



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

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

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

DARBA APSTĀKĻI UN RISKI LATVIJĀ 2017-2018

Pasūtītājs:

Valsts darba inspekcija

Izpildītājs:

Personu apvienība

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

TEMATISKIE PIELIKUMI DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

Saīsinājumi

DARL	“Darba apstākļi un riski Latvijā”
DL	Darba likums
RVDI	Reģionālā Valsts darba inspekcija
VDI	Valsts darba inspekcija
VID	Valsts ieņēmumu dienests

Darba tiesiskās attiecības

Normatīvie akti

Darba likuma (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 01.05.2019.; turpmāk – DL) 1. pants nosaka, ka:

“Darba tiesiskās attiecības reglamentē Latvijas Republikas Satversme, Latvijas saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi” [10].

DL ir galvenais normatīvais akts, kas regulē darba tiesiskās attiecības, tomēr jāņem vērā, ka ir arī citi likumi, pēc kuriem jāvadās darba tiesiskajās attiecībās, piemēram: Latvijas Republikas Civillikums (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 01.01.2017.), Streiku likums (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 14.12.2005.), Darba strīdu likums (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 17.01.2015.), Arodbiedrību likums (stājas spēkā 01.11.2014.) u.c. Tāpat Latvijas Republikas Civilprocesa likuma (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 01.05.2019.) 5. panta sestā daļā nosaka, ka, piemērojot tiesību normas, tiesa ņem vērā judikatūru. Ar jēdzienu „judikatūra” apzīmē tikai spēkā stājušos un par „labiem un pareiziem” atzītu tiesu nolēmumu kopumu (tiesu prakses daļu). (..) Pie judikatūras nepieder atcelti un acīmredzami kļūdaini spriedumi, taču tie pieder pie tiesu prakses. Sevišķa nozīme judikatūrai ir tad, kad ir tā saucamais “likuma robs” – konkrēto jautājumu likums neregulē, lai gan pēc likuma mērķa šādam regulējumam likumā bija jābūt ietvertam [5].

Darba līgumi

Pētījumā izmantoti 2018.gada darba devēju un nodarbināto aptauju dati. Aprakstot un, dinamikā salīdzinot iepriekšējos periodus, izmantoti dati, kas bija publicēti iepriekš veikto pētījumu tematiskajos pielikumos.

Darba devēju aptauja

2018.gada darba devēju aptaujā nav būtiski mainījies respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka darba līgums ir noslēgts ar visiem nodarbinātajiem (1. tabula).

1. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuri ar nodarbinātajiem slēguši rakstisku darba līgumu vai mutisku vienošanos, %

	2006	2010	2013	2018
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar visiem nodarbinātajiem	97,0	95,0	97,0	94,4
Vismaz kāds nodarbinātais strādā uz mutiskas vienošanās pamata	2,0	3,0	1,0	1,0
Rakstveida darba līgums ir noslēgts ar lielāko daļu darbinieku	1,2	1,0	0,3	0,3
Vienlīdz liela daļa nodarbināto ir noslēgusi rakstveida vienošanos un strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,1	0,5	0,2	0,0
Lielākā daļa nodarbināto strādā uz mutiskas vienošanās pamata	0,4	0,01	0,02	0,3
Nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata	0,3	1,0	0,2	0,4
Grūti pateikt/NA	1,0	2,0	2,0	4,6

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

2017.gadā veiktajā pētījumā “Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009.-2017.gadā” norādīts, ka joprojām nodarbināto skaita neuzrādīšana Latvijā veido lielu daļu no valsts ēnu ekonomikas jeb, precīzāk, 17,4% no tās (skatīt pielikumu “Ekonomiskā attīstība un darba tirgus tendences”) [7]. Turklāt nodarbinātības uzrādīšana uzskatāma par sensitīvu informāciju, ko daļa darba devēju aptaujā varētu nevēlēties atklāt. Šī iemesla dēļ,

iespējams, aptaujā norādītie dati par šo jautājumu pilnībā neatbilst patiesajai situācijai valstī, tādēļ būtu jāvērtē piesardzīgi.

Kā redzams 1. tabulā, 2018.gadā arī ievērojami palielinājies darba devēju īpatsvars, kuriem ir grūti atbildēt uz šo jautājumu. Šāds rādītājs, iespējams, arī liecina par darba devēju nevēlēšanos norādīt nelegālo nodarbinātību savā uzņēmumā, ko ietekmējušas pēdējos gados veiktās informatīvās kampaņas tās novēršanai.

To, ka nodarbinātie strādā tikai uz mutiskas vienošanās pamata, aptaujā biežāk norāda darba devēji no tādām nozarēm kā:

- zivsaimniecība – 7,9%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana – 3,3%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana – 2,1%.

Darba devēji no mikro un mazajiem uzņēmumiem atzīst, ka viņiem ar nodarbinātajiem ir noslēgta tikai mutiska vienošanās (1-10 nodarbinātie – 0,5%, 11-49 nodarbinātie – 0,5%, 50-249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%). Šādi rezultāti skaidrojami ar to, ka mazajos uzņēmumos vieglāk noslēpt to, ka neregistrēti tiek nodarbināti cilvēki, jo iesaistītie ir savstarpēji labi pazīstami, kā arī šādos uzņēmumos ir lielāka finansiālā nestabilitāte, kas liek meklēt dažādus risinājumus, lai samazinātu izdevumus, piemēram, nemaksājot nodokļus.

Atbilstoši aptaujai visbiežāk mutiska vienošanās ar nodarbinātajiem notikusi Kurzemes reģionālās Valsts darba inspekcijas (turpmāk – RVDI) pārraudzības teritorijā (2018.gadā: Rīgas RVDI – 0,0%, Kurzemes RVDI – 2,6%, Zemgales RVDI – 0,1%, Latgales RVDI – 0,0%, Vidzemes RVDI – 0,8%).

Kā jau minēts iepriekš, aptaujas dati šajā jautājumā nav uzskatāmi par salīdzināmiem ar patieso situāciju valstī, tādēļ neregistrētās nodarbinātības izskaušanai Valsts darba inspekcijai (turpmāk – VDI) būtu jāturpina sadarboties ar Valsts ieņēmumu dienestu (turpmāk – VID) un citām valsts institūcijām. Pozitīvi vērtējama 2017.gadā uzsāktā kustība “#Atkrāpies!”, kas cita starpā veicina nodarbināto un darba devēju informētību un izpratni par neregistrētās nodarbinātības apmēru Latvijā un tās ietekmi gan uz valsts kopējo situāciju, gan uz konkrētiem uzņēmumiem un indivīdiem. Ieteicams paplašināt analītisko darbību, lai noteiktu, kuros uzņēmumos veikt preventīvās pārbaudes, balstoties uz dažādiem parametriem, piemēram, iepriekš reģistrētajiem pārkāpumiem.

Valsts iestāžu darba plānā ēnu ekonomikas ierobežošanai 2016.-2020.gadam kā viens no risinājumiem neregistrētās nodarbinātības samazināšanai minēta ID karšu sistēmas ieviešana būvniecības nozarē. Elektroniskās darba laika uzskaites sistēmas pirmais posms ieviests jau kopš 2017.gada 1. oktobra, un tās mērķis ir nodrošināt būvlaukumā nodarbināto personu darba laika elektronisko reģistrāciju, uzskaiti un reģistrēto datu glabāšanu. Sākot ar 2019.gada 1.septembri sācies otrais posms – uzskaites sistēmas uzkrāto datu nodošana glabāšanai centralizēti vienotajā elektroniskās darba laika uzskaites datubāzē [6].

Darba devējiem vaicāts arī tas, ar kāda veida darba līgumiem un ar kādu darba laiku viņu uzņēmumā strādā nodarbinātie (2. tabula).

2. tabula. Darba devēju īpatsvars pēc ar nodarbinātajiem noslēgto darba līgumu un nodarbinātajiem piemēroto darba laiku veidiem, %

Darba līguma/darba laika veidi	2006	2010	2013	2018
Nodarbinātie ar normālu laika darba līgumiem un normālu darba laiku (8h dienā; 40h nedēļā)	88,5	79,4	73,0	75,4
Nodarbinātie ar nepilna laika darba līgumiem un nepilnu darba laiku	48,2	51,3	44,4	37,1
Nodarbinātie ar līgumiem uz noteiktu laiku (piemēram, uz kāda projekta laiku)	18,0	17,0	11,9	11,2

Darba līguma/darba laika veidi	2006	2010	2013	2018
Darbā iekārtošanās biroju* pagaidu nodarbinātie	3,0	3,6	2,3	0,7
Nodarbinātie uz sezonas laiku (piemēram, uz vasaru) (līdz 10 mēnešiem)	8,8	12,0	6,9	4,0
Nodarbinātie, kas visu darba laiku strādā neregistrēti un atalgojums tiek maksāts aploksnē	**	**	**	0,4
Grūti pateikt/NA	2,0	4,0	8,0	6,8

Piezīmes: * – darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēji jeb pagaidu darba aģentūras;

** – atbilžu variants iekļauts tikai 2018.gada pētījumā “Darba apstākļi un riski Latvijā”

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Darba līgums ar normālu darba laiku, tāpat kā iepriekšējos pētījumos “Darba apstākļi un riski Latvijā” (turpmāk – DARL), ir visbiežāk minētais darba līguma veids un 2018.gadā visizplatītākais tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 90,2%, 2010.gadā – 84,5%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana: 2018.gadā – 88,1%, 2010.gadā – 89,0%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana: 2018.gadā – 88,1%, 2013.gadā – 79,3%, 2010.gadā – 78,6%.

Darba līgumu ar nepilnu darba laiku 2018.gadā visbiežāk darba devēji norāda tādās nozarēs kā:

- veselība un sociālā aprūpe: 2018.gadā – 61,1%, 2013.gadā – 73,3%, 2010.gadā – 70,5%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošana, sanācija: 2018.gadā – 50,5%, 2010.gadā – 49,5%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana: 2018.gadā – 41,7%, 2013.gadā – 57,6%, 2010.gadā – 70,2%.

Šie rezultāti skaidrojami ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos un bezdarba līmeņa samazināšanos. Ja pēc 2008.gada pasaules finanšu krīzes samazinājās nodarbināto īpatsvars ar normālu darba laiku un palielinājās nepilnu laiku strādājošu nodarbināto īpatsvars, tad šobrīd situācija ir līdzīga kā 2006.gadā, kad dinamikā kopumā bijis visaugstākais nodarbināto īpatsvars ar normālā darba laika līgumiem, turklāt pēdējos gados arvien vairāk tiek izjūsts atbilstoši kvalificēta darbaspēka trūkums.

Darba līgumus uz noteiktu laiku kāda projekta ietvaros ar nodarbinātajiem darba devēji visbiežāk slēdz tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 27,3%, 2013.gadā – 30,6%, 2010.gadā – 16,5%;
- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana: 2018.gadā – 24,4%, 2010.gadā – 3,1%;
- zivsaimniecība: 2018.gadā – 21,0%, 2010.gadā – 12,3%.

Darba līgums sezonas darbam (uz sezonas laiku) visbiežāk pēc darba devēju domām tiek slēgts tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība: 2018.gadā – 13,7%, 2010.gadā – 23,7%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 13,4%, 2013.gadā – 36,8%, 2010.gadā – 25,4%;
- būvniecība: 2018.gadā – 9,3%, 2010.gadā – 26,0%.

To, ka nodarbinātie tiek algoti izmantojot darbā iekārtošanās biroju (darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju) pakalpojumus, darba devēji 2018.gadā visbiežāk min tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 3,3%;

- metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošana: 2018.gadā – 2,1%;
- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2018.gadā – 0,6%.

Arī sadalījumā pēc uzņēmuma lieluma visās grupās trīs visbiežāk izplatītie darba līguma/darba laika veidi ir:

- normāla laika darba līgums un normāls darba laiks (2018.gadā:1-10 nodarbinātie – 74,0%, 11-49 nodarbinātie – 88,8%, 50-249 nodarbinātie – 99,3%, 250 un vairāk nodarbināto – 96,4%);
- nepilna laika darba līgums un nepilns darba laiks (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 36,1%, 11-49 nodarbinātie – 45,7%, 50-249 nodarbinātie – 46,2%, 250 un vairāk nodarbināto – 69,4%);
- darba līgums uz noteiktu laiku (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 9,4%, 11-49 nodarbinātie – 32,7%, 50-249 nodarbinātie – 31,8%, 250 un vairāk nodarbināto – 41,0%).

Vērojams, ka gan normāls, gan nepilns darba laiks visbiežāk nodarbinātajiem tiek piemērots lielākos uzņēmumos. Tāpat arī darba līgumi uz noteiktu laiku visbiežāk tiek slēgti lielākos uzņēmumos.

Mazajos un lielajos uzņēmumos ir izplatīts arī sezonas darbs, kas gan saistāms ar noteiktām nozarēm, piemēram, lauksaimniecību un mežsaimniecību un specifiskiem uzdevumiem.

Arī sadalījumā pēc darba devēja pārstāvētā sektora trīs visbiežāk izplatītie darba līguma/darba laika veidi ir:

- normāla laika darba līgums un normāls darba laiks – valsts sektors – 83,5%, privātais sektors – 75,1%, sabiedriskās organizācijas – 84,2%;
- nepilna laika darba līgums un nepilns darba laiks – valsts sektors – 43,4%, privātais sektors – 36,8%, sabiedriskās organizācijas – 56,5%;
- darba līgums uz noteiktu laiku – valsts sektors – 15,8%, privātais sektors – 11,1%, sabiedriskās organizācijas – 0,9%.

Būtisks izņēmums ir sabiedriskās organizācijas, kurās 40,7% darba devēju pieņem nodarbinātos sezonas rakstura darbos, kad pieļaujama darba līguma noslēgšana uz noteiktu laiku, kas varētu būt saistīts ar to, ka, piemēram, vasarā tiek rīkoti dažādi pasākumi, nometnes, kurās tiek piesaistīti papildu nodarbinātie.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujas dati norāda uz pozitīvu tendenci, jo arvien vairāk nodarbināto uzskata, ka rakstveida darba līguma nepieciešamība ir svarīga (3. tabula). Domājams, ka šādi rezultāti skaidrojami ar dažādiem informatīvajiem materiāliem un kampaņām, kas plaši izskanējušas sabiedrībā. Piemēram, 2017.gadā tika aizsākta kustība “#Atkrāpies!”, kuras mērķis ir informēt sabiedrību par dažādiem krāpšanas riskiem, tai skaitā par iespējamiem riskiem saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām [4].

3. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc izpratnes par rakstiska darba līguma nepieciešamību, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Ļoti svarīgi	73*	68*	77*	81,5
Drīzāk svarīgi	18*	22*	17*	15,2
Drīzāk nesvarīgi	5*	7*	5*	2,0
Pilnīgi nesvarīgi	3*	3*	1*	0,8
Grūti pateikt/NA	0,3	0,1	0,4	0,5

Piezīme: *- attiecīgajos gados nav pieejama precīza informācija par šiem atbilžu variantiem

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

Avots: nodarbināto aptauja

To, ka rakstveida darba līguma esamība ir svarīga, 2018.gadā minējuši visi nodarbinātie, kas strādā tādās nozarēs kā:

- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2018.gadā – 100%, 2013.gadā – 93,6%, 2010.gadā – 96,3%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana: 2018.gadā – 100%, 2013.gadā – 85,5%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana: 2018.gadā – 100%, 2013.gadā – 94,0%, 2010.gadā – 99,3%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2018.gadā – 100%, 2013.gadā – 98,3%.

Rakstveida darba līguma esamība 2018.gadā vismazāk būtiska ir nodarbinātajiem šādās nozarēs:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2018.gadā – 91,1%, 2013.gadā – 82,9%;
- koksnes, koka un korķa izstrādājumu ražošana, mēbeļu ražošana: 2018.gadā – 91,5%;
- būvniecība: 2018.gadā – 92,7%, 2010.gadā – 79,5%.

Šie rezultāti norāda uz kopējo tendenci, ka arvien biežāk nodarbinātie izprot rakstveida darba līgumu nepieciešamību, kā arī iezīmē nozares, kurās potenciāli būtu veicamas papildu pārbaudes, lai vēl vairāk samazinātu neregistrētās nodarbinātības risku.

Sievietēm, tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2018.gadā rakstveida darba līguma esamība ir nedaudz svarīgāka kā vīriešiem (vīrieši: 2018.gadā – 94,1%, 2013.gadā – 91,1%, 2010.gadā – 88,7%; sievietes: 2018.gadā – 98,7%, 2013.gadā – 95,6%, 2010.gadā – 98,7%). Šādi rādītāji ir skaidrojami ar to, ka sievietēm ir svarīgāka sociālā apdrošināšana, kas iekļauj arī, piemēram, maternitātes pabalstu.

2018.gadā rakstveida darba līgums ir mazāk svarīgs gados jaunākiem nodarbinātajiem, bet pārējo vecuma grupu vidū būtiskas atšķirības nav vērojamas:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 93,2%, 25-34 gadi – 96,8%, 35-44 gadi – 96,9%, 45-54 gadi – 97,9%, 55-74 gadi – 96,3%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 94,2%, 25-34 gadi – 93,3%, 35-44 gadi – 94,9%, 45-54 gadi – 93,7%, 55-74 gadi – 91,9%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 86,1%, 25-34 gadi – 89,4%, 35-44 gadi – 91,7%, 45-54 gadi – 90,6%, 55-74 gadi – 90,8%.

Arī 2018.gada aptaujā vērojama līdzīga tendence kā iepriekšējos pētījumos DARL – jo ilgāks darba stāžs jo nodarbinātajiem svarīgāks ir rakstveida darba līgums:

- 2018.gadā: līdz 12 mēnešiem – 94,9%, 1-5 gadi – 97,2%, 5-10 gadi – 97,9%, vairāk kā 10 gadi – 98,3%;
- 2013.gadā: līdz 12 mēnešiem – 90,7%, 1-5 gadi – 93,3%, 5-10 gadi – 94,4%, vairāk kā 10 gadi – 94,8%;
- 2010.gadā: līdz 12 mēnešiem – 88,1%, 1-5 gadi – 91,4%, 5-10 gadi – 89,0%, vairāk kā 10 gadi – 91,9%.

Šādi rādītāji skaidrojami ar to, ka cilvēkiem ar ilgāku darba stāžu ir svarīgs stabils darbs un viņi, iespējams, vairāk izprot ieguvumus no rakstveida darba līguma noslēgšanas. Tāpat ir lielāka iespēja, ka viņiem ir apgādājami vai arī citas saistības, kurām nepieciešami regulāri ienākumi un drošības sajūta, ko rada sociālā apdrošināšana.

Tāpat nodarbinātajiem ar augstāku izglītības līmeni rakstveida darba līgums ir svarīgāks:

- 2018.gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 87,7%, pamatizglītība – 90,7%, vidējā izglītība – 95,8%, vidējā profesionālā izglītība – 96,6%, augstākā izglītībā – 98,3%;
- 2013.gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 87,5%, pamatizglītība – 86,2%, vidējā izglītība – 90,2%, vidējā profesionālā izglītība – 95,0%, augstākā izglītībā – 95,5%;
- 2010.gadā: sākumskola vai nepabeigta pamatizglītība – 100,0%, pamatizglītība – 86,1%, vidējā izglītība – 89,7%, vidējā profesionālā izglītība – 90,0%, augstākā izglītībā – 92,0%.

Gan jaunieši, gan nodarbinātie ar zemāku izglītības līmeni jau iepriekšējos pētījumos identificēti kā riska grupas saistībā ar neregistrēto nodarbinātību, kā arī augstāku risku saistībā ar dažādiem nelaimes gadījumiem darbā. Tas skaidrojams ar zināšanu un izpratnes trūkumu par rakstveidā nodibinātu darba tiesisko attiecību esamības radītajiem ieguvumiem, kā arī to, ka jaunāki nodarbinātie ir gatavāki saņemt lielāku atalgojuma izmaksu šobrīd nevis maksāt nodokļus, lai uzkrātu līdzekļus savai sociālajai apdrošināšanai.

2018.gada dati liecina, ka rakstveida darba līguma esamība ir mazāk svarīga nekvalificētiem strādniekiem, kvalificētiem strādniekiem, amatniekiem:

- 2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 92,2%, vidējā līmeņa vadītājs – 97,2%, augstākā līmeņa speciālists – 99,4%, speciālists – 98,2%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 98,7%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 93,9%, nekvalificēts strādnieks – 94,5%;
- 2013.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 100,0%, vidējā līmeņa vadītājs – 92,8%, augstākā līmeņa speciālists – 96,0%, speciālists – 95,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 94,3%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 91,9%, nekvalificēts strādnieks – 90,0%;
- 2010.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 87,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 91,2%, augstākā līmeņa speciālists – 88,6%, speciālists – 92,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 91,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 87,4%, nekvalificēts strādnieks – 92,4%.

Pārsteidzoša ir iestāžu, uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju tolerance pret iespēju veidot darba attiecības bez rakstveidā noslēgta darba līguma. Tieši šie nodarbinātie – uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – būtu jāuzskata par augsta riska grupu, jo, pieļaujot darbu bez darba līguma, ticami ir tas, ka šajos uzņēmumos, kur viņi strādā, tiks pieļauti arī citi pārkāpumi.

2018.gadā sabiedriskajās organizācijās un valsts sektorā strādājošajiem rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka kā privātajā sektorā:

- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 100,0%, 2013.gadā – 93,3%, 2010.gadā – 97,3%;
- valsts sektorā: 2018.gadā – 99,0%, 2013.gadā – 96,2%, 2010.gadā – 97,3%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 95,4%, 2013.gadā – 91,9%.

Rakstveida darba līguma esamība ir svarīgāka lielajos uzņēmumos nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 93,9%, 11-49 nodarbinātie – 95,8%, 50-249 nodarbinātie – 98,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 98,5%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 90,3%, 11-49 nodarbinātie – 94,3%, 50-249 nodarbinātie – 94,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 95,2%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 89,0%, 11-49 nodarbinātie – 93,8%, 50-249 nodarbinātie – 94,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 96,4%.

Tas saistāms arī ar to, ka vairumā gadījumos lielajos uzņēmumos nodarbinātajiem tā ir viņu vienīgā darbavieta, kādēļ būtiski ir tas, ka ir noslēgts darba līgums un tiek maksāti attiecīgie nodokļi, tomēr mikro un mazajos uzņēmumos strādājošie bieži ir nodarbināti pie vairākiem darba devējiem, līdz ar to, iespējams, ne ar visiem darba devējiem tiek slēgti rakstveida darba līgumi, un to nozīme nodarbinātajiem varētu būt mazāka.

2018.gadā, analizējot sniegtās atbildes pēc respondentu darbavietas atrašanās reģiona, rakstveida darba līguma esamības svarīgums pa reģioniem ir šāds:

- Rīgas – 98,6%;
- Kurzemes – 98,0%;
- Zemgales – 97,0%;
- Latgales – 95,7%;
- Vidzemes – 93,8%.

2018.gadā vērojama interesanta tendence, ka tas, vai ir svarīgi ar darba devēju noslēgt rakstveida darba līgumu, nav atkarīgs no nodarbinātā algas pēc nodokļu nomaksas:

- 2018.gadā: līdz 343 EUR – 95,1%, 344-412 EUR – 97,8%, 413-549 EUR – 97,3%, 550-686 EUR – 95,6%, 687-822 EUR – 97,4%, 823 EUR un vairāk – 97,4%;
- 2013.gadā: līdz 150 LVL – 89,1%, 151–250 LVL – 93,3%, 251–400 LVL – 96,4%, 401 un vairāk LVL – 95,5%, grūti pateikt – 88,4%;
- 2010.gadā: līdz 150 LVL – 87,2%, 151–200 LVL – 84,1%, 201–250 LVL – 90,3%, 251 un vairāk LVL – 91,3%, grūti pateikt – 87,2%.

Nodarbināto aptaujas dati liecina par to, ka ne tikai mazo algu saņēmēji ir potenciāli neregistrēti nodarbināti, bet arī nodarbinātie ar augstāku atalgojumu, kas parādās arī dažādos pētījumos par ēnu ekonomiku Latvijā. Viens no piemēriem ir būvniecības nozare, kur algu līmenis ir salīdzinoši augsts, bet algas bieži tiek maksātas aploksnē.

Taču 2018.gadā tāpat kā 2010. un 2013.gada pētījumos DARL vērojams, ka nodarbinātajiem, kuri algu saņem aploksnē katru mēnesi ievērojami retāk ir svarīgi tas, vai ar darba devēju ir noslēgts rakstveida darba līgums:

- 2018.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 98,0%, dažreiz saņem algu aploksnē – 95,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 73,2%;
- 2013.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 95,0%, dažreiz saņem algu aploksnē – 89,5%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 71,0%;
- 2010.gadā: nekad nesaņem algu aploksnē – 92,6%, dažreiz saņem algu aploksnē – 91,4%, katru mēnesi saņem algu aploksnē – 73,6%.

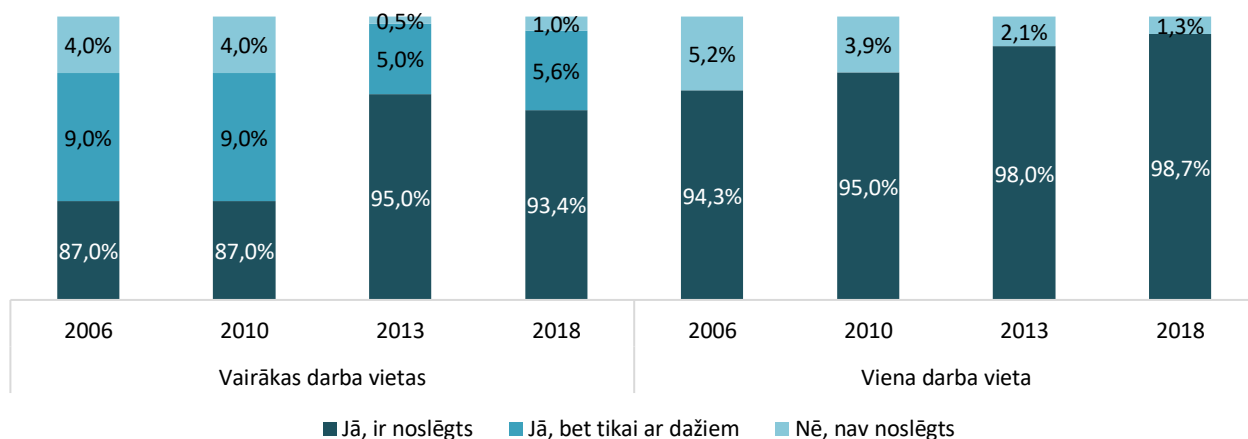
Pozitīvi vērtējams tas, ka rakstveida līgums kļuvis svarīgāks tiem, kas naudu nekad nesaņem aploksnē, vai saņem to dažreiz. Vienlaikus nav vērojamas būtiskas izmaiņas to aptaujāto vidū, kuri katru mēnesi saņem algu aploksnē.

Tāpat kā 2013.gada pētījumā DARL arī 2018.gadā rakstveida darba līguma esamība svarīgāka ir tiem nodarbinātajiem, kuru uzņēmumos ir noslēgts koplīgums:

- ir koplīgums: 2018.gadā – 99,6%, 2013.gadā – 92,8%;
- nav koplīgums: 2018.gadā – 95,5%, 2013.gadā – 89,7%.

Nodarbināto vērtējums par to, vai rakstveida darba līgums viņiem ir vai nav būtisks, ir nozīmīgs jautājums, kas norāda uz potenciālajiem neregistrētās nodarbinātības apjomiem, tomēr, lai novērtētu esošo situāciju, nodarbinātajiem vaicāts, vai ar darba devēju (vienu vai vairākiem) ir noslēgts rakstveida darba līgums (1. attēls).

1. attēls. Nodarbināto īpatsvars pēc rakstiska darba līguma esamības vai neesamības nodarbinātajiem, kas strādā vienā vai vairākās darbavietās



Bāze: nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā, 2018.gadā n=2275, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2181, 2006.gadā n=2235

nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2018.gadā n=227, 2013.gadā n=175, 2010.gadā n=197, 2006.gadā n=220

Avots: nodarbināto aptauja

Salīdzinoši pozitīvāka situācija saistībā ar rakstveida darba līgumu noslēgšanu redzama tiem nodarbinātajiem, kuriem ir viena darba vieta. Vienlaikus ir palielinājies nodarbināto īpatsvars, kuriem darba līgumi ir ar vairākiem darba devējiem.

Nodarbinātie, kuri strādā vienā darba vietā un apgalvo, ka rakstveida darba līgums ar darba devēju nav noslēgts, visbiežāk pārstāv tādas nozares kā:

- zivsaimniecība: 2018.gadā – 6,1%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija: 2018.gada – 4,1%;
- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2018.gadā – 3,4%, 2013.gadā – 11,0%, 2010.gadā – 7,9%.

No respondentiem, kas strādā divās vai vairākās darbavietās, 2018.gadā 5,6% nodarbināto apgalvo, ka ar dažiem darba devējiem ir noslēgts rakstveida darba līgums, bet ar dažiem nav (2 nodarbinātie – metālu, gatavo metālizstrādājumu ražošanas, pa 1 nodarbinātajam elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarēs, bet 11 – citās nozarēs), tikai 2 nodarbinātie 2018.gadā ir minējuši, ka strādā bez rakstveida darba līguma (1,0%), bet 2013.gadā tikai viens (0,5% jeb 1%) [3]. Savukārt 2010.gadā no respondentiem, kas strādāja divās vai vairākās darbavietās, – apstrādes rūpniecības nozarē (50,0% respondentu atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem rakstveida darba līgumi ir noslēgti, bet ar citiem nav), lauksaimniecības un mežsaimniecības nozarē (29,6% respondentu atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem rakstveida darba līgumi ir noslēgti) un būvniecības nozarē (18,4% atzinuši, ka ar dažiem darba devējiem rakstveida darba līgumi ir noslēgti, bet ar citiem nav, bet 11,2% minējuši, ka viņi strādā bez līgumiem) [2].

2018.gada pētījumā DARL vērojams, ka gan vīrieši, gan sievietes rakstveida darba līguma neesamību atzīst vienlīdz bieži, gan strādājot pie viena darba devēja (vīrieši: 2018.gadā – 2,2%, 2013.gadā – 3,3%, 2010.gadā – 4,9%; sievietes: 2018.gadā – 0,5%, 2013.gadā – 1,1%, 2010.gadā – 3,3%), gan pie vairākiem darba devējiem (vīrieši: 2018.gadā – 5,9%, 2013.gadā – 1,3%, 2010.gadā – 22,2%; sievietes: 2018.gadā – 7,0%, 2013.gadā – 0,0%, 2010.gadā – 14,1%).

Visās vecuma grupās, izņemot 45-54 gadi, starp nodarbinātajiem, kas strādā vienā darba vietā, ir samazinājies to nodarbināto daudzums, kas strādā bez rakstveida darba līguma. Tiem, kas strādā vairākās darba vietās, ir novērojams, ka atsevišķi nodarbinātie vecuma grupās (25-34 un 55-74 gadi) bijuši neregistrēti nodarbināti (4. tabula).

4. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem nav noslēgts rakstveida darba līgums ar darba devēju, %

Gads	Vidēji Latvijā (%)		18-24 gadi (%)		25-34 gadi (%)		35-44 gadi (%)		45-54 gadi (%)		55-74 gadi (%)	
	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+	1	2+
2018	1,3	1,0	1,1	0,0	0,8	1,9	1,2	0,0	1,3	0,0	1,7	2,2
2013	2,1	0,5	3,9	8,0	2,5	0,0	1,7	0,0	1,3	0,0	2,5	0,0
2010	3,9	17,1	4,6	10,8	5,9	21,7	3,7	13,2	2,6	20,1	2,8	16,6
2006	5,2	12,7	13,2	27,7	4,3	14,2	4,0	15,4	5,3	7,0	2,6	3,4

Piezīmes: 1 – nodarbinātie, kas strādā vienā darbavietā;

2+ – nodarbinātie, kas strādā divās vai vairākās darbavietās.

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā, līdzīgi kā iepriekšējos pētījumos, darbu bez rakstveida darba līguma visbiežāk minējuši nodarbinātie, kas strādā mikro uzņēmumos:

- 2018.gadā:
 - viena darbavieta: 1-10 nodarbinātie – 3,3%, 11-49 nodarbinātie – 0,7%, 50-249 nodarbinātie – 0,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,3%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1-10 nodarbinātie – 1,8%, 11-49 nodarbinātie – 1,7%, 50-249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- 2013.gadā:
 - viena darbavieta: 1-10 nodarbinātie – 6,2%, 11-49 nodarbinātie – 1,8%, 50-249 nodarbinātie – 0,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1-10 nodarbinātie – 2,2%, 11-49 nodarbinātie – 0,0%, 50-249 nodarbinātie – 0,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%;
- 2010.gadā:
 - viena darbavieta: 1-10 nodarbinātie – 4,5%, 11-49 nodarbinātie – 1,3%, 50-249 nodarbinātie – 1,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,1%;
 - divas vai vairākas darbavietas: 1-10 nodarbinātie – 12,9%, 11-49 nodarbinātie – 10,7%, 50-249 nodarbinātie – 5,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 0,0%.

2018.gadā nodarbinātie, kas strādā privātajā sektorā, biežāk atbildējuši, ka viņiem nav noslēgts rakstveida darba līgums ar darba devēju:

- viena darbavieta:
 - valsts sektorā: 2018.gadā – 0,7%, 2013.gadā – 0,3%, 2010.gadā – 1,3%;
 - privātajā sektorā: 2018.gadā – 1,6%, 2013.gadā – 3,2%, 2010.gadā – 4,6%;
 - sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 0,0%;

- divas vai vairākas darbavietas:
 - valsts sektorā: 2018.gadā – 4,4%, 2013.gadā – 0,0%, 2010.gadā – 3,2%;
 - privātajā sektorā: 2018.gadā – 8,4%, 2013.gadā – 1,0%, 2010.gadā – 17,2%;
 - sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 0,0%.

Nodarbinātajiem aptaujā tika vaicāts arī, kādēļ viņi nav noslēguši rakstveida darba līgumu ar darba devēju. Secināms, ka būtiskākie iemesli, kāpēc nodarbinātajiem ar darba devēju nav slēgti rakstveida darba līgumi, ir nepietiekoša izpratne par to, ka mutiska vienošanās ar darba devēju nav juridiski saistoša, kā arī vēlme vairāk nopelnīt (5. tabula).

5. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem, kādēļ viņiem nav noslēgts rakstveida darba vai cits līgums, %

Iemesli rakstveida darba līguma nenaslēgšanai	2006	2010	2013	2018
Vienošānās ar darba devēju (mutisku, abpusēju vienošanos arī uzskata par darba līgumu)	60	79	57	47,5
Tā ir mana izvēle	23	14	22	10,1
Iespēja šādā veidā iegūt lielāku darba samaksu	8	10	10	24,2
Darba devējs tā noteica	12	10	13	4,5
Cits	9	4	14	20,6
Grūti pateikt/NA	2	2	4	6,1

Bāze: nodarbinātie, kuriem nav noslēgts rakstveida darba līgums, 2018.gadā n=31, 2013.gadā n=56, 2010.gadā n=63, 2006.gadā n=144

Avots: nodarbināto aptauja

Distances darbs

Darba devēju aptauja

Salīdzinājumā ar 2013.gadu, 2018.gada pētījumā samazinājies darba devēju īpatsvars, kas minējuši, ka viņu nodarbinātie veic distances darbu, teledarbu (6. tabula). Šādi rezultāti ir pretrunā ar šī brīža tendenci darba tirgū Eiropas Savienībā – attālinātā darba izplatību uzņēmumos [9]. 2013.gada pētījumā DARL minēts, ka respondenti līdz galam nav izpratuši distances/teledarba definīciju, jo bieži vien par attālinātu darbu uzskata, piemēram, pārdošanu, piegādi u.c. profesijas, kur nodarbinātajiem nav noteiktas darbavietas, tomēr tas neatbilst attālinātā darba būtībai, kad ar informācijas un komunikāciju tehnoloģiju palīdzību darba pienākumi lielāko daļu darba laika tiek veikti ārpus uzņēmuma telpām jebkurā citā vietā un laikā. Šai nodarbinātības formai izplatoties, arī darba devēji kļūst informētāki un var labāk izvērtēt vai nodarbinātie viņu uzņēmumā strādā attālinātā darba formā.

6. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru pārstāvētajos uzņēmumos/ iestādēs nodarbinātajiem piemērots distances darbs, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visi	2,5	6,1	18,1	10,3
Vairāk par pusi	1,1	4,1	2,7	2,4
Aptuveni puse	3,3	5,3	6,7	2,7
Mazāk par pusi	8,3	13,4	10,2	13,8
Kaut kādā mērā	15,2	28,9	37,8	29,2

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Neviens	84,8	71,1	61,8	68,4
Grūti pateikt/NA	0,1	0,1	0,4	2,4

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

2018.gadā distances darbu darba devēji visbiežāk norāda tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 49,8%, 2013.gadā – 60,0%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija: 2018.gadā – 49,3%, 2013.gadā – 46,6%;
- apstrādes rūpniecība: 2018.gadā – 46,0%.

Ņemot vērā šo nozaru specifiku, lielākajai daļai nodarbināto šajās nozarēs darbu attālināti veikt nav iespējams, tādēļ visticamāk, ka darba devēji aptaujas laikā pārpratuši “distances darbs” jēdzienu. Vienlaikus iespējams, ka daļa nodarbināto šajās nozarēs tiešām veic distances darbu, bet noteiktās profesijās, piemēram, grāmatveži, projektētāji vai kādi citi nodarbinātie, kuri veic darbu ar datoru un tādēļ var strādāt distances darbu.

Atkarībā no uzņēmumu lieluma, pēc darba devēju domām, distances darbu visbiežāk nodarbinātie veic mazajos uzņēmumos, kuros algo no 11 līdz 49 nodarbinātajiem (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 28,8%, 11-49 nodarbinātie – 39,1%, 50-249 nodarbinātie – 30,2%, 250 un vairāk nodarbinātie – 27,4%).

Nedaudz biežāk darba devēji šāda darba veida esamību uzņēmumā min privātajā sektorā (2018.gadā: valsts sektorā – 22,0%, privātajā sektorā – 29,5%, sabiedriskajās organizācijās – 16,7%).

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto 2018.gada aptaujā, savukārt, respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka veic distances darbu, ir nedaudz pieaudzis (7. tabula).

7. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri veic distances darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	1,4	0,8	1,2	0,8
Gandrīz visu laiku	1,4	0,8	0,8	1,0
Apmēram 75% no visa laika	1,1	1,2	0,8	1,0
Apmēram 50% no visa laika	2,5	2,1	1,5	2,1
Apmēram 25% no visa laika	6,4	6,0	5,9	5,9
Gandrīz nekad	6,0	7,6	4,5	6,1
Kaut kādā mērā	18,8	18,7	14,8	16,9
Nekad	80,7	81,1	84,7	80,4
Grūti pateikt/NA	0,5	0,4	0,5	2,6

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie distances darbu visbiežāk 2018.gadā veic tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana: 2018.gadā – 37,7%, 2013.gadā – 18,1%;
- būvniecība: 2018.gadā – 22,0%, 2013.gadā – 15,2%;
- apstrādes rūpniecība: 2018.gadā – 18,5%.

Tāpat kā darba devēju aptaujā, arī nodarbināto aptaujā minētajās nozarēs to specifikas dēļ visbiežāk distances darbu veikt nav iespējams, tādēļ aplūkota arī distances darba izplatība dažādu amatu nodarbināto vidū. Visbiežāk to, ka veic distances darbu, min uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, vidējā līmeņa vadītāji un augstākā līmeņa speciālisti (2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 55,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 34,8%, augstākā līmeņa speciālists – 32,4%, speciālists – 24,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 8,7%, kvalificēts strādnieks un amatnieks – 7,2%, nekvalificēts strādnieks – 3,4%).

Vīrieši šādu darba veidu 2018.gadā minējuši nedaudz biežāk kā sievietes (vīrieši: 2018.gadā – 19,3%, 2013.gadā – 14,1%, 2010.gadā – 20,9%; sievietes: 2018.gadā – 15,1%, 2013.gadā – 15,4%, 2010.gadā – 17,2%).

Distances darbu visbiežāk 2018.gadā veikuši nodarbinātie vecumā no 25 līdz 34 gadiem:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 17,5%, 25-34 gadi – 22,1%, 35-44 gadi – 20,9%, 45-54 gadi – 13,2%, 55-74 gadi – 10,4%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 10,1%, 25-34 gadi – 19,0%, 35-44 gadi – 16,1%, 45-54 gadi – 13,2%, 55-74 gadi – 13,2%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 14,2%, 25-34 gadi – 16,7%, 35-44 gadi – 16,9%, 45-54 gadi – 24,2%, 55-74 gadi – 19,4%.

Ievērojami biežāk distances darbu veic nodarbinātie, kuri ir ieguvuši augstāko izglītību:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 8,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 6,0%, vidējā – 9,1%, vidējā speciālā – 8,1%, augstākā – 30,9%;
- 2013.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 0,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 5,3%, vidējā – 6,8%, vidējā speciālā – 10,2%, augstākā – 27,7%;
- 2010.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 0,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 13,9%, vidējā – 9,4%, vidējā speciālā – 16,3%, augstākā – 33,9%.

Tas skaidrojams gan ar noteiktām profesijām, kurās strādā šie augstāk kvalificētie profesionāļi, gan ar augstākām prasmēm patstāvīgi organizēt savu darbu un izmantot jaunākās tehnoloģijas, kas ir būtiski priekšnoteikumi šīs nodarbinātības formas izplatībai.

Savukārt, analizējot pa uzņēmumu grupām pēc nodarbināto skaita, nav novērojamas būtiskas atšķirības, ko iespējams skaidrot ar to, ka distances darba nodarbinātības forma piedāvā dažādas priekšrocības gan nodarbinātajiem (piemēram, lielajos uzņēmumos, piedāvājot elastīgu darba laiku, kad daļu laika iespējams strādāt attālināti), gan darba devējiem (piemēram, nelielos uzņēmumos strādāt no mājām, lai samazinātu izmaksas par biroju īri, iekārtošanu u.c.):

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 18,7%, 11-49 nodarbinātie – 17,4%, 50-249 nodarbinātie – 17,8%, 250 un vairāk nodarbinātie – 19,0%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 13,3%, 11-49 nodarbinātie – 17,0%, 50-249 nodarbinātie – 17,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 11,6%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 18,9%, 11-49 nodarbinātie – 18,1%, 50-249 nodarbinātie – 20,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 18,7%.

Maiņu darbs

Darba devēju aptauja

2018.gadā nedaudz samazinājies darba devēju īpatsvars, kas apgalvo, ka viņu nodarbinātie strādā maiņu darbu (8. tabula).

8. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru nodarbinātajiem noteikts maiņu darbs, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visi	7,8	2,5	7,9	8,9
Vairāk par pusi	5,4	5,2	2,5	2,3
Aptuveni puse	4,3	2,9	3,3	1,8
Mazāk par pusi	5,8	7,9	7,9	4,3
Kaut kādā mērā	23,4	18,5	21,6	17,3
Neviens	76,3	81,5	77,5	81,2
Grūti pateikt/NA	0,3	0,0	0,9	1,5

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

Nozares, kurās, pēc darba devēju domām, nodarbinātie visbiežāk veic maiņu darbu, ir:

- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgādes, gaisa kondicionēšana: 2018.gadā – 27,4%, 2013.gadā – 47,2%, 2010.gadā – 57,8%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 24,9%, 2013.gadā – 7,6%, 2010.gadā – 48,6%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2018.gadā – 19,1%.

Visbiežāk 2018.gadā darba devēji to, ka nodarbinātie veic maiņu darbu, min lielajos uzņēmumos, kuros algo virs 250 nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 16,3%, 11-49 nodarbinātie – 23,2%, 50-249 nodarbinātie – 29,4%, 250 un vairāk nodarbinātie – 60,2%;
- 2013.gadā: 2-5 nodarbinātie – 17,5%, 6-10 nodarbinātie – 20,7%, 11-24 nodarbinātie – 53,5%, 25-49 nodarbinātie – 47,1%, 50-99 nodarbinātie – 71,3%, 100-249 nodarbinātie – 71,7%, 250-499 nodarbinātie – 82,6%, 500 un vairāk nodarbinātie – 79,7%;
- 2010.gadā: 2-5 nodarbinātie – 9,8%, 6-10 nodarbinātie – 25,9%, 11-24 nodarbinātie – 34,5%, 25-49 nodarbinātie – 48,6%, 50-99 nodarbinātie – 50,7%, 100-249 nodarbinātie – 57,67%, 250-499 nodarbinātie – 78,8%, 500 un vairāk nodarbinātie – 72,0%.

Tāpat kā visos iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2018.gadā maiņu darbs biežāk tiek veikts valsts nevis privātajā sektorā:

- valsts sektors: 2018.gadā – 36,8%, 2013.gadā – 59,4%, 2010.gadā – 58,1%;
- privātais sektors: 2018.gadā – 16,4%, 2013.gadā – 18,9%, 2010.gadā – 18,2%;
- sabiedriskās organizācijas: 2018.gadā – 83,3%, 2013.gadā – 43,6%, 2010.gadā – 1,6%.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto aptaujā respondentu īpatsvars, kas norāda, ka viņiem jāveic maiņu darbs, nedaudz samazinājies (9. tabula).

9. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri veic maiņu darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	9,1	11,9	14,8	11,2
Gandrīz visu laiku	0,0	2,4	3,5	5,6
Apmēram 75% no visa laika	0,0	0,7	0,4	1,1
Apmēram 50% no visa laika	0,0	1,1	2,5	1,8
Apmēram 25% no visa laika	0,0	0,7	1,4	0,9
Gandrīz nekad	0,0	3,9	1,8	2,2
Kaut kādā mērā	9,1	20,6	24,4	22,8
Nekad	90,9	78,8	74,6	75,1
Grūti pateikt/NA	0,0	0,9	0,9	2,1

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā nozares, kurās nodarbinātie visbiežāk apgalvo, ka veic maiņu darbu, ir:

- koksnes, koka un korķa izstrādājumu, mēbeļu ražošana: 2018.gadā – 35,9%;
- apstrādes rūpniecība: 2018.gadā – 34,2%;
- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija un ierakstu reproducēšana: 2018.gadā – 33,9%.

Nedaudz biežāk šādu darba veidu veic jaunieši līdz 24 gadiem (2018.gadā: 18-24 gadiem – 35,8%, 24-34 gadiem – 27,1%, 35-44 gadi – 23,1%, 45-54 gadi – 17,6%, 55-74 gadi – 18,3%).

Maiņu darbu 2018.gadā nodarbinātie visbiežāk ir veikuši uzņēmumos, kuri darbojas privātajā sektorā (2018.gadā: valsts sektorā – 16,5%, privātajā sektorā – 25,4%, sabiedriskajās organizācijās – 19,9%), kas ir atšķirīgi no darba devēju aptaujas rezultātiem. Tas skaidrojams ar to, ka darba devēju aptaujā tika aptaujāts salīdzinoši mazāks īpatsvars valsts sektora darba devēju, līdz ar to viena aptaujātā respondenta īpatsvars rezultāts ir būtiski lielāks kā privātajā sektora datus. Savukārt nodarbināto aptaujā respondentu īpatsvars katrā no sektoriem ir krietni līdzīgāks, tādēļ arī nodarbināto dati šajā jautājumā būtu uzskatāmi par reprezentatīviem.

Taču atkarībā no uzņēmuma lieluma, spriežot pēc nodarbināto atbildēm aptaujā, maiņu darbs biežāk izplatīts lielajos uzņēmumos (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 15,9%, 11-49 nodarbinātie – 24,1%, 50-249 nodarbinātie – 24,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 27,3%).

Summētais darba laiks

Darba devēju aptauja

Īpatsvars ar darba devējiem, kuri 2018.gadā minējuši, ka viņu nodarbinātie strādā summētu darba laiku, palicis tāds pats kā 2013.gada pētījumā DARL (10. tabula).

10. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru nodarbinātajiem noteikts summēts darba laiks, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visi	14,9	16,2	18,9	26,2
Vairāk par pusi	8,3	11,0	7,0	6,8
Aptuveni puse	6,2	4,9	5,9	4,6
Mazāk par pusi	8,2	11,6	10,5	4,6
Kaut kādā mērā	37,6	43,7	42,2	42,2
Neviens	62,1	56,3	57,0	56,0
Grūti pateikt/NA	0,2	0,0	0,8	1,7

Bāze: darba devēji, 2018.gadā n=1081, 2006.gadā n=1058, 2010.gadā n=1044, 2013.gadā n=1044

Avots: darba devēju aptauja

Summēto darba laiku visbiežāk darba devēji 2018.gadā minējuši tādās nozarēs kā:

- zivsaimniecība: 2018.gadā – 71,9%, 2013.gadā – 70,5%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 56,3%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2018.gadā – 58,4%.

Tāpat kā iepriekšējos pētījumos DARL, arī 2018.gadā ievērojami biežāk kā citās uzņēmumu grupās darba devēji summētā darba laika esamību minējuši lielajos uzņēmumos, kuros algo vairāk par 250 nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 42,3%, 11-49 nodarbinātie – 32,7%, 50-249 nodarbinātie – 35,6%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,1%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 40,2%, 11-49 nodarbinātie – 47,9%, 50-249 nodarbinātie – 71,2%, 250 un vairāk nodarbinātie – 90,8%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 41,9%, 11-49 nodarbinātie – 53,4%, 50-249 nodarbinātie – 52,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 82,3%.

Visos līdz šim veiktajos pētījumos DARL, tai skaitā arī 2018.gadā, pēc darba devēju domām, nodarbinātie visbiežāk summēto darba laiku strādā valsts sektorā:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 54,9%, 2013.gadā – 48,3%, 2010.gadā – 54,8%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 42,1%, 2013.gadā – 41,9%, 2010.gadā – 45,0%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 16,1%, 2013.gadā – 36,3%, 2010.gadā – 22,4%.

Nodarbināto aptauja

Nodarbināto 2018.gada aptaujā summētais darba laiks minēts aptuveni tik pat bieži kā 2013.gada pētījumā DARL (11. tabula).

11. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuriem ir piemērots summēts darba laiks, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	20,3	9,4	9,4	7,1
Gandrīz visu laiku	4,0	1,9	3,2	2,8
Apmēram 75% no visa laika	0,9	0,4	1,0	1,3
Apmēram 50% no visa laika	2,5	1,7	1,0	1,6
Apmēram 25% no visa laika	2,2	2,2	1,9	3,3
Gandrīz nekad	4,8	6,6	3,3	2,9
Kaut kādā mērā	34,7	22,2	19,8	19,0
Nekad	64,1	76,2	78,6	77,8
Grūti pateikt/NA	1,2	1,6	1,2	3,2

Bāze: visi nodarbinātie, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nodarbinātie visbiežāk 2018.gada aptaujā summēto darba laiku ir minējuši tādās nozarēs kā:

- būvniecība: 2018.gadā – 28,0%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana: 2018.gadā – 27,7%;
- zivsaimniecība: 2018.gadā – 25,5%.

Vīrieši summēto darba laiku strādā nedaudz biežāk nekā sievietes (2018.gadā: vīrieši – 22,2%, sievietes – 16,6%). Šādus rādītājus var skaidrot faktu, ka vīrieši ir biežāk nodarbināti tādā nozarē kā būvniecība, kur šāda veida darba laika organizāciju nodarbinātie min visbiežāk.

Jauniešu vidū summētais darbs ir izplatītāks, salīdzinot ar nodarbinātajiem citās vecuma grupās (2018.gadā: 18-24 gadi – 26,4%, 25-34 gadi – 19,1%, 35-44 gadi – 16,7%, 45-54 gadi – 21,2%, 55-74 gadi – 17,0%), kas saistāms ar to, ka liela daļa šo nodarbināto paralēli arī studē un nevar strādāt noteiktas darba laika stundas, tādēļ ērtāk piemērojams tieši summētais darba laiks.

Turklāt atkarībā no uzņēmuma darbības sektora, summēto darba laiku kā nozīmīgu riska faktoru visbiežāk norāda sabiedriskajās organizācijās nodarbinātie (2018.gadā: valsts sektorā – 17,2%, privātajā sektorā – 19,3%, sabiedriskajās organizācijās – 28,0%).

Vērojams, ka lielajos uzņēmumos lielāks nodarbināto īpatsvars ir minējuši, ka viņiem noteikts summētais darba laiks (2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 18,1%, 11-49 nodarbinātie – 15,8%, 50-249 nodarbinātie – 19,3%, 250 nodarbinātie – 25,1%).

Nakts darbs

Darba devēju aptauja

2018.gadā nedaudz samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri apgalvo, ka viņu nodarbinātie veic nakts darbu (12. tabula).

12. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru nodarbinātajiem noteikts nakts darbs, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visi	1,2	4,7	2,1	4,5
Vairāk par pusi	2,6	2,9	1,7	1,3
Aptuveni puse	2,2	2,4	2,5	1,6
Mazāk par pusi	7,9	10,8	8,1	4,0
Kaut kādā mērā	13,9	20,8	14,4	11,4
Neviens	86,0	79,2	85,3	86,3
Grūti pateikt/NA	0,1	0,0	0,3	2,2

Bāze: visi respondenti, 2018.gadā n=1081, 2006.gadā n=1058, 2010.gadā n=1044, 2013.gadā n=1044

Avots: darba devēju aptauja

Nozares, kurās darba devēji visbiežāk norāda, ka nodarbinātajiem nākas veikt nakts darbu, ir:

- zivsaimniecība: 2018.gadā – 27,4%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde un siltumapgāde: 2018.gadā – 29,0%, 2013.gadā – 64,4%, 2010.gadā – 58,5%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija: 2018.gadā – 19,9%.

Tāpat kā 2013.gada pētījumā DARL, arī 2018.gadā to, ka nodarbinātajiem nākas veikt nakts darbu, visbiežāk atzīst darba devēji, kuri algo vairāk par 250 nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 10,0%, 11-49 nodarbinātie – 17,2%, 50-249 nodarbinātie – 28,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 77,1%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 10,0%, 11-49 nodarbinātie – 31,4%, 50-249 nodarbinātie – 63,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 80,0%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 17%, 11-49 nodarbinātie – 35,7%, 50-249 nodarbinātie – 60,7%, 250 un vairāk nodarbinātie – 79,3%.

Ievērojami biežāk kā citos uzņēmumos nakts darbu min darba devēji, kuru uzņēmums darbojas valsts sektorā:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 38,4%, 2013.gadā – 54,6%, 2010.gadā – 65,6%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 10,8%, 2013.gadā – 11,7%, 2010.gadā – 19,7%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 0,0%, 2013.gadā – 25,5%, 2010.gadā – 11,7%.

Nodarbināto aptauja

Tāpat kā darba devēju aptaujā, arī nodarbināto aptaujā ievērojami samazinājies respondentu īpatsvars, kas apgalvo, ka viņiem nācies veikt nakts darbu (13. tabula).

13. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri veic nakts darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	2,9	2,9	2,9	2,1
Gandrīz visu laiku	1,3	1,7	1,9	1,5
Apmēram 75% no visa laika	0,7	1,1	1,4	1,3
Apmēram 50% no visa laika	6,4	4,3	7,1	3,4
Apmēram 25% no visa laika	6,2	4,2	6,5	3,6
Gandrīz nekad	5,5	6,5	5,0	4,5
Kaut kādā mērā	23,0	20,7	24,8	16,4
Nekad	76,4	81,3	74,8	82,1
Grūti pateikt/NA	0,5	0,3	0,5	1,6

Bāze: visi nodarbinātie, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nozares, kurās nodarbinātie visbiežāk norāda, ka veikuši nakts darbu, ir:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija: 2018.gadā – 35,4%, 2013.gadā – 42,4%, 2010.gadā – 10,4%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2018.gadā – 30,5%, 2013.gadā – 31,1%, 2010.gadā – 36,2%;
- elektroenerģija, gāzes apgāde un siltumenerģija: 2018.gadā – 27,9%, 2013.gadā – 45,3%, 2010.gadā – 35,5%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2018.gadā – 27,9%, 2010.gadā – 30,7%.

2018.gadā to, ka nācies veikt nakts darbu, biežāk minējuši vīrieši nekā sievietes (vīrieši: 2018.gadā – 23,0%, 2013.gadā – 36,7%, 2010.gadā – 25,7%; sievietes: 2018.gadā – 11,3%, 2013.gadā – 14,6%, 2010.gadā – 13,2%). Visticamāk šādi rādītāji ir saistīti ar to, ka sievietes retāk izvēlas darbus, kuros nepieciešams strādāt naktīs, kas skaidrojams, piemēram, ar viņu iesaisti ģimenes dzīvē.

Jaunieši līdz 24 gadiem 2018.gadā visbiežāk aptaujas laikā min, ka nācies veikt nakts darbu:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 20,7%, 25-34 gadi – 17,4%, 35-44 gadi – 14,9%, 45-54 gadi – 15,0%, 55-74 gadi – 15,9%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 28,4%, 25-34 gadi – 25,9%, 35-44 gadi – 24,4%, 45-54gadi – 26,0%, 55-74 gadi – 20,4%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 20,7%, 25-34 gadi – 17,6%, 35-44 gadi – 14,8%, 45-54gadi – 15,6%, 55-74 gadi – 15,9%.

Domājams, ka šādi rezultāti skaidrojami ar to, ka jaunieši no 18 līdz 24 gadiem vēl mācās/studē un vēlas mācības apvienot ar darbu. Studiju dēļ viņi nereti nespēj veikt darbu ierastajā laikā pa dienu (9.00 līdz 18.00), tādēļ biežāk izvēlas darbu naktī.

Iepriekšminēto papildina nodarbināto datu analīze pēc iegūtā izglītības līmeņa. Visbiežāk nakts darbu veic nodarbinātie, kuri ieguvuši vidējo izglītību:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 8,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 14,6%, vidējā – 17,8%, profesionālā vidējā – 19,8%, augstākā – 12,6%;
- 2013.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 45,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 39,9%, vidējā – 28,3%, profesionālā vidējā – 30,2%, augstākā – 12,1%;
- 2010.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 22,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 34,7%, vidējā – 13,2%, profesionālā vidējā – 21,5%, augstākā – 12,5%.

2018.gadā darbu naktī visbiežāk veic nodarbinātie, kuri ir kvalificēti strādnieki un amatnieki, kā arī speciālisti:

- 2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 13,2%, vidējā līmeņa vadītājs – 13,1%, augstākā līmeņa speciālists – 7,4%, speciālists – 18,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 14,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 20,4%, nekvalificēts strādnieks – 16,5%;
- 2013.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 12,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 17,1%, augstākā līmeņa speciālists – 7,8%, speciālists – 25,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 27,9%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 35,2%, nekvalificēts strādnieks – 22,5%;
- 2010.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 23,8%, vidējā līmeņa vadītājs – 20,4%, augstākā līmeņa speciālists – 3,2%, speciālists – 18,3%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 17,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 21,9%, nekvalificēts strādnieks – 24,6%.

Virsstundu darbs

Darba devēju aptauja

Būtiski samazinājies darba devēju īpatsvars, kas apgalvo, ka viņu nodarbinātie veikuši virsstundu darbu (14. tabula), ko daļēji iespējams skaidrot ar uzņēmumu finansiālās situācijas uzlabošanos, jo, ja iepriekš noteiktā darba apjoma izpildei resursu taupīšanas nolūkos tika deleģēts viens nodarbinātais, tad šobrīd, lai mazinātu pārslodzi, tiek pieņemti darbā papildus nodarbinātie. Šo tendenci nākotnē negatīvi varētu ietekmēt kvalificētu speciālistu trūkums, kas kļūst par arvien būtiskāku darba tirgus iezīmi Latvijā.

14. tabula. Darba devēju īpatsvars, kuru nodarbinātajiem noteikts virsstundu darbs, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visi	4,4	7,1	4,2	6,4
Vairāk par pusi	1,9	2,5	2,7	1,5
Aptuveni puse	1,9	5,6	3,9	1,8
Mazāk par pusi	10,6	13,1	8,1	7,1
Kaut kādā mērā	18,8	28,2	28,9	16,9
Neviens	80,9	71,7	79,9	80,6
Grūti pateikt/NA	0,3	0,1	1,2	2,5

Bāze: darba devēji, 2018.gadā n=1081, 2013.gadā n=1044, 2010.gadā n=1044, 2006.gadā n=1058

Avots: darba devēju aptauja

2018.gada aptaujā visbiežāk to, ka nodarbinātajiem nācies veikt virsstundu darbu, min darba devēji no tādām nozarēm kā:

- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2018.gadā – 31,2%, 2013.gadā – 24,2%, 2010.gadā – 49,9%;
- būvniecība: 2018.gadā – 29,2%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2018.gadā – 29,0%, 2013.gadā – 4,4%.

Virsstundu darbu darba devēji 2018.gadā visbiežāk norāda lielajos uzņēmumos, kuros strādā virs 250 nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 16,0%, 11-49 nodarbinātie – 19,0%, 50-249 nodarbinātie – 28,9%, 250 un vairāk nodarbinātie – 59,2%;
- 2013.gadā: 1 nodarbinātais – 16,3%, 2-5 nodarbinātie – 14,4%, 6-10 nodarbinātie – 19,9%, 11-24 nodarbinātie – 30,0%, 25-49 nodarbinātie – 41,9%, 50-99 nodarbinātie – 42,8%, 100-249 nodarbinātie – 44,8%, 250-499 nodarbinātie – 81,4%, 500 un vairāk nodarbinātie – 72,1%;
- 2010.gadā: 1 nodarbinātais – 41,1%, 2-5 nodarbinātie – 23%, 6-10 nodarbinātie – 29,3%, 11-24 nodarbinātie – 31,2%, 25-49 nodarbinātie – 39,8%, 50-99 nodarbinātie – 31,1%, 100-249 nodarbinātie – 33,3%, 250-499 nodarbinātie – 62,8%, 500 un vairāk nodarbinātie – 55,9%.

Pēc darba devēju sniegtajām atbildēm secināms, ka nodarbinātie visbiežāk virsstundas strādā valsts sektorā, kas saistāms ar bieži vien nepietiekošo darbinieku skaitu dažādās iestādēs, salīdzinoši zemo atalgojuma līmeni, kas neļauj piesaistīt visus nepieciešamos speciālistus:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 50,5%, 2013.gadā – 46,3%, 2010.gadā – 35,4%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 15,9%, 2013.gadā – 17,0%, 2010.gadā – 28,7%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 40,7%, 2013.gadā – 30,4%, 2010.gadā – 18%.

Nodarbināto aptauja

Būtiski samazinājies arī nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvo, ka viņi tiek nodarbināti virsstundu darbā (15. tabula). Šādi rezultāti daļēji saistāmi ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos Latvijā, kuras dēļ darba devēji ir spējīgi algot vairāk nodarbinātos un nav nepieciešams piedāvāt virsstundu darbu nodarbinātajiem darba uzdevuma paveikšanai.

15. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri veic virsstundu darbu, %

Nodarbināto īpatsvars/gads	2006	2010	2013	2018
Visu laiku	2,0	1,7	1,7	0,8
Gandrīz visu laiku	2,8	0,9	2,1	0,8
Apmēram 75% no visa laika	1,3	2,1	0,7	1,4
Apmēram 50% no visa laika	3,2	2,4	3,7	2,8
Apmēram 25% no visa laika	23,1	15,7	17,9	13,1
Gandrīz nekad	19,2	20,7	17,6	16,0
Kaut kādā mērā	51,6	43,5	43,7	35,0
Nekad	46,9	55,0	54,4	62,6
Grūti pateikt/NA	1,5	1,5	1,9	2,4

Bāze: visi nodarbinātie, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

Nozares, kurās nodarbinātie 2018.gadā visbiežāk minējuši to, ka viņiem nākas veikt virsstundu darbu, ir:

- papīra, papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija: 2018.gadā – 74,2%, 2013.gadā – 62,5%;
- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 57,5%, 2013.gadā – 60,5%, 2010.gadā – 75,9%;
- elektroenerģija un gāzes apgāde: 2018.gadā – 53,9%.

Virsstundu darbu nodarbināto aptaujā biežāk minējuši vīrieši (vīrieši: 2018.gadā – 44,5%, 2013.gadā – 53,8%, 2010.gadā – 53,7%; sievietes: 2018.gadā – 27,8%, 2013.gadā – 35,2%, 2010.gadā – 36,4%). Šādi rādītāji varētu būt saistīti ar to, ka vīrieši biežāk ieņem amatus, kuros var būt nepieciešamība strādāt virsstundu darbu, kā arī vīrieši biežāk izjūt nepieciešamību nopelnīt vairāk, lai, piemēram, apgādātu ģimeni.

Ievērojami retāk par citām vecuma grupām virsstundu darbu aptaujā min nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem, ko, iespējams, var skaidrot ar viņu vecumu un veselības stāvokli, kas ne vienmēr ļauj strādāt ilgstošas stundas:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 34,0%, 25-34 gadi – 37,7%, 35-44 gadi – 39,4%, 45-54 gadi – 35,2%, 55-74 gadi – 27,9%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 49,8%, 25-34 gadi – 49,8%, 35-44 gadi – 42,3%, 45-54 gadi – 43,7%, 55-74 gadi – 36,6%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 42,3%, 25-34 gadi – 42,8%, 35-44 gadi – 46,0%, 45-54 gadi – 49,3%, 55-74 gadi – 32,3%.

Virsstundas 2018.gadā visbiežāk veic nodarbinātie, kuri ieguvuši pamatizglītību:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 19,5%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 43,8%, vidējā – 34,3%, profesionālā vidējā – 33,8%, augstākā – 35,5%;
- 2013.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 51,5%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 51,9%, vidējā – 41,7%, profesionālā vidējā – 45,4%, augstākā – 41,2%;
- 2010.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 22,0%, pamatizglītība vai nepabeigta vidējā – 44,8%, vidējā – 40,0%, profesionālā vidējā – 47,1%, augstākā – 40,3%.

Uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji virsstundu veikšanu 2018.gada nodarbināto aptaujā min visbiežāk:

- 2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 58,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 44,3%, augstākā līmeņa speciālists – 33,0%, speciālists – 34,2%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 25,9%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 43,4%, nekvalificēts strādnieks – 24,4%;
- 2013.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 42,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 46,8%, augstākā līmeņa speciālists – 40,7%, speciālists – 42,8%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 38,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 53,6%, nekvalificēts strādnieks – 30,8%;
- 2010.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 65,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 46,4%, augstākā līmeņa speciālists – 35,8%, speciālists – 45,5%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 32,7%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 57,2%, nekvalificēts strādnieks – 37,7%.

Šī pēdējā atbilde, ka visbiežāk virsstundas strādā uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, ir pretrunā ar iepriekšējo atbildi, ka visbiežāk virsstundas nākas strādāt nodarbinātajiem, kuri ieguvuši tikai pamatizglītību. Šo pretrunu, iespējams, var skaidrot ar faktisko situāciju darbavietās, kad uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, lai nodrošinātu uzņēmumu darbību, nereti pēc būtības veic virsstundu darbu, tomēr šis darbs netiek uzskaitīts un apmaksāts.

Aptaujā nodarbinātajiem, kuri atzīmēja, ka viņi veic virsstundas darbā, tika vaicāts arī tas, kā un vai vispār virsstundu laiks ticis atlīdzināts. Vērojama situācijas uzlabošanās, jo būtiski samazinājies respondentu īpatsvars, kuri minējuši, ka viņiem virsstundas vispār nav tikušas apmaksātas (16. tabula).

16. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc veidiem kā nodarbinātajiem kompensētas virsstundas, %

Virsstundu kompensācijas veids	2006	2010	2013	2018
Apmaksā dubultā (atbilstoši likumam)	19,6	11,3	23,2	34,6
Apmaksā atbilstoši darba algai vai tika sniegta vismaz kaut kāda finansiālā atlīdzība, piemaksa	34,5	31,5	32,2	28,8
Kompensētas (atlīdzinātas) ar vienu vai vairākām brīvdienām	17,1	19,1	16,7	16,2
Virsstundas netika kompensētas (atlīdzinātas)	30,8	38,2	29,3	20,1
Grūti pateikt	1,0*	2,0*	2,0*	3,6

Piezīme: *- par šo atbilžu variantu attiecīgajā gadā nav pieejama precīza informācija

Bāze: visi respondenti, kuri strādā virsstundas, 2018.gadā n=917, 2013.gadā n=1105, 2010.gadā n=1050, 2006.gadā n=1291

Avots: nodarbināto aptauja

Visbiežākā atbilde uz šo jautājumu arī 2018.gadā ir, ka virsstundas apmaksā dubultā, kā to nosaka DL, turklāt nodarbināto īpatsvars, kas atzīmējuši šādu atbildi, dinamikā ir ievērojami palielinājies.

Nodarbinātie 2018.gada aptaujā atbildēja, ka visbiežāk darba devēji ievērojuši likumā noteikto kārtību un virsstundas apmaksājuši dubultā tādās nozarēs kā:

- papīra un papīra izstrādājumu ražošana, poligrāfija: 2018.gadā – 57,9%, 2010.gadā – 4,0%;
- apstrādes rūpniecība: 2018.gadā – 51,5%, 2013.gadā – 7,4%, 2010.gadā – 5,9%;
- pārtikas produktu un dzērienu ražošana: 2018.gadā – 50,2%, 2013.gadā – 6,7%.

Būtiski situācija attiecībā uz virsstundu apmaksu uzlabojusies apstrādes rūpniecības un pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozarēs, jo 2013.gada pētījumā DARL nodarbinātie no šīm nozarēm visretāk bija minējuši to, ka darba devējs virsstundās nostrādāto laiku apmaksā dubultā.

Savukārt, to, ka virsstundu darbs nav ticis apmaksāts vispār, 2018.gadā biežāk ir minējuši nodarbinātie tādās nozarēs kā:

- izglītība: 2018.gadā – 42,9%;
- veselība un sociālā aprūpe: 2018.gadā – 30,4%;
- ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija: 2018.gadā – 25,8%.

Negatīvi vērtējams tas, ka vairāk kā ceturtdaļa valsts sektorā nodarbināto atzīnusi, ka virsstundas viņiem nav tikušas kompensētas, kas ir būtiski biežāk kā privātajā sektorā:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 26,4% (nav pieejami dati par iepriekšējiem periodiem);
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 17,6%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 15,6%.

Šāds aptaujas rezultāts, ka nodarbinātajiem valsts sektorā netiek apmaksātas virsstundas, vērtējams pretrunīgi, ņemot vērā stingro uzraudzību un normatīvo regulējumu nodarbinātībai valsts sektorā. Iespējams, šāds rezultāts aptaujā vērojams, jo paši nodarbinātie respondenti valsts sektorā brīvprātīgi strādājuši stundas, kas no viņiem oficiāli nav prasītas vai arī nav izpratuši virsstundu kompensēšanas mehānismus. Tāpat, piemēram, pedagogu gadījumā normatīvais regulējums neskaidri reglamentē piemaksu noteikšanu par virsstundu darbu, kas var liegt pedagogiem saņemt atbilstošu samaksu par to [8].

To, ka virsstundas tiek apmaksātas dubultā, visbiežāk 2018.gada aptaujā ir minējuši gados jaunākie nodarbinātie:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 42,0%, 25-34 gadi – 42,2%, 35-44 gadi – 29,8%, 45-54gadi – 31,8%, 55-65 gadi – 29,5%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 32,6%, 25-34 gadi – 30,0%, 35-44 gadi – 20,1%, 45-54gadi – 17,5%, 55-74 gadi – 21,8%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 9,7%, 25-34 gadi – 13,7%, 35-44 gadi – 8,5%, 45-54gadi – 8,5%, 55-74 gadi – 19,8%.

Savukārt, to, ka virsstundas vispār netiek apmaksātas, biežāk aptaujā pauduši nodarbinātie vecumā no 55 līdz 74 gadiem:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 8,6%, 25-34 gadi – 16,5%, 35-44 gadi – 21,7%, 45-54gadi – 21,5%, 55-65 gadi – 26,4%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 13,3%, 25-34 gadi – 22,2%, 35-44 gadi – 35,4%, 45-54gadi – 34,4%, 55-74 gadi – 32,1%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 29,5%, 25-34 gadi – 35,1%, 35-44 gadi – 35,8%, 45-54gadi – 48,9%, 55-74 gadi – 38,0%.

Visretāk virsstundas dubultā 2018.gadā tikušas apmaksātas nodarbinātajiem, kuri ieguvuši sākumskolas izglītību:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 21,9%, pamatizglītība – 38,4%, vidējā – 34,2%, profesionālā vidējā – 36,3%, augstākā – 32,6%;
- 2013.gadā: pamatizglītība – 17,1%, vidējā – 28,3%, profesionālā vidējā – 27,5%, augstākā – 16,4%;
- 2010.gadā: pamatizglītība – 15,2%, vidējā – 16,1%, profesionālā vidējā – 10,1%, augstākā – 7,7%.

Turklāt 2018.gadā tieši nodarbinātie ar sākumskolas izglītību visbiežāk atzīmējuši, ka viņiem virsstundas vispār netiek apmaksātas:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 32,0%, pamatizglītība – 14,6%, vidējā – 23,2%, profesionālā vidējā – 13,0%, augstākā – 26,2%;
- 2013.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatskolas – 55,2%, pamatizglītība – 23,1%, vidējā – 19,6%, profesionālā vidējā – 24,7%, augstākā – 42,5%;
- 2010.gadā: pamatizglītība – 17,3%, vidējā – 46,0%, profesionālā vidējā – 34,2%, augstākā – 42,2%.

2018.gadā virsstundas visbiežāk dubultā ir apmaksātas kvalificētiem strādniekiem un amatniekiem:

- 2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 27,8%, vidējā līmeņa vadītājs – 35,8%, augstākā līmeņa speciālists – 32,4%, speciālists – 30,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 30,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 38,8%, nekvalificēts strādnieks – 31,2%;
- 2013.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 16,3%, vidējā līmeņa vadītājs – 25,0%, augstākā līmeņa speciālists – 7,7%, speciālists – 29,7%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 30,0%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 26,4%, nekvalificēts strādnieks – 12,5%;
- 2010.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 10,9%, vidējā līmeņa vadītājs – 10,6%, augstākā līmeņa speciālists – 11,3%, speciālists – 5,0%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 12,1%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 13,9%, nekvalificēts strādnieks – 6,0%.

To, ka virsstundas vispār netiek apmaksātas, visbiežāk minējuši uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji, ko iespējams saistīt ar dažādu citu bonusu saņemšanu, kas gan nav attaisnojums, lai neapmaksātu virsstundas:

- 2018.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 30,4%, vidējā līmeņa vadītājs – 21,7%, augstākā līmeņa speciālists – 29,0%, speciālists – 24,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 17,4%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 13,4%, nekvalificēts strādnieks – 23,8%;
- 2013.gadā: iestādes, uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājs – 45,7%, vidējā līmeņa vadītājs – 42,4%, augstākā līmeņa speciālists – 39,7%, speciālists – 38,4%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieks – 46,5%, kvalificēts strādnieks, amatnieks – 30,6%, nekvalificēts strādnieks – 37,4%.

Atvaļinājumi

Nodarbināto aptauja

Nodarbinātajiem aptaujā vaicāts, vai viņi pēdējā gada laikā ir izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. 2018.gadā salīdzinājumā ar 2013.gada pētījumu DARL nedaudz palielinājies respondentu īpatsvars, kas nodarbināto aptaujā atbildējuši, ka ir izmantojuši visu atvaļinājumu (kopā vai pa daļām; 17. tabula).

17. tabula. Nodarbināto īpatsvars, kuri izmantojuši apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu kopā vai pa daļām, %

Ikgadējā atvaļinājuma izmantošana	2006	2010	2013	2018
Ir izmantojis visu kopā	47	38	44	37,0
Ir izmantojis visu pa daļām	19	30	30	40,8
Ir izmantojis tikai daļu	5	4	5	5,2
Nē, nav izmantojis	14	14	9	7,0
Nav izmantojis, jo nepienācās	15	12	11	9,2
Grūti pateikt	1	1	0,5	0,8

Bāze: visi nodarbinātie, 2018.gadā n=2501, 2013.gadā n=2208, 2010.gadā n=2378, 2006.gadā n=2455

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā visbiežāk nodarbinātie, kuriem pienācies ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, bet kuri pēdējā gada laikā to nav izmantojuši vispār, strādā tādās nozarēs kā:

- ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde: 2018.gadā – 19,3%, 2013.gadā – 4,6%, 2010.gadā – 4,6%;
- lauksaimniecība un mežsaimniecība: 2018.gadā – 17,6%, 2013.gadā – 18,8%;
- būvniecība: 2018.gadā – 15,2%, 2013.gadā – 29,1%, 2010.gadā – 29,1%.

Vīrieši 2018.gadā ievērojami biežāk kā sievietes minējuši, ka nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas viņiem pienācies (vīrieši: 2018.gadā – 10,2%, 2013.gadā – 13,0%, 2010.gadā – 18,4%; sievietes: 2018.gadā – 4,5%, 2013.gadā – 5,8%, 2010.gadā – 11,7%).

Visbiežāk 2018.gadā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši jaunieši vecumā no 18 līdz 24 gadiem:

- 2018.gadā: 18-24 gadi – 11,3%, 25-34 gadi – 7,7%, 35-44 gadi – 6,6%, 45-54 gadi – 3,8%, 55-74 gadi – 8,0%;
- 2013.gadā: 18-24 gadi – 14,2%, 25-34 gadi – 10,8%, 35-44 gadi – 9,3%, 45-54 gadi – 7,8%, 55-74 gadi – 6,6%;
- 2010.gadā: 18-24 gadi – 15,4%, 25-34 gadi – 15,0%, 35-44 gadi – 16,88%, 45-54gadi – 14,0%, 55-74 gadi – 9,6%.

Privātā sektora nodarbinātie 2018.gada aptaujā ievērojami biežāk atzīmējuši to, ka pēdējā gada laikā nav izmantojuši ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas viņiem pienācies:

- valsts sektorā: 2018.gadā – 2,7%, 2013.gadā – 3,5%, 2010.gadā – 8,4%;
- privātajā sektorā: 2018.gadā – 9,3%, 2013.gadā – 12,7%, 2010.gadā – 16,3%;
- sabiedriskajās organizācijās: 2018.gadā – 5,2%, 2013.gadā – 10,3%, 2010.gadā – 0,3%.

Visbiežāk ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši nodarbinātie no mikro uzņēmumiem, kuros algo līdz 10 nodarbinātajiem:

- 2018.gadā: 1-10 nodarbinātie – 13,5%, 11-49 nodarbinātie – 7,2%, 50-249 nodarbinātie – 2,3%, 250 un vairāk nodarbinātie – 5,1%;
- 2013.gadā: 1-10 nodarbinātie – 16,9%, 11-49 nodarbinātie – 8,9%, 50-249 nodarbinātie – 5,0%, 250 un vairāk nodarbinātie – 3,7%;
- 2010.gadā: 1-10 nodarbinātie – 15,5%, 11-49 nodarbinātie – 12,4%, 50-249 nodarbinātie – 6,5%, 250 un vairāk nodarbinātie – 4,4%.

Tas, ka tieši mikro un mazajos uzņēmumos biežāk nodarbinātie apgalvo, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši, būtu skaidrojams ar pieejamiem cilvēkresursiem šajos uzņēmumos. Bieži vien, kādam nodarbinātajam dodoties ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā, viņa/viņas pienākumi tiek uzticēti kādam citam uzņēmumā nodarbinātajam, taču mazajos uzņēmumos ne vienmēr tas ir iespējams.

Nodarbinātie ar vidējo izglītību visbiežāk aptaujā atzīmējuši to, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas ir pienācies, nav izmantojuši:

- 2018.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 7,3%, pamatizglītība – 13,3%, vidējā – 11,7%, profesionālā vidējā – 6,6%, augstākā – 4,3%;
- 2013.gadā: sākumskolas, nepabeigta pamatizglītība – 26,5%, pamatizglītība – 15,3%, vidējā – 13,5%, profesionālā vidējā – 9,8%, augstākā – 4,0%;
- 2010.gadā: pamatizglītība – 22,4%, vidējā – 13,7%, profesionālā vidējā – 17,1%, augstākā – 7,9%.

Turklāt pēc ieņemamā amata vērojams, ka uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji visbiežāk ir tie, kuri ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neizmanto:

- 2018.gadā: iestādes vai uzņēmuma augstākā līmeņa vadītāji – 26,5%, vidējā līmeņa vadītāji – 3,1%, augstākā līmeņa speciālisti – 3,8%, speciālisti – 3,6%, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – 6,4%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 9,1%, nekvalificēti strādnieki – 11,8%;
- 2013.gadā: pakalpojumu un tirdzniecības pārstāvji – 10,9%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 14,1%;
- 2010.gadā: uzņēmumu vai iestāžu augstākā līmeņa vadītāji – 24,5%, kvalificēti strādnieki un amatnieki – 22,5%.

Šādi radītāji skaidrojami ar to, ka augstākā līmeņa vadītājiem, iespējams, grūtāk deleģēt pienākumus un uzticēt tos paveikt citiem nodarbinātajiem. Tāpat iespējams, ka mazākos uzņēmumos pienākumu deleģēšana sagādā grūtības, jo uzņēmumā nav daudz nodarbināto un esošie ir noslogoti.

2018.gadā vērojams, ka joprojām būtiski biežāk to, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nav izmantots, minējuši nodarbinātie, kuriem katru mēnesi alga tiek maksāta aploksnē:

- 2018.gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 6,0%, dažreiz maksā algu aploksnē – 9,9%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 28,7%;
- 2013.gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 7,5%, dažreiz maksā algu aploksnē – 17,7%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 33,0%;
- 2010.gadā: nekad nemaksā algu aploksnē – 11,0%, dažreiz maksā algu aploksnē – 21,6%, katru mēnesi maksā algu aploksnē – 38,2%.

Nodarbinātajiem, kas aptaujā atzīmēja, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši, jautāts arī iemesls, kādēļ tas netika darīts. 2018.gadā joprojām visbiežāk minētais iemesls ir tas, ka nodarbinātais pats to nav vēlējies (18. tabula).

18. tabula. Nodarbināto īpatsvars pēc iemesliem, kādēļ viņi ikgadējo atvaļinājumu nav izmantojuši pilnā apmērā, %

Iemesli ikgadējā atvaļinājuma neizmantošanai	2006	2010	2013	2018
Lielā darba apjoma dēļ	25,0	23,0	22,0	23,1
Tika piešķirta, izmaksāta kompensācija	9,0	11,0	4,0	10,2
Pats nevēlējās to izmantot	36,0	40,0	36,0	31,7
Darba devējs nelaida atvaļinājumā	17,0	14,0	17,0	8,8
Vēlējās to pataupīt kaut kam citam	0,0	3,0	9,0	15,9
Cits iemesls	5,0	0,3	2,0	13,2
Grūti pateikt/NA	1,0	2,0	2,0	4,0

Bāze: visi respondenti, kuriem atvaļinājums pienākas, bet viņi to ir izmantojuši tikai daļēji vai nav izmantojuši vispār, 2018.gadā n=304, 2013.gadā n=323, 2010.gadā n=347, 2006.gadā n=450

Avots: nodarbināto aptauja

2018.gadā palielinājies to nodarbināto īpatsvars, kas apgalvo, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši, jo tikusi piešķirta kompensācija par to. Savukārt samazinājies respondentu īpatsvars, kas minējuši, ka paši nav vēlējušies to izmantot, kā arī pozitīvi ir tas, ka retāk minēts, ka atvaļinājums netika izmantots, jo darba devējs nav ļāvis to izmantot.

Secinājumi

1. Nodarbināto aptaujā palielinājies respondentu īpatsvars, kuriem ir svarīgi, lai ar darba devēju būtu noslēgts rakstveida darba līgums. Šādi rezultāti skaidrojami ar dažādiem informatīvajiem materiāliem un kampaņām, kas pēdējo piecu gadu laikā plaši izskanējušas sabiedrībā. Piemēram, 2017.gadā tika aizsākta kustība “#Atkrāpies!”, kuras mērķis ir informēt sabiedrību par dažādiem krāpšanas riskiem, tai skaitā par iespējamiem riskiem saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām.
2. Joprojām nodarbinātie visbiežāk strādā normālu darba laiku un samazinās nepilna darba laika izplatība, kas skaidrojams ar to, ka samazinās bezdarba rādītāji, un uzņēmumi sāk izjust kvalificētu darbinieku trūkumu, kā arī uzņēmumu finansiālā situācija ir pietiekoši stabila, lai nodrošinātu normālu darba laiku nodarbinātajiem, nevis nepilnu darba laiku, kas iepriekš tika izmantots kā risinājums, lai 2008.–2009.gada ekonomiskās krīzes ietekmē saglabātu nodarbinātos.
3. Darba devēju un nodarbināto aptauju rezultāti par distances darbu ir pretrunīgi – 2018.gadā ir samazinājies darba devēju īpatsvars, kuri apgalvo, ka viņu nodarbinātie veic distances darbu (par 8,6 procentpunktiem), savukārt, nodarbināto īpatsvars, kas norāda šādu darba vides riska faktoru kā nozīmīgu, ir nedaudz pieaudzis. Šādas pretrunas varētu būt skaidrojamas ar atšķirīgām aptauju respondentu grupām, kā arī izmaiņām viņu izpratnē par distances darbu, par ko, kā tika norādīts 2013.gada pētījumā, respondentiem trūka zināšanu. Atbilstoši 2018.gada nodarbināto aptaujas datiem, visbiežāk ar distances darbu saskaras augstākā līmeņa vadītāji, kas arī daļēji skaidro, kāpēc darba devēji šo riska faktoru aptaujā min ievērojami biežāk kā nodarbinātie (par 12,3 procentpunktiem).
4. 2018.gadā gan nodarbinātie, gan darba devēji retāk kā 2013.gadā norāda tādus darba laika organizācijas veidus kā nakts darbs un maiņu darbs, tomēr lielākoties šīs izmaiņas nav būtiskas. Tikai nakts darbu kā nozīmīgu riska faktoru ievērojami retāk min nodarbinātie (par 8,4 procentpunktiem). Šāds rādītājs, iespējams, ir saistīts ar tehnoloģiju uzlabojumiem uzņēmumos, kuros tādēļ retāk nepieciešams algot, piemēram, naktssargus.
5. Atbilstoši 2018.gada nodarbināto aptaujas rezultātiem respondenti summēto darba laiku kā nozīmīgu riska faktoru pieminējuši tik pat bieži, cik 2013.gadā. Īpaši bieži to aptaujā piemin nodarbinātie vecumā no 18-24 gadiem, kas skaidrojams ar to, ka liela daļa no viņiem paralēli studē un nevar strādāt normālu darba laiku ar konkrētu sākuma un beigu laiku, tādēļ ērtāk piemērojams tieši summētais darba laiks.
6. Būtiski retāk gan darba devēji, gan nodarbinātie aptauju laikā minējuši, ka tiek veikts virsstundu darbs. Domājams, ka šādi rezultāti saistāmi ar ekonomiskās situācijas uzlabošanos, kuras iespaidā darba devēji noteiktā darba apjoma veikšanai var atļauties algot vairāk nodarbinātos un nav nepieciešams piedāvāt nodarbinātajiem virsstundu darbu. Par situācijas uzlabošanos liecina arī tas, ka, salīdzinot ar 2013.gadu, par 11,4 procentpunktiem palielinājies nodarbināto īpatsvars, kuri apgalvo, ka darba devēji virsstundu darbu apmaksā pēc DL noteiktās dubultās likmes.
7. Palielinājies nodarbināto īpatsvars, kas ir izmantojuši visu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Lielākoties nodarbinātie, kas ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojuši, minējuši, ka paši to nav vēlējušies darīt, bet pozitīvi, ka sarucis to gadījumu īpatsvars, kad darba devēji nav ļāvuši izmantot pienākošos atvaļinājumu.

Ieteikumi

Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012-2013” un to realizācija

Nepieciešamas aktualizēt informatīvos materiālus par darba tiesiskām attiecībām, īpaši ņemot vērā jaunākās darba attiecību tendences (piemēram, summētais darba laiks, distances darbs, virsstundas).

Ieteikums ir realizēts. Ir izveidoti informatīvie materiāli nodarbinātajiem, kā arī sociāli informatīvā kustība “#Atkrāpies!”, kā ietvaros nodarbinātie tiek informēti par dažādām krāpšanas riskiem, tai skaitā tādiem, kuri saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām.

Ieteikumi no pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2017-2018” un to realizācija

1. Nepieciešams turpināt nodarbināto informēšanu par riskiem, kas rodas neregistrētas nodarbinātības gadījumā, kā arī ieguvumiem, ja darba tiesiskās attiecības ir registrētas. Šādu informāciju visefektīvāk izplatīt, sadarbojoties ar 2017.gadā aizsāktās kampaņas “#Atkrāpies” veidotājiem (Finanšu ministrija, komunikācijas aģentūra “A. W. Olsen & Partners”), kuri aptvēruši plašu tēmu loku, kā arī vienkārši skaidrojuši dažādus ar darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzības prasību ievērošanu saistītus jautājumus.
2. Ņemot vērā problemātisko situāciju valsts sektorā saistībā ar virsstundu darbu un tā apmaksu, īpaši izglītības nozarē, būtu nepieciešams pārskatīt normatīvos aktus, kas nosaka darba samaksu pedagogiem. Piemēram, MK 05.07.2016. noteikumos Nr.445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” norādīts, ka pedagogam, aizstājot savu kolēģi, kas teorētiski ir virsstundu darbs, piemēro stundu atalgojumu.
3. Valsts kancelejai nepieciešams nodrošināt visu amatu līmeņu nodarbinātajiem valsts sektorā apmācības par viņu tiesībām attiecībā uz piekrišanu virsstundu darbu un tā apmaksu atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Tāpat visu līmeņu nodarbinātajiem vajadzētu sniegt informāciju par šāda riska faktora ietekmi uz nodarbināto un viņa darba spējām, kā arī apmācīt par mūsdienīgām darba produktivitātes uzlabošanas metodēm t.sk. arī virsstundu darba organizēšanu, ja tāds nepieciešams, par darba un atpūtas laika līdzsvaru un tā ietekmi uz nodarbinātā veselību, par darba un ģimenes dzīves līdzsvaru u.tml. Tāpat Valsts kancelejai un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai pēc piekritis (sadarbībā ar VDI) jāturpina regulāri uzraudzīt valsts un pašvaldību iestādēs esošā situācija saistībā ar virsstundu apmaksu.

Izmantotā literatūra

1. Tematiskais pielikums „Darba tiesiskās attiecības”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2005–2007” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2007.gads, 146 lpp.
2. Tematiskais pielikums „Darba tiesiskās attiecības”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2009–2010” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2010.gads, 120 lpp.
3. Tematiskais pielikums „Darba tiesiskās attiecības”. Pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012–2013” publikācijas pielikums CD. Rīga, 2013.gads, 141 lpp.

Informatīvie materiāli par darba tiesiskajām attiecībām

4. Atkrāpies. N. d. “Kustība”, pieejams: <http://atkrapi.lv/kustiba/>
5. Levits E. Atklājot rubriku „Aktuālās judikatūras apskats”//Likums un Tiesības, 2005, Nr. 1, 27.lpp., citēts pēc Torgāns K. “Judikatūras teorija un pielietojamā judikatūra”//“Jurista Vārds” (13.12.2015. Nr. 47 (402))
6. Valsts ieņēmumu dienests. 2018. Būvnieku darba laika uzskaites sistēma, pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/buvnieku-darba-laika-uzskaites-sistema>
7. Valsts ieņēmumu dienests. 2018. “Neskatoties uz stabilo ekonomikas izaugsmi, ēnu ekonomika Latvijā ir pieaugusi par 1,3%”, pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/neskatoties-uz-stabilo-ekonomikas-izaugsmi-enu-ekonomika-latvija-ir-pieaugusi-par-13>
8. Pētījuma ziņojums “Kā organizē un apmaksā pedagogu darbu Latvijā”, Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 100 lpp., pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf
9. Pētījuma ziņojums “Working Conditions: Overview of new forms of employment. 2018 update”, Eurofound, 2018, 34 lpp, pieejams: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf

Normatīvie akti

10. Darba likums (redakcijā ar grozījumiem, kas stājas spēkā 28.11.2018), pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019>