

PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES FAKTORI



PĒTĪJUMA
“DARBA APSTĀKĻI UN RISKI
LATVIJĀ 2019–2021”

TEMATISKAIS PIELIKUMS



NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Sociālais
fonds

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

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

KANTAR
SIA “TNS Latvia”

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

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2019–2021

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

Pasūtītājs: Valsts darba inspekcija

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

TEMATISKAIS PIELIKUMS
PSIHOEMOCIONĀLIE DARBA VIDES FAKTORI

Saīsinājumu saraksts

DARL	Darba apstākļi un riski Latvijā
SSK-10	Starptautiskā statistiskā slimību un veselības problēmu klasifikācija, 10. redakcija
VDI	Valsts darba inspekcija

Psihoemocionālie darba vides riska faktori

Šī pielikuma ietvaros ir analizēti dažādi psihoemocionālie darba vides riska faktori. Pētījumā izmantoti 2022. gada darba devēju un nodarbināto aptauju dati. Aprakstot un dinamiskā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas publicēti iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos.

Liela darba slodze, daudz darba pienākumu

Darba devēju aptauja

2022. gada pētījumā tika iekļauts jauns jautājums, kas ļauj precīzāk identificēt psihoemocionālos faktorus darba vietā, un šis jautājums ir saistīts ar darba slodzes apjomu un darba pienākumiem. Kopumā 41,3% darba devēju ir atbildējuši, ka nodarbinātie viņu uzņēmumā kaut kādā mērā ir pakļauti lielai darba slodzei un daudz darba pienākumiem (1. tabula).

1. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – liela darba slodze, daudz darba pienākumu (%)

Darbinieku skaits	2022
Visi	19,4
Vairāk par pusi	3,4
Aptuveni puse	6,1
Mazāk par pusi	12,3
Kaut kādā mērā	41,2
Neviens	58,8
Grūti pateikt	0,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013

Avots: darba devēju aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti veselības un sociālajā aprūpē (60,1%), būvniecībā (55,9%) un ūdens apgādē, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā (49,7%), bet visretāk – apstrādes rūpniecībā (38,3%), ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (37,4%) un zivsaimniecībā (28,2%).

2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to darba devēju īpatsvars, kuri uzskata, ka nodarbinātajiem viņu uzņēmumos ir liela darba slodze un daudz darba pienākumu: 1–10 nodarbinātie – 38,4%, 11–49 nodarbinātie – 57,5%, 50–249 nodarbinātie – 69,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 97,1%. Visbiežāk liela darba slodze, daudz darba pienākumu minēta valsts sektorā (73,8%), retāk – privātajā sektorā (40,8%) un sabiedriskajās organizācijās (1,1%).

Nodarbināto aptauja

Arī 2022. gada nodarbināto aptaujā tika iekļauts jauns jautājums par darba slodzi un darba pienākumu daudzumu. Kopumā 62,1% respondentu ir norādījuši, ka viņu darbs ir saistīts ar lielu darba slodzi un daudz darba pienākumiem, un tas ir viens no biežākajiem nodarbināto minētajiem darba vides riska faktoriem 2022. gadā (2. tabula).

2. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – liela darba slodze, daudz darba pienākumu (%)

Biežums	2022
Visu laiku	5,9
Gandrīz visu laiku	8,0
Apmēram 75% no visa laika	7,1
Apmēram 50% no visa laika	15,7
Apmēram 25% no visa laika	14,6
Gandrīz nekad	10,8
Kaut kādā mērā	62,1
Nekad	36,4
Grūti pateikt	1,5

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti papīra un papīra izstrādājumu ražošanā, poligrāfijā un ierakstu reproducēšanā (70,6%), veselības un sociālajā aprūpē (70,2%), kā arī būvniecībā (66,6%), bet visretāk – ūdens apgādē, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā (51,8%), ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (44,5%), kā arī zivsaimniecībā (42,5%).

2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to nodarbināto īpatsvars, kuri uzskata, ka viņiem ir liela darba slodze un daudz darba pienākumu: 1–10 nodarbinātie – 63,4%, 11–49 nodarbinātie – 73,3%, 50–249 nodarbinātie – 83,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 83,9%. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar atšķirīgajiem darba organizācijas principiem – piemēram, lielajos uzņēmumos biežāk nepieciešama sadarbība un saskaņošana, kas var radīt papildus slodzi. Liela darba slodze un daudz darba pienākumu aptuveni vienādi bieži minēti valsts sektorā (63,7%), privātajā sektorā (61,0%), kā arī sabiedriskajās organizācijās (59,2%).

Lielu darba slodzi un daudz darba pienākumus visretāk minējuši gados vecākie respondenti (18–24 gadi – 62,7%, 25–34 gadi – 70,4%, 35–44 gadi – 64,5%, 45–54 gadi – 64,6%, 55–74 gadi – 52,5 %). Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti saistāmi ar gados vecāko respondentu pieredzi darba plānošanā, kā arī izpratni par savām darba tiesībām. Attiecībā uz dzimumu, šāda veida darbu biežāk norādījuši vīrieši (65,6%) nekā sievietes (59,7%). Arī attiecībā uz respondentu izglītības līmeni novērojama izteikta tendence – jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo lielāks respondentu īpatsvars norādījis, ka darbs saistīts ar ātru un sarežģītu lēmumu pieņemšanu: pamatzglītība (51,3%), vidējā izglītība (58,2%), augstākā izglītība (69,4%).

Ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana

Nemot vērā, ka jautājuma formulējums attiecībā uz ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu 2022. gada aptaujā atšķiras no iepriekšējos pētījumos izmantotās versijas, tad datu analīze dinamikā nav iespējama. Iepriekšējos pētījumos tika izmantots viens jautājums, kas 2022. gadā tika sadalīts divās daļās – atsevišķi par ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu un atsevišķi par darbu ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām. Iepriekšējo pētījumu rezultātus skatīt iepriekšējo pētījumu tematiskajos pielikumos.

Darba devēju aptauja

2022. gada pētījumā 63,9% darba devēju ir atbildējuši, ka nodarbinātie viņu uzņēmumā kaut kādā mērā ir pakļauti ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanai (3.tabula).

3. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (%)

Darbinieku skaits	2022
Visi	33,6
Vairāk par pusi	4,6
Aptuveni puse	7,6
Mazāk par pusi	18,2
Kaut kādā mērā	64,0
Neviens	35,7
Grūti pateikt	0,4

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013

Avots: darba devēju aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti veselības un sociālajā aprūpē (94,0%), ūdens apgādē, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanā un sanācijā (81,8%), kā arī būvniecībā (79,1%), bet visretāk – citās nozarēs, kas pētījuma ietvaros nav izdalītas atsevišķi (60,0%), apstrādes rūpniecībā (57,6%), kā arī tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (43,7%).

2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to darba devēju īpatsvars, kuri uzskata, ka nodarbinātajiem viņu uzņēmumos ir jāpieņem ātri un sarežģīti lēmumi: 1–10 nodarbinātie – 62,2%, 11–49 nodarbinātie – 72,8%, 50–249 nodarbinātie – 89,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 96,0%. Visbiežāk ātra un svarīgu lēmumu pieņemšana minēta valsts sektorā (98,9%), retāk – privātajā sektorā (63,6%) un sabiedriskajās organizācijās (7,5%). Lai gan pētījuma rezultāti nav pieejami dinamiskā, jo šāds jautājuma formulējums pirmo reizi tika izmantots 2022. gada aptaujā, domājams, ka šādas atšķirības privātajā un valsts sektorā ir saistāmas ar darbu COVID-19 pandēmijas apstākļos, kad valsts sektora darbiniekiem bieži un ātri nācās sagatavot izmaiņas normatīvo aktu prasībās, kas ietekmēja lielu daļu Latvijas sabiedrību.

Nodarbināto aptauja

2022. gada nodarbināto aptaujā 74,8% respondentu ir norādījuši, ka viņu darbs ir saistīts ar ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu, un šis riska faktors ir viens no biežākajiem nodarbināto minētajiem darba vides riska faktoriem (4. tabula).

4. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana (%)

Biežums	2022
Visu laiku	10,1
Gandrīz visu laiku	10,4
Apmēram 75% no visa laika	7,9
Apmēram 50% no visa laika	15,8
Apmēram 25% no visa laika	20,4
Gandrīz nekad	10,2
Kaut kādā mērā	74,8
Nekad	23,6
Grūti pateikt	1,6

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmumos (92,0%), elektroenerģijā, gāzes apgādē, siltumapgādē un gaisa kondicionēšanā (86,9%) un būvniecībā (82,6%), bet visretāk – zivsaimniecībā (42,3%), tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (53,6%), kā arī metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanā (55,6%). 2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to nodarbināto īpatsvars, kuri uzskata, ka viņiem ir jāpieņem ātri un sarežģīti lēmumi: 1–10 nodarbinātie – 63,4%, 11–49 nodarbinātie – 73,3%, 50–249 nodarbinātie – 83,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 83,9%. Ātra un svarīgu lēmumu pieņemšana valsts sektorā (77,7%) minēta biežāk nekā privātajā sektorā (73,1%), bet sabiedriskajās organizācijās tā minēta vēl biežāk – 85,3%.

Ātru un sarežģītu lēmumu pieņemšanu visretāk minējuši gados vecākie respondenti (18–24 gadi – 75,2%, 25–34 gadi – 79,4%, 35–44 gadi – 79,0%, 45–54 gadi – 75,0%, 55–74 gadi – 68,3%). Tāpat šāda veida darba vides riska faktoru biežāk norādījuši vīrieši (80,0%) nekā sievietes (71,2%). Arī attiecībā uz respondentu izglītības līmeni novērojama izteikta tendenci – jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo lielāks respondentu īpatsvars norādījis, ka darbs ir saistīts ar ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu: pamatzglītība (57,6%), vidējā izglītība (69,6%), augstākā izglītība (85,0%).

Darbs ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.)

Ņemot vērā, ka jautājuma formulējums 2022. gada aptaujā atšķiras no iepriekšējiem pētījumiem, tad datu analīze dinamikā nav iespējama. Iepriekš tika izmantots viens jautājums, kas 2022. gadā tika sadalīts divās daļās – atsevišķi par ātru un svarīgu lēmumu pieņemšanu un darbs ar sarežģītām, ātri mainīgām tehnoloģijām. Iepriekšējo pētījumu rezultātus skatīt iepriekšējo pētījumu tematiskajos pielikumos.

Darba devēju aptauja

2022. gada pētījumā 8,7% darba devēju ir atbildējuši, ka nodarbinātie viņu uzņēmumā kaut kādā mērā veic darbu ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.) (5. tabula).

5. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – darbs ar sarežģītām ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.) (%)

Darbinieku skaits	2022
Visi	4,4
Vairāk par pusi	1,1
Aptuveni puse	0,9
Mazāk par pusi	2,3
Kaut kādā mērā	8,7
Neviens	91,3
Grūti pateikt	0,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013

Avots: darba devēju aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti veselības un sociālajā aprūpē (24,4%), apstrādes rūpniecībā (14,3%), lauksaimniecībā un mežsaimniecībā (11,8%), bet visretāk – zivsaimniecībā (0,8%), pārtikas produktu un dzērienu ražošanā (4,4%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošanā, mēbeļu ražošanā (4,6%).

2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā virs 50 nodarbinātajiem, pieaug to darba devēju īpatsvars, kuri uzskata, ka nodarbinātajiem viņu uzņēmumos ir jāveic darbs ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.): 1–10 nodarbinātie – 8,2%, 11–49 nodarbinātie – 8,2%, 50–249 nodarbinātie – 20,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 47,7%. Visbiežāk darbs ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.) minēts valsts sektorā (18,4%), retāk – privātajā sektorā (8,5%) un vēl retāk – sabiedriskajās organizācijās (1,1%).

Nodarbināto aptauja

2022. gada nodarbināto aptaujā 15,4% respondentu ir norādījuši, ka viņu darbs ir saistīts ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.) (6. tabula).

6. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – darbs ar sarežģītām un ātri mainīgām tehnoloģijām (t.sk., droniem, robotiem utt.) (%)

Biežums	2022
Visu laiku	1,5
Gandrīz visu laiku	1,3
Apmēram 75% no visa laika	1,0
Apmēram 50% no visa laika	2,9
Apmēram 25% no visa laika	4,7
Gandrīz nekad	4,0
Kaut kādā mērā	15,4
Nekad	83,9
Grūti pateikt	0,7

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Visbiežāk šādu atbildi snieguši respondenti elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas uzņēmumos (26,1%), būvniecībā (25,0%) un apstrādes rūpniecībā (23,7%), bet visretāk – ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādē (11,7%), tekstilizstrādājumu un apģērba ražošanā (9,9%), kā arī zivsaimniecībā (5,6%). 2022. gadā nodarbināto aptaujā novērojama līdzīga tendence kā darba devēju aptaujā – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to respondentu īpatsvars, kuri uzskata, ka viņu darbs ir saistīts ar sarežģītām tehnoloģijām: 1–10 nodarbinātie – 10,4%, 11–49 nodarbinātie – 13,6%, 50–249 nodarbinātie – 17,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 23,7%. Aptuveni vienādi bieži darbs ar sarežģītām tehnoloģijām minēts valsts sektorā (14,6%), un privātajā sektorā (15,9%), bet nedaudz biežāk – sabiedriskajās organizācijās (18,9%).

Darbu ar sarežģītām tehnoloģijām vairāk minējuši gados jaunāki respondenti (18–24 gadi – 18,1%, 25–34 gadi – 25,9%, 35–44 gadi – 14,6%, 45–54 gadi – 14,2%, 55–74 gadi – 8,6%). Tāpat šāda veida darbu biežāk norādījuši vīrieši (26,0%) nekā sievietes (8,1%). Arī attiecībā uz respondentu izglītības līmeni novērojama izteikta tendence – jo augstāks ir respondentu izglītības līmenis, jo lielāks respondentu īpatsvars veic darbu ar sarežģītām tehnoloģijām: pamatzglītība (6,5%), vidējā izglītība (13,1%), augstākā izglītība (20,0%).

Kopumā darbs ar sarežģītām tehnoloģijām uzskatāms par salīdzinoši retu riska faktoru, kam biežāk ir pakļauti respondenti ar augstāku izglītības līmeni un tie, kas strādā lielos uzņēmumos. Domājams, ka nodarbināto īpatsvars, kuri strādā ar šādu aprīkojumu, nākotnē pieaugs.

Nemaināms darba temps

Darba devēju aptauja

2022. gadā, salīdzinot ar 2018. gadu, ir pieaudzis to darba devēju īpatsvars, kuri minējuši, ka viņu nodarbinātie veic darbu ar nemaināmu darba tempu (2022. gadā – 16,5%, 2018. gadā – 11,2%, 2013. gadā – 16,7%, 2010. gadā – 16,3%, 2006. gadā – 14,2%; 7. tabula).

7. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – nemaināms darba temps (%)

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018	2022
Visi	3,3	3,2	4,9	4,9	7,1
Vairāk par pusi	2,0	4,1	2,0	1,5	1,8
Aptuveni puse	3,4	3,6	3,0	2,1	2,7
Mazāk par pusi	5,5	5,5	6,7	2,8	4,9
Kaut kādā mērā	14,2	16,3	16,7	11,2	16,5
Neviens	85,4	83,7	82,4	86,4	83,4
Grūti pateikt	0,4	0,1	0,9	2,3	0,1

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1056

Avots: darba devēju aptauja

2022. gadā visbiežāk šo riska faktoru minējuši darba devēji tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanā (42,7%). Divas pārējās nozares ir tās pašas, kas minētas arī starp trīs biežākajām 2018. gadā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, ierakstu reproducēšana (2022. gadā – 38,1%, 2018. gadā – 29,5%, 2013. gadā – 34,3%, 2010. gadā – 32,4%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (2022. gadā – 37,9%, 2018. gadā – 28,2%, 2006. gadā – 33,4%).

Visretāk šāda riska esamība pēc darba devēju domām minēta nozarēs kā:

- apstrādes rūpniecība (2022. gadā – 15,6%, 2018. gadā – 27,2%, 2013. gadā – 33,7%, 2010. gadā – 26,5%, 2006. gadā – 32,6%);
- zivsaimniecība (2022. gadā – 13,5%, 2018. gadā – 4,0%);
- citas nozares, kas pētījumā nav izdalītas atsevišķi (2022. gadā – 12,7%).

2022. gadā ir novērota tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug to darba devēju īpatsvars, kuri uzskata, ka nodarbinātie savos uzņēmumos nevar mainīt darba tempu. Šādi pētījuma rezultāti skaidrojami ar automatizācijas līmeņa pieaugumu, kas biežāk notiek lielajos uzņēmumos:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 15,0%, 11–49 nodarbinātie – 24,3%, 50–249 nodarbinātie – 34,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 60,1%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 10,8%, 11–49 nodarbinātie – 24,4%, 50–249 nodarbinātie – 3,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 13,0%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 13,8%, 11–49 nodarbinātie – 34,9%, 50–249 nodarbinātie – 26,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 45,6%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 15,1%, 11–49 nodarbinātie – 23,1%, 50–249 nodarbinātie – 19,8%, un vairāk nodarbināto – 38,6%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 12,3%, 10–49 nodarbinātie – 15,9%, 50–249 nodarbinātie – 30,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 41,4%.

Līdzīgi kā 2018. gada pētījumā, arī 2022. gadā tikai nodarbinātie valsts un privātajā sektorā minējuši, ka veic darbu nemaināmā tempā:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 18,0%, 2018. gadā – 14,1%, 2013. gadā – 20,3%, 2010. gadā – 20,3%, 2006. gadā – 14,3%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 16,5%, 2018. gadā – 11,3%, 2013. gadā – 17,0%, 2010. gadā – 17,0%, 2006. gadā – 13,8%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 0,0%, 2018. gadā – 0,0%, 2013. gadā – 5,3%, 2010. gadā – 5,3%, 2006. gadā – 43,1%.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto respondentu īpatsvars, kas 2022. gada aptaujā ir atbildējuši, ka veic darbu ar nemaināmu darba tempu salīdzinājumā ar 2018. gada aptauju nav būtiski mainījies (2022. gadā – 19,9%, 2018. gadā – 19,3%, 2013. gadā – 24,3%, 2010. gadā – 21,7%, 2006. gadā – 25,0%; 8. tabula).

8. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riska faktoram – nemaināms darba temps (%)

Biežums	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	4,0	2,4	3,7	1,7	3,0
Gandrīz visu laiku	4,1	3,6	3,3	1,8	3,3
Apmēram 75% no visa laika	1,8	1,2	2,2	1,9	1,4
Apmēram 50% no visa laika	3,2	3,0	3,2	3,2	3,8
Apmēram 25% no visa laika	3,7	3,4	5,6	3,7	3,3
Gandrīz nekad	8,2	8,1	6,3	6,9	5,1
Kaut kādā mērā	25,0	21,7	24,3	19,3	19,9
Nekad	74,5	77,5	74,6	77,9	78,5
Grūti pateikt	0,5	0,8	1,0	2,8	1,6

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Nemaināms darba temps nodarbināto aptaujā 2022. gadā visbiežāk minēts šādās nozarēs:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana (2022. gadā – 47,4%, 2018. gadā – 52,6%, 2013. gadā – 64,3%, 2010. gadā – 49,7%, 2006. gadā – 42,6%);
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana, izņemot mašīnas un iekārtas (2022. gadā – 47,3%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2022. gadā – 41,6%, 2018. gadā – 17,2%, 2013. gadā – 41,4%, 2010. gadā – 51,1%, 2006. gadā – 22,1%).

Visretāk nodarbinātie šo darba vides riska faktoru minējuši tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2022. gadā – 17,3%, 2018. gadā – 18,1%, 2006. gadā – 23,0%);
- citas nozares (2022. gadā – 15,6%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2022. gadā – 14,2%).

Arī 2022. gadā, tāpat kā bija vērojams visos iepriekšējos pētījumos, vīrieši ievērojami biežāk (2022. gadā gandrīz divas reizes biežāk) kā sievietes pakļauti nemaināmam darba tempam:

- vīrieši: 2022. gadā – 28,2%, 2018. gadā – 25,8%, 2013. gadā – 30,4%, 2010. gadā – 31,0%, 2006. gadā – 30,3%;
- sievietes: 2022. gadā – 14,2%, 2018. gadā – 14,4%, 2013. gadā – 19,2%, 2010. gadā – 15,3%, 2006. gadā – 20,8%.

2022. gada nodarbināto aptaujas laikā novērots, ka jaunākie respondenti biežāk norādījuši, ka veic darbu ar nemaināmu tempu:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 24,8%, 25–34 gadi – 26,1%, 35–44 gadi – 18,8%, 45–54 gadi – 18,5%, 55–74 gadi – 16,1%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 24,4%, 25–34 gadi – 24,2%, 35–44 gadi – 19,4%, 45–54 gadi – 17,4%, 55–74 gadi – 14,2%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 20,5%, 25–34 gadi – 27,0%, 35–44 gadi – 25,8%, 45–54 gadi – 25,1%, 55–74 gadi – 19,4%;

- 2010. gadā: 18–24 gadi – 15,2%, 25–34 gadi – 23,5%, 35–44 gadi – 24,7%, 45–54 gadi – 22,2%, 55–74 gadi – 18,5%;
- 2006. gadā: 18–24 gadi – 28,8%, 25–34 gadi – 26,2%, 35–44 gadi – 27,3%, 45–54 gadi – 23,9%, 55–74 gadi – 19,8%.

2022. gadā biežāk nemaināmu darba tempu minējuši nodarbinātie ar vidējo izglītību:

- 2022. gadā: pamatizglītība – 16,8%, vidējā izglītība – 22,7%, augstākā izglītība – 16,5%;
- 2018. gadā: sākumskolas vai nepabeigta pamatizglītība – 17,7%, pamatizglītība – 24,9%, vidējā – 17,1%, profesionālā vidējā – 20,2%, augstākā – 18,7%;
- 2013. gadā: pamatizglītība – 35,9%, vidējā – 24,7%, profesionālā vidējā – 27,7%, augstākā – 17,2%;
- 2010. gadā: pamatizglītība – 33,1%, vidējā – 13,1%, profesionālā vidējā – 26,7%, augstākā – 18,0%;
- 2006. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 43,5%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 32,1%, vidējā izglītība – 25,2%, vidējā speciālā izglītība – 27,5%, augstākā izglītība – 18,2%.

To, ka darba vietās ir darba pienākumi, kuru tempu nav iespējams ietekmēt, biežāk minējuši nodarbinātie privātajā sektorā un sabiedriskajās organizācijās:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 15,5%, 2018. gadā – 15,0%, 2013. gadā – 18,4%, 2010. gadā – 15,7%, 2006. gadā – 21,4%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 22,5%, 2018. gadā – 20,8%, 2013. gadā – 28,5%, 2010. gadā – 23,4%, 2006. gadā – 26,7%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 24,3%, 2018. gadā – 22,4%, 2013. gadā – 13,2%, 2010. gadā – 13,5%, 2006. gadā – 32,3%.

Joprojām saglabājas tendence, kas bija vērojama visos iepriekšējos pētījumos – uzņēmumos, kuros strādā vairāk nodarbināto, biežāk minēts nemaināms darba temps:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 16,7%, 10–49 nodarbinātie – 19,1%, 50–249 nodarbinātie – 22,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 23,6%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 16,6%, 10–49 nodarbinātie – 16,8%, 50–249 nodarbinātie – 22,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 25,1%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 22,8%, 10–49 nodarbinātie – 22,7%, 50–249 nodarbinātie – 24,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 33,6%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 21,5%, 10–49 nodarbinātie – 24,6%, 50–249 nodarbinātie – 24,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 31,2%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 20,4%, 10–49 nodarbinātie – 25,0%, 50–249 nodarbinātie – 25,1%, 250 un vairāk nodarbināto – 33,3%.

Laika trūkums

Darba devēju aptauja

2022. gada darba devēju aptaujā būtiski palielinājies to respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka viņu uzņēmumos nodarbinātie pakļauti tādām darba vides psihoemocionālajam riska faktoram kā laika trūkums. Turklāt pieaugums noticis uz tādu respondentu rēķina, kas norādījuši, ka visi darbinieki kaut kādā mērā ir pakļauti laika trūkumam (2022. gadā – 49,3%, 2018. gadā – 39,2%, 2013. gadā – 33,5%, 2010. gadā – 38,4%, 2006. gadā – 32,2%; 9. tabula).

9. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riska faktoram – laika trūkums (%)

Darbinieku skaits	2006	2010	2013	2018	2022
Visi	11,3	15,0	14,8	19,1	29,3
Vairāk par pusi	4,0	5,2	3,8	5,2	3,4
Aptuveni puse	4,7	5,9	6,0	4,2	6,4
Mazāk par pusi	12,2	12,2	8,9	10,7	10,2
Kaut kādā mērā	32,2	38,4	33,5	39,2	49,3
Neviens	66,6	61,2	65,2	57,1	49,9
Grūti pateikt	1,2	0,4	1,3	3,7	0,8

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081, 2013. gadā n=1044, 2010. gadā n=1044, 2006. gadā n=1056

Avots: darba devēju aptauja

2022. gadā laika trūkumu kā darba vides riska faktoru visbiežāk darba devēji minējuši atšķirīgās nozarēs nekā 2018. gadā. Ja 2022. gadā minētās tādas nozares kā būvniecība (76,8%), veselība un sociālā aprūpe (63,7%) un lauksaimniecība un mežsaimniecība (54,4%), tad 2018. gadā tās bija ieguves rūpniecība, karjeru izstrāde (2018. gadā – 59,7%), tekstilizstrādājumu, apģērbu ražošana (2018. gadā – 59,5%) un elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2018. gadā – 52,7%). Ja veselības un sociālās aprūpes nozares izvirzīšanās kā vienai no līderēm COVID-19 pandēmijas apstākļos izskaidrojama ar pieaugušo darba slodzi, epidemioloģiskajiem ierobežojumiem un darbaspēka trūkumu ilgtermiņā, tad būvniecībā situācijas maiņa skaidrojama ar aktīvākiem būvniecības projektiem (piemēram, finansējuma pieejamību daudzdzīvokļu ēku siltināšanai).

Arī nozarēs, kurās laika trūkumu darba devēji minējuši visretāk, salīdzinot ar 2018. gada rezultātiem, ir citas. 2022. gadā starp šīm nozarēm minamas zivsaimniecība (35,4%), koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (37,5%, ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (36,1%), bet 2018. gadā – apstrādes rūpniecība (2018. gadā – 42,5%), zivsaimniecība (2018. gadā – 33,6%,) un pārtikas produktu un dzērienu ražošana (2018. gadā – 32,0%).

Ievērojami retāk kā pārējās uzņēmumu grupās darba devēji no mikro uzņēmumiem minējuši, ka viņu nodarbinātie ir pakļauti laika trūkumam, tomēr dinamikā dažādās uzņēmumu grupās ir notikušas atšķirīgas pārmaiņas – mikro un lielo uzņēmumu grupās darba devēju īpatsvars, kas norādījuši, ka uzņēmumos nodarbinātajiem ir laika trūkums, ir pieaudzis, bet grupās ar darbinieku skaitu 11–49 un 50–249 tas ir samazinājies:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 47,8%, 11–49 nodarbinātie – 58,1%, 50–249 nodarbinātie – 62,1%, 250 un vairāk nodarbināto – 87,9%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 36,7%, 11–49 nodarbinātie – 70,3%, 50–249 nodarbinātie – 71,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 65,4%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 30,9%, 11–49 nodarbinātie – 44,0%, 50–249 nodarbinātie – 62,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 74,3%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 36,8%, 11–49 nodarbinātie – 44,3%, 50–249 nodarbinātie – 53,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 78,4%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 28,3%, 10–49 nodarbinātie – 40,1%, 50–249 nodarbinātie – 54,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 41,5%.

Starp dažādos sektoros strādājošo darba devēju aptaujas atbildēm vērojamas būtiskas atšķirības. Valsts sektorā biežāk nekā privātajā sektorā un sabiedriskajās organizācijās darba devēji atzinuši, ka viņu nodarbinātie saskaras ar laika trūkumu:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 54,3%, 2018. gadā – 48,5%, 2013. gadā – 61,9%, 2010. gadā – 54,7%, 2006. gadā – 41,1%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 49,3%, 2018. gadā – 39,1%, 2013. gadā – 31,9%, 2010. gadā – 39,8%, 2006. gadā – 31,9%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 4,3%, 2018. gadā – 15,8%, 2013. gadā – 26,2%, 2010. gadā – 12,8%, 2006. gadā – 22,5%.

Nodarbināto aptauja

Vērtējot rezultātus dinamikā, redzams, ka nodarbināto respondentu īpatsvars, kas norādījuši uz laika trūkumu ir būtiski pieaudzis. Salīdzinājumā ar 2018. gadu, šis darba vides faktors ir norādīts gandrīz tikpat daudz kā pirmajos trīs pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā (turpmāk – DARL) (2022. gadā – 49,8%, 2018. gadā – 37,9%, 2013. gadā – 52,0%, 2010. gadā – 50,4%, 2006. gadā – 51,0%; 10. tabula).

10. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc pakļautības darba vides riskam – laika trūkums (%)

Biežums	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	3,3	1,5	3,0	2,0	3,3
Gandrīz visu laiku	4,9	3,3	3,7	2,6	4,3
Apmēram 75% no visa laika	2,4	2,2	2,2	2,9	3,2
Apmēram 50% no visa laika	5,4	3,8	5,4	5,1	7,9
Apmēram 25% no visa laika	16,3	16,6	18,0	11,2	17,3
Gandrīz nekad	18,7	23,0	19,8	14,0	13,8
Kaut kādā mērā	51,0	50,4	52,0	37,9	49,8
Nekad	48,6	48,7	47,1	58,4	47,7
Grūti pateikt	0,3	0,9	1,0	3,7	2,5

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gadā laika trūkumu biežāk minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija, ierakstu reproducēšana (2022. gadā – 54,8%, 2018. gadā – 62,2%, 2013. gadā – 66,0%, 2010. gadā – 81,4%);
- veselība un sociālā aprūpe (2022. gadā – 54,2%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2022. gadā – 53,9%).

Retāk laika trūkumu kā darba vides riska esamību 2022. gada aptaujā atzīmējuši nodarbinātie šādās nozarēs:

- zivsaimniecība (2022. gadā – 18,3%, 2018. gadā – 20,1%, 2013. gadā – 32,0%, 2010. gadā – 69,7%, 2006. gadā – 26,6%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2022. gadā – 26,5%);
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (2022. gadā – 32,0%).

2022. gada nodarbināto aptaujā vērojama līdzīga tendence kā 2018. gada aptaujā – vīrieši nedaudz biežāk kā sievietes atbildējuši, ka viņi darbā saskaras ar laika trūkumu:

- vīrieši: 2022. gadā – 53,3%, 2018. gadā – 40,9%, 2013. gadā – 52,0%, 2010. gadā – 57,3%, 2006. gadā – 52,8%;
- sievietes: 2022. gadā – 47,4%, 2018. gadā – 35,5%, 2013. gadā – 51,9%, 2010. gadā – 45,6%, 2006. gadā – 49,6%.

2022. gada aptaujas rezultāti liecina, ka laika trūkums biežāk raksturīgs vidējo vecuma grupu nodarbinātajiem, it īpaši respondentiem vecumā no 25 līdz 44 gadiem. Šie rezultāti ir līdzīgi 2018. gada datiem, kad minēto vecuma grupu respondenti biežāk kā citas grupas bija saskārušās ar laika trūkumu, veicot darba pienākumus:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 45,2%, 25–34 gadi – 54,8%, 35–44 gadi – 57,5%, 45–54 gadi – 51,7%, 55–74 gadi – 40,6%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 37,5%, 25–34 gadi – 42,9%, 35–44 gadi – 44,3%, 45–54 gadi – 31,8%, 55–74 gadi – 31,3%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 54,4%, 25–34 gadi – 59,4%, 35–44 gadi – 54,8%, 45–54 gadi – 51,4%, 55–74 gadi – 40,8%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 49,1%, 25–34 gadi – 50,0%, 35–44 gadi – 55,2%, 45–54 gadi – 48,3%, 55–74 gadi – 47,3%;
- 2006. gadā: 18–24 gadi – 50,1%, 25–34 gadi – 56,2%, 35–44 gadi – 53,1%, 45–54 gadi – 52,4%, 55–74 gadi – 40,9%.

Pieaugot respondentu izglītības līmenim, pieaug arī to respondentu īpatsvars, kuri uzskata, ka darbā ir pakļauti laika trūkumam:

- 2022. gadā: pamatzglītība – 28,5%, vidējā izglītība – 43,4%, augstākā izglītība – 62,3%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 37,0%, pamatzglītība – 28,4%, vidējā – 30,9%, profesionālā vidējā – 32,7%, augstākā – 47,5%;
- 2013. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 38,9%, pamatzglītība – 51,9%, vidējā – 43,1%, profesionālā vidējā – 49,8%, augstākā – 60,4%;
- 2010. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 71,6%, pamatzglītība – 46,9%, vidējā – 38,6%, profesionālā vidējā – 51,0%, augstākā – 62,5%;
- 2006. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 71,0%, augstākā izglītība – 62,2%.

Līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā laika trūkuma esamība darba vietā nav cieši saistīta ar sektoru, kurā nodarbinātais strādā:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 51,3%, 2018. gadā – 39,1%, 2013. gadā – 53,7%, 2010. gadā – 55,1%, 2006. gadā – 56,6%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 48,8%, 2018. gadā – 37,2%, 2013. gadā – 52,0%, 2010. gadā – 49,1%, 2006. gadā – 48,6%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 53,5%, 2018. gadā – 39,9%, 2013. gadā – 27,3%, 2010. gadā – 60,1%, 2006. gadā – 37,9%.

Izteikti biežāk kā citās uzņēmumu grupās nodarbinātie no lielajiem uzņēmumiem, kuros strādā vairāk par 250 nodarbinātajiem, norādījuši uz laika trūkumu. Turklāt 2022. gadā novērojama tendence – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, pieaug arī to respondentu īpatsvars, kuri norādījuši uz laika trūkuma esamību darba vietā:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 39,4%, 11–49 nodarbinātie – 49,7%, 50–249 nodarbinātie – 55,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 60,7%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 36,1%, 11–49 nodarbinātie – 36,1%, 50–249 nodarbinātie – 38,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 50,8%;

- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 36,1%, 11–49 nodarbinātie – 36,1%, 50–249 nodarbinātie – 38,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 50,8%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 46,5%, 11–49 nodarbinātie – 57,4%, 50–249 nodarbinātie – 55,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 55,3%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 49,8%, 11–49 nodarbinātie – 52,4%, 50–249 nodarbinātie – 60,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 60,8%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 46,1%, 10–49 nodarbinātie – 53,6%, 50–249 nodarbinātie – 53,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 51,6%.

Salīdzinājumā ar 2022. gadu, vērojams, ka visās uzņēmumu grupās pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuri ir pakļauti šim psiholoģiskajam darba vides riskam, tomēr pieaugums ir bijis atšķirīgs. Mikro uzņēmumos pieaugums ir bijis par aptuveni 3 procentpunktiem, bet uzņēmumos ar 50 līdz 249 nodarbinātajiem – par aptuveni 17 procentpunktiem.

Tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā (piemēram, pircēji, pasažieri)

Darba devēju aptauja

2022. gadā tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā (piemēram, pircēji, pasažieri), ir minējuši 74,9% respondenti. Šis rādītājs ir aptuveni vienāds ar 2018. gadu (2018. gadā – 75,8%), kad darba devēju aptaujā pirmo reizi tika uzdots jautājums par šo darba vides riska faktoru (skatīt 11. tabulu).

11. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc viedokļa par nodarbināto pakļautību darba vides riskam – tiešs kontakts ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā (piemēram, pircēji, pasažieri) (%)

Darbinieku skaits	2018	2022
Visi	47,5	43,8
Vairāk par pusi	10,2	7,5
Aptuveni puse	3,8	7,8
Mazāk par pusi	14,2	15,8
Kaut kādā mērā	75,8	74,9
Neviens	22,9	25,1
Grūti pateikt	1,3	0,0

Bāze: visi respondenti, 2022. gadā n=1013, 2018. gadā n=1081

Avots: darba devēju aptauja

Nodarbināto tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml., 2022. gadā visbiežāk minējuši darba devēji tajās pašās nozarēs kā 2018. gadā:

- veselība un sociālā aprūpe (2022. gadā – 100,0%, 2018. gadā – 91,6%);
- ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija (2022. gadā – 90,8%, 2018. gadā – 79,9%);
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2022. gadā – 86,9%, 2018. gadā – 82,7%).

Retāk to minējuši darba devēji tādās nozarēs kā:

- apstrādes rūpniecība (2022. gadā – 68,7%);
- lauksaimniecība un mežsaimniecība (2022. gadā – 64,2%, 2018. gadā – 63,1%);
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (2022. gadā – 64,2%, 2018. gadā – 45,0%).

Atšķirībā no 2018. gada, 2022. gada darba devēju aptaujas rezultāti uzrāda tendenci – pieaugot nodarbināto skaitam uzņēmumā, lielāks darba devēju īpatsvars norādījuši tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml.:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 73,5%, 11–49 nodarbinātie – 82,8%, 50–249 nodarbinātie – 92,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 99,0%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 75,1%, 11–49 nodarbinātie – 83,4%, 50–249 nodarbinātie – 80,7%, 250 un vairāk nodarbināto – 92,6%.

Starp dažādos sektoros strādājošo darba devēju aptaujas atbildēm vērojamas būtiskas atšķirības. Visbiežāk valsts sektorā, bet visretāk sabiedriskajās organizācijās 2022. gadā darba devēji atzinuši, ka viņu nodarbinātie strādā ar cilvēkiem, kuri nav darbinieki viņu darba vietā – tādiem kā pircēji, pasažieri, audzēkņi, pacienti, u.tml. Šāda tendence ir līdzīga situācijai, kas tika novērota iepriekšējā pētījuma laikā:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 91,2%, 2018. gadā – 86,2%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 74,8%, 2018. gadā – 75,6%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 4,3%, 2018. gadā – 57,4%.

Nodarbināto aptauja

Tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav darbinieki viņu darba vietā, nodarbinātie kā darba vides risku 2022. gada aptaujā atzīmējuši biežāk nekā iepriekšējos pētījumos (2022. gadā – 65,9%, 2018. gadā – 60,9%, 2013. gadā – 63,9%, 2010. gadā – 75,3%, 2006. gadā – 63,8%; 12. tabula). Līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav uzņēmuma darbinieki, kā vienu no biežākajiem darba vides riska faktoriem ir minējuši gan darba devēji, gan nodarbinātie.

12. tabula. Nodarbināto pakļautība darba vides riska faktoram – tiešs kontakts ar cilvēkiem – pēc nodarbināto domām (%)

Biežums	2006	2010	2013	2018	2022
Visu laiku	22,0	27,2	21,3	16,4	25,6
Gandrīz visu laiku	11,4	14,2	10,8	9,5	9,2
Apmēram 75% no visa laika	4,1	5,0	4,7	6,2	3,4
Apmēram 50% no visa laika	6,2	6,4	5,8	10,0	7,0
Apmēram 25% no visa laika	11,5	12,1	11,7	11,6	11,3
Gandrīz nekad	8,6	10,4	9,7	7,3	9,4
Kaut kādā mērā	63,8	75,3	63,9	60,9	65,9
Nekad	35,9	24,2	35,7	38,3	33,3
Grūti pateikt	0,3	0,5	0,4	0,8	0,8

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Pēc nodarbināto domām visbiežāk tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav to kolēģi, sastopams tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālās aprūpe (2022. gadā – 91,9%, 2018. gadā – 78,1%, 2013. gadā – 80,1%, 2010. gadā – 96,5%, 2006. gadā – 81,5%);
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana, sanācija (2022. gadā – 70,1%, 2018. gadā – 71,3%);
- citas nozares, kas pētījuma nozares netika izdalītas atsevišķi (2022. gadā – 73,2%).

Visretāk šāda darba vides riska esamība minēta nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana (2022. gadā – 27,3%);
- apstrādes rūpniecība (2022. gadā – 27,2%, 2018. gadā – 35,1%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2022. gadā – 16,9%, 2018. gadā – 19,2%).

2022. gadā, līdzīgi kā visos iepriekšējos pētījumos DARL, sievietes nedaudz biežāk kā vīrieši minējuši tiešu kontaktu ar cilvēkiem, kas nav kolēģi:

- vīrieši: 2022. gadā – 57,6%, 2018. gadā – 56,1%, 2013. gadā – 57,8%, 2010. gadā – 65,5%, 2006. gadā – 57,9%;
- sievietes: 2022. gadā – 71,6%, 2018. gadā – 64,6%, 2013. gadā – 69,1%, 2010. gadā – 82,3%, 2006. gadā – 68,5%.

Līdzīgi kā iepriekšējā pētījumā, arī 2022. gadā jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem retāk kā citu vecumu respondenti minējuši tiešu kontaktu ar cilvēkiem:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 58,1%, 25–34 gadi – 63,0%, 35–44 gadi – 67,8%, 45–54 gadi – 68,1%, 55–74 gadi – 66,9%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 55,2%, 25–34 gadi – 61,7%, 35–44 gadi – 61,6%, 45–54 gadi – 60,4%, 55–74 gadi – 61,7%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 65,9%, 25–34 gadi – 67,1%, 35–44 gadi – 66,4%, 45–54 gadi – 59,8%, 55–80 gadi – 62,5%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 80,3%, 25–34 gadi – 74,4%, 35–44 gadi – 75,6%, 45–54 gadi – 76,9%, 55–80 gadi – 70,3%;
- 2006. gadā: 18–24 gadi – 67,0%, 25–34 gadi – 65,6%, 35–44 gadi – 67,0%, 45–54 gadi – 59,8%, 55–74 gadi – 60,6%.

2022. gadā ir novērojama izteikta tendence – pieaugot respondentu izglītības līmenim, lielāks respondentu īpatsvars norādījuši, ka darbā viņiem raksturīgs tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav viņu kolēģi:

- 2022. gadā: pamatzglītība – 51,7%, vidējā izglītība – 65,3%, augstākā izglītība – 69,1%;
- 2018. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 64,6%, pamatzglītība – 49,7%, vidējā – 56,9%, profesionālā vidējā – 57,9%, augstākā – 67,3%;
- 2013. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 12,5%, pamatzglītība – 49,2%, vidējā – 58,8%, profesionālā vidējā – 60,4%, augstākā – 75,2%;
- 2010. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 6,4%, pamatzglītība – 57,4%, vidējā – 77,5%, profesionālā vidējā – 73,3%, augstākā – 83,0%;
- 2006. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatzglītība – 51,2%, pamatzglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 48,9%, vidējā izglītība – 55,4%, vidējā speciālā izglītība – 63,9%, augstākā izglītība – 76,8%.

Līdzīgi kā 2018. gadā, arī 2022. gadā mazajos uzņēmumos nodarbinātie biežāk kā pārējos uzņēmumos minējuši šāda psihoemocionālā riska esamību, veicot darba pienākumus:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 78,6%, 11–49 nodarbinātie – 65,9%, 50–249 nodarbinātie – 62,9%, 250 un vairāk nodarbināto – 57,2%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 65,6%, 11–49 nodarbinātie – 62,2%, 50–249 nodarbinātie – 62,5%, 250 un vairāk nodarbināto – 57,7%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 69,1%, 11–49 nodarbinātie – 69,3%, 50–249 nodarbinātie – 62,4%, 250 un vairāk nodarbināto – 53,8%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 77,2%, 11–49 nodarbinātie – 70,4%, 50–249 nodarbinātie – 67,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 67,2%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 75,5%, 10–49 nodarbinātie – 66,5%, 50–249 nodarbinātie – 59,4%, 250 un vairāk nodarbināto – 55,3%.

Valsts sektorā nodarbinātajiem biežāk nākas tieši kontaktēties ar cilvēkiem, kas nav kolēģi, nekā privātajā sektorā, tomēr salīdzinājumā ar 2018. gadu, būtiski ir pieaudzis respondentu īpatsvars sabiedriskajās organizācijās, kas norādījuši kontaktu ar citiem cilvēkiem, kas nav kolēģi (tomēr šādi rezultāti, iespējams, ir saistāmi ar nelielu respondentu skaitu, kas pārstāv sabiedriskās organizācijas):

- valsts sektorā: 2022. gadā – 77,1%, 2018. gadā – 71,9%, 2013. gadā – 73,5%, 2010. gadā – 82,9%, 2006. gadā – 75,2%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 59,4%, 2018. gadā – 55,9%, 2013. gadā – 59,1%, 2010. gadā – 73,8%, 2006. gadā – 58,2%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 74,5%, 2018. gadā – 58,1%, 2013. gadā – 33,2%, 2010. gadā – 68,6%, 2006. gadā – 50,6%.

Konflikti ar klientiem

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem papildus tika vaicāts arī par to, vai darba vietā rodas konflikti ar klientiem. 2022. gadā ir pieaudzis to nodarbināto skaits, kuriem darba vietā ir bijuši konflikti, kuros iesaistīti klienti (2022. gadā – 44,4%, 2018. gadā – 37,5%, 2013. gadā – 42,0%, 2010. gadā – 46,9%, 2006. gadā – 42,5%; 13. tabula).

13. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc viedokļa par konfliktu ar klientiem biežumu nodarbinātā darba vietā (%)

Biežums	2006	2010	2013	2018	2022
Samērā bieži	4,1	1,8	4,1	1,8	3,5
Reizi pa reizei	15,9	13,1	15,0	11,8	15,5
Reti	22,4	31,9	22,8	23,9	25,4
Kaut kādā mērā	42,5	46,9	42,0	37,5	44,4
Nekad	51,2	48,0	52,7	58,5	51,3
Grūti pateikt/NA	6,3	5,1	5,3	4,0	4,3

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Visbiežāk konflikti ar klientiem pēc nodarbināto domām ir tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe (2022. gadā – 65,6%, 2018. gadā – 47,6%, 2013. gadā – 58,1%, 2010. gadā – 48,4%, 2006. gadā – 52,4%);
- citas nozares, kas pētījuma ietvaros netika izdalītas atsevišķi (2022. gadā – 50,4%);
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana (2022. gadā – 46,1%).

Domājams, ka konfliktu pieaugums veselības un sociālajā aprūpē saistāms ar vairākiem cēloņiem. Pirmkārt, tas saistāms ar darba apjoma pieaugumu, kas neļauj visiem pacientiem veltīt pietiekamu laiku un izskaidrot situāciju. Otrkārt, COVID-19 pandēmija izgaismoja dažādus cilvēku uzskatus, piemēram, neticība COVID-19 eksistēšanai, “antivakseru” kustība, bet palīdzība bija jāsniedz visiem utt. Treškārt, iespējams, ka liela daļa veselības un sociālajā aprūpē nodarbināto strādā uz izsīkuma robežas, kas samazina iecietību, līdz ar to veidojas vairāk konfliktsituācijas.

Retāk nodarbinātie konfliktus ar klientiem 2022. gada aptaujā minējuši respondenti tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība (2022. gadā – 9,1%, 2018. gadā – 16,6%);
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana (2022. gadā – 11,5%);
- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana (2022. gadā – 4,0%, 2018. gadā – 9,5%).

Tāpat kā tiešu kontaktu ar cilvēkiem, sievietes biežāk kā vīrieši arī minējušas konfliktus ar klientiem, turklāt sieviešu īpatsvars, kas norādījušas uz konfliktu esamību ar klientiem, ir straujāk pieaudzis nekā vīriešu īpatsvars:

- vīrieši: 2022. gadā – 37,4%, 2018. gadā – 34,2%, 2013. gadā – 33,1%, 2010. gadā – 42,4%, 2006. gadā – 34,8%;
- sievietes: 2022. gadā – 49,2%, 2018. gadā – 40,0%, 2013. gadā – 49,5%, 2010. gadā – 50,0%, 2006. gadā – 48,8%.

Aplūkojot rezultātus pa vecuma grupām, respondenti vecumā no 55–74 gadiem darba laikā retāk saskārušies ar konfliktiem, kuros iesaistīti arī klienti:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 45,0%, 25–34 gadi – 48,4%, 35–44 gadi – 49,6%, 45–54 gadi – 47,1%, 55–74 gadi – 35,7%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 37,7%, 25–34 gadi – 41,3%, 35–44 gadi – 42,7%, 45–54 gadi – 32,2%, 55–74 gadi – 33,0%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 47,7%, 25–34 gadi – 47,9%, 35–44 gadi – 46,2%, 45–54 gadi – 38,2%, 55–74 gadi – 33,9%;
- 2010. gadā: 18–24 gadi – 57,7%, 25–34 gadi – 51,1%, 35–44 gadi – 47,0%, 45–54 gadi – 44,0%, 55–74 gadi – 36,2%;
- 2006. gadā: 18–24 gadi – 45,4%, 25–34 gadi – 48,6%, 35–44 gadi – 45,9%, 45–54 gadi – 39,4%, 55–74 gadi – 33,2%.

Gan 2018. gada pētījumā, gan 2022. gada pētījumā nodarbinātie ar augstāko izglītību biežāk kā pārējie nodarbinātie minējuši konfliktus ar klientiem:

- 2022. gadā: pamatzglītība – 22,3%, vidējā izglītība – 37,4%, augstākā izglītība – 57,9%;
- 2018. gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatzglītība – 44,2%, pamatzglītība – 23,7%, vidējā – 32,0%, profesionālā vidējā – 32,3%, augstākā izglītība – 46,9%;
- 2013. gadā: pamatzglītība – 31,1%, vidējā – 33,6%, profesionālā vidējā – 36,2%, augstākā izglītība – 57,0%;
- 2010. gadā: pamatzglītība – 28,2%, vidējā – 48,3%, profesionālā vidējā – 44,3%, augstākā izglītība – 56,3%;

- 2006. gadā: sākumskola, nepabeigta pamatizglītība – 18,1%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā izglītība – 21,3%, vidējā izglītība – 37,1%, vidējā speciālā izglītība – 42,5%, augstākā izglītība – 55,6%.

Visbiežāk konflikti ar klientiem notikuši uzņēmumos, kuros tiek algoti 250 un vairāk nodarbinātie:

- 2022. gadā: 1–10 nodarbinātie – 41,3%, 11–49 nodarbinātie – 42,7%, 50–249 nodarbinātie – 45,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 51,3%;
- 2018. gadā: 1–10 nodarbinātie – 37,7%, 11–49 nodarbinātie – 35,3%, 50–249 nodarbinātie – 36,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 46,4%;
- 2013. gadā: 1–10 nodarbinātie – 44,0%, 11–49 nodarbinātie – 44,0%, 50–249 nodarbinātie – 46,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 36,2%;
- 2010. gadā: 1–10 nodarbinātie – 47,6%, 11–49 nodarbinātie – 45,1%, 50–249 nodarbinātie – 47,0%, 250 un vairāk nodarbināto – 50,0%;
- 2006. gadā: 1–9 nodarbinātie – 49,0%, 10–49 nodarbinātie – 46,7%, 50–249 nodarbinātie – 39,6%, 250 un vairāk nodarbināto – 37,6%.

2022. gadā konfliktus ar klientiem kā darba vidē pastāvošus riskus valsts sektorā un sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie ir minējuši nedaudz biežāk kā privātajā sektorā, un šādi rezultāti ir līdzīgi 2018. gada pētījuma rezultātiem:

- valsts sektorā: 2022. gadā – 47,5%, 2018. gadā – 41,2%, 2013. gadā – 48,2%, 2010. gadā – 42,7%, 2006. gadā – 48,4%;
- privātajā sektorā: 2022. gadā – 42,4%, 2018. gadā – 35,3%, 2013. gadā – 38,4%, 2010. gadā – 48,4%, 2006. gadā – 39,5%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2022. gadā – 46,4%, 2018. gadā – 45,6%, 2013. gadā – 32,1%, 2010. gadā – 27,8%, 2006. gadā – 41,8%.

Citi konflikti darba vietā

Nodarbināto aptauja

Lai izprastu, cik bieži nodarbināto un citu uzņēmumu darbinieku starpā rodas nesaskaņas, tas tika jautāts nodarbināto aptaujā. 2022. gadā kopumā ir pieaudzis to respondentu īpatsvars, kuri minējuši jebkāda veida konfliktus darbā:

- konflikti starp vadītājiem un darbiniekiem: 2022. gadā – 48,3%, 2018. gadā – 44,8%, 2010. gadā – 53,3%, 2013. gadā – 54,0%, 2006. gadā – 59,0%;
- konflikti darbinieku starpā: 2022. gadā – 42,4%, 2018. gadā – 38,1%, 2013. gadā – 46,3%, 2010. gadā – 38,6%, 2006. gadā – 48,6%;
- iekšēja konkurence starp darbiniekiem: 2022. gadā – 30,8%, 2018. gadā – 27,9%, 2013. gadā – 38,4%, 2010. gadā – 28,7%, 2006. gadā – 35,1%;
- konflikti darbinieku grupu starpā: 2022. gadā – 25,4%, 2018. gadā – 21,3%, 2013. gadā – 27,0%, 2010. gadā – 20,4%, 2006. gadā – 26,9%.

Fiziska vardarbība, iebiedēšana un seksuāla uzmākšanās darba vietā

Darba devēju aptauja

Līdzīgi kā visos iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2022. gadā tikai neliela daļa darba devēju atbildējuši, ka viņu uzņēmumos nodarbinātie ir pakļauti fiziskai vardarbībai (2022. gadā – 2,0%, 2018. gadā – 1,1%, 2013. gadā – 3,1%, 2010. gadā – 9%, 2006. gadā – 2,0%). Ņemot vērā, ka uz šo jautājumu atbildējuši samērā maz darba

devēju, tālāka analīze padziļināti netika veikta (2013., 2010. un 2006. gada rezultātus iespējams aplūkot iepriekšējo pētījumu pielikumos). Tomēr jāmin, ka būtiski biežāk kā vidēji Latvijā šo darba vides risku minējuši darba devēji no:

- veselības un sociālās aprūpes nozares (2022. gadā – 7,3%, 2018. gadā – 5,6%);
- lielajiem uzņēmumiem ar 250 un vairāk nodarbinātajiem (2022. gadā – 17,1%, 2018. gadā – 11,0%).

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem tika vaicāts ne tikai par to, cik bieži viņi sastopas ar nevēlamu seksuālo uzmākšanos darbā, bet arī par psiholoģisku ietekmēšanu, fizisku vardarbību vai tās draudiem darba vietā. Vērojams, ka ir palielinājies tādu respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka kaut kādā mērā ir pakļauti psiholoģiskai ietekmēšanai un tās draudiem, bet situācija attiecībā uz fizisko vardarbību un nevēlamu seksuālo uzmākšanos nav būtiski mainījusies (14. tabula).

14. tabula. Nevēlamas seksuālās uzmācšanās darba vietā, psiholoģiskās ietekmēšanas draudu un fiziskās vardarbības vai tās draudu biežums nodarbinātā darba vietā (%)

Biežums	Nevēlama seksuālā uzmācšanās darba vietā (%)					Psiholoģiskā ietekmēšana vai tās draudi (%)					Fiziskā vardarbība vai tās draudi (%)				
	2006	2010	2013	2018	2022	2006	2010	2013	2018	2022	2006	2010	2013	2018	2022
Samērā bieži	0,2	0,0	0,1	0,1	0	2,3	2,5	2,5	1,1	1,5	0,5	0,3	0,6	0,2	0,5
Reizi pa reizei	0,2	0,2	0,3	0,4	0,2	7,6	6,0	6,9	3,1	5,5	2,3	1,8	1,9	1,6	2,0
Reti	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9	10,6	10,8	11,2	7,2	8,9	3,7	10,8	4,7	3,9	3,9
Kaut kādā mērā	1,7	1,5	1,5	1,5	1,1	20,5	19,4	20,6	11,4	15,9	6,6	6,2	7,2	5,7	6,4
Nekad	96,8	97,1	96,9	97,5	98,4	78,2	79,9	78,7	87,3	83,3	91,9	79,9	91,8	93,1	93,3
Grūti pateikt	1,5	1,4	1,7	1,0	0,5	1,3	0,7	0,7	1,3	0,8	1,5	0,7	0,9	1,3	0,3

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gadā n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

Ņemot vērā zemo respondentu skaitu, kas atbildējuši uz šiem jautājumiem 2022. gadā (situācija bija līdzīga arī 2018. gadā), arī nodarbināto aptaujas rezultāti plašāk netika analizēti. Aptaujā nodarbinātajiem tika uzdots jautājums arī par personu, kas psiholoģiski iebiedējusi, izteikusi fiziskas vardarbības draudus vai fiziski ietekmējusi vai nevēlami seksuāli uzmākusies. 2022. gada nodarbināto aptaujas rezultāti ir apkopoti 15. tabulā.

15. tabula. Personu īpatsvars, kas ietekmē nodarbinātos 2022. gadā (%)

Personu grupa	Fiziskā vardarbība	Psiholoģiskā ietekmēšanas vai tās draudi	Nevēlama seksuāla uzmākšanās
Uzņēmuma, iestādes vadītājs, darba devējs	3,8	14,1	0,0
Tiešais darba devējs (tiešais priekšnieks)	6,7	17,1	4,7
Citi kolēģi	9,1	22,5	26,5
Klienti (pircēji, apmeklētāji, pasažieri u.tml.)	46,8	34,0	37,8
Pacienti, slimnieki	10,7	4,8	3,8
Skolnieki, audzēkņi	3,1	2,4	–
Skolnieku vecāki	1,1	3,3	–
Citi	–	3,7	2,7
Grūti pateikt	0,8	10,0	24,5

Bāze: respondenti, kuri atzīmējuši fizisku vardarbību vai tās draudus: 2022. gadā n=166; respondenti, kuri atzīmējuši psiholoģisku ietekmēšanu vai tās draudus: 2022. gadā n=403; respondenti, kuri atzīmējuši nevēlamu seksuālo uzmākšanos darba vietā, 2022. gadā n=25.
Avots: nodarbināto aptauja

Kā redzams 15. tabulā, 2022. gadā nodarbinātie norādījuši, ka minēto situāciju izraisītāji visbiežāk bijuši citi cilvēki, kas nav ne kolēģi, ne vadītāji konkrētajā darba vietā. Līdzīga situācija tika konstatēta arī 2018. gadā, tomēr salīdzināt procentuālos īpatsvarus nav iespējams, jo 2018. gada tematiskajā pielikumā dati ir norādīti tikai absolūtajos skaitļos, tāpat ir izmantots arī cits ietekmējošo personu iedalījums.

Apmierinātība ar darbu

Nodarbināto aptauja

Ņemot vērā, ka psihoemocionālie riski, ar ko nodarbinātie nereti sastopas darba vidē, lielā mērā ietekmē gan nodarbināto vēlmi strādāt, gan viņu veselības stāvokli, nodarbinātajiem aptaujas laikā tika uzdots jautājums par to, cik apmierināti viņi ir ar savu pašreizējo darbu. Arī 2022. gadā tika konstatēts to nodarbināto īpatsvara samazinājums, kuri minējuši, ka viņi nav apmierināti ar savu pašreizējo darbu (2022. gadā – 9,3%, 2018. gadā – 13,9%, 2013. gadā – 17,0%, 2010. gadā – 26,0%, 2006. gadā – 24,0%; 16. tabula). 2022. gadā, salīdzinājumā ar 2018. gada aptaujas rezultātiem par 5,6 procentpunktiem pieaudzis to nodarbināto īpatsvars, kuri norāda, ka ir ļoti apmierināti ar pašreizējo darbu, kas vērtējama kā pozitīva tendence.

16. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc viņu apmierinātības ar savu pašreizējo darbu (%)

Apmierinātības pakāpe	2006	2010	2013	2018	2022
Ļoti apmierināts (-a)	20,0	26,0	27,0	33,8	39,4
Diezgan apmierināts (-a)	55,0	48,0	55,0	51,4	51,1
Ne pārāk apmierināts (-a)	21,0	21,0	15,0	13,0	8,3
Nemaz nav apmierināts (-a)	3,0	5,0	2,0	0,9	1,0
Grūti pateikt/NA	0,4	0,4	0,2	1,0	0,2

Bāze: visi respondenti, 2006. gadā n=2455, 2010. gadā n=2378, 2013. gadā n=2383, 2018. gadā n=2502, 2022. gads n=2503

Avots: nodarbināto aptauja

2022. gadā visbiežāk neapmierinātību (ne pārāk apmierināti un nemaz nav apmierināti) aptaujā minējuši nodarbinātie, kuru uzņēmumu galvenā darbības nozare ir:

- tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošana – 23,7%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde – 14,8%;
- veselība un sociālā aprūpe – 11,0%.

Visretāk neapmierinātību ar pašreizējo darbu puda nodarbinātie, kuri strādā nozarēs kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība – 4,4%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana – 5,1%;
- apstrādes rūpniecība – 6,6%.

Ņemot vērā, ka visas augstākminētās nozares, kurās nodarbinātie ir gan visapmierinātākie, gan neapmierinātākie 2022. gada pētījumā ir citas nekā 2018. gadā pētījumā, jāsecina, ka situācija dinamikā ir būtiski mainījusies. Domājams, ka tas saistāms ar COVID-19 pandēmijas ietekmi uz dažādiem darba vides parametriem (piemēram, dīkstāve, pabalsti, darba organizācija u.c.).

Analizējot, cik respondenti atbildējuši, ka viņi ir apmierināti (ļoti apmierināti un diezgan apmierināti) ar savu darbu, 2022. gadā dzimumu starpā atšķirības vairs nav novērojamas:

- vīrieši: 2022. gadā – 91,0%, 2018. gadā – 82,7%, 2013. gadā – 81,8%, 2010. gadā – 72,4%, 2006. gadā – 76,3%;
- sievietes: 2022. gadā – 90,3%, 2018. gadā – 87,1%, 2013. gadā – 83,2%, 2010. gadā – 74,9%, 2006. gadā – 73,4%.

Visbiežāk apmierināti ar darbu 2022. gada aptaujā ir gados jaunie nodarbinātie vecumā no 18 līdz 24 gadiem, turklāt novērojama tendence – pieaugot respondentu vecumam, samazinās ar darbu apmierināto respondentu īpatsvars:

- 2022. gadā: 18–24 gadi – 93,4%, 25–34 gadi – 91,8%, 35–44 gadi – 91,4%, 45–54 gadi – 90,3%, 55–74 gadi – 88,5%;
- 2018. gadā: 18–24 gadi – 85,3%, 25–34 gadi – 89,3%, 35–44 gadi – 84,5%, 45–54 gadi – 84,8%, 55–74 gadi – 81,9%;
- 2013. gadā: 18–24 gadi – 83,5%, 25–34 gadi – 85,9%, 35–44 gadi – 81,0%, 45–54 gadi – 80,3%, 55–80 gadi – 83,4%;

- 2010. gadā: 18–24 gadi – 81,3%, 25–34 gadi – 71,8%, 35–44 gadi – 73,9%, 45–54 gadi – 71,3%, 55–74 gadi – 75,9%;
- 2006. gadā: 18–24 gadi – 81,4%, 25–34 gadi – 74,2%, 35–44 gadi – 78,2%, 45–54 gadi – 70,7%, 55–74 gadi – 73,6%.

Lai labāk izprastu nodarbināto attieksmi pret pašreizējo darbu, aptaujas laikā respondentiem tika vaicāts, kādēļ viņi ir vai nav apmierināti ar savu darbu. 2022. gada pētījuma rezultāti norāda, ka ir mainījušies biežākie iemesli, kāpēc nodarbinātie ir apmierināti ar savu darbu (skatīt 17. tabulu). Pirmo reizi visu piecu pētījumu DARL vēsturē visaugstāko vietu ieņem laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša darba alga), kuru ir minējuši vairāk kā 50% respondentu. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti ir skaidrojami ar COVID-19 pandēmijas laikā pieredzēto dīkstāvi un kompensācijām no valsts, kuras bija saistītas arī ar iepriekš nomaksāto nodokļu apmaksu un tādējādi arī ar darba algas lielumu. Ja pētījuma ietvaros nav pieejami dati par pieredzēto dīkstāvi vai kompensācijām no valsts, tad nodarbināto aptaujas dati liecina, ka, pieaugot algas lielumam, lielāks nodarbināto īpatsvars ir apmierināts ar darbu (līdz EUR 300 – 79,1%, EUR 301–500 – 83,9%, EUR 501–700 – 89,6%, EUR 701–1000 – 94,0%, EUR 1001 un vairāk – 94,2%, respondenti, kas nevēlējās nosaukt savu darba algu – 93,7%).

2018. gadā minētais biežākais iemesls – sociālās garantijas, 2022. gadā ir kļuvis par ceturto/piekto biežāko iemeslu. Dinamikā vērojams, ka vēlme pēc stabilitātes kļūst arvien nozīmīgāka, turklāt arī tas, lai darbs būtu interesants atkal ir atgriezies starp trīs biežākajiem apmierinātības iemesliem.

17. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem viņu apmierinātībai ar savu pašreizējo darbu (%)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*	2022*
Laba un regulāra darba alga (tirgus situācijai atbilstoša)	38 (3)	23 (5)	28 (5)	45,0 (4)	51,8 (1)
Drošs, stabils darbs	40 (2)	41 (2)	48 (1)	61,5 (2)	48,0 (2)
Interesants darbs	41 (1)	42 (1)	40 (2)	35,7 (5)	38,6 (3)
Ir sociālās garantijas	40 (2)	29 (4)	40 (2)	64,5 (1)	33,3 (4–5)
Labas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	33 (4)	30 (3)	33 (4)	45,1 (3)	33,3 (4–5)
Veiksmīga profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	13 (6)	15 (7)	15 (7)	27,8 (7)	22,4 (6)
Saprotošs/ atbalstošs darba devējs	–	–	–	–	16,7 (7)
Līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi	–	–	–	–	14,5 (8)
Labi un droši darba apstākļi, sakārtota darba vide	17 (5)	18 (6)	20 (6)	32,0 (6)	14,4 (9)
Dažādas piemaksas, papildu ieguvumi	8 (8)	5 (10)	10 (9)	26,5 (8)	11,8 (10)
Iespēja brīvi plānot savu darba laiku	–	–	–	12,2 (12)	9,7 (11)
Labas karjeras, izaugsmes iespējas	9 (7)	6 (9)	9 (10)	19,4 (10)	8,6 (12)
Apmācības iespējas	8 (8)	7 (8)	11 (8)	20,1 (9)	7,0 (13)
Iespēja strādāt no mājām/attālināti	–	–	–	4,7 (14)	6,5 (14)
Ievērota COVID-19 epidemioloģiskā drošība	–	–	–	–	6,4 (15)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*	2022*
Patīk darbs ko daru, atbilstošas profesijas darbs	–	–	–	–	5,4 (16)
Darbs atrodas tuvu mājām	–	–	–	–	4,2 (17)
Ārzemju komandējumi	2 (9)	2 (11)	3 (12)	8,9 (13)	1,8 (18)
Pretimnākoša, atsaucīga vadība	–	–	–	–	0,2 (19)
Cits	2 (9)	1 (12)	1 (13)	2,6 (15)	0,7 (20)
Grūti pateikt/NA	1 (10)	0,3 (13)	1 (13)	1,4 (16)	0,5 (21)
Labi līguma nosacījumi	8 (8)	6 (9)	5 (11)	16,7 (11)	–

Piezīme: * – iekavās norādīta iemesla pozīcija/vieta konkrētā gadā

Bāze: respondenti, kuri ir apmierināti (ļoti apmierināti vai diezgan apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2006. gadā n=1841, 2010. gadā n=1865, 2013. gadā n=1964, 2018. gadā n=2131, 2022. gadā n=2264.

Avots: nodarbināto aptauja

Pētījuma rezultāti liecina, ka 2022. gadā, salīdzinājumā ar 2018. gadu, samazinājies to respondentu īpatsvars, kas norādījuši, ka apmierinātība ar darbu ir saistīta ar sociālo garantiju esamību un labiem un drošiem darba apstākļiem, kā arī sakārtotu darba vidi. Šādi rezultāti COVID-19 pandēmijas kontekstā varētu šķist pārsteidzoši, tomēr pētnieki uzskata, ka abus minētos aspektus respondenti arvien biežāk uzskata kā pašus par sevi saprotamus un nevis kā pievienoto vērtību, kas veicinātu apmierinātību ar darbu. To apliecina arī pētījuma rezultāti – 97,2% no aptaujātajiem nodarbinātajiem darba līguma esamība ir ļoti svarīga.

Attiecībā uz galvenajiem iemesliem, kāpēc nodarbinātie nav apmierināti ar darbu, rezultāti dinamikā nav mainījušies. Galvenie iemesli, ko nodarbinātie minējuši 2022. gada aptaujā, ir zema darba alga, kas arī visās iepriekšējās aptaujās bijis visbiežāk minētais iemesls (skatīt 18.tabulu). Otrs biežāk minētais iemesls, kas izraisa neapmierinātību ar darbu, ir liela darba slodze, kas ir bijis otrs biežākais cēlonis četrās no piecām pētījuma DARL aptaujām.

18. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem viņu neapmierinātībai ar savu pašreizējo darbu (%)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*	2022*
Zema darba alga	76 (1)	74 (1)	76 (1)	64,7 (1)	60,6 (1)
Liela darba slodze	30 (2)	20 (3)	32 (2)	42,4 (2)	28,7 (2)
Stresains darbs	–	–	–	–	15,9 (3)
Slikti un nedroši darba apstākļi, nesakārtota darba vide	18 (3)	11 (5)	19 (3)	12,6 (6)	15,8 (4)
Nav stabilitātes, drošības sajūtas	17 (4)	42 (2)	17 (4)	27,0 (3)	11,9 (5)
Nav karjeras, izaugsmes iespēju	12 (5)	15 (4)	13 (5)	19,9 (4)	9,3 (6)
Nav nekādu piemaksu, papildu ieguvumu	9 (7)	10 (6)	11 (6)	27,0 (3)	7,5 (7)
Neapmierina darba īpatnības (maiņu darbs, fizisks darbs, sezonāls, u.c.)	–	–	–	–	6,6 (8)
Slikta darba devēju attieksme	–	–	–	–	6,2 (9)
Ir pārmērīgas COVID-19 epidemioloģiskās prasības (arī prasības vakcinēties)	–	–	–	–	5,7 (10)

Iemesls	2006*	2010*	2013*	2018*	2022*
Virsstundu darbs	10 (6)	6 (8)	10 (7)	12,5 (7)	5,5 (11)
Neinteresants darbs	6 (8)	5 (9)	11 (6)	15,3 (5)	4,3 (12)
Nav iespēja brīvi plānot savu darba laiku	–	–	–	11,1 (8)	4,1 (13)
Cits	3 (10)	4 (10)	1 (10)	5,3 (12)	3,4 (14)
Darbs neatbilst izglītībai, profesijai	–	–	–	–	3,2 (15)
Sliktas personiskās attiecības ar darba kolēģiem	1 (12)	1 (11)	1 (10)	2,8 (14)	3,0 (16)
Nevar izmantot atvaļinājumu	–	–	–	–	2,8 (17)
Nav apmācības iespēju (kursi)	3 (10)	8 (7)	5 (8)	6,4 (10)	2,3 (18)
Nav sociālo garantiju (darba devējs nemaksā nodokļus)	4 (9)	11 (5)	5 (8)	10,5 (9)	2,0 (19)
Slikti līguma nosacījumi, nav darba līguma	2 (11)	5 (9)	3 (9)	2,1 (15)	2,0 (20)
Slikta profesionālā sadarbība ar darba kolēģiem	2 (11)	1 (11)	3 (9)	2,9 (13)	1,9 (21)
Nav iespēja strādāt no mājām/attālināti	–	–	–	5,5 (11)	1,8 (22)
Darbavieta atrodas tālu	–	–	–	–	1,4 (23)
Neapmaksā darbnespējas lapu	–	–	–	–	1,1 (24)
Pārāk daudz jāstrādā attālināti / nav piemērota vieta darbam attālināti (u.c. aspekti saistībā ar attālinātu darbu)	–	–	–	–	0,8 (25)
Netiek veikti pietiekami pasākumi COVID-19 ierobežošanai	–	–	–	–	0,4 (26)
Nekompensē izdevumus, kas saistīti ar attālinātu darbu (piemēram, darba vietas mājās iekārtojums, kompensācija par lielāku elektroenerģijas patēriņu utt.)	–	–	–	–	0,3 (27–28)
Nav darba līguma	–	–	–	–	0,3 (27–28)
Grūti pateikt/NA	0,4 (13)	0,2 (12)	1 (10)	1,8 (16)	0,0 (29)

Piezīme: * – iekavās norādīta iemesla pozīcija/vieta konkrētā gadā

Bāze: visi respondenti, kuri ir neapmierināti (ne pārāk apmierināti vai nemaz nav apmierināti) ar pašreizējo darbu, 2022. gadā n=233, 2018. gadā n=345, 2013. gadā n=415, 2010. gadā n=502, 2006. gadā n=605

Avots: nodarbināto aptauja

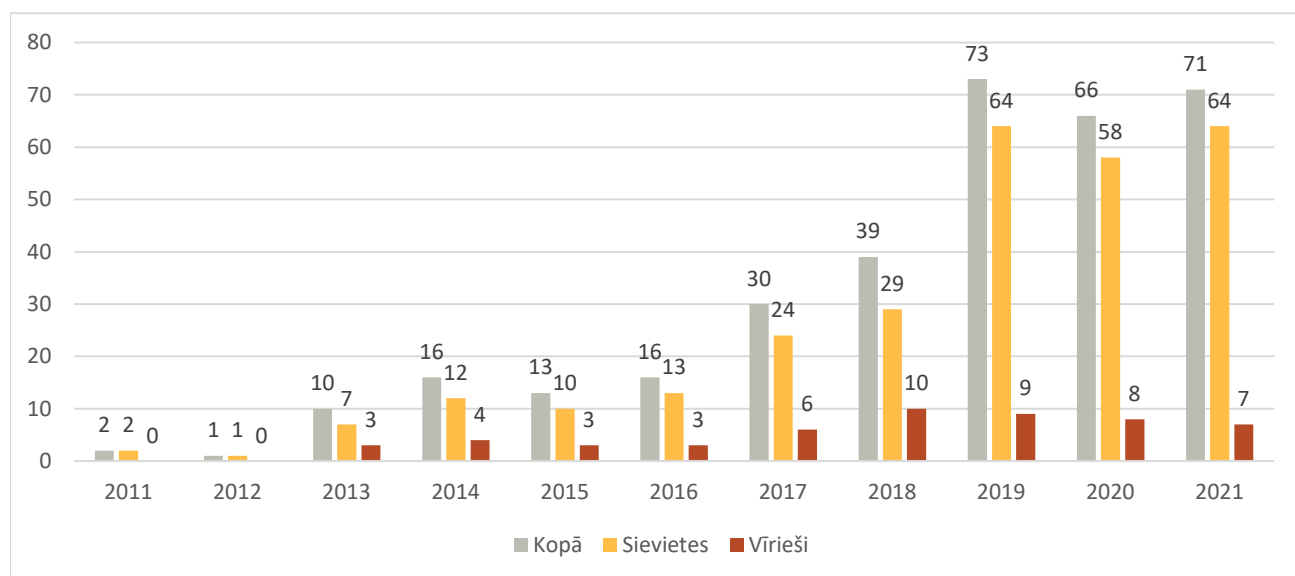
Psihoemocionālo darba vides faktoru ietekme uz veselību

Lai gan 2019. gada ir iznākusi Starptautisko statistisko slimību un veselības problēmu klasifikācijas 11. versija, kurā izdegšanas sindromam ir pievērsta lielāka uzmanība nekā 10. versijā, dati par arodslimībām Latvijā vēl joprojām tiek klasificēti saskaņā ar Starptautiskās statistiskās slimību un veselības problēmu klasifikācijas 10. redakciju (turpmāk – SSK-10). Tajā izdegšanas sindroms nav definēts kā atsevišķa slimība, tāpēc arodslimības var tikt diagnosticētas un reģistrētas ar šādiem kodiem:

- neirotiski traucējumi (SSK-10 kodi F40-F42, F48);
- reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43);
- somatoforma veģetatīva disfunkcija (SSK-10 kods F45.3).

Saskaņā ar Paula Stradiņa Klīniskās universitātes slimnīcas Aroda un radiācija medicīnas centra datiem laika posmā no 1993. līdz 2012. gadam psihoemocionālo pārslodžu izraisītās psihoneirozes un izdegšanas sindroma diagnoze kā arodslimība tika reģistrēta tikai 41 arodslimniekam (16 vīriešiem un 25 sievietēm). Savukārt laikā no 2013. līdz 2019. gadam ar katru gadu reģistrēto arodslimnieku skaits ir pieaudzis, bet COVID-19 pandēmijas laikā šādu gadījumu ikgadējais skaits ir bijis tāds pats kā 2019. gadā (2021. gadā) vai nedaudz mazāks (2020. gadā). Kopā laika posmā no 2011. gada līdz 2021. gadam reģistrēti 334 pirmreizēji arodslimības gadījumi ar “reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi” (F43), no kuriem 281 gadījumā šī slimība tika reģistrēta sievietei un 53 vīriešiem (skatīt 1. attēlu).

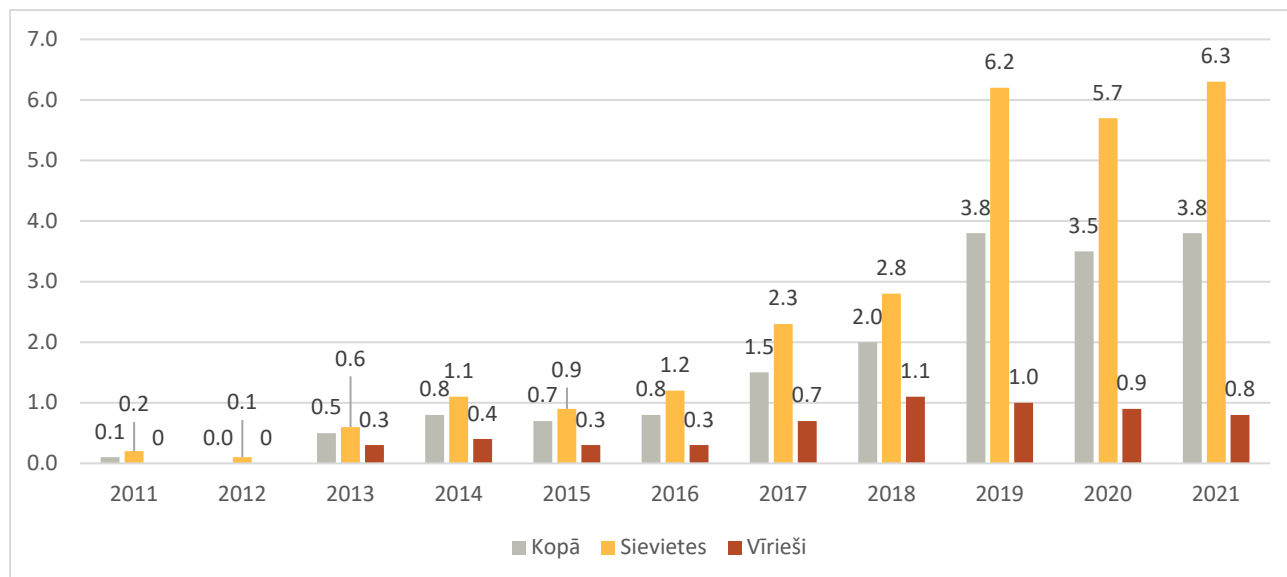
1. attēls. Pirmreizēji reģistrēto arodslimību gadījumu skaits Latvijā – reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43)



Avots: Veselības statistikas datu bāze

Savukārt, analizējot arodsaslimstību uz 100 000 iedzīvotājiem, 2021. gadā ir reģistrēts augstākais kopējais saslimstības līmenis, kā arī augstākais līmenis sieviešu vidū, savukārt vīriešu vidū šis rādītājs ir nedaudz samazinājies (skatīt 2. attēlu).

2. attēls. Pirmreizēji reģistrēto arodslimību gadījumu skaits uz 100 000 iedzīvotājiem Latvijā – reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43)



Avots: Veselības statistikas datu bāze

Citas no iepriekš minētajām diagnozēm ir minētas daudz retāk vai netiek reģistrētas vispār – tā piemēram, neirotiski traucējumi (SSK-10 kodi F40-F42, F48) kā arodslimība reģistrēti 6 reizes laika posmā no 2011. gada līdz 2015. gadam (vēlāk šādi gadījumi nav reģistrēti vispār). Līdzīgi arī somatoforma veģetatīva disfunkcija (SSK-10 kods F45.3) laika posmā no 2011. gada līdz 2021. gadam nav reģistrēta vispār.

Ņemot vērā gan darba devēju, gan nodarbināto 2022. gadā veikto aptauju rezultātus, kas liecina, ka psihoemocionālie darba vides riska faktori minēti starp biežākajiem, ar ko nodarbinātie uzņēmumos saskaras (sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Darba vides riska faktori un to novērtēšana”), domājams, ka patiesais ar darbu saistīto psihoemocionālo slimību risks ir lielāks, jo slimības netiek reģistrētas kā arodslimības. Domājams, ka šo slimību izplatība nākotnē palielināsies, jo aptauju rezultāti liecina, ka palielinās nodarbināto skaits, kam ir liela darba slodze, laika trūkums, nepieciešamība pieņemt ātrus un sarežģītus lēmumus – dažādi darba vides riska faktori, kas var izraisīt izdegšanas sindromu.

Secinājumi

1. 2022.gada aptaujā gandrīz katrs piektais darba devējs norāda, ka visi viņa uzņēmuma darbinieki ir pakļauti lielai slodzei, turklāt par aptuveni 10 procentpunktiem palielināties to respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka viņu uzņēmumos nodarbinātie pakļauti laika trūkumam. Kopumā šādi pētījuma rezultāti liecina, ka darba slodze pieaug. Turklāt pieaugums noticis uz to respondentu rēķina, kas norādījuši, ka visi darbinieki ir pakļauti laika trūkumam. Tā uzskatāma par būtisku problēmu, jo laika trūkums un liela darba slodze ir ne tikai psihoemocionālie darba vides riska faktori, bet ietekmē arī drošību – darbiniekiem var nepietikt laika darba aizsardzības prasību ievērošanai, piemēram, pareizai individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanai, un tādējādi var pieaugt nelaimes gadījumu risks, kas saistīts ar uzmanības trūkumu un steigu.
2. Ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana valsts sektorā tiek minēta visbiežāk, retāk – privātajā sektorā un sabiedriskajās organizācijās. Lai gan šāds jautājuma formulējums pirmo reizi tika izmantots 2022. gada aptaujā un pētījuma rezultātus nav iespējams analizēt dinamikā, domājams, ka šādas atšķirības privātajā un valsts sektorā ir saistāmas ar darbu COVID-19 pandēmijas apstākļos, kad valsts sektora darbiniekiem bieži un ātri nācās sagatavot izmaiņas normatīvo aktu prasībās, kas ietekmēja lielu daļu Latvijas sabiedrību.
3. Darbam ar sarežģītām tehnoloģijām biežāk ir pakļauti respondenti ar augstāku izglītības līmeni un tie, kuri strādā lielos uzņēmumos, bet šis psihoemocionālais riska faktors kopumā nav bieži izplatīts. Domājams, ka nodarbināto īpatsvars, kuri strādā ar šādām tehnoloģijām, nākotnē pieaugs, jo pieaug uzņēmumu digitalizācijas process (piemēram, robotu izmantošana).
4. Analizējot apmierinātības ar darbu iemeslus, pirmo reizi visu piecu pētījumu DARL vēsturē visaugstāko vietu ieņem laba un regulāra (tirgus situācijai atbilstoša) darba alga – šo apmierinātības iemeslu ir minējusi vairāk kā puse no respondentiem. Domājams, ka šādi pētījuma rezultāti ir skaidrojami ar COVID-19 pandēmijas laikā pieredzēto dīkstāvi un kompensācijām no valsts, kuras bija saistītas arī ar iepriekš nomaksāto nodokļu apmēru un tādējādi arī ar darba algas lielumu. Pētījuma ietvaros nav pieejami dati par kompensācijām no valsts, tomēr nodarbināto aptaujas dati liecina, ka, pieaugot algas lielumam, pieaug apmierināto nodarbināto īpatsvars.
5. Tādu iemeslu apmierinātībai ar darbu kā sociālo garantiju esamība, labi un droši darba apstākļi un sakārtota darba vide īpatsvars ir samazinājies, salīdzinot ar iepriekšējā pētījuma periodu. Šādi rezultāti COVID-19 pandēmijas kontekstā varētu šķist pārsteidzoši, tomēr pētnieki uzskata, ka abus minētos aspektus respondenti arvien biežāk uzskata kā pašus par sevi saprotamus un nevis kā pievienoto vērtību, kas veicinātu apmierinātību ar darbu. To apliecina arī pētījuma rezultāti – 97,2% no aptaujātajiem nodarbinātajiem darba līguma esamība ir ļoti svarīga.
6. Lai gan šobrīd ar stresu un izdegšanu saistīto arodslimību skaits nepieaug, domājams, ka tā ir tikai t.s. “aisberga” redzamā daļa, bet patiesā situācija ir daudz sliktāka. Domājams, ka šo slimību izplatība nākotnē palielināsies, jo nodarbināto un darba devēju aptauju rezultāti liecina, ka palielinās nodarbināto skaits, kam ir liela darba slodze, laika trūkums, nepieciešamība pieņemt ātrus un sarežģītus lēmumus – dažādi darba vides riska faktori, kas var izraisīt izdegšanas sindromu (datus par visiem pētījumā apskatīto darba vides riska faktoriem skatīt tematiskajā pielikumā “Darba vides riska faktori un to novērtēšana”, kur pieejams arī psihoemocionālo riska faktoru izplatības salīdzinājums ar visiem pārējiem darba vides riska faktoriem).
1. Jau 2018. gada laikā veselības un sociālās aprūpes nozarē tika identificēta kā augsta riska nozare attiecībā uz psihoemocionālo darba vidi. 2022. gada pētījuma rezultāti liecina, ka COVID-19 pandēmijas apstākļos situācija šajā nozarē ir vēl vairāk pasliktinājusies.

Ieteikumi un to realizācijas novērtējums

Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012–2013” un to realizācijas novērtējums

Ieteikums

Pētījuma rezultāti norāda uz nepieciešamību veikt izglītojoši – informatīvu darbu ar sabiedrību kopumā par saskarsmes kultūru un konfliktu risināšanas prasmēm, iesaistot darbā preses pārstāvjus. Tāpat nepieciešams turpināt arvien biežāk publicēt informāciju plašsaziņas līdzekļos par tādiem specifiskiem darba vides jautājumiem kā emocionālā vardarbība, tās atpazīšana, iespējamo rīcību gadījumos, kad tiek atpazīta emocionālā vardarbība, kā arī iespējas saņemt palīdzību šādos gadījumos.

Realizācija pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” laikā

Ieteikums aktuāls joprojām, jo pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā” aptauju rezultāti liecina, ka uzņēmumu klienti ir tie, kas visbiežāk izrāda psihoemocionālu un fizisku vardarbību pret nodarbinātajiem. Lai gan dažādos Slimību profilakses un kontroles centra uzturētajos kontos sociālajos portālos pieejami materiāli, kas domāti vispārīgai sabiedrības informēšanai par nepieciešamību būt iecietīgākiem un laipnākiem pret līdzcilvēkiem, iecietības trūkums joprojām ir aktuāla problēma, ko nepieciešams risināt. Jāturpina arī darba vides stresa un psihosociālo riska faktoru novēršanai veltītu kampaņu un pasākumu organizēšana, piemēram, līdzīgu kā Eiropas Savienības kampaņu “Veselīgas darba vietas uzvar stresu” un labas prakses balvas konkursa organizēšanu starp darba devējiem. Tā kā neiecietība tās dažādās formās, paužot nepamatoti negatīvu vai agresīvu attieksmi pret cilvēkiem, var radīt nopietnu veselības kaitējumu, nepieciešams īstenot papildus informatīvos pasākumus par tādiem specifiskajiem darba vides jautājumiem kā emocionālā vardarbība, tās atpazīšana, iespējamā rīcība gadījumos, kad tiek atpazīta emocionālā vardarbība, kā arī iespējām saņemt palīdzību. Papildus jau veiktajiem pasākumiem nepieciešams iesaistīt arī sabiedriskās organizācijas (piemēram, Krīžu un konsultāciju centru “Skalbes”) un nozaru arodbiedrības.

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

Ieteikums ir daļēji īstenots, un šajā darbā ir iesaistījušās vairākas institūcijas. Tā, piemēram, RSU Darba drošības un vides veselības institūts laika posmā no 2020. gada līdz 2022. gada oktobrim ir organizējis seminārus par emocionālās veselības un vardarbības tēmām. Turklāt, ņemot vērā pieaugošo pieprasījumu, emocionālās veselības tēmas ar katru gadu tiek apskatītas arvien vairāk semināros – 2020. gadā organizēti 11 semināri ar 414 dalībniekiem, 2021. gadā 6 semināri ar 729 dalībniekiem, bet līdz 2022. gada oktobrim notikuši jau 10 semināri, pulcējot 913 interesentus. Savukārt, Valsts darba inspekcija (turpmāk – VDI) 2019. gada septembrī un oktobrī organizēja tematisko pārbaudi par psihoemocionālajiem riskiem darba vidē. Tāpat 2022. gada rudenī Tiesībsarga birojs īstenoja sabiedrības informēšanas kampaņu par mobingu un bosingu darba vietās. Tajā pašā laikā faktiski katra institūcija pasākumus īsteno neatkarīgi viena no otras, tāpēc būtiski būtu uzlabojama sadarbība un tās koordinācija. Ieteicams organizēt starp institūciju sadarbības padomi, kurā darbotos arī nozares eksperti un tās institūcijas, kas jau šobrīd darbojas ar mobinga un bosinga jautājumiem (piemēram, Tiesībsargs), kas izstrādātu kopīgu aktivitāšu plānu gan sabiedrības informēšanas jomā (piemēram, nosakot tēmas, par kurām īstenot seminārus), gan uzraudzības un kontroles jomā. Tāpat, iespējams, ka nepieciešams rīkot nozaru specifiskus seminārus par emocionālo vardarbību (piemēram, emocionālā vardarbība izglītības iestādēs, emocionālā vardarbība veselības un sociālajā aprūpē, emocionālā vardarbība viesmīlības nozarē u.c.). Tas ļautu ne tikai precīzāk skaidrot dažādos emocionālās vardarbības aspektus atšķirīgās nozarēs, bet arī izmantot nozarei specifiskus piemērus, un tādējādi arī precīzāk uzrunāt nozaru darbiniekus, kuri semināros minētos piemērus varētu identificēt ar sevi un savu situāciju darba vidē.

Ieteikumi pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2017–2018” ietvaros un to realizācijas novērtējums

Ieteikums

Ņemot vērā izdegšanas sindroma izplatību pēdējos gados, jāveicina izpratne gan arodslimību ārstu vidū, gan sabiedrībā kopumā par to, kas ir izdegšanas sindroma riska faktori, kādi ir tā simptomi un kā iespējams novērst stresa radītās ilgtermiņa sekas, kā arī par iespējām izdegšanas sindromu atzīt par arodslimību. Lai informētu plašāku sabiedrību par izdegšanas sindromu, ieteicams organizēt līdzīgus pasākumus kā 2018. gadā Atbildīga biznesa nedēļas ietvaros rīkoto izstādi “Izdeg-tie”. Tāpat, citu pasākumu īstenošanai nepieciešams veikt mērķauditorijas analīzi, lai izvēlētos konkrētu pasākumu formu un platformas, caur kurām nodot vēlamu informāciju.

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

Lai gan kopš iepriekšējā pētījuma ir veikti vairāki pasākumi (piemēram, uzņemti video, kas brīvi pieejami VDI YouTube kanālā un 2022. gadā RSU DDVVI organizējis 5 tiešsaistes seminārus tieši par izdegšanas sindromu gan DAS, gan arodslimību ārstiem), tomēr pētnieki uzskata, ka COVID-19 pandēmijas apstākļos ieteikuma īstenošanas novērtēšana nav objektīva, jo kopumā psihosociālā darba vide pandēmijas apstākļos ir būtiski mainījusies. Ieteikums ir ļoti aktuāls pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā (it īpaši attiecībā uz nepieciešamību veikt mērķauditorijas analīzi, lai izvēlētos konkrētu pasākumu formu un platformas, caur kurām nodot vēlamu informāciju).

Ieteikums

Slimību profilakses un kontroles centram, veidojot informatīvās kampaņas sabiedrības izglītošanai par psihoemocionālajiem riskiem un stresa ietekmi uz veselību, nepieciešams uzsvērt nevēlamas seksuālās uzmākšanās, psiholoģiskas ietekmēšanas un fiziskas vardarbības izraisītās fiziskās un psiholoģiskās veselības sekas. Tāpat nepieciešams veidot līdzīgas informatīvas un izglītojošas kampaņas, kas orientētas tieši uz nodarbinātajiem nozarēs, kurās ir biežs kontakts ar cilvēkiem (klientiem), kas nav nodarbinātie tajā pašā darba vietā, piemēram, veselības un sociālās aprūpes nozarē.

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

Plaša informatīvā kampaņa par stresu darba vidē nav īstenota, tomēr dažādu institūciju sociālo tīklu kontos ir ievietota informācija par darba vides stresu un izdegšanas sindromu. Ņemot vērā pētījuma rezultātus attiecībā uz psihoemocionālo darba vides risku faktoru izplatību, ieteikums par nepieciešamību īstenot sabiedrības izglītošanas pasākumus ir aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā. Tāpat ieteicams īstenot seminārus DAS par psihoemocionālo faktoru novēršanu konkrētās nozarēs (līdzīgi kā jau šobrīd tiek īstenoti semināri par ķīmiskām vielām konkrētās nozarēs).

Ieteikums

Pētījuma dati liecina, ka tieši veselības un sociālā aprūpe ir augsta riska nozare, jo tajā visbiežāk minēti tādi psihoemocionālie riska faktori kā nemaināms darba temps, tiešs kontakts ar cilvēkiem, kas nav kolēģi, kā arī konflikti ar klientiem, psiholoģiska iebiedēšana un fiziska vardarbība. Turklāt šajā nozarē pēdējos gados reģistrēti arī visvairāk tādu arodslimību gadījumi kā reakcija uz smagu stresu un adaptācijas traucējumi (SSK-10 kods F43) un neirotiski traucējumi (SSK-10 kods F48), kas tiek uzskatīti par izdegšanas sindroma pazīmēm. Šāda situācija skaidrojama ar nozares specifiku, kā rezultātā nodarbinātajiem nākas strādāt garas maiņas, viņi pakļauti tiešam kontaktam ar pacientiem, kas mēdz būt arī agresīvi noskaņoti, u.tml. Veselības un sociālās aprūpes nozarē valsts iestādēs strādājošajiem plānots tuvāko gadu laikā būtiski paaugstināt

darba samaksu, kā rezultātā paredzams, ka daļēji samazināsies nodarbināto nogurums no nepieciešamības strādāt ilgas darba stundas, lai nopelnītu iztikai. Ņemot vērā būtisku cilvēkresursu trūkumu veselības nozarē, ir pieņemti grozījumi Ārstniecības likumā, kas nosaka, ka ārstniecības personas drīkst strādāt līdz 16 virsstundām 7 dienu periodā. Lai mazinātu psihoemocionālo darba vides risku ietekmi uz nodarbināto veselību, veselības un sociālās aprūpes nozarē nepieciešami vidēja termiņa un īstermiņa risinājumi, kuru veikšanā iesaistās dažādas puses – valsts institūcijas, pašvaldības, darba devēji u.c., kas ietver:

- apstākļu radīšanu, lai ārstniecības personas „neaizplūstu” no nozares pēc izglītības iegūšanas (ārsti, medmāsas), tādējādi novēršot darbaspēka trūkumu nozarē;
- darba vides drošības (personāla fiziskās drošības) uzlabošana (piemēram, video uzraudzība);
- profilaktisko pasākumu pieejamība psihoemocionālo risku negatīvās ietekmes novēršanai uz nodarbināto veselību visos amatu līmeņos (piemēram, supervīzijas);
- nepārtraukta nodarbināto un sabiedrības izglītošana par psihoemocionālajiem darba vides riskiem, to ietekmi uz veselību, kā arī par profilaktiskajiem pasākumiem, lai novērstu šo risku negatīvu ietekmi uz nodarbināto veselību.

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

COVID-19 pandēmijas apstākļos ieteikuma īstenošanas novērtēšana nav objektīva, jo pandēmija uz veselības aprūpes iestādēm un tajās nodarbinātajiem radīja milzīgu slodzi. Ieteikums ir ļoti aktuāls arī pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021” izstrādes laikā. Sīkāk skatīt tematisko pielikumu “Veselības un sociālā aprūpe”.

Ieteikums

Ieteikums, kas identificēts pētījuma secinājumos: “Nepieciešams pilnveidot ar stresu saistīto arodslimības diagnostiku, t.sk. izstrādājot vadlīnijas šo slimību sasaistīšanai ar darba vides faktoru iedarbību”.

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

Ieteikums nav īstenots un ir ļoti aktuāls arī šī pētījuma izstrādes laikā, tāpēc ieteicams to iekļaut Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānā. Vadlīnijas ieteicams izstrādāt sadarbībā ar psihiatriem, psihoterapeitiem un arodslimību ārstiem, un tajās iekļaut kritērijus izdegšanas sindroma identificēšanai, standartizētās anketas, Maslačas izdegšanas skalu (ar 3 apakšskalām – emocionāls izsīkums, depersonalizācija un personīgie sasniegumi, ar izdegšanas sindromu saistītās diagnozes, diferenciāldiagnostiku (t.sk. atšķirības starp izdegšanas sindromu un depresiju) u.c.

Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”

1. Apkopot labās prakses piemērus veselības un sociālās aprūpes jomā ar mērķi uzlabot psihoemocionālo darba vidi un popularizēt apkopotos piemērus, piemēram, organizējot seminārus, kuros attiecīgo nozaru uzņēmumi dalās ar savas labās prakses piemēriem.
2. Īstenot informatīvos pasākumus par iespējām samazināt emocionālo un fizisko vardarbību darbiniekiem, kuri ikdienā nodarbināti klientu apkalpošanā (piemēram, organizējot seminārus nozarēs, kurās raksturīga klientu apkalpošana, izmantojot nozarei specifiskus piemērus, jo klienti nozarēs atšķiras). Kā nozaru piemērus emocionālās vardarbības semināriem var minēt izglītību, veselības un sociālo aprūpi, viesmīlības nozari, bet fiziskajai vardarbībai – apsardzi, biļešu kontroli u.c.
3. Izvērtēt iespējas organizēt seminārus par citiem specifiskiem psihoemocionālajiem darba vides riska faktoriem, līdzīgi kā vairāku gadu garumā ir īstenoti semināri par emocionālo vardarbību (piemēram, laika trūkums un tā plānošana, liela darba slodze un tās līdzsvarošana, ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana utt.).
4. Ņemot vērā, ka liela daļa darba devēju (63,9% – 3. biežākais darba vides riska faktors darba devēju aptaujā) un darbinieku (74,8% – biežākais darba vides riska faktors nodarbināto aptaujā) norāda, ka ir pakļauti tādām darba vides riska faktoram kā ātru un svarīgu lēmumu pieņemšana, turpmākajos pētījumos nepieciešams veikt padziļinātu izpēti, lai novērtētu šī riska faktora cēloņus.