



# Darba tirgus elastība un nodarbinātības drošības jautājumi

---

JUDĪTE EMSIŅA tf20039

# Tēmas aktualitāte

---

## 1. Lielās transformācijas 21.gs

Mainās ne vien domāšanas ātrums, bet arī ātrums, kādā spējam reaģēt uz pārmaiņām.

Ir būtiski mainījies pārmaiņu ātrums un dinamika, pārmaiņu procesi risinās vienlaikus un ir nesalīdzināmi kompleksāki.

Pat vienas desmitgades laikā notiek tik daudz būtisku indivīda un sabiedrības dzīvi ietekmējošu izmaiņu, ka daļa sabiedrības netiek tām līdzī.



Mūsdienu milzīgo un vienlaicīgo pārmaiņu tendences var iedalīt piecās grupās:

1. Globālās ekonomikas izraisītās pārmaiņas
2. Demogrāfiskās un sociālās izmaiņas
3. Tehnoloģiskā revolūcija
4. Klimata pārmaiņas un resursu nepietiekamība
5. Urbanizācijas ātrums

U. Pīlēns

## 2. Globālās pandēmijas izraisītā krīze

Pasaule jau gadu dzīvo ārkārtas situācijā. Daudzi pakalpojumi un preces kļuvuši nevajadzīgi, nepieejami. Uzņēmēju izdzīvotspēja atkarīga no elastības, spējas reaģēt uz pārmaiņām, pielāgoties situācijai.

# Tēmas aktualitāte

---



KAD PŪŠ PĀRMAIŅU VĒJI,  
DAUDZI BŪVĒ CIETOKSNI.  
DAŽI BŪVĒ VĒJDZIRNAVAS...

### 3. Karjeras konsultēšana



## Tēmas aktualitāte

---

Viens no karjeras konsultanta uzdevumiem ir darba tirgus informācijas sniegšana.

Lai sniegtu efektīvu karjeras attīstības atbalstu, karjeras konsultantam ir jāpārzina darba tirgus aktualitātes, tendences un nākotnes prognozes.

Izpratne par darba tirgus elastības un nodarbinātības drošības jautājumiem ir nozīmīgs karjeras konsultanta resurss, kas ļauj kopā ar klientu ieraudzīt jaunas karjeras attīstības iespējas, virzienus un kombinācijas, izprast jaunu prasmju apguves nepieciešamību un saskatīt darba tirgus kopainu.

Savukārt, nodarbinātības drošības jautājumu pārzināšana ļauj karjeras konsultantam kopā ar klientu analizēt un izvērtēt riskus, kas saistīti ar potenciālo nodarbinātību.

# DARBA TIRGUS ELASTĪBAS INDIKATORI



**Darba tirgus – darba devēju un darba ņēmēju attiecības, kuras veido no vienas puses personu brīvprātīgu gatavību pārdot savu darbaspēku un no otras puses citu personu gatavību pirkt šo darbaspēku.**

**Darba tirgus efektivitāte - darba tirgus funkcionēšanas forma, kas nodrošina darba ņēmēju, darba devēju un institucionālo aģentu interešu optimālu saskaņošanu, racionāli atražojot cilvēkkapitālu un veicinot uzņēmējdarbības attīstību (Labklājības ministrija, 2007)**



---

Darbs ir viens no ražošanas faktoriem, kas līdz ar zemes un dabas resursiem un kapitālu nosaka ekonomikas attīstības un izaugsmes iespējas, tāpēc darba tirgus ieņem nozīmīgu vietu tirgus ekonomikas sistēmā.

Darba tirgus stāvokli valstī un tā attīstības iespējas raksturo vairāku rādītāju kopums:



Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, kas nosaka kopējo darbaspēka piedāvājumu,



Tautsaimniecībā nodarbināto skaits un to sadalījums pa nozarēm un atsevišķiem valsts reģioniem.



Darba meklētāju un bezdarbnieku skaits



Iedzīvotāju migrācija



Marks Savickas, viens no vadošajiem ASV karjeras konsultēšanas pētniekiem, 2020. gada maijā intervijā žurnālam “Forbes”

**lieto terminu *flexicurity*, kas apvieno tādus jēdzienus kā elastība (*flexibility*), spēju pielāgoties (*adaptability*) un drošību (*security*)**





**Izmaiņas darba tirgū lielā mērā ir atkarīgas no tirgus elastības. Ir vairākas darba tirgus elastības definīcijas, jo šokam darba tirgus var pielāgoties ar dažādiem mehānismiem. Galvenie darba tirgus elastības nodrošinātājfaktori, kas var būt darba tirgus elastības indikatori ir:**

3. Darbaspēka mobilitāte nodrošina tautsaimniecības atgriešanos līdzsvarā, regulējot darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu (darbaspēka migrācija), nevis resursu relatīvo cenu. Ja darbaspēka mobilitāte ir augsta, tā var kompensēt nepietiekami elastīgas algas.

4. Funkcionālā elastība. Funkcionālā elastība atspoguļo darbaspēka prasmi pielāgoties ekonomiskām un tehnoloģiskām pārmaiņām. Darbaspēka plūsmas starp tautsaimniecības nozarēm liecina par darbinieku pārkvalificēšanās spēju un arī par darba tirgus funkcionālās elastības pakāpi.

1. Institucionālā vide. Institucionālie nosacījumi raksturo darba tirgus elastību, nosakot darba tirgus funkcionēšanas efektivitāti un ilgtermiņa līdzsvaru darba tirgū.

2. Algu elastība. Algu elastība palīdz darba tirgum atgūt līdzsvaru, ietekmējot darbaspēka relatīvo cenu (algas) dažādos reģionos, valstīs vai nozarēs. Algu elastība nodrošina pielāgošanos pieprasījuma šokam, regulējot darbaspēka relatīvo cenu (algas) un tādējādi arī preču relatīvo cenu



Viens no aktuālākajiem darba tirgus izaicinājumiem vairumā Eiropas valstu ir t.s. darba tirgus elastības palielināšanās, tas nozīmē, ka parādās arvien jaunas nodarbinātības formas un arvien vairāk prevalē tādas nestandarta nodarbinātības formas kā nepilna laika darba, pašnodarbinātība un pagaidu darbs jeb darbs uz noteiktu laiku.

---

Kopumā darba tirgus elastība var notikt divos veidos jeb virzienos –

“skaitliskā” elastība, kad izmaiņas notiek attiecībā uz nodarbināto skaitu vai nostrādāto stundu skaitu,

un “funkcionālā” elastība, kad izmaiņas skar darba pienākumus un uzdevumus



Satraucoša tendence ir novērojama Eiropā – vidēji no visiem jaunajiem darbiniekiem, kuri strādā pašreizējā darba vietā mazāk par gadu, 49% ir nodarbināti uz noteiktu laiku



Pēdējo desmit gadu laikā ir notikušas arī strukturālas izmaiņas attiecībā uz pašnodarbinātajiem. Ja to īpatsvārs nav mainījies, tad tādās nozarēs kā lauksaimniecība pašnodarbinātība ir samazinājusies, taču pieaugusi pakalpojumu nozarēs



Viena no nestandarta nodarbinātības formām ir arī mobilais darbs, balstīts lielākoties uz IT rīku izmantošanu un darba veikšanu attālināti no jebkuras vietas. Jāatzīmē, ka darbinieki, kuru darbs ir cieši saistīts ar moderno IT rīku izmantošanu, ir vairāk pakļauti ilgākām darba stundām.



Saskaņā ar Eiropas Savienības oficiālā statistikas biroja Eurostat datiem katrs ceturtais vidēji Eiropā strādā nepilnu darba laiku, jo nevar atrast pilna laika darbu. Taču Latvijā cilvēku īpatsvārs, kuri strādā nepilnu darba laiku un nevar atrast pilna laika darbu ir lielāks (33,1%, )



## Jaunās nodarbinātības formas

Darba attiecības atšķiras no tradicionālā “viens pret vienu” modeļa. JNF darba attiecības var pastāvēt starp vairākiem darba devējiem un vienu nodarbināto, vairākiem darba devējiem un vairākiem nodarbinātajiem, kā arī vienu darba devēju un vairākiem nodarbinātajiem, kas katrs strādā nepilnu darba laiku, aizpilda pilna laika darba vietu un kopīgi atbild par padarīto.

- Darba attiecībām raksturīga nepastāvība, periodiskums vai noteikts ierobežots laika periods. Tradicionāls nepilna laika darbs, darbs uz noteiktu laiku vai sezonāla nodarbinātība, ja vien tie neiestājās kopā ar kādu no pārējiem aspektiem.
- Pastāv tuva sadarbība vairāku uzņēmēju starpā. Šis aspekts saistās ar ciešāku sadarbību starp MVU vai pašnodarbinātām personām lielāka darba apjoma veikšanai, piemēram, strādājot kopīgās telpās, savstarpēji saskaņojot darbību un sadalot atbildību dažādu darba uzdevumu veikšanai u.c.
- Darba veikšana ārpus darba devēja telpām. Nodarbinātajam JNF ir iespēja strādāt iekārtotā darba vietā mājās, attālinātā darba centrā, kopstrādes telpā un/vai brīvi pārvietoties vai veikt darbu jebkurā sevis izvēlētā vietā.
- Darba veikšanai ir tieši nepieciešamas IKT. Nodarbinātais, kas veicot darbu ārpus darba devēja telpām, lieto datoru, viedtālruni, planšeti u.c. ierīces, bez kurām darbu nebūtu iespējams veikt.



# Jaunās nodarbinātības formas

---

Eurofound pētījuma rezultātā tika identificētas kopā deviņas dažādas JNF:

darbinieku dalīšana,

darba dalīšana,

pagaidu vadītāja izmantošana,

gadījuma darbs,

ar IKT izmantošanu saistīts mobilais darbs jeb mobilais e-darbs,

uz kuponiem/maksājumu kvītīm balstīts darbs,

portfolio darbs,

pūļa nodarbināšana un sadarbības (kopīga) nodarbināšana



## Institucionālās vides aspekti:


---

Attīstoties un nostiprinoties izpētes procesam Latvijas Bankā, šī institūcija arī pievērsa savu uzmanību darba tirgus izpētei. 2005. gadā tika publicēts pirmais pētījums par Latvijas darba tirgu – "Latvijas darba tirgus elastības novērtējums". Pētījumā analizēta Latvijas darba tirgus elastība, aplūkojot darba tirgus rādītāju dinamiku un vērtējot institucionālo vidi. Pētījumā autoru uzmanība, galvenokārt, pievērsta Latvijas darba tirgu regulējošās institucionālās vides un algu elastības analīzei.

- nodokļu slogs,
- minimālā alga,
- darba laiks,
- darba aizsardzība,
- arodbiedrības,
- aktīvā nodarbinātības politika,
- pasīvā nodarbinātības politika.

Autoru galvenais secinājums ir, ka Latvijas darba tirgus elastības pakāpe nodrošina tautsaimniecības efektīvu pielāgošanos šokiem, t.i., efektīvu konvergenci, lai sasniegtu līdzsvara stāvokli.

Autori secina, ka Latvijas darba tirgus funkcionālā elastība bija viens no svarīgākajiem faktoriem, kas noteica Latvijas tautsaimniecības spēju samērā ātri atgūties no spēcīgā šoka 20. gs. 90. gadu sākumā un sniedza iespēju tautsaimniecības iekšējai pārstrukturēšanai

A group of diverse people in a meeting room, smiling and holding up sticky notes. The scene is brightly lit, suggesting a positive and collaborative work environment. The people are of various ethnicities and are engaged in a discussion or presentation. The background is slightly blurred, focusing attention on the individuals in the foreground.

**Darba tirgus prognozēšana kā nepieciešams  
instruments sabalansētai tautsaimniecības attīstībai**

<https://www.makroekonomika.lv/>

# Darba tirgus prognozes

---

Darba tirgus ir ļoti sarežģīts mehānisms un pasaulē pastāv vairākas vispārpieņemtās metodes, kā var to analizēt. Tā, piemēram, *Theo Sparreboom un Marcus Powell* (2009) izdala astoņas pasaulē pastāvošas darba tirgus profesiju un prasmju analīzes un prognozēšanas pieejas:

- signālu metode (*signalling*);
- ekonometriskā modelēšana (*econometric modelling*);
- uzņēmumu apmācības aptaujas (*enterprise training survey*);
- darba iespēju indekss (*job opportunity index*);
- administratīvo datu izmantošana (use of administrative data);
- sektoru pētījumi (*sector studies*)
- ieinteresēto pušu forumi (*stakeholders driven forums*)
- speciālās izpētes (Purmālis, 2011)



# Darba tirgus prognozes

---

Ekonomikas ministrija ir sagatavojusi vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes, aptverot nozaru nodarbinātības vajadzības profesiju un izglītības griezumā līdz 2040. gadam. Prognozes izstrādātas, balstoties uz tautsaimniecības izaugsmes mērķa scenāriju un tam atbilstošām demogrāfijas prognozēm.

Darba tirgus prognozēs ņemti vērā aktuālie globālās ekonomikas attīstības procesi, tai skaitā arī Covid-19 pandēmijas ietekme uz Latvijas ekonomiku un darba tirgu turpmākajos gados.



# Darba tirgus prognozes

---

**Darba tirgus atgriezīsies pirmskrīzes līmenī ap 2022.-2023. gadu.**

Covid-19 pandēmijas izraisītā krīze ir ierobežojusi ekonomiskās aktivitātes lielākajā daļā tautsaimniecības jomu, visdziļāk skarot tās nozares, kas tiešā veidā saistītas ar iedzīvotāju pārvietošanos un pulcēšanos, piemēram, pasažieru pārvadājumi, ceļojumu biroju un tūrisma operatoru darbība, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumus, dažādas izklaides, mākslas un kultūras jomas, u.c. nozares

Krīzes ieviestās izmaiņas iedzīvotāju paradumos ne tikai sašaurina atsevišķas aktivitātes, bet arī rada jaunas iespējas un vajadzības darba tirgū.

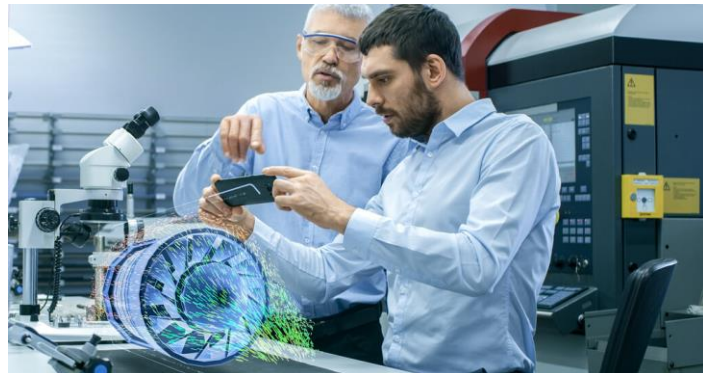
Sagaidāms, ka mazāk skartās nozares atgūsies ātrāk un būs galvenais ekonomikas dzinulis tuvākajos gados.

**Būtiskākais jauno darbavietu pieaugums vidējā termiņā sagaidāms profesionālos, zinātniskos un tehniskos pakalpojumos, būvniecībā, informācijas un komunikācijas pakalpojumos, kā arī apstrādes rūpniecībā.** Līdz 2027. gadam minētās nozares radīs gandrīz 25 tūkstošus jaunu darbavietu.

# Darba tirgus prognozes

---

- **Darba tirgu arvien vairāk ietekmēs ekonomikas digitalizācijas un darbavietu automatizācijas tendences.**
- Pašapkalpošanās tirdzniecības termināli, virtuālie asistenti un roboti, autonomie transporta līdzekļi, lielo datu apstrāde un mākoņskaitļošana ir tikai daļa no inovācijām, kas atstāj būtisku ietekmi uz darbaspēka un prasmju pieprasījumu.
- Lielākais darbavietu samazinājums sagaidāms profesijās ar lielu manuālo un atkārtojamu darbību īpatsvaru, kā arī specialitātēs, kas saistītas ar tiešo apkalpošanu, piemēram, pārdevēji un kasieri mazumtirdzniecībā, zvanu operatori un līdzīgās profesijas.
- Līdz ar to visvairāk automatizācijas tendences ilgtermiņā varētu skart vidējās kvalifikācijas darbavietas.
- Tikmēr ekonomikas digitalizācijas tendences un darbavietu robotizācija palielinās pieprasījumu pēc augstākās kvalifikācijas darbaspēka. Kopumā līdz 2040. gadam darbavietu skaits augstākās kvalifikācijas profesijās varētu palielināties par aptuveni 80 tūkstošiem un veidot vairāk nekā pusi (52% jeb 461 tūkstošus) no kopējā darbavietu skaita tautsaimniecībā.
- Jāņem vērā, ka darbu automatizācija mazāk iespējama ir tajās jomās/profesijās, kurās nepieciešams augsts izglītības līmenis, augsta sociālā mijiedarbība un vadītspējas un ikdienā jāsaskaras ar sarežģītas vides/apstākļu plānošanu un koordināciju.



# Darba tirgus prognozes

---

Kopumā vidējā termiņā varētu būt vērojamas šādas būtiskākās darba tirgus neatbilstības:

- **Iztrūkums pēc augstākās kvalifikācijas dabaszinātņu, IKT un inženierzinātņu speciālistiem.** Līdz 2027. gadam iztrūkums pēc augstākās kvalifikācijas speciālistiem STEM virzienos var pieaugt līdz ~14 tūkst.
- **Augstākās kvalifikācija darbaspēka pārpalikums ar izglītību sociālās, komerczinātnēs un humanitāras zinātnēs.** Līdz 2027. gadam darbaspēka pārpalikums ar augstāko izglītību sociālo, komerczinību un humanitāro zinātņu tematiskajās jomās var pieaugt līdz ~17 tūkst.
- **Iztrūkums pēc darbaspēka ar profesionālo vidējo izglītību.** Vidējā termiņā var veidoties darbaspēka iztrūkums ar profesionālo vidējo izglītību (~40 tūkst.), pie tam iztrūkums būs vērojams praktiski visās izglītības tematiskajās grupās, it īpaši inženierzinātnēs un ražošanā.
- **Darbaspēka pārpalikums ar vidējo vispārējo izglītību, pamatizglītību un zemāku izglītības līmeni.** Sagaidāms, ka vidējā termiņā palielināsies darbaspēka pārpalikums ar vidējo vispārējo izglītību, pamatizglītību un zemāku izglītības līmeni. Līdz 2027. gadam šādā darbaspēka pārpalikums var sasniegt ~85 tūkstošus (ar vidējo vispārējo izglītību ~24 tūkstoši, ar pamatizglītību un zemāku ~61 tūkstotis) (Ekonomikas ministrija).

# Nākotnes darbs Latvijā

## Tiešsaistes konference

2021. gada 17. februārī no plkst. 13:00 - 18:00

Starptautiskajā konferencē "Nākotnes darbs Latvijā" piedalīsies un to atbalsta Nodarbinātības valsts aģentūra, Valsts prezidenta kanceleja, Swedbank Latvija, konsultāciju uzņēmums "ERDA" un galvenais tehnoloģiju partneris "Tet" ar mērķi - apvienot pasaules līmeņa vadītājus un uzņēmējus, stratēģiskās cilvēkresursu politikas veidotājus un pētniekus, lai aplūkotu un diskutētu par vietēja un globāla mēroga tendencēm, kas jau šodien un nākotnē ietekmēs nodarbinātības nākotni.



2021. gada 17. februārī, pulcējot 20 000 skatītājus un kopumā sasniedzot 120 000 cilvēkus sociālajos medijos, izskanējusi nākotnes darba tēmai veltītā starptautiskā tiešsaistes konference "The Future of Jobs".

Konferencē 17 vadošie pasaules un vietējo nodarbinātības politiku veidotāji, ekonomisti un pētnieki no Pasaules ekonomikas foruma, Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD), Latvijas Bankas, Stenfordas universitātes, Google, SSE Riga, kā arī Latvijas un Eiropas nodarbinātības dienestu vadītāji dalījās darba tirgus prognozēs, iezīmēja būtiskākos nodarbinātības izaicinājumus un iespējamus scenārijus nodarbinātības risku mazināšanai. Konference vienlaicīgi tika translēta vismaz 15 dažādos plašsaziņas un uzņēmumu kanālos (Nodarbinātības Valsts Aģentūra, 2021).



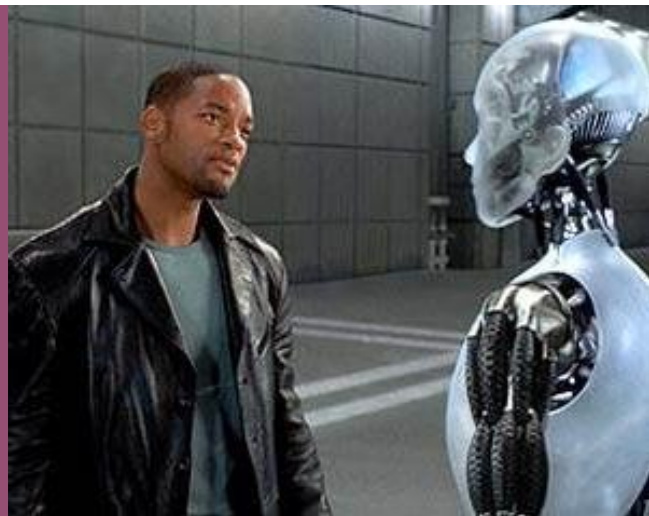
Konferencē Valsts prezidents **Egils Levits** rosināja stratēģisku pieeju nākotnes darba tirgum, ieguldot cilvēku prasmēs un mūžizglītībā un veidojot piemērotu tiesisku ietvaru attālinātam darbam.

Vienlaikus viņš arī uzsvēra, ka “valdībai ir jābūt aktīvākai un par **politisko prioritāti jāizvirza ieguldījumi iedzīvotāju pārkvalifikācijas un kvalifikācijas paaugstināšanas programmās**, kas papildinātu profesionālās izglītības un mācību sistēmas piedāvāto”  
(Nodarbinātības Valsts Aģentūra, 2021)

---



Saskaņā ar Pasaules ekonomikas foruma (PEF) pētījuma prognozēm 60% no profesijām un darbiem, kas būs aktuāli pēc 10 gadiem, šodien vēl neeksistē.



Šodienas darba tirgū 33% no darba paveic tehnoloģijas, mašīnas un roboti.



Lai nākotnē tehnoloģijas izmantotu kā rīku, ikvienam no mums būs jāstrādā pie arvien jaunu prasmju apgūšanas



Jau tuvāko piecu gadu nākotnē sagaidām, ka šī proporcija turpinās mainīties un 47% darbus veiks roboti.

## KAS SAGaida STRādāJOŠOS SOCiālās DROŠiBAS JOMā 2021.GADā?

---

- Par 1% samazinās valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu likme (VSAOI), ja darba ņēmējs ir apdrošināts visiem sociālās apdrošināšanas veidiem, likme ir 34,59%, no tās 23,59% maksā darba devējs un 10,50% – darba ņēmējs
- Palielinās minimālā alga 500 euro
- Maksimālais gada neapliekamais minimums 2021.gadā paliek nemainīgs, un tas ir 3600 euro (300 euro mēnesī)
- Gada apliekamā ienākuma apmērs, līdz kuram piemēro maksimālo gada neapliekamo minimumu, paliek nemainīgs, un tas ir 6000 eiro (500 eiro mēnesī)
- Palielinājies sliekšnis, no kura nepiemēro neapliekamo minimumu – 1800 euro mēnesī (2020. gadā tie bija 1200 euro mēnesī)
- Palielināsies vidējie neto (“uz rokas”) ienākumi ja darba samaksa 2020. gadā bija 1000 euro (bruto), tad strādājošais saņēma 729,14 euro, taču 2021. gadā no 1000 euro darba samaksa “uz rokas” būs 752,92 euro

## **KAS SAGAIDA STRĀDĀJOŠOS SOCIĀLĀS DROŠĪBAS JOMĀ 2021.GADĀ?**

---

- Paaugstinās pensionēšanās vecums\* no 2021. gada 1. janvāra tiesības uz valsts vecuma pensiju būs personām, kuras sasniegušas 64 gadu vecumu (pie nosacījuma, ka apdrošināšanas stāžs nav mazāks par 15 gadiem)
- No 2021. gada 1. jūlija stājas spēkā minimālais valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu objekts 1500 eiro ceturksnī (500 eiro x 3 mēneši). Tik summēti visi darba ņēmēja ienākumi, no kuriem veiktas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, starpību maksās darba devējs vai darba devēji proporcionāli darba ņēmēju ienākumiem un nodarbinātības periodam.
- Pašnodarbinātie līdzšinējo 5% vietā maksās 10% pensiju apdrošināšanai
- Autoratlīdzību gadījumā, autoratlīdzības izmaksātājs ietur 25%, no kuriem 80% tiek novirzīti autoratlīdzības saņēmēja sociālajai apdrošināšanai (pensiju apdrošināšanai, invaliditātes apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai, veselības apdrošināšanai un vecāku apdrošināšanai), bet 20% – iedzīvotāju ienākuma nodoklim;
- 2021. gadā būs mazāk brīvdienu nekā 2020. gadā kopā 9 brīvdienas, 2021. gadā tiks pārceltas 3 darba dienas – 3. maijs, 25. jūnijs un 19. novembris, kopējais darba dienu skaits 2021. gadā nemainīsies.



# NODARBINĀTĪBAS DROŠĪBAS JAUTĀJUMI



# Darba likumdošana

- Pie darba likumdošanas jāņem vērā šādi likumi:
- [Darba likums](#),
- [Darba strīdu likums](#),
- [Darba aizsardzības likums](#),
- likums [“Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā”](#), [Civilprocesa likums](#),
- [Civillikums](#) u.c. normatīvie akti regulē darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, darba devēja atbildību, valsts institūciju pilnvaras, kā arī tiesas lomu darba strīdos.
- Vairāk mājas lapā [www.likumi.lv](http://www.likumi.lv)



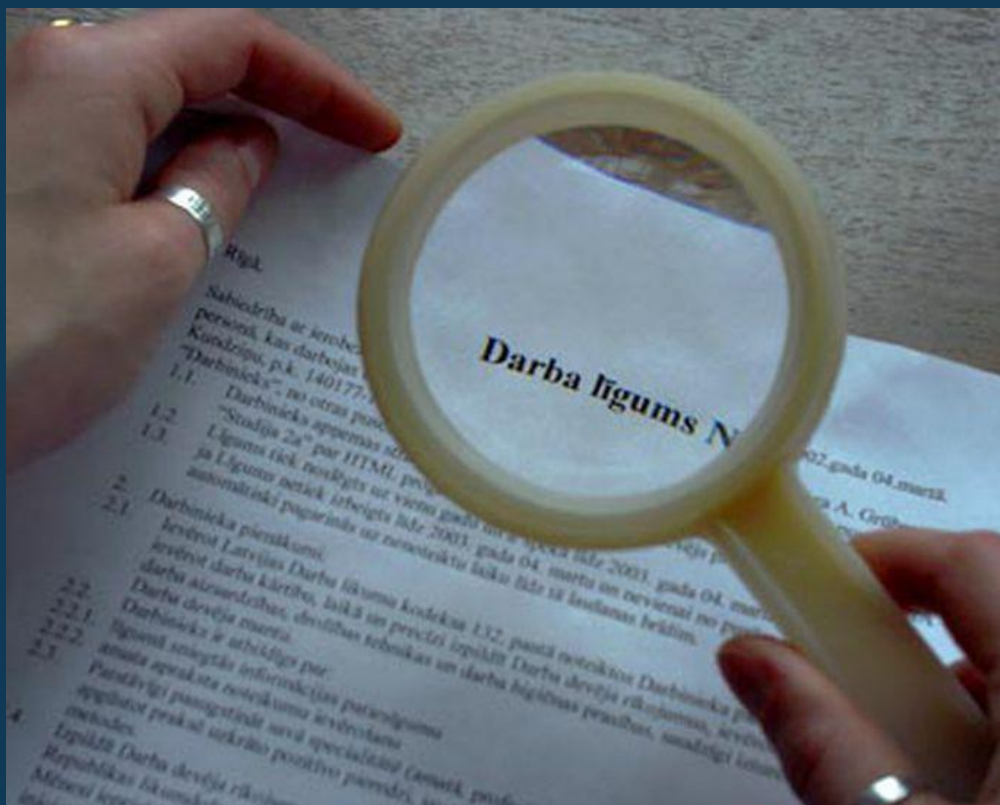
# Darba līgums

Pārlicinies, vai darba līgumā ir norādītas šādas lietas:

- datums, kad tiek uzsāktas darba attiecības;
- Tavs amats un darba pienākumi;
- Tava darba vieta;
- dienas vai nedēļas darba laiks;
- darba samaksas apmērs un izmaksas laiks;



# Darba tiesiskās attiecības



2018. gada pētījuma rezultāti liecina par situācijas uzlabošanos saistībā ar nodarbināto izpratni, kā darba tiesiskās attiecības ietekmē viņu iespējas strādāt drošā, veselīgā darba vidē, kā arī iespējas būt sociāli apdrošinātiem pret situācijām, kad rodas darba nespēja, u.c. gadījumiem.

Tomēr joprojām atsevišķām nodarbināto grupām trūkst izpratnes par potenciālajām sekām, ko rada neregistrēta nodarbinātība, kā arī ilgtermiņa zaudējumiem (piemēram, sociālās apdrošināšanas ziņā), ko neatsver nosacīti īstermiņa ieguvumi (piemēram, lielāks atalgojums).

Nodarbinātie, kuriem pastāv lielākais neregistrētās nodarbinātības risks, visbiežāk bija gados jaunāki (18-24 gadi), ar īsāku darba stāžu (līdz 12 mēnešiem), ar zemāku izglītības līmeni (sākumskolas vai nepabeigtu pamatizglītību, ar pamatizglītību), nodarbināti lauksaimniecības un mežsaimniecības, koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanas, mēbeļu ražošanas un būvniecības nozarēs un mikrouzņēmumos (līdz 10 nodarbinātajiem), kā arī norādījuši, ka saņem algu aploksnē.

# Darba vides riski



Darba vides riska faktori ir sastopami jebkurā darbavietā ikvienā nozarē. Svarīgākie darba vides riska faktori, kas sastopami Latvijā, ir šādi:

- ✓ fizikālie (troksnis, vibrācija, mikroklimats, apgaismojums u.c.);
- ✓ fiziskie jeb biomehāniskie, jeb ergonomiskie (darbs piespiedu pozā, vienvēidīgas kustības, smagumu pārvietošana, smags darbs, darbs ar datoru, paaugstināts redzes sasprindzinājums, balss saišu aparāta pārslodze u.c.);
- ✓ psiholoģiskie un emocionālie (laika trūkums, virsstundu darbs, darbs naktīs, monotons darbs, nespēja ietekmēt darba procesu, vardarbība u.c.);
- ✓ putekļi (metināšanas aerosols, abrazīvie putekļi, koka putekļi u.c.);
- ✓ ķīmiskie (piemēram, lakas, krāsas, sintētiskie mazgāšanas līdzekļi u.c.);
- ✓ bioloģiskie (ērcu encefalīta izraisītāji, B un C vīrusa hepatīta ierosinātāji, HIV/AIDS u.c.);
- ✓ traumatisma (strādājot ar darba aprīkojumu, ar bīstamām iekārtām, augstumā, sprādzienbīstamā vidē u.c.)

# Darba vides riski

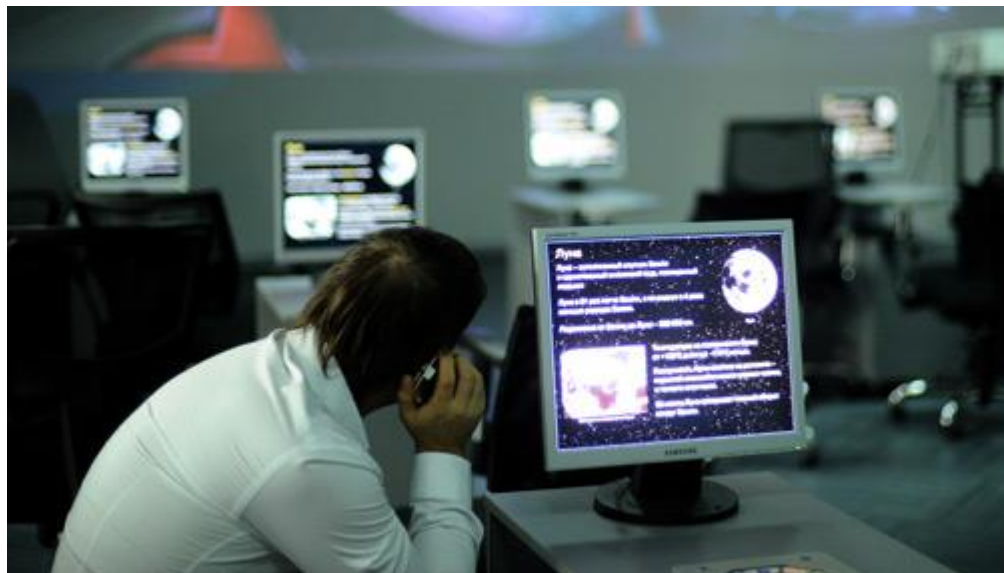


2018. gadā pieci darba devēju visbiežāk atzīmētie darba vides riska faktori:

- 1) tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav uzņēmuma darbinieki (pircējiem, pasažieriem, audzēkņiem, pacientiem u.tml.)
- 2) darbs piespiedu pozā (piemēram, stāvus, sēdus);
- 3) darbs ar datoru vairāk nekā 2 stundas dienā;
- 4) vienveidīgas kustības (piemēram, plaukstu locītavā vai plecos)
- 5) summētais darba laiks

## Vides faktori:

- **fizikālie faktori** (piemēram, nepiemērots mikroklimats, elektromagnētiskais starojums, jonizējošais starojums, troksnis, vibrācija);



# Vides faktori:

- **putekļi un ķīmiskie faktori** (piemēram, gaisa piesārņojums ar dažādu izmēru daļiņām, azbesta šķiedras, sadzīvē izmantotās ķīmiskās vielas, lakas, krāsas, dabasgāze);

**Dobeles novadā remontdarbu laikā notikusi gāzes noplūde; četri cilvēki gājuši bojā**





# Vides faktori:

- **psihosociālie riska faktori** (piemēram, savstarpējās attiecības ar līdzcilvēkiem, pārslodze, stress, laika trūkums, ekonomiskā situācija, politiskā situācija);



# Vides faktori:

- **ergonomiskie riska faktori** (piespiedu pozas, smagumu pārvietošana, balss pārslodze, vienveidīgas kustības).

## Minimize Risk Factors

<b>Posture</b> 	<b>Repetition</b> 
<b>Force</b> 	<b>Time</b> 

The Goal of an ergonomics self-assessment is to help you identify AND reduce, eliminate, or safely manage potential risk factors in your work environment.

Next 



Darba devēju pienākums ir atbilstoši vispārīgajiem darba aizsardzības principiem organizēt darba aizsardzības sistēmu, veicot darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riska novērtējumu, darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidi un konsultācijas ar nodarbinātajiem, lai uzlabotu darba aizsardzības sistēmu. Analizējot, kādi speciālisti veic ar darba aizsardzību saistītos pienākumus uzņēmumos, 2018. gadā bija novērojams, ka 15,6% uzņēmumu strādāja darba aizsardzības speciālisti.



Darba devēji visbiežāk veic darbinieku instruktāžu un speciālās apmācības, būtiski palielinājies nodarbināto nodrošinājums ar veselības apdrošināšanas polisēm.

2018. gadā darba devēji visbiežāk finanšu līdzekļus ieguldījuši darba apgērba un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošināšanai, ugunsdzēsības līdzekļu iegādei un uzturēšanai, pirmās palīdzības aptieciņu iegādei, nodarbināto instruktāžai un apmācībai.

Tas liecina, ka darba devēji pārsvarā iegulda finanšu līdzekļus pamata darba aizsardzības līdzekļu un pasākumu nodrošināšanai, kas dod lielāko ieguldījumu drošas darba vides veidošanā, kā arī visbiežāk tiek kontrolēti no uzraugošo institūciju puses

Lai uzturētu sociālo dialogu ar darba devējiem, nodarbinātajiem ir tiesības no sava vidus izvirzīt dažādus pārstāvjus:



Darbinieku pilnvarotos pārstāvjus, kas pārstāv darbiniekus darba tiesisko attiecību jomā



Nodarbināto uzticības personas, kas pārstāv nodarbinātos darba aizsardzības jomā;



Arodbiedrības pārstāvjus, kas pārstāv savus biedrus darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā

## Pētījuma rezultāti rāda, ka kopējā darba aizsardzības situācija Latvijā uzlabojas

---

Letālo nelaimes gadījumu skaits gadu no gada ir mainīgs, ar **kopējo tendenci to skaitam samazināties** (no 3,5 letāliem nelaimes gadījumiem uz 100 000 nodarbināto 2013. gadā līdz 2,3 – 2017. gadā), **tomēr tas joprojām ir būtiski augstāks nekā vidēji ES valstīs** (2016. gadā – 1,5 uz 100 000 nodarbināto). Būtiskākie aspekti, kas veicina situācijas uzlabošanos, ir darba vides un tehnoloģiju modernizācija, jaunu darba organizācijas metožu izmantošana

Kopš 2012. gada gan pirmreizēji reģistrēto arodslimnieku, gan pirmreizēji reģistrēto arodslimību skaits uz 100 000 nodarbināto **turpina palielināties** (līdz 579,3 arodslimībām un 153,0 arodslimniekiem 2016. gadā uz 100 000 nodarbināto). Attiecīgi arī vidējais arodslimību skaits uz vienu arodslimnieku 2016. gadā sasniedza augstāko vērtību – 3,8 arodslimības uz 1 arodslimnieku

# SECINĀJUMI

---

1. Darba tirgus elastība ir spēja reaģēt un pielāgoties pārmaiņām.
2. Valsts institūciju uzdevums ir prognozēt darba tirgus tendences un aktīvi izstrādāt pasākumus nepieciešamo izmaiņu atbalstam.
3. Karjeras konsultanta uzdevums ir nepārtraukti analizēt darba tirgus tendences, informēt savus klientus par jaunām iespējām un jaunu prasmju apguves nepieciešamību.
4. Karjeras konsultants veido klienta izpratni par nodarbinātības riskiem un darba attiecību tiesisko pamatu, par legāla nodarbinātības nozīmi

# AVOTI

---

1. Civitta . (2020). *Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018*. Valsts Darba inspekcija. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no [https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media\\_file/petijums\\_darbaapstakliunriskilatvija.pdf](https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media_file/petijums_darbaapstakliunriskilatvija.pdf)
  2. Civitta. (2018). *Jaunās nodarbinātības formas un to piemērošana praksē*. Valsts Darba inspekcija. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no [https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/jnf\\_gala\\_zinojums1.pdf](https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/dati/jnf_gala_zinojums1.pdf)
  3. Eiropas Profesionālās izglītības centrs. (bez datuma). Kas ir darba tirgus informācija mūžilgam karjeras atbalstam? (E. P. centrs, Red.) Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no [edefop.europa.eu/lv/toolkits/resources-guidance/toolkit/what-is-labour-market-information-for-lifelong-guidance](https://edefop.europa.eu/lv/toolkits/resources-guidance/toolkit/what-is-labour-market-information-for-lifelong-guidance)
  4. Ekonomikas ministrija. (bez datuma). Sagatavotas Latvijas darba tirgus prognozes līdz 2040. gadam. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no <https://lvportals.lv/dienaskartiba/317518-sagatavotas-latvijas-darba-tirgus-prognozes-lidz-2040-gadam-2020>
  5. Labklājības ministrija. (2007). Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no [https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data\\_content/reigonu\\_petijums1.pdf](https://www.lm.gov.lv/sites/lm/files/data_content/reigonu_petijums1.pdf)
  6. Nodarbinātības Valsts Aģentūra. (2021). *Pulcējot 20 000 skatītājus, notikusi pēdējo gadu lielākā darba tēmai veltītā tiešsaistes konference*. NVA. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/pulcejot-20-000-skatitajus-notikusi-pedejo-gadu-lielaka-darba-temai-veltita-tiesasistes-konference>
  7. Pīlēns, U. (2018). *Mans uzņēmēja kods*. Rīga: Zvaigzne ABC.
  8. Purmalis, K. (2011). Latvijas darba tirgus analīze un tā attīstības perspektīvas. (*Promocijas darbs*). Rīga: Latvijas Universitāte. Ielādēts 2021. gada 25. Februāris no [https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5094/20255-Karlis\\_Purmalis\\_2011.pdf?sequence=1](https://dspace.lu.lv/dspace/bitstream/handle/7/5094/20255-Karlis_Purmalis_2011.pdf?sequence=1)
  9. Romele, L. (2019. gada 07. Novembris). Vai darba tirgus kļūst elastīgāks? Ielādēts no <https://arodbiedribas.lv/news/vai-darba-tirgus-klust-elastigaks/>
- Savickas, M. (2020. gada 16. May). Don't Let The Virus Make You Lose Your Story! . *Forbes*. Ielādēts 2021. gada 25. Februar no <https://www.forbes.com/sites/michaelbarthur/2020/05/16/dont-let-the-virus-make-you->