



MENTĀLĀ VESELĪBA DARBĀ

LATVIJĀ NEPIECIEŠAMIE UZLABOJUMI

Saturs

Priekšvārds	3
Tematiskais fokuss.....	4
Valstu ekspertu kopienas	4
Uzlabojumu priekšnosacījumi.....	5
Dati un zināšanas	7
Politika un regulējums.....	8
Izglītība un apmācība	9
Darba aizsardzības speciālisti	9
Arodslimību ārsti	12
Valsts darba inspekcijas inspektori	13
Darba devēji un vadītāji	14
Latvijas psihosociālās darba vides uzlabošana	14

Priekšvārds

Darbinieku mentālās veselības jautājumi kļūst arvien aktuālāki gan valsts, gan privātā sektora uzņēmumos Baltijas jūras reģionā. Mentālā labbūtība un spēja efektīvi darboties gan individuāli, gan komandā ir būtisks priekšnoteikums tam, lai uzņēmumi un sabiedrība kopumā spētu sekmīgi funkcionēt sarežģītos apstākļos. Saskaroties ar dažādiem izaicinājumiem, organizācijām ir īpaši svarīgi veidot noturīgu vidi un saglabāt psiholoģiski izturīgu darbaspēku.

Jau pirms Covid-19 pandēmijas un kara Eiropā puse Eiropas darba ņēmēju uzskatīja, ka stress darbavietā ir izplatīta problēma, kas bija iemesls aptuveni pusei no visām darba kavējumu dienām¹. Turklāt Eiropas Savienībā (ES) katrs sestais strādājošais saskaras ar mentālās veselības grūtībām². Apvienojumā ar kvalificēta darbaspēka trūkumu tādās būtiskās nozarēs kā veselības un sociālā aprūpe, šī situācija nopietni apdraud uzņēmumu un darbavietu spēju pārvarēt gan esošās, gan nākotnes krīzes.

Darba aizsardzības mērķis ir aizsargāt darbiniekus un saglabāt viņu darbaspējas. Agrāk darba aizsardzības tiesību akti, standarti un izglītība galvenokārt koncentrējās uz fiziskiem apdraudējumiem un nelaimes gadījumu novēršanu. Projekta “MentalHealthMatters” mērķis ir pievērst lielāku uzmanību psihosociālo risku identificēšanas, novērtēšanas un novēršanas pasākumiem, uzskatot tos par tikpat svarīgiem kā citus darba vides faktorus.

Lai uzlabotu politiku un praksi, kas saistīta ar psihosociālo darba vidi un līdz ar to arī ar darbaspēka mentālo veselību, būtiska prasība ir nozaru sadarbība. Tāpēc projekta ietvaros projekta partneri no Igaunijas, Somijas, Latvijas, Norvēģijas un Polijas izveidoja valstu ekspertu kopienas, kurās strādāja veselības, darba aizsardzības, personāla un izglītības nozaru eksperti. Ekspertu kopienu galvenais mērķis ir atklāt konkrētas jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi un ieteikt risinājumus. Katras valsts ekspertu kopiena izvēlējās tēmu, kas raksturo kādu no attiecīgās valsts būtiskākajām problēmām. Piemēram, migrējošo darba ņēmēju mentālā veselība Norvēģijā vai darba aizsardzības izglītība Somijā.

Projektā “MentalHealthMatters” ekspertu kopienas ir noskaidrojušas nepieciešamos uzlabojumus saistībā ar (1) politiku un regulējumu, kas attiecas uz mentālo veselību un darba dzīvi, (2) zināšanām un datiem, kas saistīti ar darbaspēka labklājību, un (3) darba devēju, vadītāju un darba aizsardzības speciālistu izglītību un kompetenci attiecībā uz psihosociālajiem faktoriem darbā. Šajā ziņojumā

¹ European Agency for Safety and Health at Work (2024) Mental Health at work after the COVID-19 pandemic – What European figures reveal. Publications Office of the European Union. <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>

² European Commission (2023). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a comprehensive approach to mental health*. COM(2023). European Commission. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52023DC0298>

sniegti secinājumi par Latviju, kur galvenā uzmanība tika pievērsta darba devēju izpratnes par psihosociālajiem riskiem veicināšanai.

Tematiskais fokuss

Latvijā *“MentalHealthMatters”* projekts uzsver darba devēju būtisko lomu veselīgas psihosociālās darba vides veicināšanā. Tā mērķis ir izpētīt veidus, kā uzlabot viņu izpratni par psihosociālajiem riskiem un izvirzīt darbinieku labbūtību par prioritāti uzņēmumu politikā un praksē.

Tradicionāli Latvijā diskusijās par darba aizsardzību galvenā uzmanība ir pievērsta fiziskiem apdraudējumiem un ergonomikai. Lai gan šīs lietas joprojām ir svarīgas, ir steidzami jāvelta uzmanība arī psihosociālajiem riskiem. Latvijā, tāpat kā daudzviet citur pasaulē, straujā psihosociālo risku un mentālās veselības problēmu izplatība darbavietās norāda uz nepieciešamību pēc savlaicīgas un proaktīvas rīcības. To pierāda arī nesen pabeigtais pētījums *“Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”*³. Šo jautājumu ignorēšana ne tikai apdraud darbinieku veselību un produktivitāti, bet arī rada būtiskas ekonomiskās izmaksas uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā.

Atzīstot, ka psihosociālā un fiziskā darba vide ir vienlīdz svarīgas, darba devējiem ir būtiska loma tādu darba vietu radīšanā, kur prioritāte ir darbinieku labbūtība un psihosociālā noturība. Veicinot sadarbību starp politikas veidotājiem, darba devējiem un citām ieinteresētajām pusēm, Latvija var pārvarēt mūsdienu darba vides sarežģījumus, veicinot psiholoģiskās drošības un labbūtības kultūru visiem.

Valstu ekspertu kopienas

Latvijas ekspertu kopienu veidoja Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. Tās sastāvā ir darba devēju, darba ņēmēju un valsts iestāžu pārstāvji no šādām institūcijām:

- Valsts darba inspekcija,
- Veselības ministrija,
- Labklājības ministrija,
- Latvijas Darba devēju konfederācija (LDDK),
- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS).

³ Vanadinš, u.c. (2023). *Pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” Gala ziņojums*. Rīgas Stradiņa universitāte. [Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” gala ziņojums](#)

Papildus šīm galvenajām ieinteresētajām pusēm, ir uzklusīti arī tirgus izpētes ekspertu, arodslimību ārstu, darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju un tematisko ekspertu viedokļi.

Apspriežoties ar ekspertu kopienas dalībniekiem un pārskatot esošo valsts likumdošanu un vadlīnijas, grupa ir konstatējusi galvenos trūkumus darba devēju izpratnē par psihosociālajiem riskiem. Konstatējumi liecina par trūkumiem politikā, regulējumā un vispārējā izpratnē par mentālās veselības problēmām darbavietā, uzsverot nepieciešamību pēc sistēmiskiem īstermiņa, vidēja termiņa un ilgtermiņa uzlabojumiem.

Uzlabojumu priekšnosacījumi

Latvijas ekspertu kopiena ir identificējusi trīs paralēlus virzienus, kas ir nepieciešami, lai motivētu darba devējus pievērsties psihosociālajiem riskiem darbavietā:

1. **Politikā ietverts atbalsts.** Mentālā veselība un psihosociālie riska faktori ir jāiekļauj darba aizsardzības politikā un sabiedrības veselības pamatnostādņēs. Uzlabots regulējums, kurā mentālajai veselībai piešķirta prioritāra loma, paredzot profilakses pasākumus, atbalstu apmācībām, kā arī finansējumu izpratnes veicināšanas kampaņām un sistemātiskai datu vākšanai.
2. **Darba devēju kapacitātes stiprināšana.** Ar mērķtiecīgām darbībām jāveicina darba devēju kapacitātes stiprināšana un izpratnes veidošana, nodrošinot tiem atbilstošus rīkus un resursus veselīgas psihosociālās darba vides attīstīšanai un organizācijas noturības uzlabošanai pret dažādiem iekšējiem un ārējiem riskiem.
3. **Uz datiem balstīti ieteikumi.** Jāpadziļina izpratne par darbaspēka mentālo veselību, apkopojot detalizētus datus, piemēram, par psihosociālo risku izplatību. Uz pierādījumiem balstīti ieteikumi var paaugstināt mentālās veselības darba vietā politisko prioritāti un palīdzēt īstenot efektīvus atbalsta mehānismus.

Termins	Nepieciešamās izmaiņas
Ilgtērmiņa	• Iekļaut mentālās veselības un psihosociālos riska faktorus sabiedrības veselības un darba un privātās dzīves politikas pamatnostādņēs, ietverot konkrētus mērķus un praksē īstenojamus pasākumus. • Politikas līmenī atzīt mentālo veselību par vispārējās labbūtības, produktivitātes un starppersonu attiecību būtisku sastāvdaļu. • Stratēģiski noteikt vienotus standartus visām izglītības sniedzēju piedāvātajām darba aizsardzības mācību programmām.
Vidēja termiņa	• Iesaistīt sociālos partnerus un politikas veidotājus, lai konsultētos ar tiem un apkopotu atsauksmes, atziņas un ieteikumus politikas un regulējuma uzlabošanai. • Darba vides risku novērtēšanas regulējumā iekļaut vadlīnijas psihosociālo risku identificēšanai un pārvaldībai. • Regulējumā paredzēt skaidras un vienotas procedūras, kas darba aizsardzības speciālistiem palīdzētu efektīvi risināt ar mentālo veselību saistītas arodslimības. • Periodiski aptaujāt darbspēku par mentālo veselību un psihosociāliem riska faktoriem darbā, lai efektīvi īstenotu uz pierādījumiem balstītas iniciatīvas un atbalsta mehānismus. • Novērtēt pašreizējo izpratnes veidošanas iniciatīvu par mentālo veselību darbā efektivitāti un ietekmi, iekļaujot galveno ieinteresēto pušu uzrunāšanu. • Izveidot sistēmu, lai periodiski pārskatītu esošās darba aizsardzības izglītības programmas un to saturu. • Iekļaut psihosociālo risku novēršanas un mentālās veselības veicināšanas stratēģijas darba aizsardzības izglītības programmu saturā.
Īstermiņa	• Iekļaut tiesību aktos skaidras un savstarpēji saskaņotas psihosociālo risku definīcijas. • Valsts pamatnostādņēs likt uzsvārt preventīviem pasākumiem un agrīnas iejaukšanās stratēģijām psihosociālo riska faktoru pārvaldībai. • Uzlabot darba devēju un darbinieku izpratni par psihosociālajiem riska faktoriem, piemēram, izmantojot informatīvas kampaņas, izglītojošus pasākumus un apmācības. • Uzlabot zināšanas par darbinieku mentālo veselību, izveidojot visaptverošu pieeju datu vākšanai par riskiem, labbūtību un mentālās veselības stāvokli. • Stiprināt mentālās veselības un psihosociālo riska faktoru integrēšanu visu darba aizsardzības speciālistu izglītībā, tostarp praktiskajā apmācībā par psihosociālo risku identificēšanu. • Izvērst fakultatīvos izglītības moduļus bakalaura līmeņa studentiem darba aizsardzības jomā par organizāciju psiholoģiju, cilvēkresursu pārvaldību, mentālo veselību darbavietā un psihosociālajiem riska faktoriem.

1. tabula: nepieciešamie uzlabojumi, kurus identificējusi un par kuriem vienojusies Latvijas ekspertu kopiena.

Dati un zināšanas

“Mēs joprojām maz zinām par mentālo veselību darbā. Pat ja veiktajās aptaujās ir labi aptverti darba apstākļi kopumā, tajās pievērsts maz uzmanības ar mentālo veselību saistītajiem faktoriem [...] Būtu jāveic īpaša, pat ja neliela, aptauja par darbinieku mentālo veselību.”

*Rīgas Stradiņa universitātes
Darba drošības un vides veselības institūta direktors*

Latvijā trūkst visaptverošu datu, kas efektīvi raksturotu darbinieku mentālo veselību, tostarp atziņu par izplatītākajiem psihosociālajiem riska faktoriem. Lai iegūtu vērtīgu, uz pierādījumiem balstītu informāciju atbalsta pasākumiem, kuru mērķis ir veicināt Latvijas darbaspēka mentālo labklājību, būtu nepieciešama jauna periodiska aptauja, kas padziļināti pētītu psihosociālos riskus darba vietās.

Lai gan kopš 2006. gada tiek veikts pētījums “Darba apstākļi un riski Latvijā”⁴, tas sniedz ierobežotu ieskatu psihosociālajos riskos. Pētījuma rezultāti liecina par šo risku satraucošu pieaugumu darba vietās, taču aptaujas jautājumu virspusīgums mazina to praktisko pielietojamību. Lai saglabātu rezultātu salīdzināmību par darba apstākļiem un riskiem Latvijas darba vietās laika gaitā, nav iespējams mainīt aptauju un papildināt pilnvērtīgi to ar jauniem jautājumiem par psihosociāliem riska faktoriem. Tāpēc ir nepieciešama jauna aptauja, lai novērstu šo trūkumu.

Lai gan dati par psihosociālajiem riskiem un mentālo veselību konkrētās darbavietās ir ierobežoti, ir pieejama plašāka informācija par iedzīvotāju mentālo veselību valstī kopumā, pat ņemot vērā Covid-19 pandēmijas ietekmi. Šādus pētījumus ir pasūtījusi, piemēram, Veselības ministrija. Turklāt Latvija ir iekļauta vairākos starptautiskos darba vides pētījumos, kur Latvija iespējams salīdzinājums arī ar citām valstīm. Tomēr, ņemot vērā šo pētījumu plašo tvērumu, to lietderība attiecībā uz darbavietu prakses un darba aizsardzības politikas izstrādi psihosociālo risku jomā ir ierobežota.

Ir iespējams uzlabot arī veidu, kā tiek reģistrētas ar mentālo veselību saistītās arodslimības. Daļa datu ir reģistrēta arodslimību reģistrā, tomēr tikai neliela daļa gadījumu tiek uzskatīti par pietiekami smagiem, lai tie atbilstu ar darbu saistītu psihisko traucējumu kritērijiem. Viegļāki gadījumi bieži netiek reģistrēti, radot nepilnīgu ainu. Turklāt reģistrā parasti netiek sniegta informācija par

⁴ Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” tematiskais pielikums “Darba vides psihoemocionālie faktori”. Rīgas Stradiņa universitātes DSpace: Pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” tematiskais pielikums “Darba vides psihoemocionālie faktori” (rsu.lv)

pacientu profesijām vai darba nozarēm. Šīs informācijas iekļaušana reģistrā palīdzētu iegūt visaptverošāku informāciju par darbaspēka mentālās veselības stāvokli.

Latvija atrodas krustcelēs, kur steidzami nepieciešami labāki dati par darbaspēka mentālo veselību. Kamēr nebūs skaidru datu, kas apliecina situācijas nopietnību un atklāj psihosociālo riska faktoru nianses, visticamāk, darbinieku mentālā veselība netiks izvirzīta par politisku prioritāti. Šī uzmanības trūkuma dēļ darba devējiem ir slikta izpratne par psihosociālajiem riskiem, kas liedz īstenot pasākumus noturības un produktivitātes stiprināšanai darbavietā.

Politika un regulējums

“Darba aizsardzību regulē 60–70 normatīvie akti. Ir nevis jāievieš jauns regulējums, bet gan jāuzlabo esošie.”

Ārējais darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējs

Latvijā mentālā veselība ir minēta vairākos politikas dokumentos, kas saistīti ar sabiedrības veselību, mentālās veselības saglabāšanu un darba tirgu. Tomēr šai tēmai, jo īpaši saistībā ar darba vidi, minētajos dokumentos pašlaik tiek pievērsta nesamērīgi maza uzmanība, ņemot vērā sabiedrības problēmu mērogu. Tāpēc Latvijas ekspertu kopiena uzskata minētos dokumentus par nepilnīgiem un bez praktiskas ietekmes.

Politikas dokuments	Kopsavilkums
Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam	Pamatnostādņu 1.punkta 3. apakšmērķa punktā atzīta darba dzīves ietekme uz cilvēku mentālo veselību, par prioritāti izvirzot “uzlabot iedzīvotāju psihisko veselību [...], stiprināt iedzīvotāju emocionālo un psiholoģisko noturību dažādās krīzes situācijās, kā arī veicināt darba ņēmēju un darba devēju prasmes sabalansēt darba un atpūtas laiku, lai mazinātu risku fiziskai un garīgai izdegšanai.” Tomēr nekādas turpmākas darbības vai vadlīnijas šajā jautājumā nav aprakstītas.
Psihiskās veselības aprūpes organizēšanas uzlabošanas plāns 2023.–2025. gadam	Šajā plānā uzmanība pievērsta Latvijā pieejamajiem psihiskās veselības aprūpes resursiem un dažādu iedzīvotāju grupu psihiskās veselības raksturojumam. Plānā nav minētas darbaspēka mentālās veselības problēmas un psihosociālie riski darbavietās.
Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes 2021.–	Pamatnostādnēs ir plaši aprakstīta sociālā aizsardzība un drošība, bet nav minēta darbaspēka mentālā veselība vai

2027. gadam	psihosociālie riski darbavietās.
-------------	----------------------------------

2. tabula: Latvijas galveno politikas satvaru kopsavilkumi.

Esošajam tiesiskajam regulējumam, kas reglamentē darba vietu praksi, ir būtiski ierobežojumi. *Ministru kabineta noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"*,⁵ un *Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude"* pirmajā pielikumā⁶ ir nepieciešami grozījumi, jo tajā nav iekļauti vai visaptveroši aplūkoti psihosociālie riska faktori. Turklāt tur nav detalizētu norādījumu par šo risku identificēšanu un mazināšanu darbavietās, tādējādi radot būtisku regulējuma trūkumu.

Neraugoties uz augošo izpratni par psihosociālajiem riskiem, oficiāla politikas pamatnostādņu, stratēģijas vai regulējuma trūkums joprojām ir darba aizsardzības jomas būtiska nepilnība. Ja nav skaidru vadlīniju, politikas veidotājiem, darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem ir grūti izvirzīt mentālās veselības iniciatīvas par prioritāti un efektīvi koordinēt resursus.

Lai veicinātu jēgpilnu rīcību, ir nepieciešams stingrāks valsts līmeņa regulējums, jo īpaši attiecībā uz darba devējiem, kuri nevēlas brīvprātīgi pārvaldīt psihosociālos riskus. Latvijas ekspertu kopiena iestājas par esošā regulējuma pilnveidošanu, lai nodrošinātu visaptverošāku pieeju psihosociālo risku novēršanai un pārvaldībai. Šāda pieeja radītu skaidrākus stimulus rīcībai darbavietā un padarītu darbaspēku veselīgāku un noturīgāku.

Izglītība un apmācība

Darba aizsardzības speciālisti

Darba aizsardzības speciālistu loma ir kritiski svarīga drošas un veselīgas darba vides radīšanā, jo viņu pienākums ir identificēt darba vides riskus, īstenot preventīvos pasākumus un gādāt par darba aizsardzības noteikumu ievērošanu. Latvijā katrā darba vietā ir jābūt personai, kas pilda darba aizsardzības speciālista funkciju. Darbavietām parasti ir divas iespējas, kā to nodrošināt: (1) tieši nodarbināt darba aizsardzības speciālistu saskaņā ar darba līgumu vai (2) slēgt līgumu ar ārpalpojumu sniedzēju par šo uzdevumu veikšanu. Mazo un vidējo uzņēmumu darba devēji var būt atbildīgi par darba aizsardzību, ja uzņēmums darbojas nozarē, kas nav bīstama, vai ja uzņēmums darbojas bīstamā nozarē un tajā ir mazāk nekā desmit darbinieki. Šādos gadījumos darba devējam

⁵2007. gada noteikumi Nr. 660. *Ministru kabineta noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"*. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/164271>

⁶2009. gada noteikumi Nr. 219. *Ministru kabineta noteikumi Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude"*. <https://likumi.lv/ta/en/en/id/189070>

ir jābūt vismaz pamatlīmeņa izglītībai darba aizsardzības jomā, kas iegūta akreditētā izglītības iestādē vai specializētā mācību centrā.

Taču mācību programmās, kas šobrīd pieejamas Latvijā, trūkst konsekventa uzsvāra uz psihosociālo risku un mentālās veselības problēmu risināšanu. Lai nodrošinātu visaptverošu apmācību, kas atbilst mūsdienu darba aizsardzības vajadzībām, ir jāievieš izmaiņas gan pamatlīmeņa, gan augstākā līmeņa izglītības programmās, kas paredzētas darba aizsardzības speciālistiem.

Darba aizsardzības speciālistiem ir jāatbilst noteiktiem izglītības standartiem, kas ir atkarīgi no darbavietas, kur viņi strādā. Izglītības prasības ir sadalītas divos līmeņos: pamatlīmeņa un augstākā līmeņa izglītība. Augstākā līmeņa izglītība ir obligāta darba aizsardzības speciālistiem, kas strādā bīstamās nozarēs ar vairāk nekā 10 darbiniekiem, un tiem, kurus nodarbina ārējie darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji. Savukārt ar pamata izglītību pietiek darba aizsardzības speciālistiem nebīstamās nozarēs un bīstamās nozarēs ar 10 vai mazāk darbiniekiem.

Augstākā līmeņa izglītība ietver I līmeņa (koledžas izglītības) vai II līmeņa (bakalaura un maģistra grāda) profesionālās izglītības iegūšanu. Tā dod darba aizsardzības speciālistiem padziļinātas zināšanas par kompleksu drošības sistēmu pārvaldību bīstamās nozarēs un sagatavo viņus veselības un drošības iniciatīvu vadīšanai dažādās organizācijās. Tomēr pieejamajās izglītības programmās netiek nodrošināta vienlīdz padziļināta apmācība psihosociālo risku un mentālās veselības jomā, kā rezultātā speciālistu kompetence nav vienlīdzīga. Lai nodrošinātu vispusīgu apmācību, ir svarīgi pielāgot izglītības programmas, nodrošinot to atbilstību darba vietu mainīgajām problēmām, liekot uzsvāru uz psihosociālajiem riska faktoriem.

Savukārt pamatlīmeņa izglītība ir paredzēta personām, kas vēlas iegūt pamatzināšanas darba aizsardzības jomā. Šo izglītības līmeni nodrošina profesionālās pilnveides programmas, ko piedāvā akreditētas izglītības iestādes vai specializēti mācību centri. Pamatlīmeņa izglītības struktūra laika gaitā ir mainījusies. 2013. gadā apmācības ilgums tika samazināts no 160 līdz 60 stundām, tādējādi ierobežojot laiku, kas ir pieejams, lai rūpīgi pievērstos psihosociālajiem riskiem. Lai gan ir pieejami papildu 40 stundu specializācijas moduļi, lai papildinātu apmācības atbilstoši konkrētiem pienākumiem, tie nav obligāti, tāpēc tādas svarīgas jomas kā psihosociālo risku pārvaldība netiek pietiekami apgūtas. Šo mācību programmu paplašināšana un aktualizēšana ir nepieciešama, jo īpaši maziem un vidējiem uzņēmumiem, kuriem bieži trūkst pielāgotu norādījumu par psihosociālajiem riskiem.

Darba aizsardzības speciālistiem ir dažādas resertifikācijas prasības atkarībā no nodarbinātības. Ārējiem darba aizsardzības speciālistiem ik pēc pieciem gadiem ir jāveic resertifikācija. Šis process ietver 80 stundu ilgu obligāto apmācību un visaptverošu eksāmenu zināšanu un prasmju novērtēšanai. Lai gan iekšējiem darba aizsardzības speciālistiem (tiem, kurus tieši nodarbina kāds uzņēmums) resertifikācija nav obligāta, viņi tiek mudināti piedalīties pastāvīgā profesionālajā

pilnveidē. Piemēram, Nacionālā preventīvo pasākumu rīcības plāna ietvaros tiek piedāvāti tematiski apmācību semināri par psihosociālajiem riskiem un mentālo veselību darbavietā. Darba aizsardzības speciālistiem ir pieejamas izglītošanās iespējas, kas nodrošina, lai viņi būtu informēti par jaunām tendencēm, jauniem riskiem un regulējuma izmaiņām, tādējādi uzlabojot savas spējas uzturēt drošu un veselīgu darba vietu.

Konteksts	Darba aizsardzības speciālists ar PAMATA izglītību	Darba aizsardzības speciālists ar AUGSTĀKO izglītību
Uzņēmums nedarbojas bīstamā nozarē	160 h/60 h apmācība + darba līgums ar uzņēmumu.	- Darba aizsardzības speciālists ar I vai II līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzības jomā + darba līgums. - Ārējais darba aizsardzības speciālists ar II līmeņa augstāko izglītību + resertifikācija reizi 5 gados + pakalpojumu līgums ar uzņēmumu.
Bīstamās nozares uzņēmums ar ne vairāk kā 5 darbiniekiem	160 h/60 h apmācība + darba līgums + ieteicams 40 stundu specializācijas apmācības modulis.	- Darba aizsardzības speciālists ar I vai II līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzības jomā + darba līgums. - Ārējais darba aizsardzības speciālists ar II līmeņa augstāko izglītību + resertifikācija reizi 5 gados + pakalpojumu līgums ar uzņēmumu.
Bīstamās nozares uzņēmums ar 6–10 darbiniekiem	160 h/60 h apmācība + darba līgums + nepieciešams papildu 40 stundu specializācijas apmācības modulis; vai 160 h apmācība + augstākā izglītība dabaszinātnēs, inženierzinātnēs, veselības aizsardzībā vai tiesību zinātnēs + vismaz piecu gadu darba pieredze darba aizsardzības jomā + darba līgums.	Darba aizsardzības speciālists ar I vai II līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzības jomā + darba līgums.
Bīstamās nozares uzņēmums ar 11–249 darbiniekiem	Nevar sniegt darba aizsardzības pakalpojumus.	Darba aizsardzības speciālists ar I vai II līmeņa augstāko izglītību darba aizsardzības jomā + darba līgums.
Bīstamās nozares uzņēmums ar 250 vai vairāk darbiniekiem	Nevar sniegt darba aizsardzības pakalpojumus.	- Ārējais darba aizsardzības pakalpojumu sniedzējs. 2 vai vairāk darba aizsardzības speciālisti, no kuriem vismaz vienam ir I vai II līmeņa augstākā izglītība darba aizsardzības jomā + darba līgums; pārējiem speciālistiem var būt pamata izglītība + 40 h specializācijas apmācības modulis.

3. tabula: Detalizētas izglītības prasības darba aizsardzības speciālistiem atkarībā no uzņēmuma profila vai nozares.

Lai gan psihosociālie riski ir iekļauti darba aizsardzības izglītībā, pašreizējā sistēmā tiem praksē netiek veltīta pienācīga uzmanība. Ir svarīgi paplašināt mācību programmas, lai vairāk pievērstos psihosociālajiem riskiem, jo īpaši efektīvām komunikācijas metodēm, lai identificētu šos riskus un īstenotu intervences stratēģijas mazos un vidējos uzņēmumos. Turklāt apmācību par psihosociālajiem riskiem un mentālās veselības jautājumiem kvalitāte un saturs dažādās izglītības programmās būtiski atšķiras. Šīs neatbilstības rada darba aizsardzības speciālistu zināšanu un prasmju nepilnības, kas traucē panākt vienotu kompetenci un sniegumu. Izveidojot standartizētu mācībspēku apmācīšanas programmu, varētu nodrošināt konsekveni un kvalitatīvu apmācību visiem darba aizsardzības speciālistiem.

Arodslimību ārsti

Arī arodslimību ārsti ir ļoti svarīgi, jo tieši viņi diagnosticē ar darbu saistītas veselības problēmas. Tomēr viņu izglītība ir jāpaplašina, vispusīgāk iekļaujot tajā psihosociālos riskus. Lai uzlabotu darbaspēka labbūtību un novērstu trūkumus arodveselības aprūpē, ir svarīgi stiprināt gan teorētisko, gan praktisko apmācību šajā jomā.

Latvijā arodslimību ārstu rezidentūras programma ir visaptveroša, tās mērķis ir sniegt medicīnas augstskolu absolventiem specializētas zināšanas arodveselības jomā. Šī apmācība parasti ietver piecus gadus ilgu specializētu rezidentūru arodveselības jomā, kuru beidzot ir jākārtoto sertifikācijas eksāmens. Lai nodrošinātu aktuālās zināšanas, arodslimību ārstiem ik pēc pieciem gadiem ir jākārtoto resertifikācijas eksāmens, kas ietver 250 stundu tālākizglītības kursu, no kurām vismaz 150 stundas ir veltītas darba aizsardzības specializācijai.

Neraugoties uz spēcīgo apmācību, psihosociālajiem faktoriem tiek pievērsta nepietiekošā uzmanība. Pašreizējā apmācība ietver vienu lekciju un vienu praktisku nodarbību par psihosociālajiem riskiem, kas ir par maz, lai ārsti spētu efektīvi strādāt ar tiem. Lai gan Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācijas medicīnas centrā var gūt praktisku pieredzi, ierobežotais uzsvars uz psihosociālajiem riskiem formālās apmācības laikā norāda uz steidzamu nepieciešamību ieviest izmaiņas mācību programmā. Jo īpaši ir nepieciešama padziļināta apmācība par to, kā efektīvi komunicēt ar pacientiem, lai atklātu psihosociālos riskus, kā arī norādījumi par rīkiem un aptaujām, ar kuru palīdzību var agrīni atklāt šīs problēmas.

Arodslimību ārstiem ir būtiska loma darbinieku izpratnes veicināšanā par psihosociālajiem riskiem. Kā ārējiem veselības aprūpes speciālistiem viņiem ir unikāla iespēja izglītēt darbiniekus, agrīni identificēt riskus un veicināt slimību profilaksi, nodrošinot savlaicīgu diagnostiku un ārstēšanu. Veltot daļu pacientu konsultāciju laiku psihosociālajiem riskiem un mentālajai veselībai, varētu nodrošināt, ka šiem svarīgajiem jautājumiem tiek pievērsta konsekventa uzmanība. Uzlabojot teorētisko un praktisko apmācību šajā jomā, tiktu veicināta ārstu kompetence un darbaspēka labbūtība. Turpmākajos centienos būtu jāpanāk līdzsvars starp mācību programmu saīsināšanu

(piemēram, no pieciem līdz četriem gadiem) un satura pielāgošanu mūsdienu darba vides izaicinājumiem.

Valsts darba inspekcijas inspektori

Inspektori ir galvenie atbildīgie par darba aizsardzības noteikumu ievērošanu, tostarp par psihosociālo risku pārvaldību. Tomēr pašreizējā Valsts darba inspekcijas (VDI) inspektoru apmācībā Latvijā nav pietiekama uzsvare uz praktiskajām iemaņām šo risku identificēšanai un novēršanai. Lai palīdzētu viņiem efektīvāk veicināt labbūtību darbavietā, ir būtiski padziļināt apmācību un pielāgot to psihosociālo risku noteikšanai un novērtēšanai.

VDI inspektoru apmācības un kvalifikācijas process ir izstrādāts tā, lai nodrošinātu, ka šiem ierēdņiem ir nepieciešamās prasmes un zināšanas darba aizsardzības prasību noteikumu ievērošanas nodrošināšanai. Tas ietver virkni strukturētu mācību moduļu, ko veido divi pamatelementi: A modulis un B modulis. A modulis sastāv no trīs nedēļu ilgas iekšējās apmācības, ko nodrošina VDI un kam seko divu nedēļu ilgas ārējās apmācības. Šis modulis kalpo par pamatu, sniedzot jaunajiem inspektoriem viņu pienākumu veikšanai nepieciešamās pamatzināšanas. B modulis ir vērsts uz specializāciju, kas ļauj inspektoriem apgūt zināšanas konkrētās nozarēs vai sektoros atkarībā no tā, kur viņi vēlāk veiks inspekcijas.

Profesionālās kvalifikācijas celšanas ietvaros inspektoriem ieteicams apgūt arī C un D moduli, kas ir vērsti uz vispārīgo prasmju attīstīšanu. Taču šie moduļi nav obligāti, un tajos nav sertifikācijas vai eksāmenu. Neraugoties uz oficiālu sertifikācijas prasību neesamību, regulāra apmācība ir būtiska, lai inspektori būtu informēti par jaunumiem darba tirgū un darba aizsardzības praksi.

Apmācība par psihosociālajiem riskiem ir iekļauta gan teorētiskajos, gan praktiskajos inspektoru izglītības aspektos. A modulī ārējā apmācība ietver lekciju par psihosociālajiem un organizatoriskajiem riskiem, sniedzot inspektoriem pamatzināšanas šajos jautājumos. Fakultatīvais C modulis sniedz vairāk informācijas, piedāvājot lekcijas un praktisko apmācību 12 stundu garumā, kas īpaši vērsta uz psihosociālajiem riskiem, atspoguļojot mentālās veselības un labbūtības darbavietā pieaugošo nozīmi.

Lai gan teorētiskā apmācība par psihosociālajiem riskiem kopumā ir pietiekama, šo zināšanu praktiskajā pielietojumā ir vieta uzlabojumiem. Iekļaujot vairāk praktiskas apmācības, piemēram, praktiskus uzdevumus un mentoringu, tiktu uzlabota inspektoru spēja pielietot teorētiskās zināšanas reālās situācijās. Arī psihosociālo risku novērtēšanas veidnes un kontrolsaraksti varētu palīdzēt nodrošināt efektīvas inspekcijas. Šī pieeja nodrošina, ka inspektori ne tikai apgūst teoriju, bet arī attīsta praktiskās iemaņas, kas nepieciešamas psihosociālo risku visaptverošai pārvaldībai darbavietā.

Darba devēji un vadītāji

Darba devēji un vadītāji ir atbildīgi ne tikai par fiziskās drošības, bet arī par psihosociāli veselīgas darbavietas nodrošināšanu. Tomēr viņiem ne vienmēr piemīt pietiekami laba izpratne un spēja efektīvi risināt psihosociālas darba vides problēmas. Apmācības joprojām ir epizodiskas un nepietiekami mērķtiecīgas, jo īpaši mazos un vidējos uzņēmumos, kur izpratne un resursi bieži vien ir ierobežoti.

Nozarēs, kas nav bīstamas, darba devēji drīkst uzņemties darba aizsardzības speciālista pienākumus pēc pamatapmācības pabeigšanas, kas ietver 160 vai 60 mācību stundas. Darba aizsardzības speciālista pienākumus var uzticēt arī darbiniekam, kurš ir pabeidzis šādu apmācību. Uzņēmumi ar mazāk nekā pieciem darbiniekiem bīstamās nozarēs var iecelt iekšējo darba aizsardzības speciālistu, ja viņš papildus pamatapmācībai ir pabeidzis 40 stundu specializēto apmācību.

Daudzi darba devēji joprojām koncentrējas uz fizisko drošību, bez padziļinātas izpratnes par mentālās veselības problēmām. Nav juridisku prasību nodrošināt pastāvīgu apmācību, taču darba devējiem ir ļoti ieteicams papildināt savas zināšanas un kompetenci, apmeklējot tematiskus apmācību seminārus, jo īpaši tos, kas saistīti ar jauniem darba vides riskiem, piemēram, psihosociāliem.

Uz datiem balstīta pieeja, kuras pamatā ir darbaspēka aptaujāšana un iegūto datu analīze (piemēram, darbinieku aptaujas), būtu īpaši vērtīga, nosakot prioritārās nozares, kurās būtu jāievieš papildus apmācību moduļi par psihosociālajiem riskiem un mentālo veselību. Prioritārajās jomās apmācības centienus var koncentrēt uz nozarēm, kurās mentālās veselības problēmu risināšana ir visneatliekamākā.

Tomēr vajadzība regulāri izglītēt un vairot izpratni ir kritiska visās nozarēs. Darba devējiem ir nepieciešama pastāvīga piekļuve praktiskiem rīkiem, tostarp detalizētai informācijai par psihosociālajiem riskiem, aptaujām un diagnostikas testiem mentālās veselības problēmu noteikšanai. Šie resursi palīdz darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem savlaicīgi tikt galā ar riskiem, padarot darbavietas drošākas un atbalstošākas. Lai apmierinātu šo vajadzību, no 2025. gada līdz 2029. gadam ir plānots īstenot Eiropas Sociālā fonda projektu, kurā galvenā uzmanība tiks pievērsta apmācībai par psihosociālajiem riskiem, un tas ir labs sākumpunkts rīcībai.

Latvijas psihosociālās darba vides uzlabošana

Šajā ziņojumā ir sniegts pārskats par to, kā Latvijā tiek novērtēti psihosociālie darba vides riski, identificējot gan sasniegto progresu, gan esošās problēmas. Lai gan ir vērojamas pozitīvas tendences, joprojām pastāv izteikta vajadzība veicināt izpratni, uzlabot izglītību darba aizsardzības jomā un īstenot proaktīvus pasākumus, lai efektīvi pārvaldītu psihosociālos riskus un uzlabotu darbinieku labbūtību Latvijā.

Konstatējumi, kas gūti *“MentalHealthMatters”* projektā, koncentrējoties uz darba devēju informētību Latvijā, uzsver, cik būtisks ir turpmāk minētais:

- **Uzlabota politika un regulējums.** Ir nepieciešams skaidrāks tiesiskais regulējums un izpildes mehānismi, lai nodrošinātu, ka darba devēji izvirza psihosociālos riskus par prioritāti un proaktīvi pārvalda tos savos uzņēmumos.
- **Uzlabotas zināšanas un datu vākšana.** Sistemātiska datu vākšana un analīze ir būtiska, lai iegūtu visaptverošu izpratni par psihosociālo risku izplatību un ietekmi dažādās nozarēs. Šāda uz datiem balstīta pieeja ļaus izstrādāt mērķtiecīgus un efektīvus atbalsta pasākumus.
- **Mērķtiecīgas izglītības un apmācības iniciatīvas.** Darba devējiem, vadītājiem un darba aizsardzības speciālistiem ir jābūt pieejamām visaptverošām mācību programmām, kas sniedz viņiem zināšanas un prasmes psihosociālo risku identificēšanai, novērtēšanai un mazināšanai. Tas ietver arī tādas darba vietas kultūras veicināšanu, ko raksturo atklāta saziņa un savstarpējs atbalsts.

Prioritizējot šīs būtiskās jomas, Latvija var panākt ievērojamu progresu labbūtības un mentālās veselības veicināšanā darba vidē. Tas ne tikai sniegs labumu darbiniekiem individuālā līmenī, bet arī veicinās produktivitātes pieaugumu un vispārējo ekonomisko izaugsmi, kā arī mazinās darba kavējumus.

Plaukstošu darba vietu radīšana ir nepārtraukts process, kas prasa visu iesaistīto pušu ilgstošus centienus un sadarbību. Izvirzot darbinieku mentālo labbūtību par prioritāti, Latvija var radīt noturīgu darbaspēku, kas pastāvīgi attīstās un ir gatavs nākotnes izaicinājumiem.