir jaunajiem nodarbinātajiem un it īpaši senioriem pirmspensijas vecumā (18-24 gadi - 46,2%, 55-63 gadi - 50,0%, pārējās grupās - 41,5-44,9%). Analizējot nozares (šeit norādītas tikai tās nozares, kurās konkrēto atbildi sniedz vismaz 10 minētās nozares respondenti) kā problemātiskās atzīmējama izglītība (59,6%) un profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (53,3%).

Tiem nodarbinātajiem, kas aptaujas laikā norādīja, ka strādāja attālināti, tika uzdots arī jautājums par to, vai viņi iegādājās kādas preces (un tieši kādas), lai uzlabotu darba apstākļus mājās. Pavisam 33,7 % respondentu norādīja, ka ir iegādājušies vienu vai vairākas no sarakstā minētajām precēm. Kopumā visbiežāk nodarbinātie ir iegādājušies dažādu tehnisko aprīkojumu – gan austiņas darbam pie datora, gan pašu datoru, gan citu aprīkojumu (sīkāk skatīt 37. attēlu). Vēl daļa respondentu norādīja, ka viņi ārkārtējās situācijas laikā ir palielinājuši interneta pieslēguma apjomu, tomēr šāds pakalpojums kā atbilde netika piedāvāts anketas jautājumos, tāpēc sīkāku analīzi nav iespējams veikt.

**37. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas strādāja attālināti un iegādājās kādas preces, lai uzlabotu darba apstākļus mājās, %.**



Bāze: nodarbināto aptauja, n=563, nodarbinātie, kas veica darbu attālināti un sniedza konkrētu atbildi par iegādātajām precēm.

Faktiski šādi aptaujas dati liecina, ka daļai nodarbināto ir nācies “piemaksāt” par to, ka viņi vispār var veikt savu darbu, jo aptuveni 10 % no respondentiem ir iegādājušies datoru vai citu aprīkojumu. Ja diskusijas par to, vai darba devējam ir jāiegādājas jauna lampa vai jaunas žaļūzijas nodarbināto mājām, ir saprotamas no darba devēja puses, tad diskusijām par datora iegādi vai par darbam pie datora piemērotu briļļu iegādi nav vietas. Domājams, ka nākotnē pieaugs to nodarbināto īpatsvars, ka strādās ar portatīvo datoru, kas ļaus darba devējiem izvairīties no diskusijām, vai attālināta darba gadījumā nodarbinātajam jānodrošina 2 datori (viens - darbam birojā, otrs - darbam mājās). Savukārt, attiecībā uz redzes korekcijas līdzekļu kompensāciju jau šobrīd normatīvajos aktos ir precīzi noteikta kārtībā (MK

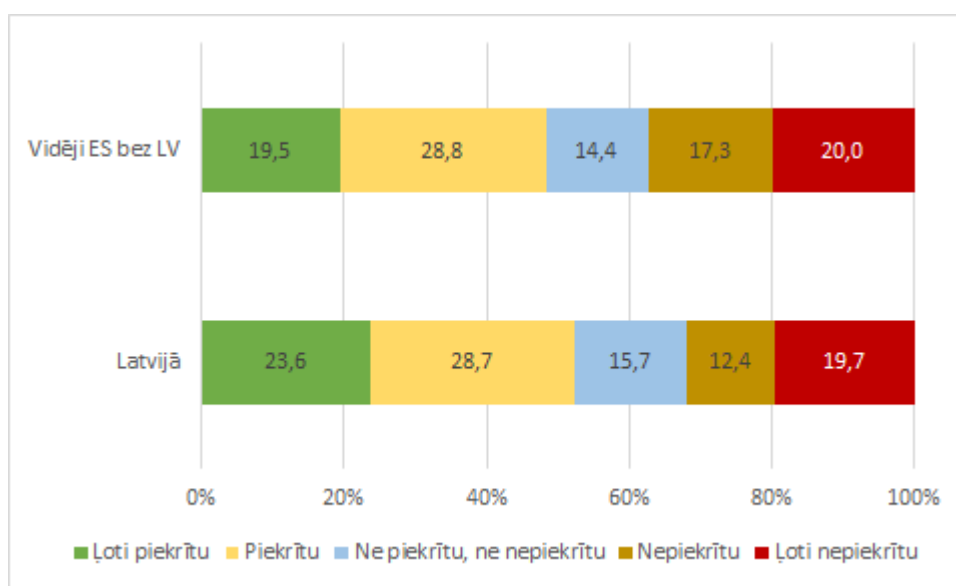
noteikumi Nr. 343 “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”, kas pieņemti 2002. gada 6. augustā).

Ja analizē pa nozarēm, tad visvairāk respondenti, kas kaut ko iegādājās, strādāja izglītībā (austiņas - 10,6%, datoru vai citu aprīkojumu - 6,4%, jaunu lampu - 5,5%, jaunu krēslu - 5,1%) un valsts pārvaldē (datoru vai citu aprīkojumu - 6,5%, jaunu galdu un krēslu (katru 5,9%)).

### Eurofound 2.viļņa pētījuma rezultāti

Lai analizētu to, kas nodrošināja aprīkojumu, lai varētu strādāt attālināti, Eurofound pētījuma 2. viļņa aptaujas laikā respondentiem tika uzdots jautājums, cik lielā mērā viņi piekrīt apgalvojumam, ka darba devējs nodrošināja ar nepieciešamo aprīkojumu. Kopumā pētījuma rezultāti liecina, ka situācija Latvijā ir nedaudz labāka nekā vidēji ES, tāda pati kā Lietuvā un daudz sliktāka nekā Igaunijā (kaut kādā mērā šim apgalvojumam piekrīt vidēji 52,2% respondentu Latvijā, 48,3% respondentu vidēji ES, 53,4% respondentu Lietuvā un 66,5% respondentu Igaunijā) (sīkāk skatīt 38. attēlu).

**38. attēls. Nodarbināto īpatsvars, kas norādīja, cik lielā mērā piekrita apgalvojumam, ka darba devējs nodrošināja ar visu nepieciešamo aprīkojumu, lai varētu strādāt attālināti vidēji Latvijā un ES, %.**



Bāze: Eurofound 2.viļņa pētījums (Latvijā n=178, ES bez Latvijas n= 7051, respondenti, kas strādāja attālināti un sniedza konkrētu atbildi).

### Citi dati

Veicot normatīvo aktu analīzi pasaulē, secināms, ka izpratne par izdevumu kompensēšanu attālinātā darba gadījumā dažādās valstīs ir atšķirīga, tomēr pārsvarā tie tiek dalīti vai ir noteikti kritēriji, kam jāizpildās, lai tie tiktu uzskatīti par uzņēmuma saimnieciskajiem izdevumiem. Piemēram, Beļģijā ir iespējami izņēmumi attiecībā uz darba devēja izdevumiem, kas sedz nodarbināto izmaksas saistībā ar attālināto darbu. Šie atlīdzības maksājumi, neietilpst atalgojuma definīcijā. 2020. gada 1. aprīlī tika

noteikti šādu izmaksu maksimālais apmērs, kas sastāda 129,48 EUR. Šī summa ir paredzēta, lai segtu datora, printera, neliela biroja aprīkojuma, pamata komunālos pasākumus un apdrošināšanas izmaksas. Priekšnoteikumi, lai darba devēja atlīdzība par nodarbinātā izdevumiem būtu uzskatāma par uzņēmuma saimnieciskajiem izdevumiem ir: attālinātajam darbam ir jābūt regulāram (vismaz 5 darba dienas mēnesī) un tie nedrīkst pārsniegt noteikto limitu. Atlīdzība, kas pārsniedz noteikto limitu, ir uzskatāma par nodarbinātā ienākumiem un atbilstoši apliekama ar nodokli. Šāds regulējums veicina gan tiesisko noteiktību, gan veicina attālinātā darba plašāku izmantošanu. Austrālijā noteiktais limits ir 500 dolāri, papildus paredzot, ka nodarbinātajam ir jāiesniedz izdevumu attaisnojoši dokumenti darba devējam. Savukārt Lielbritānijā noteiktais limits ir 6 mārciņas nedēļā. Vācijā normatīvais regulējums, kas pieņemts 2020. gada decembrī paredz, ka ar nodokli neapliekamās kompensācijas limits ir 6 EUR dienā, kas nepārsniedz 600 EUR gadā.

## Izmantotā literatūra

- Ahrendt et al, Eurofound (2020). Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Iegūts no: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20059en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf) [Sk. 17.11.2020.]
- Llave et al, Eurofound (2020). Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Iegūts no: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf) [Sk. 16.11.2020.]
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Iegūts no: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2019.188.01.0079.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG) [Sk. 16.11.2020.]
- European social partners (2006). Implementation of the European framework agreement on telework. Commission staff working paper - Report on the implementation of the European social partners' - Framework Agreement on Telework {COM(2008) 412 final. Iegūts no: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf) [Sk. 25.07.2020.]
- OECD (2020). OECD Latvijas Prasmju stratēģijas īstenošanas ieteikumi. Latvijas izglītības attīstības pamatnostādņu sagatavošana 2021.–2027. gadam. OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris. Iegūts no: [https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD\\_Skills\\_Strategy\\_Implementation\\_Guidance\\_for\\_Latvia\\_Report\\_Summary\\_Latvian.pdf](https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Implementation_Guidance_for_Latvia_Report_Summary_Latvian.pdf) [Sk.04.12.2020.]
- World Economic forum (2020). The Future of Jobs Report 2020. Iegūts no: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) [Sk.04.12.2020.]
- TVNET/LETA (2020). Valdība izlēmusi: ar kādu atbalstu var rēķināties Covid-19 krīzē cietušie uzņēmēji un nodarbinātie? Iegūts no: <https://www.tvnet.lv/7106368/valdiba-izlemusi-ar-kadu-atbalstu-var-rekinaties-covid-19-krize-cietusie-uznemeji-un-nodarbinatie> [Sk.08.12.2020.]
- Eurofound and Cedefop (2020). European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Iegūts no: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20001en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20001en.pdf) [Sk. 16.11.2020.]
- Ministru kabinets, Iesniedzējs Ekonomikas ministrija. Informatīvais ziņojums "Stratēģija Latvijai Covid-19 krīzes radīto seku mazināšanai" (izskatīts 26.05.2020) Iegūts : <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40487682&mode=mk&date=2020-05-26> [Sk. 16.11.2020.]
- UNESCO (2020). Distance learning solutions. Iegūts no: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/solutions> [05. 16.12.2020.]



- Skrundas televīzija, LSM.lv Ziņu redakcija (2020). Konstatē vairākus Covid-19 gadījumus "Kuldīgas tekstilā". Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/konstate-vairakus-covid-19-gadījumus-kuldigas-tekstila-pirmais-slimnieks-ari-interesu-izglitibas-nodarbiba.a375540/> [Sk. 04.12.2020.]
- LETA (2020). Covid-19 konstatēts apģērbu ražošanas uzņēmuma "66 North Baltic" darbiniekam. Iegūts no: <https://www.apollo.lv/7085741/covid-19-konstatets-apperbu-razosanas-uznemuma-66-north-baltic-darbiniekam> [Sk. 04.12.2020.]
- LETA (2020). Covid-19 uzliesmojums noticis arī kādā uzņēmumā Olainē. Iegūts no: Covid-19 uzliesmojums noticis arī kādā uzņēmumā Olainē. <https://www.apollo.lv/7075072/covid-19-uzliesmojums-noticis-ari-kada-uznemuma-olaine> [Sk. 04.12.2020.]
- Strādā vesels (2020). Tehniski un organizatoriski pasākumi, kā ierobežot COVID-19 izplatīšanos darba vidē. Iegūts no: <http://stradavesels.lv/jaunumi/tehniski-un-organizatoriski-pasakumi-ka-ierobezot-covid-19-izplatisanos-darba-vide/> [Sk. 04.12.2020.]
- "Sabiedriskās domas aptaujas rezultātu apkopojums", Valsts pētījumu programmas projekts "Ekonomiskais, politiskais un juridiskais ietvars Latvijas tautsaimniecības potenciāla saglabāšanai un konkurētspējas pieauguma veicināšanai pēc pandēmijas izraisītas krīzes (reCOVery-LV) (Projekta nr. VPP-COVID-2020/1-0010)
- Centrālā statistikas pārvalde (2020). 2020. gada aprīlī 22 % darbinieku Latvijā strādāja attālināti. Iegūts no: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2854-2020-gada-aprili-22-darbinieku-latvija> [Sk. 22.09.2020.]
- Centrālā statistikas pārvalde (2020). 2020. gada maijā 18,2 % darbinieku Latvijā strādāja attālināti. Iegūts no: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2867-attalinatais-darbs-maija> [Sk. 22.09.2020.]
- Centrālā statistikas pārvalde (2020). Jūnijā 15,5 % darbinieku strādāja attālināti. Iegūts no: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2862-attalinatais-darbs-2020-gada-junija> [Sk. 22.09.2020.]
- Andersen Global (2020). European Guide to Support Employers. teleworking in Europe, 2020. Iegūts no: <https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-europe.pdf> [Sk. 04.12.2020.]
- Strādā vesels (2020). Attālinātais darbs ar DATORU. Pašnovērtējums DARBAM mājās, ja strādā ar datoru. 2020. Iegūts no: [http://stradavesels.lv/Uploads/2020/03/16/405\\_2019\\_Attalinatais\\_darbs\\_A4\\_final.pdf](http://stradavesels.lv/Uploads/2020/03/16/405_2019_Attalinatais_darbs_A4_final.pdf) [Sk. 16.11.2020.]
- Valsts pētījumu programmas projekts, rezultāti (2020). "Latvijas iedzīvotāju viedokļi par ar COVID-19 saistītām dzīvesveida izmaiņām. Iegūts no: [https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/prezentacijas/Iedzivotaju\\_viedokli\\_COVID-19\\_dzivesveida\\_izmainas\\_Rungule\\_Lace\\_Senkane.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/prezentacijas/Iedzivotaju_viedokli_COVID-19_dzivesveida_izmainas_Rungule_Lace_Senkane.pdf) [Sk. 04.12.2020]
- Kantar (2020). 41% strādājošo atzīst, ka Covid-19 pandēmijas apstākļi ir ietekmējuši viņu emocionālo labsajūtu. Iegūts no: <https://www.kantar.lv/41-stradajoso-atzist-ka-covid-19-pandemijas-apstakli-ir-ietekmejusi-vinu-emocionalo-labsajutu/> [Sk. 04.12.2020.]



- Valsts kanceleja (2020). Valsts iestāžu darbinieku aptaujas par pašsajūtu ārkārtējās situācijas laikā **REZULTĀTI.** Iegūts no: [https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/Valsts\\_kanceleja/darbinieku\\_aptauja\\_par\\_pasajutu\\_arkartejas\\_situacijas\\_laika\\_20042020.pdf](https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/Valsts_kanceleja/darbinieku_aptauja_par_pasajutu_arkartejas_situacijas_laika_20042020.pdf) [Sk. 16.11.2020.]
- Iesniedzējs Labklājības ministrija (2020). Grozījumi Darba likumā, likumprojekts. Iegūts: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40482752&mode=mk&date=2020-05-26> [Sk. 04.12.2020.]
- LR Saeima. Darba aizsardzības likums. Pieņemts 20.06.2001., stājies spēkā no 01.01.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> [Sk. 16.11.2020.]
- Valsts kanceleja sadarbībā ar Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministriju (2020). Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās COVID-19 pandēmijas laikā. Iegūts no: [https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/vadlinijas\\_darba\\_organizacijai\\_covid-19\\_pandemijas\\_laika.pdf](https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/vadlinijas_darba_organizacijai_covid-19_pandemijas_laika.pdf) [Sk. 04.12.2020.]

## **Pielikumu saraksts**

1. pielikums. Nodarbināto aptauja
2. pielikums. Darba devēju fokusgrupu diskusijas vadlīnijas
3. pielikums. Darba aizsardzības speciālistu fokusgrupu diskusijas vadlīnijas
4. pielikums. Nodarbinātības izmaiņu analīze
5. pielikums. Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums
6. pielikums. Politikas konteksts un Eiropas noteikumi saistībā ar attālināto darbu
7. pielikums. Profesionālās pilnveides un tālākizglītības politikas dokumentu analīze
8. pielikums. Pētījuma laikā Latvijas uzņēmumos identificētie labās prakses piemēri - tehniskie un organizatoriskie pasākumi COVID-19 vīrusa ierobežošanai



### NODARBINĀTO APTAUJA

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselība institūts sadarbībā ar Vidzemes Augstskolu un Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmiju veic pētījumu par COVID-19 ietekmi uz nodarbinātību un darba vidi Latvijā. Pētījuma mērķis ir novērtēt darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas un noskaidrot darba devēja lomu, organizējot attālināto darbu un veidojot darba vidi. Pētījuma ietvaros veicam arī nodarbināto aptauju.

Aptaujas anketas aizpildīšana aizņems aptuveni 20-25 minūtes. Visas Jūsu sniegtās atbildes būs konfidenciālas. Pētījumā iegūtā informācija tiks izmantota tikai apkopotā veidā. Personas dati saskaņā ar normatīvajiem aktiem tiks apstrādāti tikai anonīmā veidā. Ja kāds jautājums Jums liksies nevēlams, tad uz attiecīgo jautājumu atbildi varat nesniegt.

<b>A1</b>	<b>Vai Jūs pēdējā gada laikā esat strādājis algotu darbu? (atzīmēt atbilstošo)</b>	Jā Nē <i>Grūti pateikt/NA</i>	1 2 98	→ → →	<b>A2</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b>
<b>A2</b>	<b>Vai pašlaik Jūs esat . . . ? Atzīmējiet tikai 1 atbildi.</b>	Pats sev darba devējs (pašnodarbinātais, uzņēmējs) Strādājat ģimenes uzņēmumā, zemnieku saimniecībā bez algas Algots darbinieks Bērna kopšanas atvaļinājumā (līdz 1,5 gadiem) Bezdarbnieks, meklējat darbu Pensijā Mājsaimniece/ atbildīgais par mājsaimniecību Skolnieks, students <i>Grūti pateikt/NA</i>	1 2 3 4 5 6 7 8 98	→ → → → → → → → →	<b>A3</b> <b>Beigt</b> <b>A3</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b> <b>Beigt</b>
<b>A3</b>	<b>Cik stundas dienā Jūs strādājat pirms COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas? Atzīmējiet tikai 1 atbildi.</b>	Mazāk par 6 stundām 6-8 stundas 8-10 stundas 10 stundas un vairāk <i>Grūti pateikt/NA</i>	1 2 3 4 98		
<b>A4</b>	<b>Cik stundas dienā Jūs strādājat COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā? Atzīmējiet tikai 1 atbildi.</b>	Mazāk par 6 stundām 6-8 stundas 8-10 stundas 10 stundas un vairāk <i>Grūti pateikt/NA</i>	1 2 3 4 98		

<b>A5</b>	<b>Kurš no apgalvojumiem visprecīzāk raksturo Jūs ārkārtējās situācijas laikā?</b> (atzīmēt atbilstošo)	Ārkārtējā situācija nav ietekmējusi manu karjeru (es strādāju visu laiku, mans darba devējs nemainījās)	1	
		Mani paaugstināja amatā tajā pašā uzņēmumā	2	
		Es mainīju darbu uz tāda paša līmeņa amatu tajā pašā uzņēmumā	3	
		Es ieguvu augstāku amatu citā uzņēmumā	4	
		Es mainīju darbu uz tāda paša līmeņa amatu citā uzņēmumā, bet nemainīju profesiju	5	
		Es mainīju darbu uz tāda paša līmeņa amatu citā uzņēmumā, bet mainīju profesiju	6	
		Es zaudēju darbu, kļuva par bezdarbnieku	7	→ B4
		Es zaudēju darbu, bet ātri atradu citu darbu	8	→ B4
		Es biju dīkstāvē	9	→ B4
		Cits (kas?) _____	10	→ B4
		98	→ B4	
		<i>Grūti pateikt/NA</i>		

**A6** Vai izsludinātās ārkārtas situācijas laikā Jūs saskārāties ar šādām situācijām? *Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā*

		Jā	Nē	Grūti pateikt/NA
1	Darba samaksas izmaksas kavējums ilgāk par 1 mēnesi	1	2	98
2	Neapmaksāts virsstundu darbs	1	2	98
3	Neprognozējamas izmaiņas darba grafikā	1	2	98
4	Grūtības izmantot atvaļinājumu	1	2	98
5	Algas samazināšana bez brīdinājuma	1	2	98
6	Personiskās naudas izmantošana darbam	1	2	98
7	Grūtības izmantot darbnespējas (slimības) lapu	1	2	98
8	Pienākumu maiņa bez brīdinājuma	1	2	98
9	Piespiedu bezalgas atvaļinājums	1	2	98
10	Atlaišana bez brīdinājuma	1	2	98
11	Cits (lūdzu ierakstīt) _____			

<b>B1</b>	<b>Izsludinātās ārkārtējās situācijas laikā dažādi Latvijas uzņēmumi īstenoja piesardzības pasākumus. Lūdzu raksturojiet, kura no situācijām attiecībā uz katru no minētajiem pasākumiem vislabāk raksturo uzņēmumu (iestādi), kurā Jūs strādājat ārkārtējās situācijas laikā? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā</b>				
		Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos	Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos	Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts	Nebija nepieciešams un netika nodrošināts

1	Tika izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai ( <i>piem., ko darīt, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs, vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ</i> )	1	2	3	4	98
2	Tika nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi	1	2	3	4	98
3	Tika iegādātas sejas aizsargmaskas	1	2	3	4	98
4	Tika iegādāti sejas aizsargi ( <i>vizieri</i> )	1	2	3	4	98
5	Tika veiktas apmācības par higiēnas prasību ievērošanu ( <i>pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzību u.c.</i> )	1	2	3	4	98
6	Tika uzstādītas caurspīdīgas barjeras ( <i>starp darbiniekiem un klientiem</i> )	1	2	3	4	98
7	Tika noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā ( <i>piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni</i> )	1	2	3	4	98
8	Tika mainīts darba laiks (elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums)	1	2	3	4	98
9	Tika ņemta vērā nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni ( <i>piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu</i> )	1	2	3	4	98
10	Tika ieviesta darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole	1	2	3	4	98
11	Tika pārplānoti darba procesi, lai samazinātu kontaktus ar klientiem ( <i>attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.</i> )	1	2	3	4	98
12	Tika ierobežoti darba braucieni Latvijas teritorijā	1	2	3	4	98
13	Tika identificēti riska grupas darbinieki, un viņiem tika piedāvāti īpaši nosacījumi ( <i>hroniski slimie darbinieki, darbinieki, kas vecāki par 55 gadiem</i> )	1	2	3	4	98
14	Atteikšanās no kopīgiem klātienē pasākumiem ( <i>jubileju svinēšana, korporatīvie pasākumi</i> )	1	2	3	4	98
15	Sanāksmes notika attālināti	1	2	3	4	98

16	Tika ierobežots dalībnieku skaits (piem., klātienēs sanāksmēs, atrodoties vienā telpā, vienā automašīnā)	1	2	3	4	98
17	Darbinieki strādāja attālināti	1	2	3	4	98

<b>B2</b>	<b>Sakiet, lūdzu, kurš no apgalvojumiem attiecībā uz attālināto darbu vislabāk raksturo Jūsu personīgo situāciju? (atzīmēt atbilstošo)</b>  <i>Attālinātais darbs ir tāds darbs, kas netiek veikts tiešajā darba vietā, bet gan citur (piem., mājās), brīvs darba režīms, kad darbinieks veic darba pienākumus, kad un kur grib, galvenokārt darbs pie datora).</i>	<b>Attālināti strādāju jau pirms ārkārtējās situācijas</b>	<b>1</b>	→ B2.1	
		<b>Attālināti sāku strādāt ārkārtējās situācijas laikā</b>	<b>2</b>	→ B2.2	
		<b>Es nestrādāju attālināti, jo strādāju tādu darbu, ko nevar veikt attālināti</b>	<b>3</b>	→ B4	
		<b>Es nestrādāju attālināti, jo negribēju</b>	<b>4</b>	→ B4	
		<b>Es nestrādāju attālināti, jo nevarēju ģimenes apstākļu dēļ</b>	<b>5</b>	→ B4	
		<b>Es nestrādāju attālināti, jo darba devējs neļāva</b>	<b>6</b>	→ B4	
		<b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>98</b>	→ B4	
<b>B2.1</b>	<i>Uzdod, ja B2 ir 1.atbilde (Attālināti strādāju jau pirms ārkārtējās situācijas)</i> <b>Kā šobrīd pēc ārkārtējās situācijas beigām ir mainījusies laika proporcija, ko strādājat attālināti?</b>	<b>Es šobrīd strādāju attālināti <u>tikpat bieži</u> kā pirms ārkārtējās situācijas</b>	<b>1</b>		
		<b>Es šobrīd strādāju attālināti <u>biežāk</u> kā pirms ārkārtējās situācijas</b>	<b>2</b>		
		<b>Es šobrīd strādāju attālināti <u>retāk</u> kā pirms ārkārtējās situācijas</b>	<b>3</b>		
		<b>Es <u>vairs nestrādāju</u> attālināti</b>	<b>4</b>		
		<b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>98</b>		
<b>B2.2</b>	<i>Uzdod, ja B2 ir 1.un 2.atbilde</i> <b>Vai par darba veikšanu attālināti attālinātā darbu ir/bija rakstiska vienošanās ar darba devēju (piemēram, papildus vienošanās pie darba līguma, izmaiņas darba līgumā u.c.)?</b>	<b>Jā</b>	<b>1</b>		
		<b>Nē</b>	<b>2</b>		
		<b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>98</b>		
<b>B2.3.</b>	<i>Uzdod, ja B2 ir 1. un 2.atbilde</i>				
	<b>Vai attālinātajā darba vietā, kurā Jūs strādājat.....? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā</b>				
		<b>Jā</b>	<b>Nē</b>	<b>Daļēji</b>	<b>Grūti pateikt/Neattiecas / NA</b>
<b>1</b>	Galds ir pietiekami liels (vismaz 800 x 1200 mm) un augsts (vismaz	1	2	3	98

	720 mm), noapaļotiem stūriem un stabils, zem tā ir pietiekami daudz vietas.				
<b>2</b>	Darba krēsls ir piemērots darbam ar datoru – tas ir stabils, grozāms, ar regulējamu augstumu un dziļumu, arī muguras balsta un roku balstu augstums ir regulējams.	1	2	3	98
<b>3</b>	Monitors ir pietiekami liels, ērti un pareizā attālumā novietots (60 ± 15 cm), grozāms, ar regulējamu augstumu, attēls nemirgo un neraustās	1	2	3	98
<b>4</b>	Tastatūra ir matēta, ar skaidri redzamiem simboliem, novietota monitora priekšā. Pele ir ērti lietojama.	1	2	3	98
<b>5</b>	Darbavietā ir pieejams papildu lokālais apgaismojums, tas nežilbina un nerada atspīdumus.	1	2	3	98
<b>6</b>	Ir nodrošināta darbam piemērota, aktuāla programmatūra, kas ļauj kvalitatīvi veikt darbu.	1	2	3	98
<b>7</b>	Logiem ir gaismu atstarojošas žalūzijas vai aizkari.	1	2	3	98
<b>8</b>	Darbavietā ir pietiekami plaša un ērta, kustības neierobežojoša.	1	2	3	98
<b>9</b>	Telpā ir atbilstoša temperatūra un pietiekams gaisa mitrums.	1	2	3	98
<b>10</b>	Ja izmantojat portatīvo datoru, tas ir iespējami ērti novietots un pieslēgta pilna izmēra tastatūra un monitors.	1	2	3	98
<b>11</b>	Telpā ir pietiekams apgaismojums, tas ir tehniskā kārtībā (deg visas spuldzes, to gaisma nemirgo u. tml.).	1	2	3	98
<b>12</b>	Darbavietas grīda ir līdzena, bez pakāpieniem, sliekšņiem, nepareizi novietotiem vadiem vai citiem bīstamiem priekšmetiem.	1	2	3	98
<b>13</b>	Iekārtas, vadi, lampas u. tml. ir darba kārtībā – bez redzamiem defektiem.	1	2	3	98

<b>B3</b>	<i>Uzdod, ja B2 ir 1. un 2. atbilde</i>  <b>Kura no situācijām vislabāk raksturo to, kā notika attālināta darba organizēšana uzņēmumā, kurā Jūs strādājat? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā</b>	<b>Bija nepieciešams un tika nodrošināts visos gadījumos</b>	<b>Bija nepieciešams un tika nodrošināts dažos gadījumos</b>	<b>Bija nepieciešams, bet netika nodrošināts</b>	<b>Nebija nepieciešams un netika nodrošināts</b>	<b>Grūti pateikt/NA</b>
<b>1</b>	Man tika nodrošināts dators un cits nepieciešamais IT aprīkojums	1	2	3	4	98
<b>2</b>	Man tika sniegts IT atbalsts, pielāgojot datoru darbam attālināti	1	2	3	4	98
<b>3</b>	Mani apmācīja, kā lietot rīkus un programmatūru, ko agrāk nelietoju ( <i>piem., Zoom, Microsoft Teams u.c.</i> )	1	2	3	4	98
<b>4</b>	Man tika sniegts atbalsts, kā paveikt tieši manu darbu attālināti ( <i>piemēram, kā strādāt konkrētajā profesijā, kādus rīkus izmantot, kur meklēt informāciju, atbalstu</i> )	1	2	3	4	98
<b>5</b>	Man tika nodrošināts darba devēja datorgalds un datorkrēsls	1	2	3	4	98
<b>6</b>	Man izskaidroja, kā ērti iekārtot darba vietu pie datora mājās	1	2	3	4	98
<b>7</b>	Darba devējs noskaidroja, kādos apstākļos es strādāšu	1	2	3	4	98
<b>8</b>	Man tika kompensētas izmaksas ( <i>piemēram, par internetu, elektrību</i> )	1	2	3	4	98
<b>9</b>	Manam kolektīvam tika organizēti attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi ( <i>kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.</i> )	1	2	3	4	98
<b>10</b>	Mans tiešais vadītājs tika apmācīts par darbinieku vadīšanu attālināti	1	2	3	4	98
<b>11</b>	Man tika nodrošināta apmācība / seminārs, kā samazināt stresu	1	2	3	4	98



<b>B4</b>	<i>Uzdod visiem algotajiem darbiniekiem - A2 ir 1 vai 3 atbilde</i>  <b>Vai Jums pēdējā gada laikā ir bijušas sāpes, kas ilgākas par 3 dienām?</b> <i>Atzīmējiet minēto atbildi</i>	<p style="text-align: right;"> <b>Jā, ir</b>  <b>Nē, nav</b>  <b>Grūti pateikt/NA</b> </p>	<p style="text-align: right;"> <b>1</b>  <b>2</b>  <b>8</b> </p>	<p style="text-align: right;">→ B5</p>
<b>B5</b>	<i>Uzdod, ja B4 1.atbilde (Jā)</i> <b>Kurā (-ās) ķermeņa daļā (-ās) Jums bija sāpes?</b> <i>Atzīmējiet minētos atbilžu variantus</i> <i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i>	<p style="text-align: right;"> <b>Muguras lejasdaļā</b>  <b>Sprandā</b>  <b>Rokās</b>  <b>Kājās</b>  <b>Galvassāpes</b>  <b>Citur (precizēt kur).....</b>  <b>Grūti pateikt/NA</b> </p>	<p style="text-align: right;"> <b>1</b>  <b>2</b>  <b>3</b>  <b>4</b>  <b>5</b>  <b>6</b>  <b>98</b> </p>	
<b>B6</b>	<i>Uzdod, ja B4 1.atbilde (Jā)</i> <b>Vai ārkārtējās situācijas laikā Jums bija sāpes, kas ilgākas par 3 dienām?</b>	<p style="text-align: right;"> <b>Jā, biežākas un / vai stiprākas kā agrāk</b>  <b>Jā, tikpat biežas un tik pat stipras kā agrāk</b>  <b>Jā, bet retāk un/vai mazākas</b>  <b>Nē, nebija</b>  <b>Grūti pateikt/NA</b> </p>	<p style="text-align: right;"> <b>1</b>  <b>2</b>  <b>3</b>  <b>4</b>  <b>98</b> </p>	<p style="text-align: right;"> → B7  → B7  → B7  → B9  → B9 </p>
<b>B7</b>	<i>Uzdod, ja B6 1,2.,3. atbilde (Jā)</i>  <b>Lūdzu, atzīmējiet, kādi, Jūsaprāt, varētu būt šo sāpju iemesli:</b> <i>Atzīmējiet minētos atbilžu variantus</i> <i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i>	<p style="text-align: right;"> <b>Man nebija ērtas darba vietas (trūka ergonomiska galda, krēsla)</b>  <b>Manam logam nebija žalūzijas</b>  <b>Elektroniskajai ierīcei (datoram, planšetei, mobilajam telefonam), ar ko veicu darba uzdevumus, bija mazāks ekrāns</b>  <b>Lai veiktu visus darba uzdevumus, strādāju ilgāk kā parasti</b>  <b>Strādāju arī savā brīvajā laikā</b>  <b>Izjutu grūtības aizmigt vai bieži modos naktī</b>  <b>Mazāk nodarbojos ar fiziskām aktivitātēm</b>  <b>Es izjutu trauksmi / stresu</b>  <b>Man bija jāaizvieto darbinieks, kas bija slims vai pašizolācijā</b>  <b>Iepriekš esošas veselības problēmas</b>  <b>Nemācēju iekārtot ērtu darba vietu</b>  <b>Cits (kāds?)_____</b>  <b>Grūti pateikt/NA</b> </p>	<p style="text-align: right;"> <b>1</b>  <b>2</b>  <b>3</b>  <b>4</b>  <b>5</b>  <b>6</b>  <b>7</b>  <b>8</b>  <b>9</b>  <b>10</b>  <b>11</b>  <b>12</b>  <b>98</b> </p>	
<b>B8</b>	<i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i>	<p style="text-align: right;"> <b>Jā</b>  <b>Nē</b>  <b>Grūti pateikt/NA</b> </p>	<p style="text-align: right;"> <b>1</b>  <b>2</b>  <b>98</b> </p>	<p style="text-align: right;"> → B9  → B10 </p>

	<b>Vai, strādājot attālināti, biežāk izjutāt, ka acis ir nogurušas, apsārtušas, sausas u.c.?</b>			
<b>B9</b>	<p><i>Uzdod, ja B8 1. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Lūdzu, atzīmējiet, kādi, Jūsaprāt, varētu būt nogurušo acu cēlonis:</b>  <i>Atzīmējiet minētos atbilžu variantus</i>  <i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i></p>	<p><b>Man nebija ērtas darba vietas (trūka ergonomiska galda, krēsla)</b> 1</p> <p><b>Manam logam nebija žalūzijas Elektroniskajai ierīcei (datoram, planšetei, mobilajam telefonam), ar ko veicu darba uzdevumus, bija mazāks ekrāns</b> 2</p> <p><b>Lai veiktu visus darba uzdevumus, strādāju ilgāk kā parasti</b> 3</p> <p><b>Strādāju arī savā brīvajā laikā</b> 4</p> <p><b>Izjutu grūtības aizmigt vai bieži modos naktī</b> 5</p> <p><b>Mazāk nodarbojos ar fiziskām aktivitātēm</b> 6</p> <p><b>Es izjutu trauksmi / stresu</b> 7</p> <p><b>Man bija jāaizvieto darbinieks, kas bija slimš vai pašizolācijā</b> 8</p> <p><b>Iepriekš esošas veselības problēmas</b> 9</p> <p><b>Cits (kāds?) _____</b> 10</p> <p><b>Grūti pateikt/NA</b> 11</p> <p><b>98</b></p>		
<b>B10</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1.,2. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Vai, strādājot attālināti, izjutāt trauksmi (nemieru), kas bija saistīta ar jauno darba un dzīves vidi?</b></p>	<p><b>Jā</b> 1</p> <p><b>Nē</b> 2</p> <p><b>Grūti pateikt/NA</b> 98</p>		
<b>B11</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Vai vieta, kurā strādājat attālināti, Jūsaprāt, ir ērta un piemērota darbam ar datoru?</b></p>	<p><b>Jā, tāda jau bija pirms ārkārtējās situācijas</b> 1</p> <p><b>Jā, izveidoju to ārkārtējās situācijas laikā</b> 2</p> <p><b>Nē, nebija</b> 3</p> <p><b>Cits variants _____ (kāds?)</b> 4</p> <p><b>Grūti pateikt/NA</b> 98</p>		
<b>B12</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Vai Jūs iegādājāties kādas preces, lai uzlabotu darba apstākļus mājās?</b></p> <p><i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i></p>	<p><b>Jā, jaunu galdu</b> 1</p> <p><b>Jā, jaunu krēslu</b> 2</p> <p><b>Jā, jaunu datoru vai citu aprīkojumu</b> 3</p> <p><b>Jā, jaunu lampu</b> 4</p> <p><b>5</b></p>		

		<p>Jā, ergonomiskus palīgrikus (kāju balstu, dokumentu turētāju, ergonomisku peli utt.)</p> <p>Jā, jaunas žalūzijas</p> <p>Jā, jaunas brilles darbam pie datora</p> <p>Jā, austiņas darbam pie datora</p> <p>Jā, citu _____ (ko?)</p> <p>Nē, neko neiegādājos</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>98</p>	
<b>B13</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p> <p>Vai Jūs meklējāt informāciju par to, kā ērti iekārtot darba vietu pie datora mājās?</p> <p><i>Iespējama viena atbilde</i></p>	<p>Jā, meklēju, jo iepriekš man nebija iekārtota darba vieta pie datora mājās</p> <p>Jā, meklēju, jo gribēju uzlabot darba vietu pie datora mājās</p> <p>Jā, meklēju, jo sāka sāpēt mugura / galva</p> <p>Nē, nemeklēju, jo man jau bija ērti iekārtota darba vieta pie datora mājās</p> <p>Nē, nemeklēju, jo man nav brīvas vietas, kur iekārtot darba vietu pie datora mājās</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>98</p>	
<b>B14</b>	<p><i>Uzdod, ja B13 1,2.,3. atbilde (Jā)</i></p> <p>Kur Jūs meklējāt informāciju par darba vietas iekārtošanu?</p>	<p>Meklēju internetā (konkrētās mājaslapās), piemēram, Valsts darba inspekcijas, <a href="http://www.stradavesels.lv">www.stradavesels.lv</a>)</p> <p>Meklēju internetā meklētājā</p> <p>Meklēju mēbeļu veikalu skaidrojumos</p> <p>Lasīju publikācijas sociālajos tīklos (Facebook, Twitter u.c.)</p> <p>Jautāju savam darba devējam / darba aizsardzības speciālistam</p> <p>Jautāju saviem draugiem vai ģimenes locekļiem</p> <p>Jautāju ģimenes ārstam / fizioterapeitam</p> <p>Cita atbilde (kāda?)</p> <p>_____</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>	
<b>B15</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p>	<p>Jā</p> <p>Nē</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>98</p>	

	Vai, strādājot attālināti, izjutāt, ka ģimenes dzīve ietekmē spēju veikt darba pienākumus?		
<b>B16</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p> <p>Lūdzu, ņemot vērā Jūsu attālinātā darba pieredzi COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā, novērtējiet, kā mainījās līdzsvars starp Jūsu darbu un privāto dzīvi:</p> <p><i>Viena atbilde iespējama</i></p>	<p>Uzlabojās</p> <p>Pasliktinājās</p> <p>Nemainījās</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>98</p>

<b>B17</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1,2. atbilde (Jā)</i></p> <p>Lūdzu, atzīmējiet, kādi, Jūsaprāt, bija Jūsu <u>ieguvumi</u>, strādājot attālināti?</p> <p><i>Atzīmējiet atbilstošos atbilžu variantus</i></p> <p><i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i></p>	<p>Iespēja plānot savu dienas režīmu, sabalansējot darbu un privāto dzīvi</p> <p>Ceļam atvēlētā laika ekonomija</p> <p>Līdzekļu ekonomija mājsaimniecības budžetā (piemēram, izdevumi transportam, apģērbam, izklaidēm u.c.)</p> <p>Algas palielinājums (piemēram, palielinoties papildus pienākumiem, kolēģu aizvietošana u.c.)</p> <p>Vairāk laika, ko veltīt ģimenei, t.sk. bērniem, palīdzot mācībās</p> <p>Vairāk laika, ko veltīt hobiem un izklaidēm (piemēram, sportošana, pastaigas, TV, kino, galda spēles u.c.)</p> <p>Attiecību uzlabošanās ģimenē</p> <p>Iespēja apgūt jaunas zināšanas un pilnveidoties</p> <p>Jaunu datorprasmju apgūšana/pilnveidošana</p> <p>Iespēja veikt ikdienas mājsaimniecības pienākumus (piemēram, ēdiena gatavošana, mājas uzkopšana u.c.) darba pārtraukumos</p> <p>Iespēja veikt mājsaimniecības uzlabošanas darbus (piemēram, remonts, zāles pļaušana u.c.)</p> <p>Samazinājās transporta izmaksas (benzīns, stāvvietas, sabiedriskais transports)</p> <p>Ietaupījās līdzekļi no pusdienām kafejnīcās</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p>
------------	---	---	--

		<p>Uzlabojās apmierinātība ar darbu 15</p> <p>Samazinājās darba rutīna 16</p> <p>Samazinās stresa līmenis 17</p> <p>Samazinājās konflikti darba vietā 18</p> <p>Bija vieglāk koncentrēties darbam 19</p> <p>Bija iespēja dzīvot laukos 20</p> <p>Cits (kāds?) _____ 21</p> <p>Es neizjutu ieguvumus 98</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i></p>	
<b>B18</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1.,2. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Lūdzu, atzīmējiet, kādi, Jūsaprāt, bija Jūsu zaudējumi, strādājot attālināti?</b></p> <p><i>Atzīmējiet atbilstošos atbilžu variantus</i></p> <p><i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i></p>	<p>Izdevumu pieaugums mājsaimniecības budžetā (piemēram, pārtikai, sakaru pakalpojumiem, ārpakalpojumiem, izdevumi elektrībai, u.c.) 1</p> <p>Nepieciešamība iegādāties papildus aprīkojumu, lai veiktu darba pienākumus 2</p> <p>Algas samazinājums (piemēram, dēļ darba apjoma samazināšanas) 3</p> <p>Neregulēts darba režīms, izzuda darba un privātās dzīves balanss 4</p> <p>Mazāk laika, ko veltīt ģimenei 5</p> <p>Mazāk laika, ko veltīt hobiem un izklaidēm (piemēram, sportošana, pastaigas, TV, kino, galda spēles u.c.) 6</p> <p>Attiecību pasliktināšanās ģimenē 7</p> <p>Komunikācijas un socializācijas trūkums (piemēram ar kolēģiem, draugiem u.c.) 8</p> <p>Vientulības sajūta 9</p> <p>Komandējumu un darba braucienu ierobežojums 10</p> <p>Ierobežotas iespējas karjeras izaugsmei 11</p> <p>Mācīšanās iespēju trūkums 12</p> <p>Pašdisciplīnas trūkums 13</p> <p>Cits (kāds?) _____ 14</p> <p>Es neizjutu zaudējumus 15</p> <p><i>Grūti pateikt/NA</i> 16</p>	
<b>B19</b>	<p><i>Uzdod, ja B2 1.,2. atbilde (Jā)</i></p> <p><b>Lūdzu, atzīmējiet, kurš, Jūsaprāt, no minētajiem darba režīmiem</b></p>	<p>8 darba stundas 5 darba dienas nedēļā 1</p> <p>9 darba stundas 4 darba dienas no pirmdienas līdz ceturtdienai + 4 darba stundas piektdienās 2</p> <p>3 3</p>	

	<p>būtu Jums vispiemērotākais attālinātā darba apstākļos: <i>Viena atbilde iespējama.</i></p>	<p>10 darba stundas 4 darba dienas nedēļā Elastīgs uz rezultātu sasniegšanu orientēts darba režīms Cits (kāds?) _____ <i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>4 5 98</p>	
B20	<p><i>Uzdod, ja B2 1.,2. atbilde (Jā)</i> Vai Jums ir svarīga iespēja atvienoties no digitālajām ierīcēm ārpus darba laika / pēc tam, kad ir paveikti uzdotie darba uzdevumi?</p>	<p>Jā Nē <i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1 2 98</p>	
B21	<p><i>Uzdot visiem algotajiem darbiniekiem – A2 1.,3. atbilde</i> Lūdzu, atzīmējiet, kura no minētājām atbildēm vislabāk raksturo Jūsu situāciju attiecībā uz prasmju pilnveidošanu un jaunu prasmju ieguvu COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā? (atzīmēt atbilstošo)</p>	<p>Jā, esmu pilnveidojis pēc darba devēja iniciatīvas Jā, esmu pilnveidojis pēc paša iniciatīvas Jā, esmu pilnveidojis gan pēc darba devēja, gan paša iniciatīvas Nē, neesmu pilnveidojis <i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1 2 3 4 98</p>	<p>→ B 22 → B 22 → B 22 → B 23 → B 24</p>
B22	<p><i>Uzdod visiem, kam B21 1., 2., 3.atbilde</i> Kādā jomā ir šīs pilnveidotās prasmes? <i>Iespējami vairāki atbilžu varianti</i></p>	<p>Informāciju un komunikācijas tehnoloģiju jomā Svešvalodu apguvē Savā profesijā Apguvu jaunu profesiju Pilnveidoju personīgas prasmes un sociālās kompetences (piemēram, vadības prasmes, tehniskās prasmes) Paplašināju redzesloku Cits (kāds) _____ <i>Grūti pateikt/NA</i></p>	<p>1 2 3 4 5 6 7 98</p>	
B23	<p><i>Uzdod visiem, kam B21 4.atbilde</i> Kurš no apgalvojumiem par to, kāpēc Jūs nepilnveidojāt savas prasme, vislabāk raksturo Jūsu situāciju? <i>Iespējami vairāki atbilžu varianti. Lūdzu atzīmēt ne vairāk kā 3 apgalvojumus</i></p>	<p>Man darba devējs nepiedāvāja šādas iespējas Man pietrūka laika Man nebija motivācijas Es nevarēju saprast, kādā jomā vēlos pilnveidoties Es nespēju koncentrēties Man nepiedāvāja bezmaksas iespējas pilnveidoties</p>	<p>1 2 3 4 5 6 7</p>	

		Piedāvātās pilnveides iespējas nebija man atbilstošas	8	
		Piedāvātās pilnveides iespējas man saturiski nebija interesantas	9	
		Man nav nepieciešams pilnveidoties	98	
		Cits (kāds) _____ <i>Grūti pateikt/NA</i>		

<b>B24</b>	<i>Uzdot visiem algotajiem darbiniekiem – A2 1.,3. atbilde</i> <b>Cik svarīgi, izvēloties darbu, Jums būtu sekojoši nosacījumi un faktori? Tātad, vai, izvēloties darbu, Jums ir ļoti svarīgs (-a), drīzāk svarīgs (-a), drīzāk nesvarīgs (-a) vai pilnīgi nesvarīgs (-a).....? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.</b>					
	<i>Nosacījums, faktors</i>	<i>Pilnīgi nesvarīgs</i>	<i>Drīzāk nesvarīgs</i>	<i>Drīzāk svarīgs</i>	<i>Ļoti svarīgs</i>	<i>Grūti pateikt</i>
1	Darba alga	1	2	3	4	98
2	Piemaksas, prēmijas	1	2	3	4	98
3	Papildus ieguvumi (piem., apdrošināšanas polise, apmaksāts mobilais telefons, stāvvietas, sporta nodarbības)	1	2	3	4	98
4	Darba laika organizācija (normālais darba laiks (8 stundas dienā), nakts darbs, maiņu darbs u.c.)	1	2	3	4	98
5	Iespēja strādāt no mājām (piem., teledarbs / attālinātais darbs)	1	2	3	4	98
6	Iespēja brīvi plānot savu darba laiku (piem., uzsākt darbu 7.00 un pabeigt 16.00 vai uzsākt 10.00 un pabeigt 19.00)	1	2	3	4	98
7	Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide (piem., atbilstoša darba vietas platība, tehniskais nodrošinājums)	1	2	3	4	98
8	Sociālās garantijas (nomaksāti nodokļi)	1	2	3	4	98
9	Stabils, drošs darbs	1	2	3	4	98
10	Karjeras, izaugsmes iespējas	1	2	3	4	98
11	Ārzemju komandējumi, braucieni	1	2	3	4	98
12	Apmācības iespējas (kursi, semināri u.c. profesionālā izaugsme)	1	2	3	4	98
13	Interesants darbs	1	2	3	4	98
14	Attiecības ar kolēģiem	1	2	3	4	98
15	Dažādi bezmaksas veselības veicināšanas pasākumi darba vietā (piem., svaigi augļi, sporta nodarbības, vakcinācija pret gripu u.c.)	1	2	3	4	98

16	Interesanta, atraktīva darba vide	1	2	3	4	98
----	-----------------------------------	---	---	---	---	----

<b>B25</b>	<b>Lūdzu, novērtējiet, kurš no ģimenes locekļiem <u>visbiežāk</u> veica zemāk uzskaitītos mājsaimniecības pienākumus <u>pirms COVID-19 ārkārtējās situācijas</u>? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.</b>					
<b>Pienākumu veids</b>	<b>Pienākumu veicējs</b>					
	<b>Jūs</b>	<b>Jūsu partneris</b>	<b>Jūs kopā ar partneri</b>	<b>Citi ģimenes locekļi (vecāki, brāļi, māsa, bērni, vecvecāki, mazbērni u.c.)</b>	<b>Ārpalpojums (auklīte, sociālais dienests, gatavo ēdienu piegāde u.tml.)</b>	<b>Nav attiecināms / netika veikts</b>
Mājokļa un piemājas teritorijas uzkopšana	1	2	3	4	5	98
Pārtikas iegāde tradicionāli veikalā/tirgū	1	2	3	4	5	98
Pārtikas iegāde attālināti internetā	1	2	3	4	5	98
Ēdiena gatavošana	1	2	3	4	5	98
Bērnu ikdienas aprūpe	1	2	3	4	5	98
Palīdzība bērniem mācību procesā	1	2	3	4	5	98
Ģimenes atpūtas un izklaides organizēšana	1	2	3	4	5	98
Rūpes par mājdzīvniekiem	1	2	3	4	5	98
Remontdarbi un labiekārtošanas darbi mājsaimniecībā	1	2	3	4	5	98
Cits _____ (kāds?)	1	2	3	4	5	98

<b>B26</b>	<b>Vai Jums radās papildus pienākumi mājsaimniecībā COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā?</b>	<b>Jā</b>	<b>1</b>
		<b>Nē</b>	<b>2</b>
		<b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>98</b>



B27	Lūdzu, novērtējiet, kā mainījās Jūsu slodze, veicot mājsaimniecības pienākumus COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā:	Būtiski samazinājās	1
		Nedaudz samazinājās	2
		Nemainījās	3
		Nedaudz palielinājās	4
		Būtiski palielinājās	5
		<i>Grūti pateikt/NA</i>	98
B28	Lūdzu, atzīmējiet, kādas izmaiņas tika veiktas Jūsu mājsaimniecības dienas režīmā COVID-19 laikā, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru?	Tika mainīts darba režīms (piemēram, tas tika saskaņots ar citiem ģimenes locekļiem, piemērots elastīgs darba režīms, orientēts uz rezultāta sasniegšanu u.c.)	1
		Tika pārdalīti mājsaimniecības pienākumi starp mājsaimniecības locekļiem (piemēram, mājas uzkopšana, mājas darbu pildīšana ar bērniem, bērnu pieskatīšana u.c.)	2
		Tika iesaistīti palīgi mājsaimniecības uzturēšanas un sakārtošanas darbos (piemēram, radi vai draugi)	3
		Tika izmantoti ārpakalpojumi (piemēram, pārtikas un gatavo ēdienu piegāde, auklītes pakalpojumi u.c.)	4
		Tika mainīta dzīves vieta (piemēram, pārcelšanās no pilsētas uz laukiem)	5
		Citu (ko?) _____	6
		<i>Grūti pateikt/NA</i>	98

B29	Lūdzu, novērtējiet, kurš no ģimenes locekļiem <u>visbiežāk</u> veica zemāk uzskaitītos mājsaimniecības pienākumus <u>COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā</u> ? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.					
Pienākumu veids	Pienākumu veicējs					
	Jūs	Jūsu partneris	Jūs kopā ar partneri	Citi ģimenes locekļi (vecāki, brāļi, māsa, bērni, vecvecāki, mazbērni u.c.)	Ārpakalpojums (auklīte, sociālais dienests, gatavo ēdienu piegāde u.tml.)	Nav attiecināms / netika veikts
Mājokļa un piemājas teritorijas uzkopšana	1	2	3	4	5	98

Pārtikas iegāde tradicionāli veikalā/tirgū	1	2	3	4	5	98
Pārtikas iegāde attālināti internetā	1	2	3	4	5	98
Ēdiena gatavošana	1	2	3	4	5	98
Bērnu ikdienas aprūpe	1	2	3	4	5	98
Palīdzība bērniem mācību procesā	1	2	3	4	5	98
Ģimenes atpūtas un izklaides organizēšana	1	2	3	4	5	98
Rūpes par mājdzīvniekiem	1	2	3	4	5	98
Remontdarbi un labiekārtošanas darbi māsaimniecībā	1	2	3	4	5	98
Cits _____ (kāds?)	1	2	3	4	5	98

<b>B30</b>	<b>Lūdzu, novērtējiet, kā jūs paredzat zemāk uzskaitīto māsaimniecības pienākumu sadali nākotnē? Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.</b>					
Pienākumu veids	Pienākumu veicējs					
	Jūs	Jūsu partneris	Jūs kopā ar partneri	Citi ģimenes locekļi (vecāki, brāļi, māsas, bērni, vecvecāki, mazbērni u.c.)	Ārpakalpojums (auklīte, sociālais dienests, gatavo ēdienu piegāde u.tml.)	Nav attiecināms / netika veikts
Mājokļa un piemājas teritorijas uzkopšana	1	2	3	4	5	98
Pārtikas iegāde tradicionāli veikalā/tirgū	1	2	3	4	5	98
Pārtikas iegāde attālināti internetā	1	2	3	4	5	98
Ēdiena gatavošana	1	2	3	4	5	98
Bērnu ikdienas aprūpe	1	2	3	4	5	98

Palīdzība bērniem mācību procesā	1	2	3	4	5	98
Ģimenes atpūtas un izklaides organizēšana	1	2	3	4	5	98
Rūpes par mājdzīvniekiem	1	2	3	4	5	98
Remontdarbi un labiekārtošanas darbi māsaimniecībā	1	2	3	4	5	98
Cits _____ (kāds?)	1	2	3	4	5	98

<b>B31</b>	<b>Vai Jums nācās ievērot pašizolāciju COVID-19 dēļ? (atzīmēt atbilstoši)</b>  <i>Pašizolācija – iespējami inficētu cilvēku norobežošanās no tuviem kontaktiem ar jebkuru cilvēku (<a href="https://covid19.gov.lv/covid-19/drosibas-pasakumi/pasizolacija">https://covid19.gov.lv/covid-19/drosibas-pasakumi/pasizolacija</a>)</i>	Jā Nē <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>98</b>	
<b>B32</b>	<b>Vai Jums nācās ievērot karantīnu COVID-19 dēļ? (atzīmēt atbilstoši)</b>  <i>Karantīna – inficētu cilvēku pilnīga norobežošanās no veseliem cilvēkiem. (<a href="https://covid19.gov.lv/covid-19/drosibas-pasakumi/karantina">https://covid19.gov.lv/covid-19/drosibas-pasakumi/karantina</a>)</i>	Jā Nē <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>98</b>	
<b>B33</b>	<b>Vai Jūs pēc šī gada 12.marta esat bijis ārzemēs? (atzīmēt atbilstoši)</b>	Jā Nē <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>98</b>	→ <b>B</b> <b>34</b> → <b>D</b> <b>01</b>
<b>B34</b>	<b>Kāda iemesla dēļ Jūs bijāt ārzemēs? Iespējamās vairākas atbildes. Atzīmēt atbilstošās</b>	Darba devējs nosūtīja komandējumā Devos atvaļinājumā vai brīvdienās Apciemojū ģimenes locekļus Cits iemesls _____ kāds? <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b> <b>98</b>	

<b>D01</b>	<b>Kāds ir Jūsu vecums?</b>	<b>Pilni gadi</b>	__ __ 
<b>D02</b>	<b>Kāds ir Jūsu dzimums?</b>	<b>Vīrietis</b>	<b>1</b>

		Sieviete <i>Cita atbilde / Nevēlos atbildēt</i>	2 98
D03	Kāda ir Jūsu tautība?	Latvietis Krievs Cita <i>Cita atbilde / Nevēlos atbildēt</i>	1 2 3 98

D04. Kāda ir Jūsu iegūtā izglītība? *Iespējama tikai 1 atbilde.*

Sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība (līdz 8-9 klasēm)	1
Pamatizglītība (8- 9 klases)	2
Vidējā (pabeigta vidusskola, ģimnāzija)	3
Profesionālā vidējā (pabeigta arodskola, arodvidusskola, tehnikums)	4
Augstākā (iegūta akadēmiskā augstākā vai profesionālā augstākā izglītība (bakalaurs), tai skaitā arī pabeigta koledža, maģistratūra, doktorantūra)	5
Grūti pateikt/NA	98

D05. Jūsu dzīvesvietas reģions: *Iespējama tikai 1 atbilde.*

Rīga	1
Pierīga	2
Latgale	3
Vidzeme	4
Zemgale	5
Kurzeme	6
Grūti pateikt/NA	98

D06. Jūsu dzīvesvietas tips: *Iespējama tikai 1 atbilde.*

Rīga - Rīgas pilsēta	1
Cita pilsēta - Daugavpils, Liepāja, Jelgava, Jūrmala, Ventspils, Rēzekne, Valmiera, Jēkabpils un citas pilsētas	2
Lauki - lauku teritorijas	3

D07. Kāds ir jūsu ieņemamais amats?

*Iespējama tikai 1 atbilde.*

Iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs (izpilddirektors, komercdirektors, valdes priekšsēdētājs)	1
Vidējā līmeņa vadītājs (nodaļas vadītājs)	2
Augstākā līmeņa speciālists (ārsts, skolotājs, jurists, arhitekts, vecākais grāmatvedis)	3
Speciālists (medmāsa, laborants, tehniķis, inspektors, referents, asistents)	4
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks (sekretāre, bibliotekārs, pasta darbinieks, pārdevējs, klientu apkalpošanas speciālists, frizieris, policists, ugunsdzēsējs)	5
Kvalificēts strādnieks un amatnieks; iekārtu un mašīnu operators (būvnieks, mehāniķis konditors, šuvējs, galdnieks)	6
Nekvalificēts strādnieks (apkopējs, sētnieks, kurjers, dežurants, sanitārs)	7
Cits (lūdzu precizēt)	8

D08. Cik ilgi Jūs strādājat savā darba vietā? *Iespējama tikai viena atbilde.*

Līdz 1 gadam	1
No 1 līdz 2 gadiem	2
No 2 līdz 5 gadiem	3
No 5 līdz 10 gadiem	4
Vairāk kā 10 gadus	5
Grūti pateikt/NA	98

D09. Sakiet, lūdzu, kāda ir Jūsu uzņēmuma/iestādes galvenā darbības nozare?

*Atzīmējiet vienu atbildi.*

Lauksaimniecība un mežsaimniecība	1
Zivsaimniecība	2
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	3
Apstrādes rūpniecība	4
Pārtikas produktu un dzērienu ražošana	5
Tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana	6
Koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana	7
Papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana	8
Metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas	9
Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana	10
Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija	11
Būvniecība	12
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts	13
Transports un uzglabāšana	14
Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu	15
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	16
Finanšu un apdrošināšanas darbības	17
Operācijas ar nekustamo īpašumu	18
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	19
Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	20
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	21
Izglītība	22
Veselība un sociālā aprūpe	23
Māksla, izklaide un atpūta	24
Citi pakalpojumi	25
Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās	26
Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība	27
Cits (ierakstiet).....	28

D10. Aptuveni, kāds pašlaik ir nodarbināto skaits uzņēmuma/iestādes, kurā Jūs strādājat:?

Iespējama tikai 1 atbilde.

<b>1 (Jūs strādājat viens/-a)</b>	<b>1</b>
<b>2 - 5 darbinieki</b>	<b>2</b>
<b>6 - 10 darbinieki</b>	<b>3</b>
<b>11 - 24 darbinieki</b>	<b>4</b>
<b>25 - 49 darbinieki</b>	<b>5</b>
<b>50 - 99 darbinieki</b>	<b>6</b>
<b>100 - 249 darbinieki</b>	<b>7</b>
<b>250 - 499 darbinieki</b>	<b>8</b>
<b>500 un vairāk darbinieki</b>	<b>9</b>
<b>Grūti pateikt/ NA</b>	<b>98</b>

**D11. Cik bieži Jūs pirms ārkārtējās situācijas izsludināšanas saņēmat „algu aploksnē” vai „melno algu”?**

*Jūsu atbildes tiks izmantotas tikai apkopotā veidā*

Dažreiz	1
Katru mēnesi	2
Nekad	3
<i>Grūti pateikt/NA</i>	<b>98</b>

**D12. Cik bieži Jūs ārkārtējās situācijas laikā saņēmat „algu aploksnē” vai „melno algu”?**

*Jūsu atbildes tiks izmantotas tikai apkopotā veidā*

Dažreiz	1
Katru mēnesi	2
Nekad	3
<i>Grūti pateikt/NA</i>	<b>98</b>

<b>D13</b>	<b>Vai Jūsu darba vietā ir noslēgts kopīgums? (atzīmēt atbilstošo)</b>	Jā	<b>1</b>	
		Nē	<b>2</b>	
		<i>Grūti pateikt/NA</i>	<b>98</b>	
<b>D14</b>	<b>Vai Jūsu darba vietā darbojas arodbiedrība vai ir ievēlēti darbinieku pārstāvji? (atzīmēt atbilstošo)</b>	Jā	<b>1</b>	
		Nē	<b>2</b>	
		<i>Grūti pateikt/NA</i>	<b>98</b>	

<b>D15</b>	<b>Cik cilvēku dzīvo Jūsu mājsaimniecībā? (atzīmēt atbilstošo)</b>	Viens	<b>1</b>	
		Divi	<b>2</b>	
		Trīs	<b>3</b>	
		Četri	<b>4</b>	
		Pieci	<b>5</b>	
		Seši un vairāk	<b>6</b>	
	<i>Grūti pateikt/NA</i>	<b>98</b>		

<b>D16</b>	<b>Vai Jūsu mājsaimniecībā ir bērni līdz 18 g.v.?</b> <i>(atzīmēt atbilstoši)</i>	Ir Nav <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>98</b>											
<b>D17</b>	<i>Atbild, ka D16 1.atbilde (Jā)</i>  <b>Cik bērnu līdz 18 gadu vecumam ir Jūsu mājsaimniecībā?</b> <i>Norādīt bērnu skaitu pretim katram vecumam.</i>	<b>1-6 gadi (pirmskolas vecums)</b> <b>7-9 gadi (no 1. līdz 3. klasei)</b> <b>10-12 gadi (no 4. līdz 6. klasei)</b> <b>13-15 gadi (no 7. līdz 9. klasei)</b> <b>16-18 gadi (no 10. līdz 12. klasei)</b>	<table border="1"><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>											
<b>D18</b>	<b>Kāda bija Jūsu darba alga pamata darba vietā pagājušajā mēnesī (pēc nodokļu nomaksas)?</b> <i>Atzīmējiet vienu atbildi.</i>	<b>Līdz 279 eiro</b> <b>No 280 līdz 299</b> <b>No 300 līdz 499 eiro</b> <b>No 500 līdz 599</b> <b>No 600 līdz 699</b> <b>No 700 līdz 799</b> <b>No 800 līdz 899</b> <b>No 900 līdz 999</b> <b>No 1000 līdz 1099</b> <b>No 1100 līdz 1199</b> <b>No 1200 līdz 1299</b> <b>No 1300 līdz 1399</b> <b>No 1400 līdz 1499</b> <b>No 1500 līdz 1999</b> <b>No 2000 līdz 2499</b> <b>No 2500 līdz 2999</b> <b>Virš 3000</b> <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b> <b>5</b> <b>6</b> <b>7</b> <b>8</b> <b>9</b> <b>10</b> <b>11</b> <b>12</b> <b>13</b> <b>14</b> <b>15</b> <b>16</b> <b>17</b> <b>98</b>											
<b>D19</b>	<b>Kādi pagājušajā mēnesī bija Jūsu ģimenes ienākumi pēc nodokļu nomaksas uz vienu ģimenes locekli, ņemot vērā visus ienākumus - algas, stipendijas, pabalstus, pensijas utt.?</b> <i>Atzīmējiet vienu atbildi.</i>	<b>Līdz 99 eiro</b> <b>No 100 līdz 149</b> <b>No 150 līdz 199 eiro</b> <b>No 200 līdz 249</b> <b>No 250 līdz 299</b> <b>No 300 līdz 349</b> <b>No 350 līdz 399</b> <b>No 400 līdz 449</b> <b>No 450 līdz 499</b> <b>No 500 līdz 599</b> <b>No 600 līdz 699</b> <b>No 700 līdz 799</b> <b>No 800 līdz 899</b> <b>No 900 līdz 999</b> <b>Virš 1000</b> <b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b> <b>5</b> <b>6</b> <b>7</b> <b>8</b> <b>9</b> <b>10</b> <b>11</b> <b>12</b> <b>13</b> <b>14</b> <b>98</b>											
<b>D20</b>	<b>Lūdzu, atzīmējiet, kurš no apgalvojumiem, Jūsprāt, raksturo Jūsu situāciju COVID -</b>	<b>Samazinājās mazāk nekā par 10% no sākotnējā atalgojuma</b> <b>Samazinājās intervālā no 10-20%</b>	<b>1</b> <b>2</b>											

<b>19 pandēmijas laikā attiecībā uz darba samaksas/atalgojuma līmeni?</b>  <i>Viena atbilde iespējama.</i>	Samazinājās intervālā no 21 līdz 30%	3
	Samazinājās intervālā no 31 līdz 40%	4
	Samazinājās intervālā no 41 līdz 50%	5
	Samazinājās vairāk nekā par 50%	6
	Palielinājās mazāk nekā par 10% no sākotnējā atalgojuma	7
	Palielinājās intervālā no 10 līdz 20%	8
	Palielinājās intervālā no 21 līdz 30%	9
	Palielinājās intervālā no 31 līdz 40%	10
	Palielinājās intervālā no 41 līdz 50%	11
	Palielinājās vairāk nekā par 50%	12
	Nemainījās	12
	<b>Grūti pateikt/NA</b>	<b>98</b>

<b>D21</b>		<b>Lūdzu, raksturojiet, kā mainījās materiālo bonusu apjoms COVID -19 pandēmijas laikā?</b>			
		<i>Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.</i>			
		Samazinājās	Palielinājās	Nemainījās	Pirms pandēmijas nav bijis tādu
1	Prēmijas/naudas bonusi	1	2	3	4
2	Veselības apdrošināšana	1	2	3	4
3	Profesionālās apmācības apmaksā (kursi, semināri, studijas augstskolā)	1	2	3	4
4	Iespējas izmantot uzņēmuma automašīnu privātām vajadzībām	1	2	3	4
5	Transporta kompensācija (amortizācija, degvielas kompensācija)	1	2	3	4
6	Apmaksātas darbinieku pusdienas	1	2	3	4
7	Ceļa izdevumu apmaksā	1	2	3	4
8	Darba devēja iemaksas pensiju fondā	1	2	3	4
9	Telefona sakaru izmaksu kompensācija	1	2	3	4
10	Apmaksāts papildus atvaļinājums	1	2	3	4
11	Cits (lūdzu ierakstīt) _____	1	2	3	4

<b>D22</b>		<b>Lūdzu, aptuveni novērtējiet darba samaksas īpatsvaru Jūsu kopējos ienākumos pirms COVID-19 ārkārtējās situācijas un COVID-19 pandēmijas laikā. Atzīmējiet vienu atbildi katrā rindiņā.</b>					
		Mazāk par 60%	60-70%	71-80%	81-90%	Vairāk par 90%	Grūti pateikt
1	Pirms COVID-19 ārkārtējās situācijas	1	2	3	4	5	98
2	COVID-19 pandēmijas laikā	1	2	3	4	5	98



<b>D23</b>	<i>Pētījuma aptaujas periodam noslēdzoties, iegūtie rezultāti tiks apkopoti.</i>  <b>Vai vēlaties pēc rezultātu apkopošanas saņemt pētījuma rezultātu aprakstu uz savu e-pasta adresi?</b>	<b>Jā</b> <b>Nē</b>	<b>1</b>	→ B23.1
			<b>2</b>	→ Beigt
<b>D23.1</b>	<b>Lūdzu ievadiet savu e-pasta adresi.</b>			

	<b>PATEICAMIES PAR ATSAUCĪBU!</b>
--	-----------------------------------

## Diskusijas vadlīnijas

### Fokusgrupu diskusijas ar darba devējiem

*Šī brīža diskusijas plānotais garums pēc laika – 120 minūtes  
(jāaicina uz 2 stundām un 15-20 minūtēm, par to sniegtot atbilstošu apliecinājumu, ja nepieciešams)*

<p><b>5 min.</b> <b>Iepazīšanās</b></p>	<p><i>Iepazīšanās ar moderatoru, pētījuma mērķis un uzdevumi, grupu diskusiju specifikas skaidrojums, grupu diskusijas ar darba devējiem mērķis un uzdevumi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sasveicināšanās</li> <li>● Fokusa grupu metodes skaidrojums</li> </ul> <p>Pamatnoteikumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● runāt godīgi, vienlaicīgi tikai pa vienam;</li> <li>● nav “pareizu” vai “nepareizu” atbilžu;</li> <li>● diskusijas ieraksts, lai nodrošinātu iespējas apkopot visu darba devēju diskusiju rezultātus;</li> <li>● konfidencialitātes nodrošinājums (dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā, saņemta Ētikas komisijas atļauja);</li> <li>● aicinājums cienāties klātesošajiem cilvēkiem;</li> <li>● lūgums izslēgt mobilos telefonus (vismaz uzlikt uz klusumu).</li> </ul> <p><i>Iepazīšanās ar respondentiem – vārds, nodarbošanās – kādu uzņēmumu pārstāv (var nenosaukt nosaukumu, bet gan to, kāds ir darbinieku skaits uzņēmumā un kurā nozarē darbojas uzņēmums).</i></p>
<p><b>20 min.</b> <b>Izmaiņas uzņēmējdarbībā</b></p>	<p><i>Sarunu sāksim ar jautājumiem par izmaiņām Jūsu uzņēmuma darbībā:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kā Jūs raksturotu COVID-19 ārkārtējās situācijas ietekmi uz sava uzņēmuma darbību? Vai darba apjoms uzņēmumā palielinājās / samazinājās / nemainījās?</li> <li>● Vai uzņēmumā mainījās darbinieku skaits? Kā? Cik daudzus darbiniekus procentuāli Jums nācās atlaist? Vai šobrīd esat viņus pieņēmis atpakaļ? Vai nācās izmantot bezalgas atvaļinājumus? Vai ārkārtējās situācijas laikā darbinieki bija spiesti izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu? Vai darbinieki nokļuva dīkstāvē? Cik liela darbinieku daļa? Vai darbiniekiem mainījās nostrādāto stundu skaits / slodze? Tas palielinājās / samazinājās? Kāda situācija ir šobrīd? Vai mainījās darba tiesiskās attiecības (tika grozīti darba līgumi), kāpēc, kādā veidā, ar kādu mērķi?</li> <li>● Vai darbiniekiem mainījās uzdevumi? Vai viņi turpināja veikt to pašu darbu, ko iepriekš? Vai mainījās darba metodes?</li> <li>● Vai ārkārtējās situācijas ietekmē attīstījāt jaunas biznesa idejas / jaunas darbības jomas? Vai idejas radās tieši krīzes laikā? Vai tās jau</li> </ul>

	<p>bija pirms krīzes? Vai šīs biznesa idejas / darbības jomas arī šobrīd tiek īstenotas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai kādas darbības jomas tika atmetas (pārtrauktas)? Vai pēc ārkārtējās situācijas beigām kādas no pārtrauktajām darbībām tika atsāktas?</li> <li>• Kā motivējāt esošos darbiniekus palikt uzņēmumā?</li> <li>• Vai notika darbinieku horizontālā vai/un vertikālā karjeras maiņa, mainoties darba veidam, apjomam utml.?</li> <li>• Vai Jūs pieņēmtāt (pieņemt) darbinieku, kurš iepriekš nav strādājis attiecīgajā profesijā un apmācītu to darba vidē?</li> <li>• Pandēmijas laikā darba tirgū izbrīvējās daudz talantīgu un pieredzes bagātu darbinieku. Vai, izmantojot šo situāciju, piesaistījāt jaunus darbiniekus?</li> </ul>
--	--

<p><b>20 min.</b></p> <p><i>Uzņēmumu īstenotie preventīvie pasākumi COVID-19 pandēmijas laikā</i></p>	<p><i>Šajā sadaļā parunāsim par darba devēja veiktajiem pasākumiem, kas bija vērsti uz COVID-19 izplatības samazināšanos darba vidē. Lūdzu šobrīd izteikties tikai par tiem pasākumiem, kas tika veikti darba vietās (ražotnēs, birojos u.c. uzņēmuma teritorijā), jo par attālināto darbu parunāsim nedaudz vēlāk.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai pirms ārkārtējās situācijas uzņēmumam bija izstrādāts plāns rīcībai ārkārtas situācijā? Vai tajā bija paredzētas rīcības infekciju slimību gadījumā - epidēmijām / pandēmijām? Vai darba vides riska kontekstā bijāt vispār domājuši par bioloģiskajiem riska faktoriem un to novēršanas iespējām? Varat sniegt kādu piemēru?</li> <li>• Vai noteicāt kādu atbildīgo personu, kas sekotu līdzi epidemioloģiskajai situācijai un izmaiņām normatīvajos aktos attiecībā ar veicamajiem pasākumiem? Kurš cilvēks tas bija (<i>pēc amata</i>)?</li> <li>• Vai tika izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai (<i>piem., ko darīt, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs, vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ</i>)?</li> <li>• Vai tika nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi?</li> <li>• Vai tika iegādātas sejas aizsargmaskas? Vai darbinieki tos lietoja?</li> <li>• Vai tika iegādāti sejas aizsargi (vizieri)? Vai darbinieki tos lietoja?</li> <li>• Vai tika veiktas apmācības par higiēnas prasību ievērošanu (<i>pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.</i>)?</li> <li>• Vai tika uzstādītas caurspīdīgas barjeras (starp darbiniekiem un klientiem)?</li> <li>• Vai tika noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (<i>piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni</i>)?</li> <li>• Vai tika ierobežoti darba braucieni Latvijas teritorijā? Ja nē, tad kādās profesijās / darbu veidos? Kurā brīdī tie tika atsākti? Kurā brīdī atsākās komandējumi uz ārzemēm?</li> <li>• Vai tika mainīts darba laiks (elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums)?</li> <li>• Vai tika ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni (<i>piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu</i>)?</li> <li>• Vai tika ieviesta darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole?</li> </ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai tika pārplānoti darba procesi, lai samazinātu tiešos kontaktus ar citiem cilvēkiem, piemēram, klientiem (attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.)?</li> <li>• Vai atteicāties no kopīgiem klātienes pasākumiem (jubileju svinēšana, korporatīvie pasākumi)?</li> <li>• Vai tika ierobežots dalībnieku skaits (piem., klātienes sanāksmēs, atrodoties vienā telpā, vienā automašīnā)?</li> <li>• Kas Jums traucēja īstenot preventīvos pasākumus (<i>piemēram, līdzekļu trūkums, kvalificētu speciālistu/ekspertu trūkums, informācijas trūkums (prasību nezināšana), prasības / ieteikumi bija nekonkrētas un nesaprotamas, prasības / ieteikumi ir pārāk sarežģīti, prasības bija nepamatotas, ieteikumi bija nepamatoti, laika trūkums u.c.</i>)?</li> <li>• Vai Jums aptuveni ir zināms, cik līdzekļus <u>mēnesī</u> tērējat preventīvajiem pasākumiem COVID-19 riska samazināšanai uz vienu darbinieku (<i>lielākajām izmaksām, lūdzu, precizēt nozari</i>)? Kas veido šo izmaksu lielāko daļu? Vai tas ir būtisks slogs Jūsu uzņēmumam? Vai šie līdzekļi būtiski apgrūtina jūsu uzņēmuma darbību? Kāds atbalsts būtu nepieciešams nākotnē (<i>piemēram, specifiskas konsultācijas, info materiāli, atbalsts dezinfekcijas līdzekļu vai individuālo aizsardzības līdzekļu iegādē u.c.</i>)? Cik būtisks būtu šāds valsts atbalsts (loti / diezgan / ne pārāk / mazbūtisks)? Kādā veidā šo atbalstu preventīvo pasākumu veikšanai vajadzētu sniegt?</li> </ul>
--	--

<p><b>25 min.</b></p> <p>Attālinātā darba organizācija</p>	<p><i>Tagad aprunāsimies par attālinātā darba organizēšanu.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai Jūs paši strādājāt attālināti? Vai Jūs strādājāt attālināti arī pirms ārkārtējās situācijas izsludināšanas vai sākāt tās laikā? Un Jūsu uzņēmuma darbinieki? Kuri Jūsu uzņēmuma darbinieki strādāja attālināti, vai kādām darbinieku grupām bija priekšroka (<i>piemēram, darbiniekiem ar pirmsskolas vecuma bērniem, ar skolas vecuma bērniem, senioriem</i>)? Vai darbiniekiem bija iespēja izvēlēties strādāt attālināti vai uzņēmumā uz vietas? Vai plānojat arī turpināt attālināto arī turpmāk?</li> <li>• Kā attālinātais darbs tika/tiek organizēts? Vai ir kāda rakstiska vienošanās abu pušu starpā?</li> <li>• Vai Jūs pārliecinājāties, kādi darbiniekam mājās ir darba apstākļi (<i>vai veicāt darba vides riska novērtēšanu</i>)? Kā to darījāt (<i>vai izmantojāt kādus rīkus, vai iesaistījāt sava uzņēmuma darba aizsardzības speciālistu</i>)? Vai Jūs nodrošinājāt kādus atbalsta pasākumus, lai darbinieki attālināti varētu strādāt fiziski un emocionāli drošā un veselībai nekaitīgā vidē? Vai kopumā darbinieki bija drīzāk apmierināti vai neapmierināti ar nepieciešamību / iespēju strādāt attālināti?</li> <li>• Vai darbiniekiem tika nodrošināti datori un cits nepieciešamais IT aprīkojums? Vai tika sniegts IT atbalsts, pielāgojot datoru darbam attālināti? Vai uzņēmumā tika izmantota komunikācijas / datu apmaiņas platforma attālinātam darbam? Vai tā tika izveidota / uzsākta lietot ārkārtējās situācijas laikā? Vai Jums bija grūtības ar datu drošību? Kādas? Kā tās risinājāt?</li> <li>• Vai tika sniegts atbalsts / apmācības par profesionālo darbību attālinātā darba apstākļos (<i>piemēram, kā strādāt konkrētajā profesijā, kādus rīkus izmantot, kur meklēt informāciju, atbalstu</i>)? Vai</li> </ul>
--	--

	<p>piedāvājāt darbiniekiem ar mazākām tehnoloģiju zināšanām atbalsta personu komunikācijas platformu izmantošanā?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai attālinātajā darba vietā darbiniekiem tika nodrošināts darba devēja galds un krēsls ergonomiskai darba vietas iekārtošanai?</li> <li>• Vai darbiniekiem tika kompensētas izmaksas (<i>piemēram, par internetu, elektrību</i>)?</li> <li>• Vai sanāksmes notika attālināti?</li> <li>• Vai vadītāji tika apmācīti par darbinieku vadīšanu attālināti?</li> <li>• Vai darbinieki tika izglītoti par stresa samazināšanu, labāku darba organizēšanu, privātās – darba dzīves līdzsvara samazināšanu u.tml.dz.?</li> <li>• Vai tika organizēti attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi (<i>kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.</i>) vai kādi citi stresu samazinošie pasākumi?</li> <li>• Vai varat minēt vēl kādus pasākumus, ko īstenojāt?</li> <li>• Vai, Jūsaprāt, ir nepieciešama normatīvo aktu pilnveide ("Darba likums", "Darba aizsardzības likums"), kas veicinātu attālinātā darba nodrošināšanu?</li> <li>• Vai darbiniekiem tika piedāvāts izvēlēties attālināta darba elastīgo režīmu? Ja jā, tad kas tas bija par režīmu? Vai darbiniekam bija iespējams atvienoties no IKT ierīcēm ārpus darba laika? Vai Jums bija svarīgi, lai darbinieks vienmēr "būtu sasniedzams" arī ārpus darba laika? vai tika ieviesti kādi "obligāti" pieejamie laiki?</li> <li>• Kā mainījās darbinieku motivēšana, kontrole? Kā attālinātā darba gadījumā Jūs risinājāt jautājumu ar darba laika uzskaiti? Vai Jums bija grūtības ar darbinieku un darba procesu kontroli? Kādas? Kā to risinājāt?</li> <li>• Vai, Jūsaprāt, attālināts darbs pandēmijas laikā ietekmēja darbinieku produktivitāti? Kādā veidā - pozitīvi vai negatīvi? Kāds bija tā iemesls?</li> <li>• Ar kādiem izaicinājumiem saskārāties (grūtības darbiniekiem uzticēties, - trūka informācija par attālināto darbu, grūtības darba rezultātu definēšana un darbu plānošana? Vai bija grūti/viegli pielāgoties jaunajai darba metodei, attālinātā komunikācija, darba samaksa, organizācijas kultūra?</li> <li>• Vai jums radās papildus izmaksas saistībā ar darbinieku apmācībām, speciālām programmām, aprīkojuma nodrošināšanu, dažādām kompensācijām, interneta nodrošināšanu u.c.? Vai tās bija lielākas nekā par ietaupījumiem (<i>piemēram, samazinājās komunālie maksājumi, transporta / pārvietošanās izdevumi</i>)?</li> </ul>
<p><b>15 min.</b> <i>leguldījumi darbinieku profesionālajā izaugsmē</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai pandēmijas laiku izmantojāt darbinieku profesionālajai pilnveidei? Vai uzskatāt, ka pandēmijas laikā bija vairāk laika tālākizglītoties? Jums pašiem? Jūsu uzņēmuma darbiniekiem? Vai darbinieki šo iespēju izmantoja? Kas pietrūka, lai to efektīvāk varētu darīt?</li> <li>• Par kādām tēmām bija apmācības / semināri u.c. profesionālās pilnveides pasākumi?</li> <li>• Vai piedalījāties vebināros – kādos? Kā vērtējat šo pieredzi? Vai šādu formātu nepieciešams attīstīt arī turpmāk? Vai izmantojāt arī maksas seminārus / kursus?</li> <li>• Ja uzņēmumā bija dīkstāve, vai izmantojāt to darbinieku apmācībai? Kāpēc neizmantojāt, ja neizmantojāt?</li> </ul>

<p><b>15 min.</b> <i>Informācijas ieguve COVID- 19 darba vidē</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kur Jūs personīgi meklējāt / ieguvāt sev nepieciešamo profesionālo informāciju par COVID-19 veicamajiem pasākumiem darba vidē? Vai izmantojāt Valsts darba inspekcijas mājaslapu, Labklājības ministrijas mājaslapu, <a href="http://www.stradavesels.lv">www.stradavesels.lv</a>, Valsts darba inspekcijas konsultatīvo telefonu, Valsts darba inspekcijas sociālo tīklu konus – Facebook, Twitter, Ekonomikas ministrijas mājaslapu, citus?</li> <li>● Vai meklējāt vispārīgu informāciju vai konkrētai nozarei specifisku informāciju? Kā vērtējat atrasto informāciju? Kas pietrūka, ko būtu iespējams citā reizē uzlabot?</li> <li>● Vai kādas nozaru organizācijas sniedza kādus praktiskus ieteikumus, ko varējāt izmantot darbā? Kuras? Kā ieguvāt šo informāciju? Vai izmantojāt Latvijas darba devēju konfederācijas atbalstu, kā to vērtējat? Vai izmantojāt Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības atbalstu, kā to vērtējat?</li> <li>● Vai meklējāt informāciju angļu vai citā svešvalodā? Kādus avotus, kuru organizāciju ieteikumus izmantojāt?</li> </ul>
<p><b>10 min.</b> <i>Riska grupām īstenotie pasākumi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vai Jūs kaut kādā veidā identificējāt darbiniekus, kas pieder pie augsta riska grupām COVID-19 (<i>seniori, darbinieki ar hroniskām slimībām u.c.</i>)? Vai īstenojāt kādus īpašus pasākumus? Vai mudinājāt strādāt attālināti? Vai piedāvājāt atvaļinājuma izmantošanu? Vai veicāt papildus dezinfekcijas vai distancēšanās pasākumus šo darbinieku darba vietās? Vai organizējāt papildus apmācības par piesardzības pasākumiem? Vai seniori labprāt izmantoja piedāvājumu? Vai citas riska grupas labprāt izmantoja piedāvājumu?</li> </ul>
<p><b>10 min.</b> <b>Noslēgums</b></p>	<p>Vai vēlaties vēl ko piebilst saistībā ar COVID-19 īstenotajiem pasākumiem darba vidē? Ko Jūs ieguvāt no šīs grupu diskusijas?</p> <p><i>Paldies par dalību! Atgādinājums par konfidencialitāti!</i></p>



### Diskusijas vadlīnijas

#### Fokusgrupu diskusijas ar darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību

*Šī brīža diskusijas plānotais garums pēc laika – 150 minūtes  
(jāaicina uz 2,5 stundām, par to sniegtot atbilstošu apliecinājumu)*

<p><b>5 min.</b> <b>Iepazīšanās</b></p>	<p><i>Iepazīšanās ar moderatoru, pētījuma mērķis un uzdevumi, grupu diskusiju specifikas skaidrojums, grupu diskusijas ar darba aizsardzības speciālistiem ar augstāko profesionālo izglītību mērķis un uzdevumi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sasveicināšanās</li> <li>● Fokusa grupu metodes skaidrojums</li> </ul> <p>Pamatnoteikumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● runāt godīgi, vienlaicīgi tikai pa vienam, zoom etiķete - kā pieteikt, ka grib izteikties (pacelt /pamāt ar rociņu);</li> <li>● nav “pareizu” vai “nepareizu” atbilžu;</li> <li>● zoom ieraksts;</li> <li>● konfidencialitātes nodrošinājums;</li> <li>● lūgums izslēgt mobilos telefonus (vismaz uzlikt uz klusumu).</li> </ul> <p><i>Iepazīšanās ar respondentiem – vārds, nodarbošanās – kur strādā/ko pārstāv ar fokusu vai strādā vienā konkrētā uzņēmumā vai sniedz darba aizsardzības pakalpojumus. Pakalpojumu sniedzējiem lūgums precizēt, aptuveni cik uzņēmumus viņi pārstāv.</i></p>
<p><b>10 min.</b> <i>Riska novērtējums pirms COVID-19 ārkārtējās situācijas?</i></p>	<p><i>Šajā sadaļā pārrunāsim darba vides riska novērtējumu, kas tika veikts vēl pirms COVID-19 vīrusa pandēmijas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vai jau pirms pandēmijas sākšanās bioloģiskie riska faktori bija ņemti vērā darba vietu riska novērtējumā? Kuri? Gripas u.c. vīrusi? Vai tiem bija jau veikti kādi pasākumi tā novēršanai?</li> <li>● Vai tagad, skatoties atpakaļ saistībā ar COVID-19, Jums šķiet, ka uzņēmumi bija pievērsuši pietiekamu uzmanību bioloģiskajiem riska faktoriem un bijāt gatavi pandēmijai?</li> </ul>
<p><b>25 min.</b> <i>Uzņēmumu īstenotie preventīvie pasākumi COVID-19 pandēmijas laikā</i></p>	<p><i>Šajā sadaļā parunāsim par darba devēja veiktajiem pasākumiem, kas bija vērsti uz COVID-19 izplatības samazināšanos darba vidē. Lūdzu šobrīd izteikties tikai par tiem pasākumiem, kas tika veikti darba vietās (ražotnēs, birojos u.c. uzņēmuma teritorijā), jo par attālināto darbu parunāsim nedaudz vēlāk.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vai darba devēji noteica kādu atbildīgo personu, kas sekotu līdzi epidemioloģiskajai situācijai un izmaiņām normatīvajos aktos attiecībā ar veicamajiem pasākumiem? Kurš cilvēks tas bija (<i>pēc amata</i>)?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vai tika izstrādāts plāns uzņēmuma rīcībai ārkārtējai situācijai (<i>piem., ko darīt, ja kāds darbinieks ir COVID-19 pozitīvs, vairāki darbinieki neierodas darbā slimības dēļ</i>)?</li> <li>● Vai tika nodrošināti papildus dezinfekcijas un roku mazgāšanas līdzekļi?</li> <li>● Vai tika iegādātas sejas aizsargmaskas? Vai darbinieki tos lietoja?</li> <li>● Vai tika iegādāti sejas aizsargi (vizieri)? Vai darbinieki tos lietoja?</li> <li>● Vai tika veiktas apmācības par higiēnas prasību ievērošanu (<i>pareizu roku mazgāšanu, durvju atvēršanu bez roku palīdzības u.c.</i>)?</li> <li>● Vai tika uzstādītas caurspīdīgas barjeras (starp darbiniekiem un klientiem)?</li> <li>● Vai tika noteikti pārvietošanās ierobežojumi uzņēmuma teritorijā (<i>piemēram, kustība tikai vienā virzienā pa kāpnēm, atdalīti kustību virzieni</i>)?</li> <li>● Vai tika ierobežoti darba braucieni Latvijas teritorijā? Ja nē, tad kādās profesijās / darbu veidos? Kurā brīdī tie tika atsākti? Kurā brīdī atsākās komandējumi uz ārzemēm?</li> <li>● Vai tika mainīgs darba laiks (elastīgs sākums, beigas, pusdienu pārtraukums)?</li> <li>● Vai tika ņemta vērā darbinieku nepieciešamība paveikt gan darbu, gan rūpēties par ģimeni (<i>piemēram, bērnu audzināšanu, izglītošanu</i>)?</li> <li>● Vai tika ieviesta darbinieku un apmeklētāju temperatūras kontrole?</li> <li>● Vai tika pārplānoti darba procesi, lai samazinātu tiešos kontaktus ar citiem cilvēkiem, piemēram, klientiem (<i>attālināti pakalpojumi, attālinātas piegādes u.c.</i>)?</li> <li>● Vai darba devējs atteicās no kopīgiem klātienē pasākumiem (<i>jubileju svinēšana, korporatīvie pasākumi</i>)?</li> <li>● Vai tika ierobežots dalībnieku skaits (<i>piem., klātienē sanāsmēs, atrodoties vienā telpā, vienā automašīnā</i>)?</li> <li>● Kas, Jūsaprāt, darba devējiem traucēja īstenot preventīvos pasākumus (<i>piemēram, līdzekļu trūkums, kvalificētu speciālistu/ekspertu trūkums, informācijas trūkums (prasību nezināšana), prasības / ieteikumi bija nekonkrētas un nesaprotamas, prasības / ieteikumi ir pārāk sarežģīti, prasības bija nepamatotas, ieteikumi bija nepamatoti, laika trūkums u.c.</i>)?</li> </ul>
--	--

<p><b>15 min.</b></p> <p>Attālinātā darba organizācija</p>	<p>Tagad aprunāsimies par attālinātā darba organizēšanu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vai Jūs paši strādājāt attālināti? Vai Jūs strādājāt attālināti arī pirms ārkārtējās situācijas izsludināšanas vai sākāt tās laikā?</li> <li>● Vai, Jūsaprāt, darba devēji organizēja darbu attālināti? Vai veica kādus atbalsta pasākumus, lai darbinieki attālināti varētu strādāt fiziski un emocionāli drošā un veselībai nekaitīgā vidē?</li> <li>● Vai darbiniekiem tika nodrošināti datori un cits nepieciešamais IT aprīkojums? Vai tika sniegts IT atbalsts, pielāgojot datoru darbam attālināti?</li> <li>● Vai tika sniegts atbalsts / apmācības par profesionālo darbību attālinātā darba apstākļos (<i>piemēram, kā strādāt konkrētajā profesijā, kādus rīkus izmantot, kur meklēt informāciju, atbalstu</i>)?</li> </ul>
--	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai attālinātājā darba vietā darbiniekiem tika nodrošināts darba devēja galds un krēsls ergonomiskai darba vietas iekārtošanai?</li> <li>• Vai darbiniekiem tika kompensētas izmaksas (<i>piemēram, par internetu, elektrību</i>)?</li> <li>• Vai sanāksmes notika attālināti?</li> <li>• Vai vadītāji tika apmācīti par darbinieku vadīšanu attālināti?</li> <li>• Vai darbinieki tika izglītoti par stresa samazināšanu, labāku darba organizēšanu, privātās – darba dzīves līdzsvara samazināšanu u.tml dz.?</li> <li>• Vai tika organizēti attālinātie darbinieku saliedēšanas pasākumi (<i>kopīgas brokastis, pusdienas, spēles u.c.</i>) vai kādi citi stresu samazinošie pasākumi?</li> <li>• Vai varat minēt vēl kādus pasākumus, ko darba devējs īstenoja?</li> <li>• Vai Jūs vērtējāt darba vides riskus attālinātajam darbam? Kā Jūs to darījāt? Vai vizuāli redzējāt?</li> </ul>
<p><b>10 min.</b> <i>Riska grupām īstenotie pasākumi</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai darba devēji kaut kādā veidā identificēja darbiniekus, kas pieder pie augsta riska grupām COVID-19 (<i>seniori, darbinieki ar hroniskām slimībām u.c.</i>)? Vai darba devēji īstenoja kādus īpašus pasākumus? Vai mudināja strādāt attālināti? Vai piedāvāja atvaļinājuma izmantošanu? Vai veica papildus dezinfekcijas vai distancēšanās pasākumus šo darbinieku darba vietās? Vai organizēja papildus apmācības par piesardzības pasākumiem? Vai seniori labprāt izmantoja piedāvājumu? Vai citas riska grupas labprāt izmantoja piedāvājumu?</li> </ul>
<p><b>20 min.</b> <i>Darba aizsardzības speciālistu faktiskā rīcība</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai pārskatījāt darba vides riska novērtēšanas dokumentus? Vai visus vai tikai dažām darbavietām? Kurām darba vietām? Kādu informāciju papildus iekļāvāt?</li> <li>• Kā rīkojāties, ja ārkārtējās situācijas laikā bija jāpārvērtē darba vides riski (beidzās 1 gada periods)?</li> <li>• Kā rīkojāties, ja ārkārtējās situācijas laikā bija jāveic periodiskā darbinieku instruktāža darba aizsardzībā / ugunsdrošībā (beidzās 1 gada periods)?</li> <li>• Vai veicāt kādu specifisku darbinieku apmācību saistībā ar COVID-19 (<i>piemēram, kā atvērt durvis bez roku izmantošanas, kā pareizi jālieto maskas, kā pareizi mazgāt rokas</i>)? Vai rīkojāt vebinārus darbiniekiem saistībā ar darba aizsardzību? Par kādām tēmām? Kāda bija darbinieku atsauce? Kā vērtējat attālināto mācību efektivitāti? Vai šādas mācības ir “uz palikšanu” arī pēc COVID-19?</li> <li>• Vai ārkārtējās situācijas dēļ Jūs savā profesionālajā darbā izmantojāt kādas jaunas tehnoloģijas? Kādas? Cik esat apmierināti? Vai esat dzirdējuši par kolēģiem, kas tādas ir izmantojuši? Vai esat dzirdējuši par uzņēmumiem, kas tādas ir izmantojuši? Vai varat minēt tehnoloģiju un uzņēmumu piemērus?</li> </ul>
<p><b>20 min.</b> <i>Valsts kontrole un</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai pandēmijas laikā Jums nācās kontaktēties ar Valsts darba inspekciju? Kāds bija kontakta iemesls (<i>konsultācijas saņemšana,</i></li> </ul>

*uzraudzība  
darba  
aizsardzības  
jomā,  
nepieciešamās  
izmaiņas  
normatīvajos  
aktos*

nelaimes gadījuma izmeklēšana, uzņēmuma apsekojums, dokumentu iesniegšana u.c.)? Kā Jūs vērtētu šo sadarbību ar Valsts darba inspekcijas atbildīgajiem speciālistiem? Kāpēc sniedzāt šādu vērtējumu? Kādi būtu Jūsu ieteikumi sadarbības ar Valsts darba inspekciju uzlabošanā pandēmijas apstākļos? Ko Valsts darba inspekcija varēja darīt savādāk pandēmijas apstākļos?

- Vai esat kādreiz izmantojis Valsts darba inspekcijas e-pakalpojumus? Kurus? Kā tos vērtējat? Kāpēc neizmantojat? Kas mudinātu izmantot? Kāds ir Jūsu viedoklis par iespēju kādus no e-pakalpojumiem padarīt par obligātiem (piemēram, nelaimes gadījuma akta reģistrēšana, paziņojuma iesniegšana par zaudējumiem pēc nelaimes gadījuma darbā u.c.)? Pie kādiem nosacījumiem, Jūsaprāt, šos e-pakalpojumus varētu padarīt par obligātiem – t.i. šos dokumentus varētu iesniegt tikai izmantojot e-pakalpojumus? Kādus e-pakalpojumus, Jūsaprāt, Valsts darba inspekcijai vēl vajadzētu izstrādāt?
- Kā Jūs domājat, vai Valsts darba inspekcijā būtu iespējams ieviest tikai rakstveida lietu izskatīšanas procesus – piemēram, paskaidrojumu sniegšanu tikai rakstveidā, dokumentu iesniegšanu tikai rakstveidā u.c. (klātienē komunicējot tikai uzņēmumu apsekojuma laikā – veicot preventīvas pārbaudes, izmeklējot nelaimes gadījumus, arodslimības u.c.)? Kādas, Jūsaprāt, ir šāda procesa pozitīvās puses, ieguvumi? Kādi ir trūkumi?
- Vai, Jūsaprāt, pandēmija parādīja nepieciešamību veikt izmaiņas normatīvajos aktos, kas šobrīd vēl nav veiktas? Kuros normatīvajos aktos? Kādas izmaiņas? Ko šādas izmaiņas mainītu/uzlabotu?

**25 min.**

*Informācijas  
ieguve COVID-  
19 darba vidē*

- Kur Jūs personīgi meklējāt / ieguvāt sev nepieciešamo profesionālo informāciju par COVID-19 veicamajiem pasākumiem darba vidē? Vai izmantojāt Valsts darba inspekcijas mājaslapu, Labklājības ministrijas mājaslapu, [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv), Valsts darba inspekcijas konsultatīvo telefonu, Valsts darba inspekcijas sociālo tīklu konus – Facebook, Twitter, Ekonomikas ministrijas mājaslapu, citus?
- Vai meklējāt vispārīgu informāciju vai konkrētai nozarei specifisku informāciju? Kā vērtējat atrasto informāciju? Kas pietrūka, ko būtu iespējams citā reizē uzlabot?
- Vai kādas nozaru organizācijas sniedza kādus praktiskus ieteikumus, ko varējāt izmantot darbā? Kuras? Kā ieguvāt šo informāciju? Vai izmantojāt Latvijas darba devēju konfederācijas atbalstu, kā to vērtējat? Vai izmantojāt Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības atbalstu, kā to vērtējat?
- Vai meklējāt informāciju angļu vai citā svešvalodā? Kādus avotus, kuru organizāciju ieteikumus izmantojāt? Vai izmantojāt Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras izstrādātos materiālus (*piemēram, vadlīnijas par atgriešanos darbā pēc COVID, OiRA speciālo rīku*)? Kā to vērtējat?
- Vai piedalījāties vebināros – kādos? Kā vērtējat šo pieredzi? Vai šādu formātu nepieciešams attīstīt arī turpmāk Latvijā darba aizsardzības

	<p>kontekstā? Vai izmantojāt arī maksas seminārus / kursus? Kas tos apmaksāja (<i>pats / darba devējs</i>)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vai uzskatāt, ka pandēmijas laikā bija vairāk laika tālākizglītoties? Jums pašiem? Jūsu uzņēmuma darbiniekiem? Kas pietrūka, lai to efektīvāk varētu darīt?</li> <li>• Vai pandēmijas apstākļos, Jūsaprāt, uzlabojās neformālā sadarbība / pieredzes apmaiņa starp darba aizsardzība speciālistiem? Kā tā notika? Vai nozares nevalstiskajām organizācijām bija kāda loma šajā procesā (piemēram, Darba aizsardzības kompetento institūciju biedrībai)?</li> </ul>
--	---

<p><b>10 min.</b></p> <p><i>Darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju rīcība COVID-19 pandēmijas laikā</i></p>	<p><i>Uz šo jautājumu grupu aicinām atbildes sniegt tikai tiem diskusijas dalībniekiem, kuri sniedz pakalpojumus darba aizsardzības jomā vai kuru uzņēmumi pandēmijas laikā saņēma darba aizsardzības pakalpojumus.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kāda bija Jūsu rīcība, sākoties pandēmijai? Vai sniedzāt konsultācijas saviem klientiem par COVID-19 inficēšanās riska ierobežošanu darba vidē? Tās sniedzāt pēc savas iniciatīvas vai klientu pieprasījuma? Tie bija individualizēti, katram uzņēmuma atsevišķi pielāgoti ieteikumi vai vispārīgas vadlīnijas? Vai uzņēmumi ņēma vērā Jūsu ieteikumus?</li> <li>• Vai ārkārtējās situācijas laikā klātienē apmeklējāt klientu uzņēmumus? Kādi bija galvenie iemesli?</li> <li>• Kā Jūs paši jutāties ārkārtējās situācijas laikā? Vai Jūsu darba apjoms un slodze palielinājās vai samazinājās? Vai nācās strādāt arī brīvajā laikā? Vai izjutāt spriedzi? Ko Jūs ieteiktu kolēģiem no savas pieredzes, kā tikt galā ar šādām situācijām</li> </ul>
---	---

<p><b>10 min.</b></p> <p><b>Noslēgums</b></p>	<p>Vai kopumā Jums šķiet, ka COVID-19 pandēmija kaut kādā mērā ir ietekmējusi darba devēju attieksmi pret darba aizsardzību kā tādu un Jums kā speciālistiem? Kādā veidā?</p> <p>vēlaties vēl ko piebilst saistībā ar COVID-19 īstenotajiem pasākumiem darba vidē?</p> <p>Ko Jūs ieguvāt no šīs grupu diskusijas?</p> <p><i>Paldies par dalību! Atgādinājums par konfidencialitāti!</i></p>
---	---

### **Nodarbinātības izmaiņu analīze**

COVID-19 pandēmija ir izraisījusi vienu no smagākajām darba tirgus krīzēm kopš Lielās depresijas. Pastāv reālas bažas, ka krīze palielinās nabadzību un nevienlīdzību, un ietekme būs jūtama nākamajos gados. Daudzas valstis izmantoja darba saglabāšanas programmas, lai palīdzētu saglabāt nodarbinātību un dzīvotspējīgas darba vietas. Programmas ietver pasākumus, kas pēc būtības subsidē nenostādātās stundas, kā arī pasākumus, kas palielina darbinieku ienākumus, ja viņi strādā nepilnu darba laiku.

#### **Nodarbinātības līmenis**

Nodarbinātības un bezdarba aspekti jeb situācija darba tirgū būtiski ietekmē iedzīvotāju un mājsaimniecību ienākumus. Analizējot nodarbinātības rādītājus, varam secināt, ka nodarbināto skaits tautsaimniecībā 2020. gada pirmajā ceturksnī bija aptuveni 910 tūkst., kas praktiski sakrita ar vidējo nodarbinātības līmeni 2019. gadā.<sup>1</sup> Nodarbināto iedzīvotāju skaits tautsaimniecībā septembrī kļuvis mazāks, un septembrī sastādīja 889 tūkstoši iedzīvotāju, kas bija par 2,6% mazāks, nekā 2019.gada septembrī. Oktobrī nodarbināto personu skaits pret iepriekšējo mēnesi pieauga par 3,4 tūkstošiem. Nodarbinātības līmenis Latvijā pārsniedz Eiropas Savienības (ES) dalībvalstu vidējo līmeni un 2. ceturksnī tas bija tāds pats kā Lietuvā (64,1%), bet zemāks nekā Igaunijā (65,4%).

COVID-19 krīzes ietekmē 2020. gada 3. ceturksnī, salīdzinājumā ar atbilstošo periodu pērn, algoto darbinieku skaits, pārrēķināts pilnā slodzē, valstī kopā samazinājās par 25,4 tūkst. jeb 3,3%. Samazinājums vērojams visās nozarēs, izņemot informācijas un komunikācijas pakalpojumu, izglītības, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozares, kur bija vērojams darbinieku pieaugums.<sup>2</sup>

Starp 2020. gada pirmo un otro ceturksni vērojams neliels kritums attiecībā uz aizņemto darbvieta skaitu sabiedriskajā sektorā no 288 464 uz 283 815, bet lielāks kritums privātajā sektorā no 613 746 uz 598 770. Iedzīvotāju aptaujā 2,6% respondentu ir norādījuši, ka viņiem ir mainīti darba līguma noteikumi no pilna un nepilnu darba laiku un 3,4% respondentu ir bijuši bezalgas atvaļinājumā COVID-19 krīzes laikā. Uzņēmēju aptaujas rezultāti liecina par ievērojamāku nodarbinātības samazināšanos - 27,2% respondentu samazināja darbinieku slodzi, 13,6% samazināja darbinieku skaitu, 13,1% uzņēmēju aptaujas respondentu norādīja, ka darbinieki gāja bezalgas atvaļinājumā. 83,7% no tiem

<sup>1</sup> CSB LR Nodarbināto skaits (Pieejams:

[http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala\\_nodarb\\_nodarb\\_istern/NB001m.px/table/tableViewLayout1/](http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_nodarb_nodarb_istern/NB001m.px/table/tableViewLayout1/))

<sup>2</sup> Vidējās darba samaksas gada pieaugums – 5,9% (Pieejams:

<https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2778-darba-samaksas-parmainas-2020-gada-3> )

uzņēmumiem, kas samazināja slodzi, samazināja arī izdevumus nākotnes nenoteiktības dēļ. Savukārt 76% no šiem respondentiem optimizēja darba organizāciju un 40,4% norādīja, ka ir pieaugusi informācijas tehnoloģiju un digitalizācijas izmantošana biznesā. Turklāt 64,2% no šiem respondentiem norādīja, ka ir ieviesuši attālinātā darba režīmu. Iespējams krīzes rezultātā uzņēmēji meklēja jaunu nodarbinātības formu realizēšanu, ko parāda arī plašāka informācijas tehnoloģiju un digitalizācijas izmantošana biznesā.

### **Bezdarba līmenis**

Bezdarba līmenis 2020. gada pirmajā ceturksnī bija 7,3% un bezdarbnieku skaits 72 tūkstoši iedzīvotāju, salīdzinot ar 57,9 tūkstošiem 2019. gada ceturtajā ceturksnī un 69 tūkstošiem 2019. gada pirmajā ceturksnī. Bezdarba pieaugumu galvenokārt izraisīja ražošanas, īpaši tranzīta kritums, nevis pandēmijas uzliesmojums. Nelielu bezdarba pieaugumu var skaidrot ar diezgan lielu brīvo darba vietu skaitu valstī, kuri bija pieejami tiem, kas zaudēja darbu. Rezultātā vakanto darba vietu skaits 2020. gada pirmajā ceturksnī samazinājās par 9,5 tūkstošiem. Bezdarbnieku skaits 2020. gada otrajā ceturksnī valstī sasniedza 83,5 tūkstošus cilvēku jeb par 16% vairāk, nekā iepriekšējā ceturksnī. Tajā pašā laikā vakanto darba vietu skaits nedaudz pieauga. Bezdarba līmenis 3. ceturksnī nedaudz krities salīdzinājumā ar 2. ceturksni. 2020. gada 9 mēnešos Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA) reģistrētas 62 553 brīvās darba vietas, kas ir par 26% mazāk salīdzinot ar 2019. gada šo pašu periodu. 2020. gada septembra beigās bija reģistrētas aktuālas 17 597 brīvās darba vietas, kas ir par 44% mazāk salīdzinot ar 2019. gada septembri. 2020. gada 9 mēnešos NVA tika saņemti paziņojumi no 53 darba devējiem par kolektīvo atlaišanu, kopumā par 5 501 darbinieku plānoto atbrīvošanu. Bezdarba rādītāji būtiski atšķiras reģionu griezumā - Rīgas reģionā – 6,1%, bet augstākais bezdarba līmenis bija Latgales reģionā – 15,4%. Zemgales reģionā bezdarba līmenis septembrī bija 7,1%, Vidzemes reģionā – 7,4% un Kurzemes reģionā – 7,9%. Reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā 2020. gada septembra beigās lielāko īpatsvaru veidoja bezdarbnieki ar profesionālo izglītību – 34,4% no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita, 25,7% bija bezdarbnieki ar vispārējo vidējo izglītību, 23,1% – ar augstāko izglītību un 14,6% – ar pamatizglītību. Salīdzinot ar atbilstošo periodu pirms gada, bezdarbnieku ar augstāko izglītību īpatsvars pieaudzis par 1,1% punktiem. Jauniešu bezdarbs bija 6,9% līmenī.<sup>3</sup> Kā redzams 1. tabulā Latvijas bezdarba rādītāji atrodas Eirozonas vidējā līmenī, bet pārsniedz ES-27 vidējo līmeni. Vērojams būtisks bezdarba pieaugums Lietuvā, bet Igaunijai, līdzīgi kā Latvijai, izdevās samazināt bezdarba rādītāju 3. ceturksnī.

---

<sup>3</sup> Pārskats par bezdarba situāciju valstī (septembris) (Pieejams: [https://www.nva.gov.lv/sites/nva/files/31\\_5a0c0fb857c216.992611851.pdf](https://www.nva.gov.lv/sites/nva/files/31_5a0c0fb857c216.992611851.pdf) )

**1. tabula. Bezdarba līmenis, %.**

	2020. g. 1. ceturksnis	2020. g. 2. ceturksnis	2020. g. 3. ceturksnis
Latvija <sup>4</sup>	7,3	8,8	8,2
Igaunija <sup>5</sup>	4,8	8,1	7,7
Lietuva <sup>6</sup>	7,1	8,5	9,3
ES-27 <sup>7</sup>	6,7	6,7	7,5
Eirozona <sup>8</sup>	7,4	7,8	8,3

### Atalgojuma izmaiņas

Negatīvas tendences ekonomikā un uzņēmējdarbībā pandēmijas ietekmes rezultātā izraisīja atalgojuma fonda samazinājumu 2020. gada 1. un 2. ceturksnī. 2020. gada 1. ceturksnī kopējais darbinieku atalgojums sastādīja 3893 milj. eiro un, salīdzinot ar 2019. gada 1. ceturksni, tas bija par 5,8% lielāks. Tomēr salīdzinājumā ar 2019. gada 4. ceturksni atalgojuma fonds samazinājies par 1,6%. Savukārt, 2. ceturksnī atalgojuma apjoms sastādīja 3 590 milj. eiro jeb samazinājās par 7,8% salīdzinoši ar 1. ceturksni. Kritums pret 2019. gada 2. ceturksni sastādīja 4,2%. Trešajā ceturksnī ir redzams darbinieku atalgojuma fonda pieaugums. Tā atalgojums 3. ceturksnī palielinājās par 9,4% salīdzinoši ar 2. ceturksni, sasniedzot 3 929 milj. eiro. Salīdzinot ar 2019. gada 3. ceturksni, kopējais darbinieku atalgojums palielinājās par 3%.<sup>9</sup>

Darba alga veido tikai daļu no kopējā atalgojuma apjoma. Darba algas izmaiņas pirmajos ceturkšņos var raksturot ar sekojošiem datiem. 2020. gada 1. ceturksnī darba algu apjoms bija 3229 milj. eiro un, salīdzinot ar 2019. gada 1. ceturksni, tas bija par 5,8% lielāks. Tomēr salīdzinājumā ar 2019. gada 4.

<sup>4</sup> Bezdarbnieku skaits un bezdarba līmenis 15-74 gadu vecumā pēc dzimuma pa mēnešiem (Pieejams: [http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala\\_nodarb\\_bezdarbs\\_istern/NB002m.px/table/tableViewLayout1/](http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_nodarb_bezdarbs_istern/NB002m.px/table/tableViewLayout1/))

<sup>5</sup> Unemployment rate (Pieejams:

<https://www.stat.ee/en/find-statistics/statistics-theme/work-life/labour-market/unemployment-rate>)

<sup>6</sup> Unemployment rate (Pieejams: <https://osp.stat.gov.lt/paieska?q=unemployment%20rate>)

<sup>7</sup> Unemployment rates by sex, age and citizenship (%) (Pieejams:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_urgan/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_urgan/default/table?lang=en))

<sup>8</sup> Euro Area Unemployment Rate (Pieejams: <https://www.fxempire.com/macro/euro-area/unemployment-rate>)

<sup>9</sup> Iekšzemes kopprodukts no ienākumu puses pa ceturkšņiem, faktiskajās cenās (tūkst. euro) (Pieejams:

[http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/ekfin/ekfin\\_ikp\\_IKP\\_istern/IK10\\_090c.px/?rxid=d8284c56-0641-451c-8b70-b6297b58f464](http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/ekfin/ekfin_ikp_IKP_istern/IK10_090c.px/?rxid=d8284c56-0641-451c-8b70-b6297b58f464))

ceturksni darba samaksas fonds samazinājies par 1,6%. Savukārt, 2. ceturksnī darba algas apjoms sastādīja 2956 milj. eiro jeb samazinājās par 8,5% salīdzinoši ar 1. ceturksni. Kritums pret 2019. gada 2. ceturksni sastādīja 4,0%. Darbinieku algas fonds 2020. gada 3. ceturksnī bija 3 210 milj. eiro jeb par 8,6% lielāks, nekā 2. ceturksnī. Salīdzinot ar 2019. gada 3. ceturksni, arī ir redzams pieaugums par 2,7%.<sup>10</sup>

Algotā darba ienākumi veido lielāku daļu no mājsaimniecību ienākumiem. Analizējot darba algas izmaiņas triju ceturkšņu laikā, varam secināt, ka tikai 2020. gada 1. ceturksnī bija vērojams gan bruto, gan neto algas kritums pret 2019. gada 4. ceturksni attiecīgi par 1,2% un 0,8%. Kopumā ir vērojams stabils vidējās bruto un neto algas pieaugums. Patēriņa cenu līmenis un tā izmaiņas būtiski neietekmēja reālo darba samaksu. Ja 1. ceturksnī inflācija bija aptuveni 2% līmenī, tad 2. un 3. ceturksnī patēriņa cenu izmaiņas raksturo neliela deflācija (skatīt sīkāk 2. tabulu).

**2. tabula. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa ceturkšņiem.**<sup>11</sup>

	Bruto			Neto		
	Euro	% pret iepriekšējo periodu	% pret iepriekšējā gada atbilstošo periodu	Euro	% pret iepriekšējo periodu	% pret iepriekšējā gada atbilstošo periodu
	PAVISAM	PAVISAM	PAVISAM	PAVISAM	PAVISAM	PAVISAM
2019/1. ceturksnis	1 032	99,1	107,4	764	99,4	107,1
2019/2. ceturksnis	1 075	104,2	107,1	793	103,9	106,7
2019/3. ceturksnis	1 083	100,7	107,6	796	100,3	107,0
2019/4. ceturksnis	1 114	102,8	106,9	818	102,8	106,5

<sup>10</sup> turpat

<sup>11</sup> Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa ceturkšņiem (Pieejams: [http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala\\_dsamaksa\\_isterm/DS020c.px/table/tableViewLayout1/](http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_dsamaksa_isterm/DS020c.px/table/tableViewLayout1/))

2020/1. ceturksnis	1 100	98,8	106,6	812	99,2	106,3
2020/2. ceturksnis	1 117	101,6	103,9	824	101,5	103,9
2020/3. ceturksnis	1 147	102,7	105,9	844	102,4	106,0

Nepieciešams atzīmēt, ka COVID-19 krīzes ietekmes rezultātā ir vērojamas būtiskas atšķirības darba samaksas izmaiņās dažādās nozarēs. Ja pirmajā ceturksnī algas samazinājums bija vērojams tikai izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē, kur vidējā darba samaksa 2020. gada 1. ceturksnī, salīdzinot ar iepriekšējā gada 1. ceturksni, samazinājās par 3,0%, tad 2. ceturksnī algas kritums bija vērojams jau vairākās nozarēs. Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē 2. ceturksnī, salīdzinot ar 2019. gada 2. ceturksni, alga samazinājās par 16,5%, transporta un uzglabāšanas nozarē – par 5,1%. Vidējā darba samaksa gada laikā ir nedaudz kritusies arī nekustamo īpašumu nozarē – par 1,5% un mākslas, izklaides un atpūtas nozarē – par 1,0%.<sup>12</sup> 2020. gada 3. ceturksnī, salīdzinot ar 2019. gada 3. ceturksni, vidējā mēneša bruto darba samaksa samazinājās transporta un uzglabāšanas nozarē (-1,6%) un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (-0,3%). Pārējās nozarēs vidējais atalgojums gada laikā pieauga un kā liecina dati, visvairāk citu pakalpojumu nozarē – par 14,8%, ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē – par 14,1%, mākslas, izklaides un atpūtas nozarē – par 10,1%, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē – par 10,0%.<sup>13</sup> Jāņem vērā fakts, ka nozarēs, kurās bija vērojams vislielākais kritums, algas līmenis ir zemāks par vidējo valstī. Tā izmitināšanas un ēdināšana pakalpojumu un mākslas, izklaides un atpūtas nozarēs bija vismazākā vidējā darba samaksa, attiecīgi 646 eiro un 894 eiro.

2020. gada 2. ceturksnī tika veikts darbaspēka apsekojums par ekonomisko aktivitāti, kurā piedalījās 3,6 tūkstoši māsaimniecību, kurās aptaujāja 6,4 tūkstošus iedzīvotāju vecumā no 15 līdz 74 gadiem. Apsekojuma rezultāti ir redzami 3. tabulā.

---

<sup>12</sup> Vidējās darba samaksas gada pieaugums – 3,9% (Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2723-darba-samaksas-parmainas-2020-gada-2> )

<sup>13</sup> Vidējās darba samaksas gada pieaugums – 5,9% (Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2778-darba-samaksas-parmainas-2020-gada-3> )



**3. tabula. Darbinieku sadalījums pēc mēneša neto darba samaksas lieluma pamatdarbā,<sup>14</sup>**  
(%).

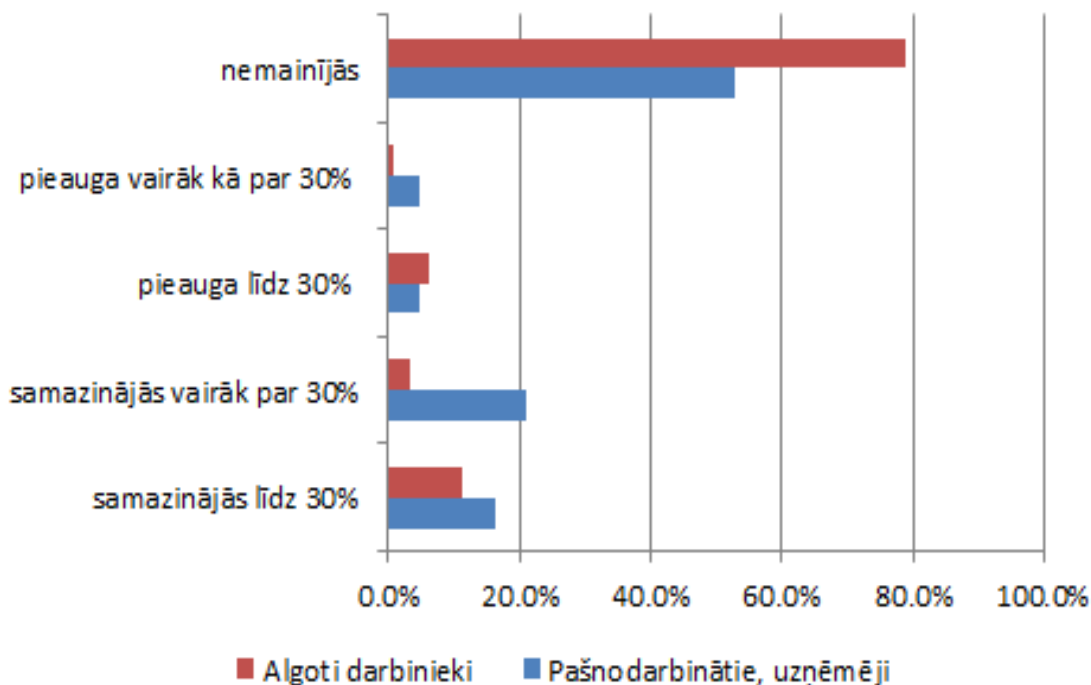
	2019. 2. cet.	2020. 1. cet.	2020. 2. cet.
Darbinieki	100,0	100,0	100,0
līdz 450,00 EUR	27,7	25,4	26,3
darbinieki, kuri saņēma minimālo darba algu vai mazāk	15,6	14,9	15,4
450,01–700,00 EUR	31,5	33,7	35,1
700,01–1400,00 EUR	30,2	28,9	28,1
1400,01 EUR un vairāk	5,3	6,3	5,0
netika aprēķināta vai izmaksāta	2,9	3,3	3,5
netika norādīta	2,4	2,4	2,0

Vairāk nekā 60% strādājošo ienākumi ir intervālā no 450,00 līdz 1400,00 EUR. Negatīvi vērtējams fakts, ka 26,3% darbinieku ienākumi ir mazāki par 450,00 EUR, t.sk. 118,3 tūkstoši jeb 15,4% darbinieku ienākumi ir minimālās darba algas līmenī vai pat mazāk. Bez tam, šo darbinieku skaits 2. ceturksnī pieauga salīdzinājumā ar 1. ceturksni. Reģionos visaugstākais mazo algu saņēmēju īpatsvars vērojams Latgalē, kur katrs ceturtais (24,1%) darbinieks saņēma minimālo algu vai mazāk. Tas liecina par to, ka ceturtdaļa no kopējo darbinieku skaita praktiski dzīvo nabadzības līmenī, kas atspoguļojās nabadzības indeksā. Pieejamie dati liecina, ka starp visām ES dalībvalstīm Samazinājies darbinieku skaits, kuru alga pārsniedz 1 400,00 eiro mēnesī. Negatīvi vērtējams to darbinieku pieaugums, kuriem alga netika aprēķināta vai izmaksāta. Tā 2. ceturksnī 3,5% no kopējā darbinieku skaita nesaņēma algu. Ienākumu analīzei tika izmantoti arī iedzīvotāju un nodarbināto aptaujas dati. Šie dati liecina par to, ka 6,9% strādājošo atalgojums samazinājās, turklāt ⅓ no tiem - vairāk kā par 30% no algas, ko saņēma pirms ārkārtas situācijas. 6% aptaujāto atalgojums pieauga līdz 30% no iepriekšējās algas.

<sup>14</sup> 2. ceturksnī bija nodarbināti 64,1% Latvijas iedzīvotāju (Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/nodarbinatiba/meklet-tema/2729-nodarbinatiba-2020-gada-2-ceturksni> )

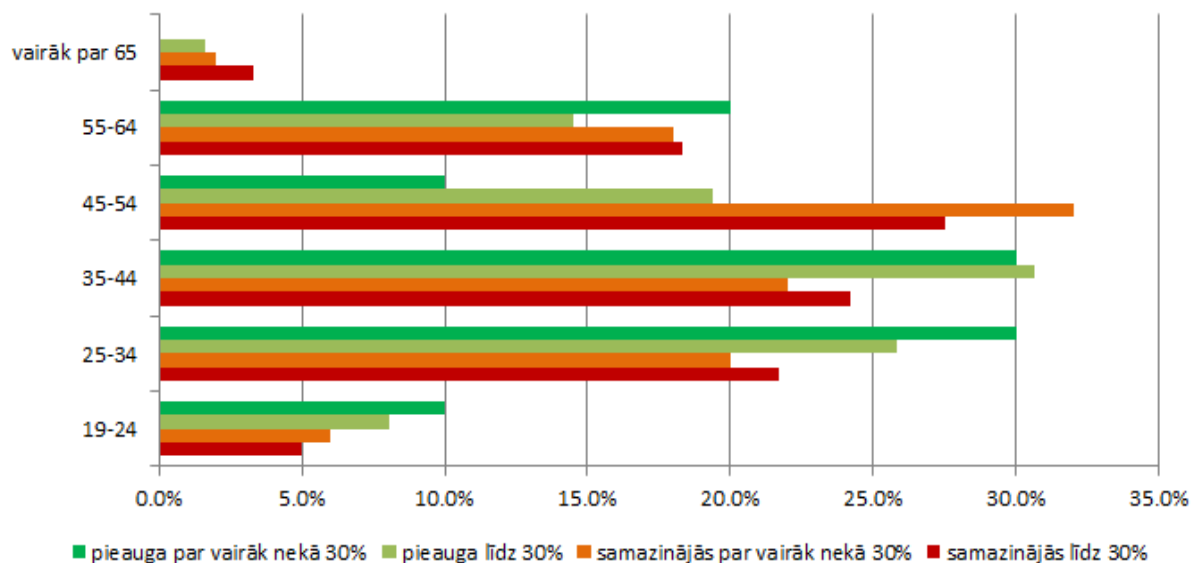
Lai gan lielai daļai algoto darbinieku un pašnodarbināto ienākumu apmērs nemainījās, COVID-19 pandēmijas ietekmē visbūtiskāk ieņēmumi samazinājās pašnodarbinātajiem – 16,5% piedzīvoja samazinājumu līdz 30%, bet 21,2% samazinājums bija vēl lielāks (skatīt sīkāk 1.attēlu).

**1. attēls. Atalgojuma izmaiņas COVID-19 pandēmijas ietekmē pēc nodarbinātības statusa, pa statusa grupām, %.**

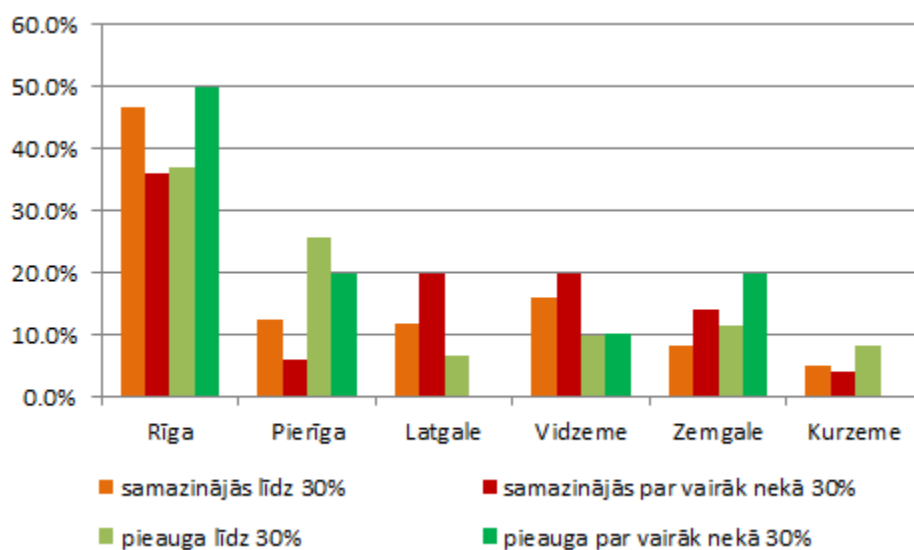


Visbūtiskākais algu samazinājums vērojams vecuma grupā no 45-54 gadi (59,5% respondentu). Savukārt nodarbinātie vecuma grupā no 25-44 gadi vairāk sastopās ar darba samaksas pieaugumu (56,9%)(skatīt sīkāk 2. attēlu). To var skaidrot ar šo iedzīvotāju augstāku spēju integrēties attālinātā darba režīmā, kā arī ar gatavību uzņemties lielāku darba slodzi. Reģionālā griezumā Latgales un Vidzemes nodarbināto ieņēmumi samazinājās vairāk nekā vērojams to pieaugums. 31,7% Latgalē strādājošo samazinājās ieņēmumi, bet tikai 6.5% gadījumu tie pieauga; Vidzemē attiecīgi 35,8% un 19,7% (skatīt sīkāk 3. attēlu).

**2. attēls. Atalgojuma izmaiņas COVID-19 pandēmijas ietekmē pēc vecuma, pa ieņēmumu izmaiņu grupām, %.**

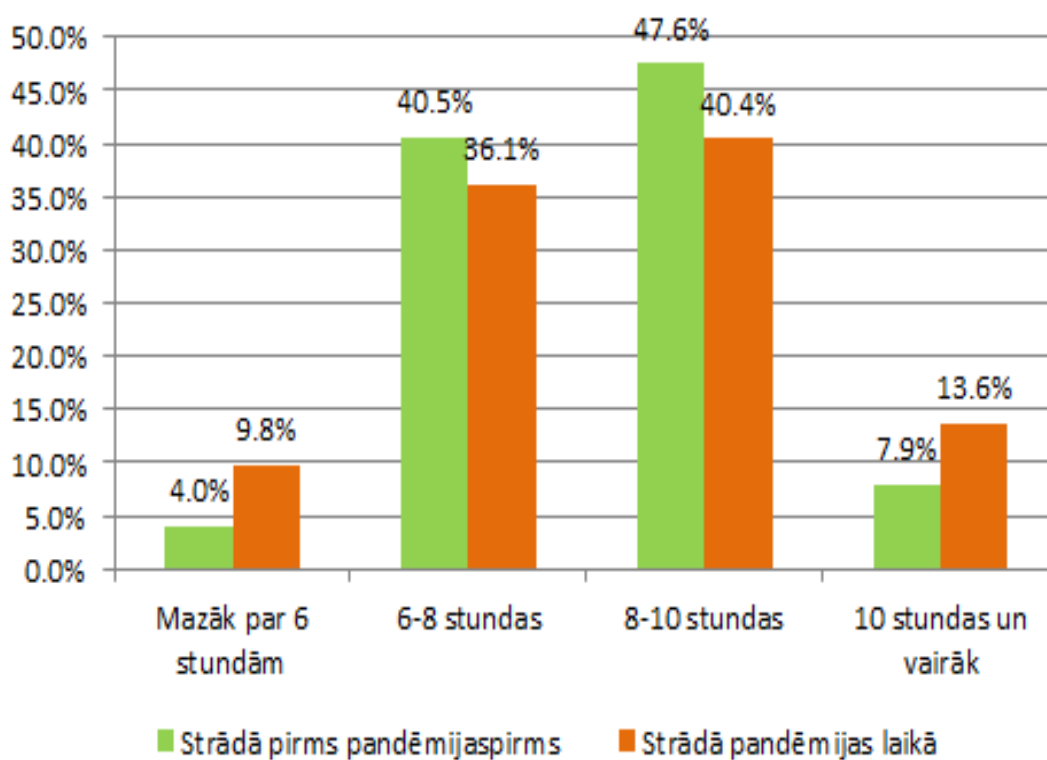


**3. attēls. Atalgojuma izmaiņas COVID-19 pandēmijas ietekmē pēc reģiona, pa ieņēmumu izmaiņu grupām, %.**



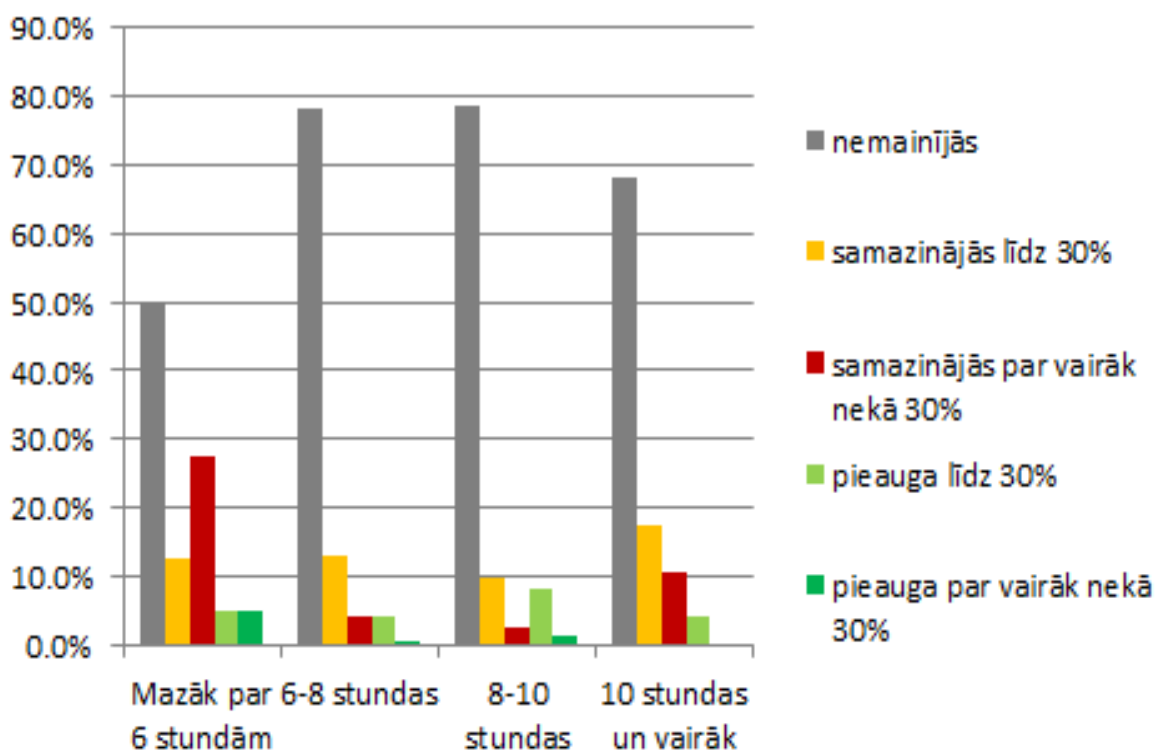
Ārkārtējās situācijas ietekmē palielinājās to nodarbināto īpatsvars, kuri strādā mazāk par 6 stundām dienā (grupas ietvaros pieaugums par 144%) un vairāk par 10 stundām (par 71%). Savukārt strādājošo skaits, kas darbā pavadā 6-8 un 8-10 stundas, samazinājās attiecīgi par 11% un 16% konkrētās grupas ietvaros. Tāpat novērojama korelācija starp darba laika un darba slodzes izmaiņām - nodarbinātajiem, kuriem samazinājās darba laiks, samazinājās arī darba slodze. Tas liek secināt, ka daļai strādājošo darba laiks būtiski samazinājās, savukārt citiem - krietni pieauga (skatīt sīkāk 4. attēlu).

4. attēls. Darba laika izmaiņas COVID-19 pandēmijas ietekmē, %.



Būtiskāko ieņēmumu samazinājumu piedzīvoja strādājošie, kuru darba laiks ir mazāks par 6 stundām - tas samazinājās 40% respondentu (grupas ietvaros), kā arī tie, kas strādā 10 stundas un vairāk (28%). Pārējām grupām ieņēmumu izmaiņas ir mazāk krasas (sīkāk skatīt 5.attēlu).

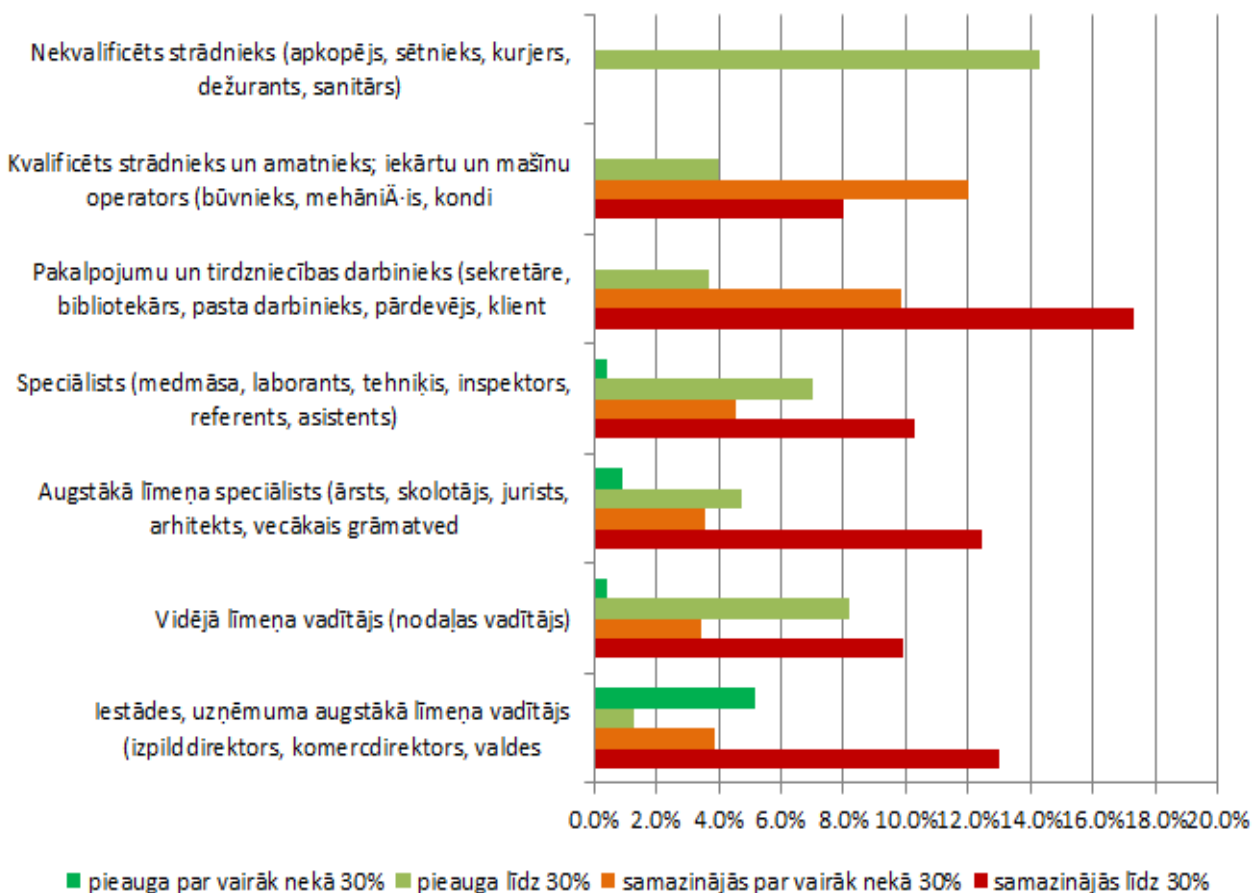
5. attēls. Ieņēmumu izmaiņas sadalījumā pēc darba laika, %.



Pēc ieņemamā amata būtiskākais atalgojuma samazinājums vērojams pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku (27,2%), augstākā līmeņa vadītāju (16,9%) un augstākā līmeņa speciālistu (16%) vidū, bet lielākais pieaugums - nekvalificētiem strādniekiem (14,3%, n=7), vidēja līmeņa vadītājiem (8,6%) un speciālistiem (7,4%) (skatīt sīkāk 6.attēlu).

Nozaru griezumā būtiskāko algu samazinājumu piedzīvoja izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu jomā strādājošie (62,5%), apstrādes rūpniecības (40%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas (33,3%) un lauksaimniecības un mežsaimniecības (32%) nozaru darbinieki .

### 6. attēls Atalgojuma izmaiņas COVID-19 pandēmijas ietekmē pēc ieņemamā amata, pa amata grupām, %.



Līdzīgi kā iedzīvotāju aptaujā, arī nodarbināto aptaujas dati liecina par to, ka Latvijas iedzīvotāju ienākumi ir vāji diversificēti un atkarīgi no darba samaksas. Šis faktors norāda uz to, cik būtiska ir uzņēmumu sekmīga, ilgtspējīga un stabila darbība. 4. tabulas dati atklāj, ka pandēmijas laikā darba samaksas īpatsvars nodarbinātajiem, kuriem tas iepriekš bija pamatā 90% pamatā pieauga. Tā rezultātā vēl vairāk palielinājās šīs nodarbināto daļas atkarība no darba samaksas ieņēmumiem, tādējādi mazinot ieņēmumu diversifikāciju. Savukārt lielākā daļa nodarbināto ir kategorijā, kur darba samaksa veido vairāk par 90% no ieņēmumiem. Pandēmijas laikā šis īpatsvars samazinājās un samazinājums skaidrojams ar to, ka šī nodarbināto grupa guva cita veida ienākumus (piemēram, no pabalstiem, īpašuma, piemājas saimniecības, citu cilvēku palīdzības, u.tml.) algas samazinājuma dēļ.

**4. tabula. Darba samaksas īpatsvars kopējos ieņēmumos pirms COVID-19 pandēmijas un tās laikā.**

	Pirms pandēmijas	COVID-19 pandēmijas laikā	Starpība	Izmaiņas, %
Mazāk par 60%	8,0%	10,5%	2,5%	31,6%
60-70%	7,6%	7,2%	-0,4%	-5,0%
71-80%	6,2%	6,9%	0,8%	12,2%
81-90%	9,9%	11,1%	1,2%	12,2%
Vairāk par 90%	68,3%	64,3%	-4,1%	-6,0%

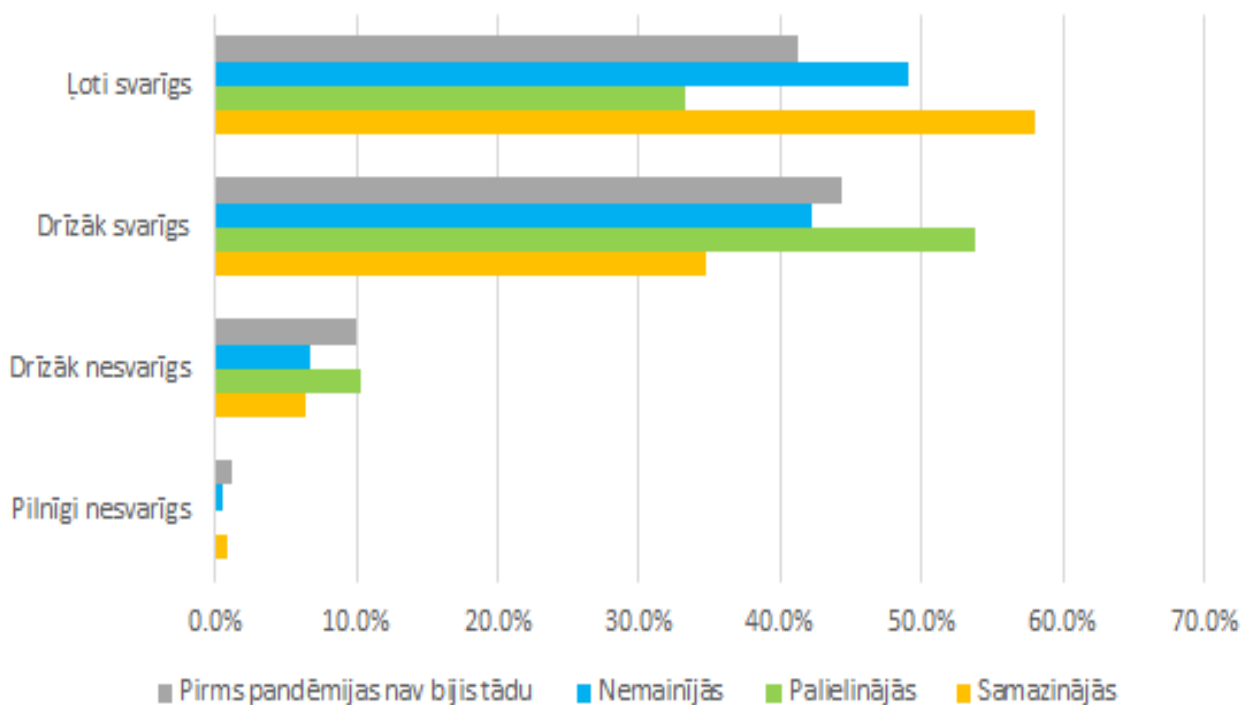
#### **Bonusi, piemaksas, prēmijas**

Strādājošo kopējo atalgojumu spēj ievērojami palielināt darba samaksas mainīgā daļa - finansiālie bonusi, dažādas piemaksas un prēmijas. Darba devēji izmanto prēmijas, lai motivētu darbiniekus, tomēr ne visi darba devēji nodrošina saviem darbiniekiem finansiālus bonusus, jo tie lielā mērā ir atkarīgi arī no uzņēmuma finansiālā stāvokļa. Nodarbināto aptauja parādīja, ka prēmiju, piemaksu un dažādu bonusu sistēmas ir ne mazāk svarīgs faktors, kā darba alga.

12,3% nodarbināto aptaujas respondentu samazinājās prēmiju un naudas bonusu apmērs, 2,9% - veselības apdrošināšana, 17% - profesionālās apmācības apmaksā, 2,7% - transporta kompensācija, 2,3% - apmaksātas darbinieku pusdienas, 2,5% - ceļa izdevumu apmaksā, 2% - darba devēja iemaksas pensiju fondā, 2% - apmaksāts papildu atvaļinājums.

Prēmiju samazinājums strādājošo grupai, kurai tas ir visbūtiskākais faktors, bija vislielākais - prēmijas samazinājās 58,1% aptaujāto. Kopumā prēmijas par ļoti svarīgu un drīzāk svarīgu faktoru atzīst 89,3% respondentu. Savukārt darba samaksa kā ļoti svarīgs faktors ir 81,7%, bet drīzāk svarīgu – 16,3% aptaujas dalībnieku (skatīt sīkāk 7.attēlu).

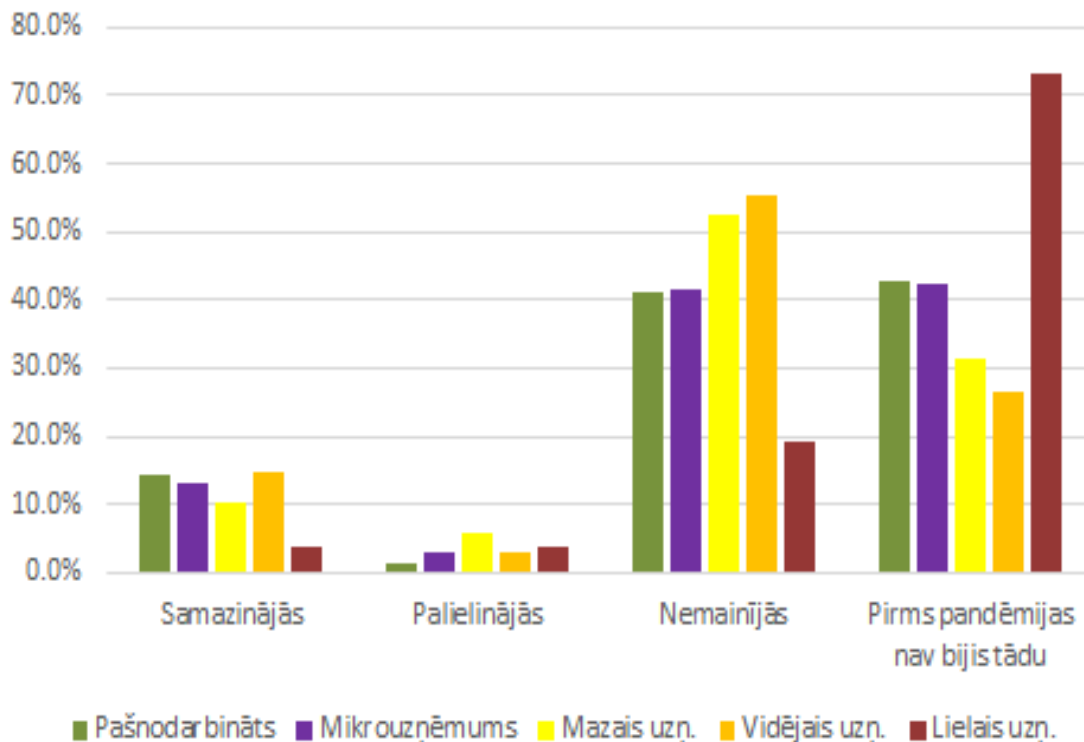
**7. attēls. Prēmiju faktora svarīgums un to izmaiņas pandēmijas ietekmē, pēc prēmiju izmaiņām, %.**





Būtiskāko samazinājumu prēmijās pandēmijas ietekmē piedzīvoja pašnodarbinātie (14,3%) un mikro- (13%) un vidējo (14,8%) uzņēmumu darbinieki. Prēmiju pieaugums bija 5,8% vidējo uzņēmumu darbinieku, pārējām grupām – nebūtisks (skatīt sīkāk 8.attēlu).

8. attēls. Prēmiju izmaiņas pēc uzņēmumu lieluma, pa uzņēmumu lieluma grupām, %.



Būtiskākā korelācija vērojama starp piemaksām un papildu bonusu (0.514), iespējai strādāt attālināti un iespējai brīvi plānot savu laiku (0.502), darba algai ar prēmijām (0.402) un papildu ieguvumiem (0.357), kā arī bezmaksas veselības apdrošināšanai un papildu ieguvumiem (0.366) un apmācības iespējām (0.362).

## Darba likuma ievērošana

Darba devēju aptaujas dati parāda, ka 8% uzņēmēju COVID-19 ārkārtas stāvokļa laikā ir aktualizējušies jautājumi, kas saistīti ar darba līguma izpildi. 13% no tiem uzņēmumiem, kas bija ieviesuši attālināto darbu, bija saskārušies ar darba līguma izpildes problēmām. Tas, iespējams, skaidrojams ar nepietiekamu izpratni par attālinātā darba tiesisku organizāciju. Ņemot vērā, ka tieši pakalpojumu nozarē visplašāk tika ieviests daļējs vai pilnīgs attālinātā darba režīms, izskaidrojams ir arī darba devēju aptaujas rezultāts, ka tieši šajā nozarē jautājums par darba līguma izpildi ir bijis visaktuālākais - 50,9% respondentu. Darba līguma izpildes jautājumi svarīgi bijuši arī tirdzniecības nozarē pārstāvošiem uzņēmumiem, kas ieviesuši pilnīgu vai daļēju attālinātā darba režīmu, tie ir 36,8%. Līdzīga tendence vērojama arī, analizējot darba līguma izpildes aktualitāti, ņemot vērā darbinieku skaitu uzņēmumā. Darba devēju aptaujas dati liecina, ka darba līguma izpildes jautājums svarīgākais bija tieši uzņēmumos, kuros darbinieku skaits ir līdz 9 darbiniekiem (86%). Tas skaidrojams ar to, ka šie uzņēmumi visplašāk bija ieviesuši attālinātā darba režīmu. Tas ļauj secināt, ka attālinātā darba organizācijas ieviešana var radīt neskaidrības saistībā ar darba līguma izpildi. Secinājumus apstiprina arī nodarbināto aptaujas rezultāti, kas parāda, ka tikai aptuveni 20% no personām, kas bija nodarbinātas attālināti, bija noslēgušas rakstisku vienošanos ar darba devēju. Šādi rezultāti liecina par Darba likuma normu pārkāpumu un ļauj izdarīt secinājumu, ka ir nepieciešams skaidrot Darba likuma normu piemērošanu attiecībā uz attālināto darbu un veikt izmaiņas normatīvajā regulējumā. Sīkāk par attālināt darbu kā vienu no nodarbinātības formām un ar to saistītos priekšlikumus skatīt attiecīgajās 31. nodevuma sadaļās.

Statistiski nozīmīgas atšķirības iedzīvotāju aptaujas rezultātos atklājas attiecībā uz pamatnodarbošanās veidu personām, kuras norādīja, ka COVID-19 ārkārtas situācijas laikā bija darba laika izplešanās uz brīvā laika rēķina. Darba laika "izplešanās" uz brīvā laika rēķina ir būtisks aspekts, kas var ietekmēt taisnīgu darba laika realizēšanu atbilstoši Darba likumam. Ja darba laiks "izplešas" uz brīvā laika rēķina, pastāv lielāks risks darba tiesību pārkāpumiem, piemēram uz virsstundu darbu apmaksu vai rakstisku vienošanos par virsstundu darbu. Rezultāti arī liek pārvērtēt nepieciešamību pārskatīt tiesisko regulējumu attiecībā uz pārtraukumu darbā, īpaši uzmanību veltot attālinātajam darbam. Saskaņā ar iedzīvotāju aptaujas rezultātiem, ar darba laika izplešanos uz brīvā laika rēķina visvairāk saskārušies speciālisti, ierēdņi vai personas, kas nestrādā fizisku darbu (23,7%) un augstākā līmeņa vadītāji (17,9%). Nodarbināto aptauja parādīja, ka virsstundu darbs netika apmaksāts 14,7% respondentu. Papildus jāmin, ka gan nodarbināto aptauja, gan iedzīvotāju aptaujas rezultāti parādīja, ka visvairāk ar darba tiesību pārkāpumiem attiecībā uz virsstundu apmaksu un piemaksu par papildus darbu saskārās personas ar ienākumiem virs 600 eiro mēnesī. Tas ļauj secināt, ka lielāks risks saskarties ar darba tiesību pārkāpumiem ir personām, kas ir nodarbinātas kā speciālisti, ierēdņi vai personas, kas neveic fizisku darbu ar ienākumiem virs 600 eiro mēnesī. Iedzīvotāju aptaujas rezultāti parāda, ka personas kurām netika apmaksātas virsstundas attālināti strādāja jau pirms ārkārtas situācijas (13%) vai attālināti sāka strādāt ārkārtas situācijas laikā (54%). Turklāt 81% no personām, kam netika apmaksātas virsstundas nebija arī rakstiska vienošanās ar darba devēju par attālināto

darbu. Šie rezultāti uzskatāmi parāda virsstundu apmaksas aktualitāti tieši attālināta darba kontekstā. Darba apjoma palielināšanos COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā norādīja arī 42,7% nodarbināto aptaujas respondentu. Tātad risks darba tiesību pārkāpumiem ir pietiekami liels, lai pamatotu nepieciešamības sakārtot tiesisko vidi attiecībā uz attālināto darbu aktualitāti. Papildus jāņem vērā, ka, palielinoties darba tiesību pārkāpumiem, palielinās arī darba strīdu apjoms, kas kavē nodarbinātību. Šādā aspektā vērtīgi ir vērst sabiedrības uzmanību uz alternatīviem darba strīdu risināšanas veidiem, kā, piemēram, mediāciju.

Ņemot vērā pētījumā atklāto problēmu saistībā ar virsstundu apmaksu attālinātā darba kontekstā, būtiski veicināt darba devēju un darbinieku izpratni saistībā ar pārtraukumu tiesiskajiem aspektiem un tā nodrošināšanas nepieciešamību. Darba likums paredz darbinieka tiesības attiecībā uz pārtraukumu darbā un atpūtas laiku. Lai nodrošinātu to efektīvu izmantošanu, vienojoties par attālinātā darba organizāciju koplīgumā vai darba līgumā nepieciešams precīzi norādīt darbinieka pienākumu ievērot pārtraukumu, tā sadalot atbildību par darba tiesību regulējuma ievērošanu. Skaidru robežu noteikšana darba laikam un atpūtas laikam noteiktā periodā, mazinās risku, kad darbinieks veic "Slēptas" virsstundas, kuras netiek apmaksātas. Dialogā starp valsts institūcijām un darba devējiem īpaši nepieciešams uzsvērt, ka darba laika vispārējais regulējums Darba likumā attiecināms vienlīdzīgi gan uz darbiniekiem, kas strādā attālināti, gan darbiniekiem, kas strādā darba devēja vietā. Lai ievērotu vienlīdzības principu attiecībā uz darba laika ievērošanu, darba devējiem jāizstrādā sistēma, kas ļauj efektīvi veikt darba laika uzskaiti, lai nodrošinātu darbinieku tiesību aizsardzību.

Veiktā pētījuma rezultāti liecina arī par citu nodarbinātības formu attīstību, ne tikai attālināto darbu. Piemēram, analizējot nodarbināto aptaujas rezultātu, secināms, ka arvien nozīmīgāka kļūs iespēja izmantot elastīgu darba laiku. Nodarbināto aptaujas rezultāti parāda, ka iespēja brīvi plānot darba laiku ir ļoti svarīga 67,5% respondentu, bet drīzāk svarīga 29,1% respondentu. Savukārt 67% par vispiemērotāko attālinātā darba režīmu uzskata tādu, kas ir elastīgs un uz rezultātu orientēts. Tātad elastīgs darba laiks ir svarīgs gan attālinātā darba laika kontekstā, gan strādājot darba devēja vietā

## **Profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājums**

Aplūkojot profesionālās pilnveides un tālākizglītības piedāvājumu, ir redzams, ka tas ir apjomīgs un ir iespējams apgūt un pilnveidot plašu profesiju spektru.

1. **Nacionālā izglītības iespēju datubāze** NIID.LV apkopo informāciju par Latvijas izglītības iestāžu piedāvātajām izglītības iespējām, piemēram, pieejami profesionālās pilnveides kursi tematiskajā jomā "Vadība un administrēšana": "Personālvadība", "Projektu vadība", kursu garums 160 stundas, vakara un neklātienēs nodaļā, maksa 340-350 eiro. Šajā tematiskajā jomā ir tikai viens tālmācības kursu piedāvājums. Izglītības piedāvājums strukturēts pēc programmu grupas, piemēram, profesionālā pilnveide un kursi, profesionālās ievirzes izglītība, u.c., kā arī pēc programmas veida, tematiskās jomas, kvalifikācijas, atrašanās vietas, valodas, studiju veida, izglītības ieguves veida, valodas, mērķa grupas un izglītotāja. Informācija atsevišķos gadījumos ir novecojusi un nepilnīga. Būtu ieteicams papildināt NIID.LV mājas lapas saturu ar plašāku tālmācības kursu piedāvājumu, uzlabot funkcionalitāti un meklēšanu, piemēram, piedāvāt kategoriju maksas/ bezmaksas apmācības un iespēju kārtot pēc apmācību ilguma un cenas.
2. **Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA)** piedāvājumā ir 147 tālākizglītības programmas un 317 profesionālās pilnveides programmas, t.sk., 126 programmas elektronisko un optisko iekārtu ražošanā, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) jomā. Var apgūt digitālās prasmes, digitālo mārketingu, krīzes menedžmentu, attālināta darba vadīšanu, e-komerciju un daudz citu darba tirgum nepieciešamu prasmju. Ir arī piedāvājums pārtikas rūpniecības un lauksaimniecības nozarē, piemēram, biškopība, lopkopība, augļkopība, piena produktu ražošana u.c., kā arī transportā un loģistikā, būvniecībā, kokrūpniecībā u.c.. Informācija ir strukturēta pēc izglītības programmas, izglītības iestādes, programmas, nozares, vietas, kvalifikācijas. Norādīts arī līdzmaksājums, kas vidēji svārstās 40-50 eiro robežās.

VIAA sadarbībā ar Latvijas pašvaldībām, izglītības iestādēm un Nodarbinātības valsts aģentūru organizē Eiropas Savienības (ES) fonda projektu «Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide», kura mērķis ir pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci, lai laikus novērstu darbaspēka kvalifikācijas neatbilstību darba tirgus pieprasījumam, veicinātu strādājošo konkurētspēju un darba produktivitātes pieaugumu. Mērķa grupas ir strādājošie un pašnodarbinātie, kā arī priekšrocības uzņemšanā ir sociālā riska grupu nodarbinātajiem. Tiek piedāvātas arī karjeras konsultanta konsultācija tuvākajā NVA filiālē. Mācību izmaksas 90% apmērā sedz ES fondi un valsts, 10% ir strādājošā līdzmaksājums, kuru var segt arī darbinieka darba devējs. Nodarbinātajiem ar maznodrošinātās vai trūcīgas personas statusu mācības ir bez maksas (VIAA, 2020).

Kā liecina VIAA mājas lapā pieejamā informācija, 2020. gadā projekta 5. kārtā pieteikušies gandrīz 20 000 iedzīvotāju, no kuriem visvairāk izvēlējās IKT, uzņēmējdarbības un būvniecības nozares.

2020. gadā pirmo reizi tika īstenots VIAA pieaugušo izglītības attālināto mācību projekts, kurā pieteicās vairāk kā 11 000 iedzīvotāju, lai attālināti apgūtu kādu augstākās izglītības iestādes

studiju kursu vai studiju moduli. Lielākā daļa jeb vairāk kā 80% pieaugušo pieteikumu iesniegti IKT, mākslas nozares dizaina un radošo industriju sektorā un loģistikas nozarē (VIAA, 2020).

3. Prasmju pilnveidi un apgūšanu piedāvā arī **Latvijas investīciju un attīstības aģentūra (LIAA)**. Kā liecina LIAA mājas lapa, "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" ietvaros tiek sniegts atbalsts darbinieku apmācībām, kura mērķis ir sekmēt investīciju piesaisti, sniedzot atbalstu ārvalstu investoriem kvalificēta darbaspēka nodrošināšanā. Maksimālā finansējuma intensitāte ir 60% vidējiem komersantiem un 50% lielajiem komersantiem. Ja mācības tiek nodrošinātas strādājošajiem ar invaliditāti vai nelabvēlīgā situācijā esošiem darba ņēmējiem, intensitāti var palielināt par 10 procentpunktiem.

Šajā programmā turpinās atbalsta pieteikumu pieņemšana un potenciālo atbalsta saņēmēju konsultēšana. Atbalsta saņēmēji sniedz LIAA progresa pārskatus un maksājuma pieprasījumus par īstenotajām apmācībām ārvalstīs pie saistītajiem uzņēmumiem. Sakarā ar valstī izsludināto ārkārtas situāciju, daļa atbalsta saņēmēju ir pagarinājuši projekta īstenošanas termiņus, paredzot apmācības pie saistītajiem uzņēmumiem ārvalstīs atsākt nākamajā gadā. Apmācību jomas: datorzinātnes un programmēšana, kokapstrādes tehnoloģijas un izstrādājumu izgatavošana, mašīnbūve un metālapstrāde, mehānika un metālapstrāde (LIAA,2020).

4. **Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)** piedāvā "Profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides izglītības programmu īstenošanu" bezdarbniekiem ar kuponu metodi. Bezdarbniekiem ir iespēja izvēlēties profesionālās tālākizglītības vai profesionālās pilnveides programmu un izglītības iestādi no NVA piedāvātā profesionālās tālākizglītības programmu saraksta vai no profesionālās pilnveides programmu saraksta, vai izvēlēties izglītības iestādi patstāvīgi. Tiek piedāvātas profesionālās tālākizglītības programmas ar iespēju iegūt plašu kvalifikāciju klāstu, piemēram, "Elektromontieris", "Elektrotehniķis", "Aprūpētājs", "Datorsistēmu tehniķis", "Inženierkomunikāciju montētājs" u.c.. Profesionālās pilnveides programmās var apgūt grāmatvedību, mazā biznesa organizēšanu, projekta vadību, praktisko mārketingu u.c.. Apmācības ilgst 160-320 stundas. Pieteikties apmācībām var arī par maksu, un apmācību cena ir vidēji 400 eiro. Konkurētspējas paaugstināšanas prasmju programmā var apgūt digitālās prasmes, piemēram, "Datu drošība un aizsardzība, autortiesību aizsardzība, strādājot tīmeklī", komunikācijas prasmes, piemēram, "Publiskā uzstāšanās un efektīvas prezentācijas metodes", "Lietišķo attiecību kultūra un sarunu vadīšana", sociālās un pilsoniskās prasmes, piemēram, "Veselības veicināšana un stresa mazināšana", "Finanšu pratība" un citas ārkārtējai situācijai atbilstošas prasmes. Šo prasmju apgūšanas ilgums ir 8-56 stundas. Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) piedāvā nodarbinātajiem, bezdarbniekiem un darba meklētājiem pieteikties NVA starptautiskās attālinātās izglītības platformas "Coursera" bezmaksas kursiem, kas piedāvā vairāk nekā 3,8 tūkstošus mācību kursu ap 400 specializācijās. "Coursera" kursu programmas izstrādājušas dažādu valstu izglītības iestādes, tostarp tādas plaši pazīstamas universitātes kā Hārvarda, Oksforda, Jeila un citas. Covid-19 seku mazināšanas iniciatīvas "Coursera for Workforce Recovery" ietvaros bezdarbniekiem, darba meklētājiem un bezdarba riskam pakļautiem nodarbinātajiem tiek piedāvāti arī tādi kursi, kas palīdzēs uzlabot psiholoģisko noturību, zināšanas medicīnā, sagatavoties tālākai izglītībai, iekļauties darba tirgū, pilnveidot uzņēmējdarbības un digitālās prasmes, tai skaitā apgūt darba tirgū pieprasītu profesiju pamatus, piemēram, biznesa analītiķi, programmēšanu, lietotņu un tīmekļa vietņu izstrādi, digitālo mārketingu. Mācības pārsvarā notiek angļu valodā, taču ir universitātes un uzņēmumi, kas kursus piedāvā arī citās valodās, tostarp krievu valodā (NVA,2020).

5. **Ekonomikas ministrija** (EM) piedāvā Eiropas Savienības (ES) fondu finansējumu nodarbināto apmācībām. **Centrālā finanšu un līgumu aģentūra** (CFLA) ir izsludinājusi atklātu projektu iesniegumu atlasī biedrībām un nodibinājumiem par apmācību organizēšanu nodarbinātajiem. Atlases otrajā kārtā pieejami 9 miljoni eiro no Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF). Kā liecina EM mājas lapa, darbinieku apmācību izmaksas sīkajiem un mazajiem komersantiem no ERAF līdzekļiem plānots segt 70 % apmērā, vidējiem komersantiem – 60 %, lielajiem komersantiem - no 30 līdz 50 % atkarībā no uzņēmuma ieguldījumiem tā pētniecībā un attīstībā. Šajā atlases kārtā, tāpat kā 2016. gadā izsludinātajā programmas pirmajā atlases kārtā, pieejami 9 miljoni eiro ERAF līdzekļu, un maksimālais ERAF finansējums vienam projektam ir 900 000 līdz 3 100 000 eiro atkarībā no nozares, kuru pārstāv finansējuma saņēmējs. (EM, 2020).
6. **Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs** (LLKC) sadarbībā ar Latvijas Lauksaimniecības universitāti (LLU) piedāvā mācības Lauku attīstības programmas (LAP) investīciju pasākumu 2014.–2020. gadam ietvaros, kas turpināsies līdz 2022. gadam. Piedāvātās programmas ir lauksaimniecībā, pārtikas produktu (izņemot zivsaimniecības produktus) ražošanā un mežsaimniecībā. Kursi pieejami tiešsaistē Zoom platformā. Apmācību programmā tiek piedāvātas 52 dažādas tēmas, kuras varēs apgūt Latvijā un izglītoties praktiskās nodarbībās ārzemēs. Lai varētu piedalīties mācībās, dalībniekiem ir jāpierāda iesaiste minētajās nozarēs. Liela daļa mācību ir bez maksas, daļa – ar līdzfinansējumu (LLKC,2020).
7. Kā liecina **Latvijas Nacionālais kultūras centra** (LNKC) mājas lapa, tā organizē tālākizglītības un profesionālās meistarības pilnveides pasākumus māksliniecisko kolektīvu vadītājiem, kultūrizglītības iestāžu vadītājiem un pedagoģiskajiem darbiniekiem, pašvaldību kultūras darba un kultūras centru vadītājiem. LNKC pašlaik piedāvā Pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursus “Prezentāciju veidošana programmā Microsoft PowerPoint Online” un “Prezentāciju un vizuālo materiālu veidošana ar bezmaksas tiešsaistes rīkiem”, kursus vada SIA "Datorzinību centrs" pasniedzēji. Kursu norisi atbalsta Kultūras ministrija (bezmaksas kursi). Kursi noris divas dienas (8 akadēmiskās stundas), attālinātā tiešsaistes formā (Microsoft Teams platformā) (LNKC, 2020).
8. **Valsts administrācijas skola** (VAS) sniedz atbalstu valsts pārvaldē un pašvaldībās nodarbinātajiem pilnveidot individuālās mācību un attīstības vajadzības. Maksas kursus piedalās dalībnieki no dažādām iestādēm, kas papildus mācību procesam, veicina iespēju dalīties ar savstarpējo pieredzi un veidot jaunu sadarbību. Mācību metodes – lekcijas, diskusijas, darbs grupās, pieredzes apmaiņa, gadījumu analīze, situāciju simulācijas, spēles u.c. Mācību īstenošana notiek klātienē, tiešsaistē un e-mācību formā. Piedāvājumā ir vairāk kā 130 dažādu kursu, kas iedalīti 10 moduļos: "Ievads darbam valsts pārvaldē", "Vadības prasmes valsts pārvaldē" (Vadītāju attīstības programmas), "Valsts pārvaldes juridiskie jautājumi", "Rīcībpolitikas plānošana un ieviešana", "Personālvadība valsts pārvaldē", "Finanšu vadība un grāmatvedība", "Saziņa ar sabiedrību, komunikācija un prasmju pilnveide valsts pārvaldē", "Valodu zinības", "Informācijas aprīte un tehnoloģijas", "Iekšējais audits". Kursu piedāvājumā ir tiešsaistes kursi Zoom platformā, un tie ir par maksu pakalpojuma saņēmējiem, kas nav valsts pārvaldes iestādes, piemēram, “EXCEL: Liela datu apjoma analīze ar Data Analysis rīkiem (EXCEL 6)” (76 eiro + PVN 21%, 8 akadēmiskās stundas), “Plānošana, organizēšana un rezultātu sasniegšana” (54 eiro +PVN 21%, 8 akadēmiskās stundas), “Iekšējās komunikācijas izaicinājumi un iespējas pārmaiņu vadībā” (50 eiro + PVN 21%, 6 akadēmiskās stundas), “Stresa menedžments” (46 eiro + PVN 21%, 4 akadēmiskās stundas), “Komandu saliedēšana un iesaiste, strādājot attālināti” (46 eiro + PVN 21%, 4 akadēmiskās stundas), “Darbinieku motivēšana un attīstīšana” (76 eiro + PVN 21%, 8 akadēmiskās stundas), “Laika menedžments” (46 eiro + PVN 21%, 4 akadēmiskās stundas). (VAS, 2020). Valsts pārvaldē strādājošajiem kursi ir bez maksas (VAS, 2020). Visi šie kursi ir aktuāli ārkārtējai situācijai un ir

noderīgi strādājošajiem valsts pārvaldē un uzņēmējdarbībā. Kursu tematika atbilst darba devēju fokusgrupās nosauktajiem kursiem, kas nepieciešami ārkārtējās situācijas laikā, lai sekmīgi pārorientētu biznesa procesus un darba organizāciju. Cena ir "draudzīga" arī mazajiem darba devējiem un pašnodarbinātajiem.

9. Pieaugušo profesionālās pilnveides un tālākizglītības iestāde "**Latvijas Nacionālā bibliotēka**" piedāvā divas akreditētas formālās izglītības programmas: "Informācijas un bibliotēku zinību pamati" (240 stundas) un "Bibliotēku zinības" (960 stundas). Kompetenču attīstības centrs piedāvā kursus bibliotekāriem, piemēram, "MS Excel: izklājlapas un to pielietojums bibliotekārajā darbā" (8 stundas), "Skolas bibliotēkas krājums un tā uzskaitē" (6 stundas), "Lietišķās sarakstes etiķete bibliotekāra darbā" (4 stundas), "Mūsdienīga bibliotēka - iekārtojums un droša darba vide" (8 stundas), "Elektroniskie resursi un informācijas meklēšana: PRIMO katalogs, digitālā bibliotēka, Latvijas abonētās datubāzes" (6 stundas), "Pakalpojumu nodrošināšana personām ar funkcionēšanas traucējumiem un sociāli marginālām grupām" (8 stundas) un citus (LNB, 2020).
10. Kā liecina **Latvijas Pašvaldību mācību centra** (LPMC) mājas lapa, viena no plašākajām tā darbības jomām ir izglītība joma. LPMC izstrādā un piedāvā 400 dažādas izglītības programmas ļoti plašai iedzīvotāju auditorijai. Mācību ilgums – sākot no vienas dienas semināriem, līdz pat vairāku mēnešu izglītības programmām (LPMC, 2020). LPMC piedāvā tiešsaistes kursus, izmantojot platformu Zoom, piemēram, "Drošība internetā – kas par to jāzina pedagogiem!" (bezmaksas, 6 mācību stundas), "Kompetencēs balstīta mācību satura plānošana un organizēšana pirmsskolā, jaunākā vecuma grupās" (20 eiro, 2,5 stundas), "Bērnu tiesību aizsardzība izglītības iestāžu pedagogiem un tehniskajiem darbiniekiem" (22,99 eiro, 4 stundas), "Bērnu uzvedības traucējumi, to iespējamie risinājumi" (24,20 eiro, 4 stundas), "Pašvaldību autonomās funkcijas un pakalpojumi" (24,20 eiro, 2 stundas) un citus (LPMC, 2020). Atbilstoši ārkārtējai situācijai valstī kursi tiek piedāvāti tiešsaistē. Kursu ilgums ir 2,5-8 stundas un cenas, atkarībā no stundu skaita, svārstās vidēji 20-30 eiro, kas ir pieņemami arī mazajiem uzņēmējiem un pašnodarbinātajiem.
11. **Latvijas uzņēmējdarbības attīstības centrs** piedāvā apmācības un seminārus tiešsaistē un neklātienē, izmantojot programmas "Biznesa Uzrāviens" līdzfinansējumu. Šīs programmas ietvaros uzņēmumiem ir iespējams saņemt līdzmaksājumus līdz 100% apmērā uzņēmuma straujas izaugsmes nodrošināšanai īpaši svarīgās jomās. Piedāvātās tēmas ir, piemēram, praktiskais semināru cikls: "Kvalifikācijas celšanas kursi grāmatvežiem" (tiešsaistē – 149 eiro), "Praktiskais nodokļu optimizācijas seminārs: Nodokļu un komercdarbības plānošana, izmaksu samazināšana un peļņas palielināšana, attiecības ar VID + īsumā par aktuālajiem nodokļu likumdošanas jaunumiem 2020. gadā" (tiešsaistē – 59 eiro), praktiskais seminārs: "Uzņēmuma darbība un grāmatvedības uzskaitē covid-19 apstākļos" (tiešsaistē – 59 eiro) un citi (LUAC,2020). Svarīgi, ka arī šie kursi tiek piedāvāti tiešsaistē.
12. Kā liecina **Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera** (LTRK) mājas lapa, tiek organizēti semināri uzņēmējiem un uzņēmuma darbiniekiem. Semināri notiek gan Rīgā, gan LTRK reģionālajās nodaļās, tiem iespējams sekot LTRK Facebook lapā, kā arī LTRK mājas lapas kalendārā. Semināru saturs tiek veidots pēc biedru ieteikumiem, un arī semināru lektori un pasniedzēji tiek izvēlēti no LTRK biedru vidus. Semināri ir pieejami tikai LTRK biedriem. Vienam pārstāvim no uzņēmuma dalība ir bez maksas, katram nākamajam 15 eiro + PVN (LTRK,2020). Piedāvājumā: "Koučinga spēles kā jaudīgs izmaiņu instruments: personiskai un komandas izaugsmei", "Kiberdrošības pamati", "Energoaudits", bezmaksas vebinārs „Vēstuļu izveide atbilstoši dažādām sarakstes situācijām angļu valodā”, "Komerclīgums. Satura, slēgšanas, izpildes nianses", "No speciālista par vadītāju" u.c. (LTRK,2020). Atzinīgi vērtējams, ka kursu formāts ir bezmaksas vebināri.

13. **Latvijas Darba devēju konfederācija** (LDDK) konsultē savus biedrus uzņēmējdarbības vides uzlabošanas, izglītības, nodarbinātības, sociālās drošības, veselības aprūpes, darba tiesību un darba aizsardzības jomās. LDDK izstrādā un izplata biedriem informatīvos materiālus par darba devējiem un uzņēmējiem aktuāliem jautājumiem. Informatīvos materiālus biedri saņem bez maksas LDDK direkcijā (LDDK,2020).

14. **Atvērtās universitātes** piedāvā vairākas augstskolas (piem., Vidzemes Augstskola, Rīgas Tehniskā Universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils Universitāte, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija). To piedāvājumā ir ļoti plaša kursu izvēle, piemēram, Latvijas Universitātē vairāk kā 1000, Vidzemes Augstskolā - 260 un Ventspils Augstskolā - 50 studiju kursu (LU, 2020, ViA, 2020, DU, 2020, RTA, 2020, RTU, 2020, LLU,2020, RAU, 2020). Tā ir iespēja papildus iegūtajai izglītībai apgūt zināšanas un prasmes, ko piedāvā augstskolu studiju programmas. Ņemot vērā valsts ārkārtējās situācijas ierobežojumus, lielākā daļa lekciju notika attālināti, kas ļauj pieslēgties un studēt cilvēkiem ne tikai no tuvākās apkārtnes, bet arī tālākām vietām. Augstskolām būtu jāveicina Atvērto universitāšu piedāvājums (īpaši attālinātās mācības) izmantojot mājas lapas un sociālos tīklus. Augstskolām būtu jāuzlabo sadarbība ar pašvaldībām un uzņēmumiem, piedāvājot iedzīvotājiem un darbiniekiem apgūt darba tirgū pieprasītu zināšanu un prasmju profesionālo pilnveidi un konkrētus studiju kursus.

15. Vairākas augstskolas piedāvā arī **mūžizglītības kursus**, kas paver iespējas ikvienam iegūt un/vai pilnveidot zināšanas, prasmes un kompetences atbilstoši darba tirgus prasībām, savām interesēm un vajadzībām. Gandrīz visas augstskolas piedāvā valodu kursus (piemēram, Ventspils Augstskola - angļu, vācu, franču, spāņu, krievu, latviešu valoda pa 270 eiro/60 akad. stundas + sertifikāts) un iespēju apgūt datorprasmes (Ventspils Augstskola, 2020). Ārkārtējās situācijas laikā būtu nepieciešams popularizēt augstskolu tālmācības (e-apmācības) kursus, ar iespēju iegūt sertifikātu.

Ārkārtējās situācijas laikā jābūt pieejamiem īsiem kursiem attālinātā darba nodrošināšanai, piemēram, Latvijas Universitāte piedāvā kursu "Semināru, darbnīcu un konsultāciju vadīšana tiešsaistē" (360 eiro/80 stundas), "Organizācijas darba nodrošināšana tiešsaistē" (360 eiro/40 stundas) un "Semināru, darbnīcu un konsultāciju izstrāde un vadīšana tiešsaistē" ( 360 eiro/40 stundas) (Latvijas Universitāte, 2020).

Ārkārtējās situācijas laikā bija plašs **vebināru piedāvājums**, kur svarīga ir to kvalitāte un runātāju kompetence, piemēram, LU Open Minded lekcijas, kuras vada savas jomas eksperti, piemēram, Evija Apine, Sandis K. Dūšelis "Apzinātība darba vietā. Kā strādāt līdzsvarotāk?" (19,90 eiro / 8 stundas) un Zanda Rubene "X, Y, Z un A paaudzes: izaicinājumi darba devējiem, vecākiem un pedagogiem" ( 16,90 eiro / 16 stundas), Artis Svece "Kritiskā domāšana un informācijas analīze" (19,90 eiro / 8 lekcijas tiešsaistē skatīšanai jebkurā laikā un vietā).

Latvijas Universitāte piedāvā bezmaksas vebinārus, piemēram, Python programmēšanas valoda, PowerBI biznesa analīze un vizualizācija, Java programmēšanas pamati no A līdz Z, Programmatūras testēšana; šīs zināšanas darba tirgū šobrīd ir ļoti pieprasītas.

16. **Massive Open Online Course** (MOOC) ir atvērti bezmaksas tiešsaistes kursi, kas pieejami ikvienam. Tie nodrošina pieejamu un elastīgu veidu, kā apgūt jaunas prasmes attīstīt karjeru un iegūt kvalitatīvas zināšanas. MOOC piedāvā 2 900 + tiešsaistes kursus no EdX, piemēram, Python, Excel (datu analīze un vizualizācija), Web attīstība, JavaScript, Datu zinātne, un jaunā Amazon Web Services (AWS) sertifikācijas programma ( lai saņemtu AWS sertifikātu, pretendentiem ir jāpierāda savas zināšanas kādā konkrētā jomā, nokārtojot AWS sertifikācijas eksāmenu), pieejami arī kursi uzņēmējdarbībā, akadēmiskajā un biznesa rakstīšanā, zīmēšanā, publiskajā runā, kā arī praktiski



kursi, piemēram, vīna un alus darīšanā. Kursi ir pieejami angļu, vācu, franču, krievu un citās valodās (MOOC,2020).

17. **Globālā izglītības koalīcija** (Global Education Coalition), ko uzsāka Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija (UNESCO), ir platforma sadarbībai, lai aizsargātu tiesības uz izglītību COVID-19 izraisītās ārkārtējās situācijas laikā (Learning Never Stops). Platforma nodrošina atbalstu, lai ārkārtas situācijā aizsargātu un uzlabotu cilvēku garīgo veselību un psihosociālo labklājību. Tiek piedāvātas apmācības:

- par digitālās mācību vadības sistēmām:
  - Classdojo – apvieno skolotājus ar skolēniem un vecākiem, lai veidotu klases kopienas,
  - Edmodo – rīki un resursi, lai vadītu lekcijas un iesaistītu studentus attālināti (pieejams dažādās valodās),
  - EkStep – atvērta mācību platforma ar mācību līdzekļiem rakstītprasības un rēķināšanas atbalstam,
  - Google Classroom – nodrošina attālinātu nodarbību organizēšanu,
  - Moodle - kopienas virzīta un globāli atbalstīta atvērta mācību platforma, bieži lietota Latvijas augstākās izglītības institūcijās,
  - Paper Airplanes – nodrošina online savienojumu indivīdiem ar privātiem pasniedzējiem 12 –16 nedēļu sesijām, izmantojot videokonferenču platformas (pieejams angļu valodā),
  - Skooler– rīks Microsoft Office programmatūras pārveidošanai par izglītības platformu;
- MOOC kursi:
  - Alison – Tiešsaistes ekspertu vadīti kursi, kas pieejami angļu, franču u.c. valodās,
  - Canvas Network – kursu katalogs, kas pieejams bez maksas skolotājiem, lai atbalstītu mūžizglītību un profesionālo pilnveidi,
  - Coursera – tiešsaistes kursi, ko apgūst pasniedzēji no labi zināmām universitātēm un uzņēmumiem,
  - European Schoolnet Academy – bezmaksas tiešsaistes profesionālās pilnveides kursi pasniedzējiem angļu, franču, itāļu un citās Eiropas valodās,
  - EdX – tiešsaistes kursi no vadošajām izglītības iestādēm,
  - Future Learn - tiešsaistes kursi, lai palīdzētu izglītojamajiem studēt, veidot profesionālās iemaņas un sazināties ar ekspertiem;
- pašvadītas apmācības:
  - Britu Padome – angļu valodas apguves resursi, arī spēles, lasīšanas, rakstīšanas un klausīšanās vingrinājumi,
  - Byju’s - mācību programma ar apjomīgu izglītības saturu, kas pielāgotas dažādām pakāpēm un mācību līmeņiem,
  - Code It – palīdz bērniem apgūt programmēšanas pamatkonceptijas, izmantojot tiešsaistes kursus, tiešraides un citus bērniem draudzīgus materiālus (pieejams angļu un vācu valodā),
  - Music Crab – mobilā aplikācija, kas piemērota mūzikas izglītībai;
- rīki skolotājiem, lai radītu digitālo mācību saturu:
  - Thinglink – rīki interaktīvu attēlu, video un citu multivides resursu izveidei,
  - EdPuzzle – video nodarbību izveides programmatūra,

- Nearpod – programmatūra nodarbību veidošanai ar informatīvām un interaktīvām vērtēšanas aktivitātēm,
- Squigl - satura izveides platforma, kas pārveido runu vai tekstu animētos video,
- Trello - vizuālās sadarbības rīks, ko izmanto pasniedzēji un profesori, lai atvieglotu akadēmiskā darba plānošanu, fakultāšu sadarbību un lekciju organizēšanu;
- tālmācības risinājumu ārējās krātuves:
  - Education Nation - Ziemeļvalstis ir atvērušas pasaulei savus mācību risinājumus par brīvu, atbalstot skolotājus un izglītojamus skolu slēgšanas laikā,
  - Eiropas Komisijas resursi — tiešsaistes platformu kolekcija skolotājiem un pedagogiem, kas pieejama 23 ES valodās.

#### **Datu ieguves avoti:**

1. Nacionālās izglītības iespēju datu bāze. Tiešsaistē pieejams: <http://www.niid.lv/>
2. Valsts izglītības attīstības aģentūras mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.macibaspieaugusajiem.lv/>,  
[https://viaa.gov.lv/lat/pieauguso\\_izglitiba/par\\_projektu/](https://viaa.gov.lv/lat/pieauguso_izglitiba/par_projektu/)
3. LIAA mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.liaa.gov.lv/lv/programmas/atbalsts-darbinieku-apmacibam>
4. Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/kvalifikācijas-ieguve>, <http://www.apmaciba.lv/>
5. Ekonomikas ministrijas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.em.gov.lv/lv/jaunums/pieejams-es-fondu-finansejums-nodarbinato-apmacibam>
6. Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centra mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <http://new.llkc.lv/lv/nozares/talakizglitiba/macibu-pasakums-2018-2022>  
<http://new.llkc.lv/lv/nozares/talakizglitiba/talmaciba>
7. Latvijas Nacionālā kultūras centra mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.lnkc.gov.lv/nozares/kulturizglitiba/>
8. Valsts administrācijas skolas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.vas.gov.lv/lv/publiskie-kursi>
9. Latvijas Nacionālās bibliotēkas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://macies.lnb.lv/>
10. Latvijas Pašvaldību mācību centra mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.lpmc.lv/>
11. Latvijas uzņēmējdarbības attīstības centra mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <http://registreties.lv/apmacibas>
12. Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.chamber.lv/lv>

13. Latvijas Darba devēju konfederācijas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://lddk.lv/atbalsts-biznesam/konsultacijas/>
14. Latvijas Universitātes mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.lu.lv/studijas/muzizglitiba/talakizglitibas-kursi/> , <https://openminded.lv/>
15. Vidzemes Augstskolas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: [https://ztc.va.lv/lv/atverta\\_universitate](https://ztc.va.lv/lv/atverta_universitate)
16. Daugavpils universitātes mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://du.lv/daugavpils-universitates-muzizglitibas-centra>
17. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.rta.lv/muzizglitiba>
18. Rīgas Tehniskās universitātes mājas lapa Tiešsaistē pieejams:  
<https://www.rtu.lv/lv/studijas/rtu-atverta-tiessaistes-platforma---mooc>  
<https://cesis.rtu.lv/atverta-universitate/>
19. Latvijas lauksaimniecības universitātes mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <http://www.mc.llu.lv/index.php/2016-03-22-07-50-03/atverta-universitate>
20. Rīgas Stradiņa universitātes mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.rsu.lv/atverta-universitate>
21. Massive Open Online Courses (MOOCs) mājas lapa. Tiešsaistē pieejams: <https://www.mooc.org/>
22. Unesco Distance learning solutions. Tiešsaistē pieejams: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/solutions>

**Par politikas kontekstu un Eiropas noteikumiem saistībā ar attālināto darbu**

Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds ziņo, ka aptuveni 37% strādājošo ir veikuši attālinātu darbu COVID-19 pandēmijas dēļ. Fonda 2020. gada 2. jūlijā publicētais ziņojums var būt pamats turpmākajām iniciatīvām saistībā ar digitalizāciju, darba laiku un darba un privātās dzīves līdzsvaru, kurām ir nozīmīga loma darba kvalitātei 21. gadsimtā (Eurofound 2020).

Pamat nolīgums par teledarbu tika parakstīts jau 2002. gadā. Vienošanos parakstīja Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC), Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība (UNICE), Eiropas Amatnieku un mazo un vidējo uzņēmumu apvienība (UEAPME) un Eiropas Centrs uzņēmumiem ar valsts kapitāla daļu (CEEP). Nolīgumā mērķis ir Eiropas mērogā izveidot vispārēju sistēmu, kur attālinātā darba veicējiem tiek nodrošināta vispārējā aizsardzība. Tiek paredzēts definēt tāl darba izmantošanas vispārējo sistēmu tā, lai tā atbilstu darba devēju un nodarbināto vajadzībām. Nolīgumā ir noteiktas galvenās jomas, kurām nepieciešama pielāgošana vai īpaša uzmanība, kad cilvēki strādā ārpus darba devēju telpām, piemēram, datu aizsardzība, privātums, veselība un drošība, darba organizēšana, apmācība utt. (European cross-sector social partners 2002, European social partners 2006).

2006. gadā pamat nolīgums par teledarbu tika īstenots vairākumā Eiropas Savienības un EEZ valstīs. Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) parakstīja vienošanos, kas nav koplīgums, kur puses apņēmas atvieglot pamat nolīguma ieviešanas procesu, jo īpaši izplatot informāciju darba devējiem un arodbiedrību organizāciju locekļiem, kā arī citām institūcijām un sabiedrībai Latvijā. LDDK un LBAS vienošanās mērķi ir paaugstināt darba devēju, darbinieku un to pārstāvju informētību par teledarbu un par stresu darbā, kā arī izveidot sistēmu, kas palīdzēs darba devējiem un darbiniekiem identificēt un novērst vai risināt problēmas, ko rada stress darbā. Latvijā pamat nolīguma galvenos noteikumus nevar uzskatīt par ieviestiem ar valsts tiesību aktiem (European social partners 2006, Commission of the european communities 2008).

Jaunajai darba videi un mijiedarbībai starp tehnoloģijām, darba organizāciju un darba un privātās dzīves līdzsvaru - valsts likumdevēji un sociālie partneri ir pievērsuši arvien lielāku uzmanību valsts līmenī, īpaši apzinot COVID-19 krīzes stāvokli. Publikācijā – “Noteikumi par

darba un privātās dzīves līdzsvaru digitāli elastīgajā darba režīmā, jaunas nodarbinātības sēriju formas” autori ziņo, ka ir nepieciešams ieviest normatīvos aktus, lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru un aizsargātu darbiniekus pret attālinātā darba negatīvajām pusēm. Eiropā darbojas dažāda veida normatīvie akti saistībā ar attālināto darbu un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Dažādās valstīs pieejamās pieejas var klasificēt šādi:

- 1. Līdzsvarotas veicināšanas un aizsardzības pieeja** (*Balanced promote–protect approach*): valstis ar īpašiem tiesību aktiem, kas veicina informācijas un komunikācijas tehnoloģiju izmantošanu, lai atbalstītu elastīgu darbu, kā arī cenšas aizsargāt darba ņēmējus no darba kultūras “vienmēr pieejams” iespējamām negatīvajām sekām. Tiesību aktos ir iekļauti noteikumi par tiesībām atvienoties (Beļģija, Francija, Itālija un Spānija).
- 2. Uz veicināšanu vērsta pieeja** (*Promoting-focused approach*): valstis, kurās ir tiesību akti par tāldarbu vai attālināta darba izmantošanu un kas tieši veido saikni starp elastīgo darba veidu potenciālajiem ieguvumiem darba un privātās dzīves līdzsvarošanai, bet tiesību aktos nav īpaši pievērsta uzmanība attālināta darba negatīvajām sekām (Vācija, Lietuva, Malta, Polija, Portugāle un Rumānija).
- 3. Vispārējā reglamentējošā pieeja** (*General regulatory approach*): valstis, kurās ir tikai vispārīgi tiesību akti, kas regulē tāldarbu vai attālinātu darbu un tā ietekmi uz darba un privātās dzīves līdzsvaru, neveicot tiešu saikni starp abiem (Austrija, Bulgārija, Horvātija, Čehija, Igaunija, Grieķija, Ungārija, Malta, Nīderlande, Slovākija un Slovēnija).
- 4. Nav īpašu tiesību aktu** (*No specific legislation*): valstis, kurās nav īpašu tiesību aktu, kas reglamentē tāldarbu vai attālinātu darbu (Kipra, Dānija, Somija, Īrija, **Latvija**, Luksemburga, Zviedrija, Norvēģija un Lielbritānija) (Eurofound 2020).

Tikai 2020. gada 1. jūlijā Latvijā spēkā stājās grozījumi, kas tika veikti “Darba aizsardzības likumā”, kur tika papildināts 1. pants ar terminu - attālinātais darbs - “*Tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos*” (tiesību akts - grozījumi Darba aizsardzības likumā).

Tāpat grozījumos tiek noteikts, ka – *“Nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.”*

Tālāk likumā tiek konkretizēta arī darba vides pārbaude saistībā ar attālināto darbu – *“Darba vides riska novērtēšana uzņēmumā veicama atbilstoši katram tā darbības veidam. Ja darba apstākļi ir līdzīgi, pietiek ar darba vides riska novērtēšanu attiecībā uz vienu darba vietu vai darba veidu. Ja nodarbinātais attālināto darbu veic dažādās vietās, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto darba veidu, bet, ja nodarbinātais attālināto darbu veic pastāvīgi vienā vietā, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto darba vietu, ja darba devējs un nodarbinātais par to ir vienojušies. Darba vides riska novērtēšanā iesaista uzticības personu vai nodarbināto pārstāvi un nodarbināto, kurš pārzina konkrēto darba vietu”* (LR Saeima 2019).

Eiropas dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds ir izpētījis, ka Latvijā nav tiesību aktu un nav nacionālu, reģionālu vai nozaru koplīgumu, kas saistīti ar darba un privātās dzīves līdzsvaru. Bet ir ierobežots skaits uzņēmumu līmeņa līgumu. Dalībvalstīm to skaitā Latvijai ir jāīsteno – Darba un privātās dzīves līdzsvara direktīvas punkti (EU / 2019/1158) – trīs gadu laikā (pieņemta 2019. gada jūnijā) (Eurofound 2020).

Šī direktīva (EU/2019/1158) nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar elastīgiem darba režīmiem, kas paredzēti darba ņēmējiem, kuri ir vecāki, vai aprūpētājiem. Atvieglot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu šādiem vecākiem un aprūpētājiem, šai direktīvai būtu jāpalīdz sasniegt uz līgumu balstītos mērķus – vīriešu un sieviešu vienlīdzību attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīgu attieksmi darbā un augstu nodarbinātības līmeni Eiropas Savienībā (Directive (EU) 2019).

Runājot par darba laika reģistrēšanu, uzraudzību un kontroli publikācijas autori ziņo, ka tikai deviņās valstīs (Austrijā, Bulgārijā, Horvātijā, Dānijā, Lietuvā, Maltā, Rumānijā, Slovēnijā un Spānijā) ir īpaši noteikumi tāldarba un attālinātu darbinieku darba laika uzskaitē. 12 valstīs ir tiesību akti, kas attiecas uz visiem darba ņēmējiem, bez īpašām atsaucēm uz attālināta darba veicējiem (Igaunija, Somija, Francija, Ungārija, Īrija, Itālija, Latvija, Nīderlande, Polija, Portugāle, Slovākija un Norvēģija) (Eurofound 2020).

Attālināta darba veicēji bieži izjūt neskaidras robežas starp darbu un dzīvi, kas apgrūtina uztvert atšķirību starp darba laiku un brīvo laiku. Tas arī padara grūtāku darba laika

reģistrēšanu, uzraudzību un kontroli. Eurofonds publikācijā ziņo, ka darba laika reģistrēšana ir svarīga, jo tā var palīdzēt novērst dažus trūkumus, kas saistīti ar noteiktu attālinātā darba kārtību, piemēram, garu darba laiku. Problēmas, kas saistītas ar darba laika reģistrēšanu, uzraudzību un kontroli, var neatbilst tiesībām uz privātumu un datu aizsardzību. Lai izprastu spēkā esošos tiesību aktus šajā jomā, ir svarīgi izpētīt prasības, kas noteiktas spēkā esošajā ES regulā (Eurofound 2020).

Attālināta darba regulēšana, tāpat kā tiesības atvienoties, varētu būt vienīgais veids, kā ierobežot tendenci uz darba kultūru, kurai raksturīga paša noteikta darba intensitāte (self-imposed work intensity), uz projektiem un snieguma apmaksātu darba (project-based and performance-paid work), kā arī pastāvīgu pieejamību (constant availability). (Eurofound 2020b)

Iespējams, ka to darba ņēmēju skaits, kuriem ir elastīgs darba režīms (piemēram, strādā no mājām), pieaugs un saglabāsies lielāks nekā laikposmā pirms COVID-19. Galvenie iemesli tam, ka adaptācijas periodā būs samazinājusies kultūras, tehnoloģiskie un sociālie šķēršļi turpmākai šo pasākumu izstrādei. Piemēram, var izzust darba devēju pretestība, ja kļūs skaidrs, ka elastīgs darba režīms (īpaši, ja to apvieno ar fizisku klātbūtni darba vietā) pozitīvi ietekmē produktivitāti un darba un privātās dzīves līdzsvaru. Svarīgi, lai politikas veidotāji uzraudzītu darba apstākļus un risinātu saistītos jautājumus (Eurofound 2020).

1. Allen, Tammy & Golden, Timothy & Shockley, Kristen. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*. 16. 40-68. 10.1177/1529100615593273.
2. Bélanger, F., Watson-Manheim, M. B., & Swan, B. R. (2013). A multi-level socio-technical systems telecommuting frame- work. *Behaviour & Information Technology*, 32, 1257–1279.
3. Commission of the european communities (2008). Commission staff working paper - Report on the implementation of the European social partners' - Framework Agreement on Telework {COM(2008) 412 final} Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52008SC2178> [Sk. 3.08.2020]
4. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> [Sk. 25.07.2020]
5. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Iegūts no:

- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> [Sk. 1.08.2020]
6. Eurofound (2020), Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Iegūts no:  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf) [Sk. 23.07.2020]
  7. Eurofound (2020a), Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin. Iegūts no:  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20058en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf) [Sk. 25.07.2020]
  8. Eurofound (2020b), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Iegūts no:  
[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf) [Sk. 26.07.2020]
  9. European cross-sector social partners (2002). Framework agreement on telework. Brussels, 16 July 2002. Iegūts no:  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework> [Sk. 1.08.2020]
  10. European social partners (2006). Implementation of the European framework agreement on telework. Report by the European social partners. Adopted by the social dialogue committee on 28 June 2006. Iegūts no:  
[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf) [Sk. 1.08.2020]
  11. International Labour Organization (ILO) (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. Iegūts no: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf) [Sk. 2.08.2020]
  12. Saeima (2019). Likums "Grozījumi Darba aizsardzības likumā". Latvijas Vēstnesis, 212, 18.10.2019. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/310068> [Sk. 26.07.2020]
  13. UNESCO Institute of Statistics (2020). National statistical office - Guide to Measuring Information and Communication Technologies (ICT) in Education. Iegūts no:  
<http://uis.unesco.org/en/glossary-term/information-and-communication-technologies-ict> [Sk. 1.08.2020]



### Profesionālās pilnveides un tālākizglītības politikas dokumentu analīze

Pieaugušo izglītībai ir būtiska loma nodarbinātības saglabāšanā un ārkārtējās situācijas pārvarēšanā. COVID-19 ierobežojumi ir veicinājuši attālinātā darba strauju ieviešanu uzņēmumos un nepieciešamību pēc digitālo prasmju attīstīšanas. 2020. gada 26. maijā MK apstiprināja **“Stratēģiju Latvijai COVID-19 krīzes radīto seku mazināšanai”**, kur stratēģijas virzienā **“Cilvēkkapitāls”**, kas ietver prasmes un pārkvalifikāciju, sasniedzamais rezultāts līdz 2023. gadam ir 165 tūkstoši pieaugušo izglītībā iesaistīto. Stratēģija paredz pārorientāciju pieaugušo izglītības piedāvājumā (kvalitātes prasības un monitoringa sistēma) un procesu digitālo transformāciju izglītības jomā. Stratēģijas īstermiņa mērķi paredz maksimāli iespējamu darba vietu saglabāšanu, COVID-19 radītā bezdarba mazināšanu un digitālo prasmju palielināšanu sabiedrībā. Vidēja termiņa mērķi paredz funkcionālas pieaugušo izglītības sistēmas izveidi mazkvalificēto īpatsvara samazināšanai, nepārtrauktas prasmju, iemaņu un kompetenču attīstībai un sociālekonomiskās paradigmas pārmaiņām – nākotnes izglītības koncepta ieviešanai (EM, 2020).

Par cilvēkkapitālu kā Latvijas pamatvērtību tiek runāts arī **“Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam”**, kas uzsver mūžizglītības attīstību un pieaugušo izglītības veicināšanu gan izglītības iestādēs, gan darba vietās, saņemot dažāda veida valsts atbalstu. Stratēģijā tiek piedāvāti dažādi risinājumi, piemēram, labās prakses veicināšana, individuālie darbinieku izglītošanas un attīstības plāni (konti), darba tirgus tendenču un kompetenču prognozēšana, īpašas atbalsta programmas vecākiem un vecvecākiem u.c. Pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēkiem kā svarīgākās prasmes būtu jāattīsta informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) lietošana un valodu prasmes. Nodarbināto aptaujas rezultāti arī apliecina, ka nepilni 40% respondentu virs 55 gadiem COVID-19 ārkārtējās situācijas laikā ir pilnveidojuši prasmes IKT jomā. Stratēģijā tiek pievērsta uzmanība arī izglītības digitalizācijai un tālmācībai, organizējot nodarbības gan klātienē, gan virtuālajā vidē, kas palīdzētu jauniešiem uzlabot tehnoloģiju kompetenci un atbilst situācijai, kad nācās organizēt attālinātās mācības. Kā viens no risinājumiem pieaugušo apmācībā tiek minēts augstskolu un profesionālo izglītības iestāžu sadarbības veicināšana ar reģiona uzņēmējiem, lai sekotu līdzi tautsaimniecības tendencēm un spētu pielāgot konkurētspējīgu apmācību saturu. Pētījumā šo sadarbību piedāvājam papildināt ar pieaugušo izglītībā iesaistītajām valsts pārvaldes institūcijām un pašvaldībām, lai piedāvātu krīzes situācijai pielāgotu un elastīgu apmācību piedāvājumu (Latvija, 2030).

Lai prognozētu darba tirgus tendences, 2020. gadā Ekonomikas ministrija ir sagatavojusi ziņojumu par esošo darba tirgus situāciju un prognozēm līdz 2027. un 2040. gadam. Ziņojumā tiek atspoguļota COVID-19 ietekme uz Latvijas darba tirgu un skartajām nozarēm, kā arī situācija pieaugušo izglītībā, kas ir ļoti zema – 2019. gadā mūžizglītībā bija iesaistīti 7,4% iedzīvotāju, bet 2020. gada mērķi tos palielināt līdz 15% neizdevās sasniegt. Ziņojumā kā galvenie iemesli zemajai iedzīvotāju iesaistei pieaugušo izglītībā saskan ar pētījuma secinājumiem – motivācijas un laika trūkums, neelastīgais piedāvājums, ko varētu risināt ar tiešsaistes apmācībām, un grūtības atrast atbilstošāko piedāvājumu.

Ziņojuma un pētījuma priekšlikums sakrīt jautājumā arī par pieaugušo izglītībā iesaistīto partneru sadarbību, kā arī sadrumstalotības mazināšanu, veidojot efektīvu piedāvājuma sistēmu. Atbalstāmie pasākumi COVID-19 krīzes seku mazināšanai pieaugušo izglītībā papildina pētījuma priekšlikumus, piemēram, apkopot attālināto mācību/kursu piedāvājumu, atbalsts uzņēmējiem darbinieku apmācībām, sabiedrības informēšanas kampaņa, digitālo prasmju apguves iespējas u.c. (EM, 2040).

**Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam** (NAP2027) kā vienu no četriem izaugsmes virzieniem ir izvirzījis Zināšanu sabiedrību, kurā ietilpst arī pieejama izglītība mūža garumā. Pieaugušo izglītības jomā uzmanība tiek pievērsta mazkvalificētam darbaspēkam un digitālo prasmju apguvei visās vecuma grupās. Līdzīgi kā pētījuma priekšlikumos, NAP2027 rīcības virzienā izvirza mūžizglītības kvalitātes un elastības stiprināšanu, efektīvāku izglītības iestāžu iesaisti (elastīgi mācību piedāvājumi, e-vidē un darba vidē balstītas mācības, kompetenču apguve) un darba devēju ieguldījumu darbiniekos, veidojot prasmju fondus un motivējot izglītoties (NAP, 2027).

Arī **Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027.gadam** uzsver regulāru darbinieku prasmju pilnveidi un motivāciju iesaistīties mūžizglītībā. Starptautisko organizāciju iezīmētās nākotnes tendences ir prasme mācīties un pašvadīta mācīšanās, mācīšanās tiešsaistē un attālināti kā ikdienas prakse (virtuālās realitātes izmantošana), tautsaimniecības un izglītības aktīva sadarbība jauniešu karjeras atbalstam, individuālās mācīšanās risinājumi (IZM, 2027).

MK noteikumi Nr. 709 “**Noteikumi par atbalstu par dīkstāvi nodokļu maksātājiem to darbības turpināšanai Covid-19 izraisītās krīzes apstākļos**” nosaka, ka atbalstu saņēmēji var būt darbinieki, pašnodarbinātas personas un patentmaksātāji, kuru uzņēmumu ienākumi samazinājušies vairāk kā 20%. Pētījuma priekšlikums papildina atbalsta piešķiršanu ar valsts apmaksātu tālākizglītību un profesionālo pilnveidi, kas palīdzētu dīkstāvē esošajiem darbiniekiem ātrāk iekļauties darba tirgū un uzlabot savas prasmes un zināšanas. Nodarbināto aptaujā dīkstāvē esošie darbinieki bija pārstāvēti tikai 3,7% no respondentiem, tāpēc šī grupa būtu sīkāk jāanalizē turpmākajos pētījumos (MK, 709).

Vienotu informāciju par pieaugušo izglītību un tās politiku Latvijā un ES nodrošina tīmekļa vietne [www.muzizglitiba.lv](http://www.muzizglitiba.lv), kas ir viens no projekta “**Nacionālie koordinatori Eiropas programmas īstenošanai pieaugušo izglītībā**” mērķiem (IZM, 2020).

## **Riska grupas**

Latvijā jāpievērš uzmanība riska grupām, kurām varētu būt grūtības iekļauties darba tirgū. Šīm grupām jāparedz mērķtiecīgs atbalsts mūžizglītības un profesionālās kvalifikācijas celšanā:

- nodarbinātie ar zemu kvalifikāciju (EM, 2040; MK, 244);
- maznodrošinātas vai trūcīgas personas (EM, 2040);
- personas ar invaliditāti (EM, 2040; Latvija, 2030);
- ģimenes ar bērniem, kurās ir tikai viens apgādnieks (galvenokārt – sievietes) (Latvija, 2030);
- pensijas un pirmspensijas vecuma cilvēki, 50+ gadi (Latvija, 2030; MK, 244);
- gados vecākas personas ar hroniskām slimībām (MK, 244);
- izglītības procesu pametušie bērni un jaunieši (Latvija, 2030).

## Karjera

Latvijas republikas Izglītības likums definē karjeras attīstības atbalstu kā “pasākumu kopumu, kas ietver informācijas, karjeras izglītības un individuālo konsultāciju pieejamību izglītojamajiem karjeras mērķu noteikšanai un plānošanai, izdarot izvēli saistībā ar izglītību un darbu” (Izglītības likums). Karjeras attīstības atbalsts pieaugušajiem ir noteikts Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā. To var saņemt darba meklētāji un bezdarba riskam pakļautās personas (Bezdarbnieku likums).

Karjeras atbalsta politikas izstrāde ir starpnozaru iniciatīva, kas saistīta ar izglītību, nodarbinātību, jaunatni, ekonomiku un sociālo politiku. Karjeras vadība ir visi pasākumi, kas paredzēti, lai palīdzētu cilvēkiem jebkurā laikā pieņemt lēmumus par izglītību, apmācību un profesiju un vadīt karjeru visu mūžu. Vairākas iestādes, savstarpēji sadarbojoties, īsteno karjeras atbalsta politiku Latvijā. Izglītības un zinātnes ministrija izstrādā karjeras atbalsta politiku, bet Valsts izglītības un attīstības aģentūra ir politikas īstenotāja. Tā izstrādā karjeras atbalsta metodiskos materiālus, sadarbojas ar starptautiskām organizācijām (piemēra, Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīklu (EKAMPT), Starptautisko karjeras attīstības un sabiedriskās politikas centru (ICCDPP)), akreditē izglītības programmas, izstrādā kritērijus karjeras izglītības novērtēšanai, kā arī nodrošina piekļuvi karjeras izglītībai (Karjera, 2015).

Labklājības ministrija ir atbildīga par karjeras atbalsta pakalpojumu ieviešanu un attīstību nodarbinātajiem. Nodarbinātības valsts aģentūra sniedz konsultācijas cilvēkiem darba zaudēšanas gadījumā, izstrādā informatīvos materiālus un sniedz konsultācijas, kā arī organizē atbalsta pasākumus dažādiem Eiropas projektiem, piemēram, darba vietu radīšanai bezdarbniekiem, nodarbinātībai cilvēkiem ar invaliditāti, jauniešiem.

Raugoties no ES politikas izstrādes un sadarbības skatupunkta, karjeras politikas pamatnostādnes ir jānosaka tiem Eiropas Savienības Padomes ministriem, kas ir atbildīgi par izglītības un jaunatnes lietām, par nodarbinātību un sociālajām lietām. Atbalstu viņiem sniedz ES komitejas, sadarbības tīkli, ekspertu grupas, Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta un Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāta politiskās struktūrvienības, kā arī Eiropas Parlaments.

Eiropas līmenī ir izveidots Eiropas Mūžilga karjeras atbalsta politikas tīkls (EMKAPT), kurš ir izstrādājis Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei (OECD, 2020).

Par izglītības un apmācību nozīmību Eiropas ekonomikas atveseļošanas plānā un COVID-19 ietekmi uz pieaugušo izglītības jomu Eiropas Savienībā (ES) savus secinājumus 2020. gada 17. jūnijā ir sniegusi ES Izglītības, jaunatnes, kultūras un sporta ministru padome, kas vērs uzmanību, ka digitālo prasmju trūkums, īpaši mazkvalificētajiem, ietekmēja viņu iespējas pilnveidot savas prasmes un pārkvalificēties. Kā rekomendācijas dalībvalstīm tiek minēta labās prakses popularizēšana (dalīšanās ar informāciju un pieredzi apmācību jomā, veicinot izglītojamo labjutību un sniedzot psiholoģisko atbalstu), veicināt digitālo apmācību sistēmu pilnveidi, sniegt atbalstu skolotājiem un pasniedzējiem IKT jomā u.c. ES Padome 2020. gada 24. novembrī izstrādājusi ieteikumus **par profesionālo izglītību un apmācību (PIA) ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai**, kas dalībvalstīm iesaka papildus digitālām prasmēm apgūt arī uzņēmējdarbības un zaļās prasmes (Padome, 2020).

## Datu ieguves avoti:

1. Ekonomikas ministrijas ziņojums "Stratēģija Latvijai Covid-19 krīzes radīto seku mazināšanai". Tiešsaistē pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40487682&mode=mk&date=2020-05-26>
2. Latvijas ilgspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Tiešsaistē pieejams: [https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija\\_2030\\_7.pdf](https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Latvija_2030_7.pdf)
3. Ekonomikas ministrijas ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm. Tiešsaistē pieejams: [file:///C:/Users/User/Downloads/emzino\\_03062020-ar-pielikumiem1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/emzino_03062020-ar-pielikumiem1%20(1).pdf)
4. Nacionālais attīstības plāns 2021.–2027. gadam. Tiešsaistē pieejams: [https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027\\_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81\\_1.pdf](https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/NAP2027_apstiprin%C4%81ts%20Saeim%C4%81_1.pdf)
5. Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027.gadam. Tiešsaistē pieejams: [https://www.izm.gov.lv/sites/izm/files/iap2027\\_projekta\\_versija\\_apsriesana\\_160720201\\_2.pdf](https://www.izm.gov.lv/sites/izm/files/iap2027_projekta_versija_apsriesana_160720201_2.pdf)
6. MK noteikumi Nr. 709 "Noteikumi par atbalstu par dīkstāvi nodokļu maksātājiem to darbības turpināšanai Covid-19 izraisītās krīzes apstākļos". Tiešsaistē pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/319073-noteikumi-par-atbalstu-par-dikstavi-nodoklu-maksatajiem-to-darbibas-turpinasanai-covid-19-izraisitas-krizes-apstaklos>
7. Nacionālie koordinatori Eiropas pieaugušo izglītības programmas īstenošanai. Tiešsaistē pieejams: <https://www.izm.gov.lv/lv/nacionalie-koordinatori-eiropas-pieauguso-izglitibas-programmas-istenosanai>
8. MK rīkojums nr. 244 "Par Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādņēm 2015.–2020.gadam". Tiešsaistē pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/273969-par-ieklausosas-nodarbinatibas-pamatnostadnem-2015-2020-gadam>
9. Izglītības likums. Tiešsaistē pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
10. Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums. Tiešsaistē pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/62539-bezdarbnieku-un-darba-mekletaju-atbalsta-likums>
11. Vadlīnijas mūžilga karjeras atbalsta politikas un sistēmu izveidei: pamatnosacījumi ES un Eiropas Komisijai. Tiešsaistē pieejams: <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/latvian/vadlinijas-muzilga-karjeras-atbalsta-politikas-un-sistemu-izveidei-pamatnosacijumi-es-un-eiropas-komisijai/>
12. Ziņojums Education at a Glance: OECD Indicators. Tiešsaistē pieejams: [https://www.izm.gov.lv/sites/izm/files/eag2020\\_cn\\_lva1.pdf](https://www.izm.gov.lv/sites/izm/files/eag2020_cn_lva1.pdf)

13. ES ieteikumus par profesionālo izglītību un apmācību (PIA) ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un noturībai. Tiešsaistē pieejams: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=LV%C2%A0%C2%A0](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=LV%C2%A0%C2%A0)



## **Pētījuma laikā Latvijas uzņēmumos identificētie labās prakses piemēri - tehniskie un organizatoriskie pasākumi COVID-19 vīrusa ierobežošanai**

### **Tehniski un organizatoriski pasākumi, kā ierobežot COVID-19 izplatīšanos darba vidē**

Epidemiologi norāda, ka viens no galvenajiem koronavīrusa COVID-19 izplatības ierobežošanas priekšnosacījumiem ir distancēšanās. Runājot par darba vidi, šādas rīcības mērķis ir samazināt kontaktu skaitu starp darbiniekiem. Kā šo īstenot visefektīvāk?

Valstī noteikta virkne ierobežojumu COVID-19 izplatības veicināšanai, kas ir jāņem vērā ikvienam iedzīvotājam, turklāt – kā ikdienā, tā darba vidē. Būtiskākais ir samazināt tā saucamo augsta riska kontaktu skaitu. Pie šādiem kontaktiem pieder - tiešs fizisks kontakts (cilvēks pieskaras otram cilvēkam, piemēram, dažādas skaistumkopšanas procedūras), kā arī kontakts, kas veidojas starp cilvēkiem vienā telpā, ja distance starp cilvēkiem ir mazāka kā 2 metri vismaz 15 min. Tātad starp galvenajiem preventīvajiem pasākumiem ir jāmin:

- kontakta izslēgšana vai vismaz kontakta laika samazināšana;
- distances palielināšana vairāk kā 2 metri.

Lai šo ieviestu, darba aizsardzības speciālisti distancēšanās veicināšanai darba vietā iesaka divas būtiskas lietas. Pirmkārt, izvairīties mērķi. Piemēram, par 50% samazināt iespējamo kontaktu skaitu darba vietā. Otrkārt, noskaidrot, kur un kad darba vietā ir novērojams lielākais darbinieku kontaktu skaits. Ja šī ikdienas “pulcēšanās” nav tieši saistīta ar biznesa procesu (piemēram, kafijas pauzes, pusdienošana, smēķēšana, jubileju svinēšana), likvidēt konkrētās vietas un lietas, bet, ja tā ir saistīta ar biznesu, – pārplānot biznesa procesus.

Šī ārkārtas situācija ir jauna pieredze visiem darba devējiem. Meklējot efektīvākos risinājumus, kā ierobežot vīrusa izplatību, daudzi no tiem jau īsteno virkni aktivitāšu darba drošības, tostarp distancēšanās, veicināšanai darba vietā. Sadarbībā ar Valsts darba inspekciju esam apkopojuši vairākus praktiskus piemērus.

#### **Lai novērstu darbinieku pulcēšanos:**

- atslēgts kafijas automāts;
- slēgta uzņēmuma ēdnīca;
- ieviests noteikts grafiks pusdienošanai kopīgajās virtuvēs;
- aizliegta kopīgu svētku svinēšana klātienē;
- slēgta smēķētava;
- slēgta atpūtas telpa, sporta zāle;
- noteikti lifta izmantošanas ierobežojumi:
  - lifts apstājas tikai 1.stāvā, kā arī 6.stāvā un augstāk;

- maksimālais cilvēku skaits, kas vienlaikus var atrasties liftā ir 2 personas;
- liftā drīkst braukt tikai stāvot ar mugurām kopā;
- uz lifta durvīm uzvietots uzraksts par maksimālo cilvēku skaitu liftā.
- uz sanāksmju telpu durvīm izvietoti uzraksti par maksimālo cilvēku skaitu, kas tajās var atrasties vienlaicīgi;
- sapulces tiek organizētas tikai tiešsaistē pat tad, ja visi darbinieki atrodas darba vietā (katrs darbinieks pieslēdzas tām no sava kabineta);
- darbi pārplānoti tā, lai darbinieku grupas nesatiekas (piemēram, 1) daļa darbinieku strādā nedēļas nogalēs, bet nestrādā darba dienās, 2) darbiniekus sadaļa maiņās - vienu dienu strādā viena daļa, nākamo - otra daļa);
- katram darbiniekam noteikta konkrēta tualete, kuru viņš var izmantot;
- darbinieku instruktāžas organizētas ārā svaigā gaisā.

#### **Lai nodrošinātu fizisku distancēšanos ražošanas telpās un uzņēmuma teritorijā:**

- samazināts krēslu skaits darba vietās un uzgaidāmajās telpās;
- pilnīgi visas uzņēmuma telpas marķētas informatīvu lapu, kurā norādīts skaits cilvēku, cik drīkst vienlaikus atrasties konkrētajā telpā;
- gaiteni ar signālkrašojumu, starpsienām, lentām sadalīti divās daļās, kurās kustība tiek organizēta pretējos virzienos;
- ar dažādiem palīgīdzekļiem sašaurināti visi iespējamie kustību ceļi, lai darbinieki var pārvietoties tikai vienā noteiktā virzienā – viens aiz otra;
- lai samazinātu kontaktus uz kāpnēm, uz tām ieviesti kustību virzieni – tikai uz augšu vai tikai uz leju (pretējā virzienā kustība nav atļauta);
- ēdnīca pārkārtota tā, lai nodrošinātu 2 m distanci starp cilvēkiem (piemēram, krēsli novietoti tikai galda galos vai tā, lai cilvēki sēž pa diagonāli viens otram pretī);
- tiešajiem vadītājiem, kuri veic darbinieku uzraudzību, ir dots uzdevums novērot fizisko distancēšanos ēdnīcās un atpūtas telpās (gan klātienē, gan ar videonovērošanas sistēmu starpniecību);
- darbinieki atpūtas telpās regulāri caur mikrofonu tiek brīdināti par distances ievērošanu;
- uzņēmuma iekšējos kanālos (Intranet tīklā, slēgtajā Facebook lapā u.c.) regulāri tiek publicēti praktiski padomi, kā izvairīties no inficēšanās riskiem, t.sk. – kāpēc jāievēro distance un kā to darīt labāk);
- brīdinājumi par 2 m distances ievērošanu u.c. drošības pasākumiem izvietoti uz visu darbinieku datoru ekrāna saudzētājiem;
- darbinieki sadalīti darba grupās, kas ikdienā fiziski nesatiekas – strādā atsevišķās ēkās; ja viena grupa saslimst vai nonāk karantīnā, otra turpina strādāt (attiecināms gan uz uzņēmuma vadības komandu, gan darbiem brigādēs, piemēram, ceļu būvē, būvlaukumā);

- brigādes, kas iepriekš darbu sāka vienā laikā, tagad to dara 2 stundu laikā ar 15 min nobīdi, tā lai savā starpā nesatiktos. Starplaikos tiek dezinficētas virsmas tajās telpās, kurās uzturējusies iepriekšējā brigāde;
- palielināts darba devēja nodrošināto transportlīdzekļu skaits, ko darbinieki izmantot nokļūšanai uz / no darba, lai darbinieki varētu ievērot 2 m distanci;
- vienā automašīnā atļauts pārvietoties tikai 2 darbiniekiem vienlaicīgi, turklāt sēžot pa diagonāli (priekšā šofera pusē, aizmugurējā automašīnas labajā pusē);
- darbiniekiem tiek piegādātas un apmaksātas pusdienas, lai novērstu darbinieku iešanu un pusdienošanu publiskajās ēdināšanās vietās, kur iespējama COVID-19 pozitīvu cilvēku klātbūtne (12 h maiņu darbiniekiem nodrošināta trīsreizēja ēdināšana).

#### **Lai nodrošinātu fizisku distancēšanos birojā:**

- samazināts krēslu skaits darba vietās un uzgaidāmajās telpās;
- pagarināti darba galdi, lai varētu nodrošināt starp darbiniekiem vismaz 2 m distanci;
- darbinieki, kuri nevar veikt darba pienākumus no mājām, tiek izsēdināti izklausus pa visu biroju, ievērojot vismaz 2 m distanci;
- darbinieki sadalīti darba grupās, kas ikdienā fiziski nesatiekas – strādā atsevišķās ēkās; ja viena grupa saslimst vai nonāk karantīnā, otra turpina strādāt (attiecināms gan uz uzņēmuma vadības komandu, gan darbiem brigādēs, piemēram, ceļu būvē, būvlaukumā);
- darbinieki sadalīti divās plūsmās, katru nedēļu attālināti strādā viena plūsma, nākamajā nedēļā plūsmas mainās;
- pagalmā tika uzstādīti vairāki par biroju telpām pārveidoti konteineri (līdzīgi kā būvobjektos), jo esošajās biroja telpās nevarēja nodrošināt 2 m attālumu.

#### **Lai nodrošinātu ergonomiskas darba vietas attālināti:**

- darba devējs apmaksā darba krēsla iegādi, ar nosacījumu, ka viņš uzrauga / pārliecinās, lai krēsls, ko pērk ir tiešām ergonomisks, nevis tāds kādu grib darbinieks, lai dizainiski iederas dzīvesvietā.

#### **Lai nodrošinātu lielāku kontroli:**

- ieviesta prasība darbiniekiem izmērīt sev temperatūru pirms došanās uz darbu, lai iespējami slimās personas neinficē kolēģus, kā arī pa ceļam uz darbu satiktos cilvēkus;
- pie ieejas uzņēmuma telpās ar digitālo termometru vai termokamerām darbiniekiem tiek mērīta temperatūra, un personas ar paaugstinātu temperatūru vai ar jebkādam respiratorām saslimšanas pazīmēm netiek ielaistas;
- izstrādātas vadlīnijas grupas ietvaros, kurās precīzi noteikta rīcības kārtība, ja temperatūras mērījums ir 37,0 (+/- termometra ražotāja noteiktā kļūda);



- slēgta lielākā daļa uzņēmuma ieeju, iebraucamo ceļu, lai būtu iespējams kontrolēt distanci caurlaides punktos un pārbaudīt darbinieku ķermeņa temperatūru;
- izveidota karantīnas telpa, kur sagaidīt mediķus, ja tiek konstatēta paaugstināta temperatūra vai citas COVID infekcijas pazīmes;
- izstrādāts rīcības plāns gadījumā, ja kāds darbinieks saslimst ar COVID-19, un tas pārbaudīts praktisko mācību veidā, imitējot, ka kāds ir saslimis un kādas būs darbinieku reakcijas;
- katrai brigādei tiek nodrošinātas citas krāsas galvassegas, lai varētu viegli izsekot, kurš darbinieks atrodas neatļautā vietā;
- uzturēts saraksts, kurš darbinieks kurā dienā ir bijis darbā.

#### **Lai nodrošinātu darbinieku sadarbību bez tieša/fiziska kontakta:**

- IT speciālisti neveic darbības pie kolēģu datoriem, lai nav jālieto svešas datorpeles un klaviatūras – visas nepieciešamās darbības tiek veiktas tikai attālināti;
- katrs darbinieks izmanto tikai savu mobilo un/vai stacionāro tālruņa aparātu; zvani nepieciešamības gadījumā tiek pāradresēti, klausules nenodod viens otram;
- apmaiņai ar papīra formas dokumentiem pie ieejas uzņēmumā izvietotas speciālas kastītes;
- pasta kurjeru piegādes organizētas maksimāli distancēti, izveidojot speciālas kastītes, kurās visus sūtījumus nolikt, lai minimizētu kontaktus.

#### **Lai veidotu drošu darba vidi:**

- darbiniekiem tiek nodrošināti aizsargtērpi, aizsargbrilles, cimdi ne vien ražošanas telpās un klientu apkalpošanas centros, bet arī birojos;
- darbinieki tika nodrošināti ar bezmaksas masku pāri ikdienas gaitu veikšanai;
- aizsargmaskas un sejas aizsargi (vizieri) tika iegādāti un bez maksas izsniegti arī visiem darbinieku ģimenes locekļiem;
- darbiniekiem tiek nodrošināti dezinfekcijas līdzekļi gan rokām, gan apaviem;
- koplietošanas darba aprīkojuma rokturi (piemēram, vibroblietes) pirms aprīkojuma atgriešanas noliktavā tika dezinficēti un aprīkojums marķēts ar atzīmi, kad dezinfekcija veikta;
- darbiniekiem tiek organizētas apmācības par to, kā atvērt durvis, skapjus u.tml. bez roku palīdzības;
- reizi nedēļā vai biežāk tiek veikta automašīnu dezinfekcija;
- regulāri tiek dezinficētas uzņēmuma telpas, tostarp durvju rokturi, trepju margas, galdu virsmas, datoru monitori, koplietošanas inventārs (piemēram, printeri un kopētāji) u.c.

#### **Lai pasargātu riska grupas darbiniekus:**

- personāldaļa veica analīzi par to, kurā struktūrvienībā ir augstākais darbinieku skaits 55+, tai pievērsta papildus uzmanība (piemēram, visi ierobežojošo pasākumi un

informēšana par COVID - 19, tiek sākt tieši ar šo struktūrvienību, biežāk dezinfekcija);

- senioriem (55+) tika piešķirts ārpuskārtas papildus atvaļinājums, bet atvaļinājuma laikā tika nodrošināta pārtikas piegāde;
- darbinieki ar hroniskām slimībām tika aicināti pieteikties, lai viņus varētu pārceļt no darba vietām, kur veicams darbs ar daudz klientiem, uz darba vietām bez kontakta ar klientiem (no tirdzniecības zāles uz noliktavu);
- darbinieki riska grupās tika mudināti doties uz darbu ar privāto automašīnu, bet uzņēmums apmaksāja automašīnas stāvvietu tuvu darbavietai;
- darbinieki, kuriem māsaimniecībā ir riska grupas cilvēki, tika aicināti pieteikties, un viņiem prioritāri tika dota iespēja strādāt attālināti;
- augstas saslimstības apstākļos uzņēmums nesniedz pakalpojumus, kuru sniegšanā ir iesaistīti seniori (piemēram, atceltas teātra izrādes ar "veterānu" piedalīšanos);
- pedagogi, kas pieder pie riska grupām, nepiedalījās skolas eksāmenos vietās, kur bija tiešs kontakts ar skolēniem;
- riska grupā attiecībā uz augstu iespējamību inficēties tika iekļauti arī darbinieki, kuri vienā māsaimniecībā dzīvo ar veselības un sociālās aprūpes darbiniekiem, un viņiem prioritāri tika dota iespēja strādāt attālināti (ja tas nebija iespējams, tad viņiem tika apmaksāta dīkstāve un viņi uz darbu nenāca).

#### **Lai samazinātu stresu:**

- darbiniekiem tiek nodrošinātas psihologa konsultācijas tiešsaistē (koordinācijā nav iesaistīts uzņēmums, lai darba devējs neuzzinātu, kuri darbinieki izmantojuši šo iespēju);
- publiskos vebinārus par stresa samazināšanas iespējām klausās vairāki uzņēmuma darbinieki, pēc tam iekšējā sistēmā pārrunājot un ieviešot atbilstošus pasākumus;
- tiek organizētas iknedēļas tiešsaistes brokastis kā komandas stiprināšanas pasākumi darbiniekiem, kas strādā attālināti;
- noorganizēts zvanu centrs (ārpakalpojums ar profesionāli apmācītiem cilvēkiem), kur uzņēmuma darbinieki var piezvanīt un aprunāties par jebkuru tēmu, kas viņiem aktuāla šajā brīdī (gan par darbu, gan par bērniem, gan par pārējo situāciju, kad jāpaliek mājās);
- supervīzijas un palīdzības grupas augstākā līmeņa vadītājiem, kuriem jāpieņem daudzi un atbildīgi lēmumi;
- izveidota slēgta Facebook grupa, kur uzņēmuma vadība regulāri dalās ar jaunumiem, plāniem, kur tika organizēti dažādi konkursi utt.;
- kopīga virtuālā vīna glāze pēc projekta nodošanas;
- darba laika monitorēšana - ja darbinieks jau agri ir pieslēdzies, vai ilgi neatslēdzas no tīkla, tad kolēģiem ir pienākums pajautāt: "Ko Tu tur dari, vai viss ir kārtībā, vai ar visu tiec galā?". Šīs sarunas mērķis ir nevis kontrolēt, vai neesi "nošmaucies un kādu minūti nebijis tiešsaistē", bet, lai pārlicinātos, vai nav kādas grūtības,

problēmas, jo uzņēmumā darba organizācija ir vērsta vairāk uz padarīto, nevis striktu darba laika ievērošanu;

- lai nodrošinātu, ka visi digitālajās konferencēs un to kafijas pauzēs tiek pie vārda un paliek uz tērzēšanu, tiek veidoti atsevišķi nejauši salikti sarunu pāri neformālai sarunai (pa 2, nevis lielākos pulciņos);
- uzņēmumā īstenota iekšēja aptauja par elastīgo darba laiku un iekšējie lēmumi balstīti šīs aptaujas rezultātiem;
- izveidota atsevišķa COVID-19 e-pasta adrese, kur uzdot visus jautājumus, lai darbiniekiem nav katru reizi jāmeklē, kurš ir īstais cilvēks, kas par to atbild uzņēmumā;
- uzņēmuma iekšienē izveidots automatiskais atbildētājs - Covid-19 līnija, kur jebkurš darbinieks atstāt balss ziņu (īpaši pieprasīta no vecāka gadu gājuma darbinieku puses, kuriem ir neērti rakstīt vai zvanīt un runāt);
- uz svētku laiku uzņēmuma iekšējā tīklā adventes kalendārs – iekšā kādi vingrojumi, uzmundrinājuma teksti.

#### **Lai uzturētu fizisko aktivitāti:**

- fizioterapeits vada vingrošanas nodarbības tiešsaistē darbiniekiem, kas strādā attālināti;
- Narvessen kioskā apmaksāts saldējums, ja darbinieks nosauc kodu (motivējot izkustēties, strādājot pie datora attālināti);
- tādu konferenču un lielo sanāksmju laikā, kurā galvenais uzdevums ir klausīties, doties pastaigā un klausīties ar austiņām;

#### **Lai izvairītos no "atslēgas" darbinieku saslimšanas:**

- identificēti uzņēmuma "atslēgas" ("kritiskie") darbinieki, piemēram, dispečeri, operatīvie darbinieki, kuri pilnībā tika nodalīti no kontaktiem ar citiem darbiniekiem, izslēdzot jebkādu kontaktus;
- "atslēgas" darbiniekiem nodrošinātas atsevišķas ģērbtuves, atpūtas telpas;
- "atslēgas" darbiniekiem sagatavota iespēja gulēt uzņēmuma telpās, ja notiktu situācijas pasliktināšanās, tādējādi samazinot iespēju kontaktēties ar potenciāli inficētiem cilvēkiem sabiedrībā;
- "atslēgas" darbinieku uzturēšanās telpas tiek tīrītas pēc īpašas procedūras laikā, kad "atslēgas" cilvēki telpās neatrodas, lai nebūtu tieša kontakta starp "atslēgas" cilvēkiem un apkopējām.

#### **Lai izvairītos no biznesa riskiem:**

- vienā telpā vienlaikus nedrīkst atrasties visi valdes locekļi, kā arī jebkuras struktūrvienības vadītājs vai vadītāja ar savu vietnieku;

- ieviests elastīgs darba laiks, lai darbinieki, kuri brauc ar sabiedrisko transportu, nebrauc uz darbu tā dēvētajās “pīķa stundās”, kad cilvēku koncentrācija šajā transportā ir vislielākā un inficēšanās risks visaugstākais;
- lai apakšuzņēmēji varētu veikt darbu, viņiem bija jāiesniedz negatīvi COVID-19 testi (izmaksas sedza pasūtītājs);
- ir izveidots kontroljautājumu saraksts ar visiem uzņēmuma veicamajiem pasākumiem un darba aizsardzības speciālisti veic palīdzības vizītes uz visām (gandrīz 200) struktūrvienībām, pārliecinoties, ka pasākumi ir ievēroti un sniedzot struktūrvienību vadītājiem palīdzību;
- tika identificēti "kritiskie" apmeklētāji, bez kuru atrašanās ražotnē, uzņēmuma darbība var apstāties (piemēram, svarīgāko iekārtu apkopes personāls), pārējo apmeklētāju atrašanās ražotnē tik aizliegta;
- lai samazinātu transporta pakalpojumu sniedzēju ienākšanu telpās un tikšanos ar darbiniekiem, tika noskaidroti galvenie iemesli, kāpēc viņiem nepieciešams ienākt telpās. Tika konstatēts, ka galvenais iemesls ir labierīcību izmantošana, tāpēc ārpus telpām tika nodrošinātas pārvietojamās tualetes un iespējas nomazgāt rokas;
- tā kā darba devējs visiem darbiniekiem apmaksā telefonu un internetu tajā, tad darba devējs ir noteicis par pienākumu darbiniekiem darba telefonos lejupielādēt aplikāciju "ApturiCOVID".

Paldies “Altum”, “Baltic International Bank”, “DHL Latvia”, “Eco Baltia”, “Latvenergo”, “Rīgas Dzemdību nams”, “Rīgas Siltums”, “SEB banka”, “Swedbank”, “Trelleborg Wheel Systems”, “Ventspils Reiss”, “VG Kvadra Pak”, “Vidzemes slimnīca”, “ZAAO”, Dailes teātris, Putnu fabrika “Ķekava”, Starptautiskā lidosta “Rīga”, “Saules aptieka”, “Rimi Latvija”, “Ventspils nafta” termināls”, Rīgas Tehniskā universitāte, “Fazer Latvija”, “Schwenk Latvija”, “Fortum Latvia”, “StoraEnsoPackaging” u.c. uzņēmumiem par vērtīgajiem pieredzes stāstiem!

Sākotnēji adaptēts no Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta mājaslapas; pakāpeniski papildināts ar semināros un sociālajos tīklos publiskotajiem piemēriem. 2020.gada oktobrī papildināts ar projekta "Dzīve ar COVID-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē" (Nr. VPP-COVID-2020/1-0013) ietvaros identificētajiem labās prakses piemēriem.